

**UNGDOM, DEMOKRATI OG FAGBEVÆGELSE**  
**– ny (arbejder)ungdom & demokratiske læreprocesser**

**Ph.d.-afhandling**

**Jens Christian Nielsen**  
**Februar 2002**  
**Roskilde Universitetscenter**  
**Institut for Uddannelsesforskning**

## Forord

Denne afhandling *Ungdom, demokrati og fagbevægelse – ny (arbejder)ungdom & demokratiske læreprocesser* handler om unge og deres organisationsarbejde. Udgangspunktet for afhandlingen er fagbevægelsens ungdomsproblemer – nærmere betegnet de vanskeligheder fagbevægelsen har haft med at organisere og engagere unge i det faglige arbejde gennem det seneste årti. Afhandlingens fokus er på de unges deltagelse – eller rettere manglende deltagelse – i det faglige arbejde samt de initiativer som fagbevægelsen har igangsat for at få unge til at engagere sig. Det centrale spørgsmål for afhandlingen er, hvad der kan skabe engagement og kan få unge til at blive aktive i forenings- og bevægelsesarbejde samt hvilken betydning strukturer og organisationsformer kan have for unges lyst til at søge og mulighed for at få indflydelse.

Afhandlingen er et resultat af et forskningsprojekt om unge og fagbevægelse, der har sit udspring i et evaluerings- og udviklingssamarbejde med Esbjerg Højskole (en af LO's arbejderhøjskoler). Grundlaget for at besvare de ovennævnte spørgsmål er primært empirien fra 2 udviklings- og evalueringsprojekter:

1. Min deltagelse i evaluering og udvikling af Fagbevægelsens Interne Uddannelsers (FIU) ungdomsindsats *Mindscope*
2. Min deltagelse i undersøgelses- og udviklingsprojektet *Unge holdninger og orienteringer som udgangspunkt for organisering og medlemshvervning*, hvor jeg har lavet en række livshistoriske interview med unge aktive

Derudover indgår i afhandlingen viden og erfaringer fra min deltagelse som ekstern konsulent i styregruppen for FIU's og LO's ungdomsindsats. Ligesom min deltagelse som oplægsholder på konferencer, seminarer og kurser i fagforeninger og forbund har været med til at kvalificere og udfordre min viden. Endelig skal det nævnes, at jeg også har fået en del erfaringer med FIU-systemets udvikling og problemfelter via den evaluering jeg lavede for (den nu hedengangne) Roskilde Højskole af et forsøgsprojekt om udviklingsarbejde og efteruddannelse af undervisere indenfor FIU.

En stor del af det udviklingsarbejde og forskningsarbejde jeg har indgået i gennem samarbejdet med Esbjerg Højskole, er ikke umiddelbart en synlig del af afhandlingen (f.eks. sparring af undervisere, deltagelse i udviklingsseminarer, udvikling af kursusforløb, oplæg i styregruppen for ungdomsindsatsen og for FIU-udvalget), men jeg opfatter det som en del af det samlede forskningsarbejde - en ph.d.-afhandling er også de arbejdsvilkår og rammebetingelser den nu engang er lavet under. Et mere synligt bevis på dette er de skriftlige evalueringsrapporter, undervisningsmaterialer, notater og anbefalinger jeg undervejs i forløbet har skrevet og været med til at udarbejde. Jeg har valgt at lade en del af dette materiale indgå i afhandlingen som bilag. Udover nærværende rapport består afhandlingen af:

- Den samlede evalueringsrapport jeg sammen med Finn M. Sommer lavede til Esbjerg Højskole: *Mindscope – det lærende ungdomsarbejde. Evaluering af LO's og FIU's ungdomsindsats 1997-2000*

- Det undervisningsmateriale jeg - ligeledes sammen Finn M. Sommer - lavede for Esbjerg Højskole i forbindelse med LO's store medlemshvervningskampagne hhv. *"Du kan lide at gå til fodbold, jeg kan lide at lave fagforeningsarbejde"*. *Fortællinger om unges holdninger til organisationsarbejde og Vejledning til hæftet "Du kan lide at gå til fodbold, jeg kan lide at lave fagforeningsarbejde"...*

Jeg har i løbet af min stipendieperiode skrevet eller været medforfatter på flere artikler om unge og deres organisationsarbejde, der er blevet til som en del af det forskningsarbejde og -samarbejde, jeg har indgået i og været tilknyttet på Institut for Uddannelsesforskning. I regi af forskningsprojektet *Arbejdsliv, læringsmiljøer og demokratisering*, der er en del af Forskningsrådenes program "Menneskelige Ressourcer i Arbejdslivet", har jeg redigeret en antologi om arbejdsliv og fagforeningsuddannelse *Ude af trit? – forandringer i arbejdsliv og fagforeningsuddannelse*, hvor artiklen "Unge i bevægelse – en udfordring for fagbevægelsen og dens ungdomsarbejde" behandler fagbevægelsens ungdomsindsats Mindscope. Jeg har desuden været tilknyttet det nye Center for Ungdomsforskning (CeFU) på RUC. Sammen med Finn M. Sommer har jeg skrevet bidraget "Unge & fagbevægelse – Danmarks største ungdomsorganisation under forandring" til CeFU's første større publikation antologien *Når unge udfordrer demokratiet – dokumentation og debat*.

Jeg har som antydnet i mit forskningsarbejde været solidt forankret i et praksisfelt og dets problemstillinger. Det har kvalificeret min viden og mine erfaringer, at jeg har haft direkte kontakt til og berøring med de mennesker, der arbejder med og udfordres af problemstillingerne i deres hverdag.

Projektet ville ikke være muligt uden de personer, der har villet fortælle om deres erfaringer eller har villet stille deres viden rådighed for mig. Derfor skal her lyde en særlig tak til de unge aktive jeg har interviewet livshistorisk. Ligesom der skal lyde en meget stor tak til alle de mange medvirkende til Mindscope-projektet (deltagere, undervisere, ansatte på Esbjerg Højskole, ungdomskonsulenter og FIU's styregruppe for ungdomsindsatsen), som jeg har haft et nært og godt samarbejde samt en tak til folk i fagbevægelsen, der har villet diskutere problemstillingerne.

I løbet af stipendieperioden har jeg haft en god støtte i min vejleder Birgitte Simonsen, der både har været inspirerende og god til at få projektet landet. Udover at have været ansvarlig for vores forsknings- og evalueringssamarbejde med Esbjerg Højskole har Finn M. Sommer også været inspirerende for projektet med mange gode kommentarer og ideer undervejs.

Endelig en tak til kolleger på Institut for Uddannelsesforskning for såvel faglig som social opbakning og støtte, der har været velkomment undervejs i forløbet. Det drejer sig ikke mindst om kolleger, der har givet al mulig støtte lige fra eksempelvis lån af sommerhus i skrivefasen til kritisk og konstruktiv læsning af afhandlingens forskellige dele. Deltagelse i de faglige sammenhænge omkring arbejdsliv i den såkaldte Arbejdslivsfraktion (ALF) og omkring ungdomsforskning i den såkaldte DUUL-fraktion samt seminarer i regi af Forskerskolen i Livslang Læring har også været inspirerende for projektet og dets tilblivelse.

Jens Christian Nielsen  
Den 28. februar 2002

# Indholdsfortegnelse

|                                                                                               |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>FORORD .....</b>                                                                           | <b>2</b>  |
| <b>KAPITEL 1: INDLEDNING .....</b>                                                            | <b>8</b>  |
| 1.1. PROBLEMFELT OG -STILLING .....                                                           | 8         |
| 1.1.1. En generel problemstilling: Udfordringer for det organiserede ungdomsliv.....          | 9         |
| 1.1.2. Hvorfor er unge ikke engagerede og aktive? .....                                       | 9         |
| 1.1.3. Fokus på unges orienteringer – individualisering og fællesskab .....                   | 11        |
| 1.1.4. Afgrænsning: Fokus på fagbevægelsens problemer ud fra en unge-vinklen .....            | 11        |
| 1.2. FORSKNINGSPROJEKT FORANKRET I ET FORSKNINGS- OG UDVIKLINGSSAMARBEJDE .....               | 12        |
| 1.2.1. Samarbejdets baggrund og indhold .....                                                 | 13        |
| 1.2.2. Dokumentation af udviklingsarbejdet .....                                              | 13        |
| 1.3. FORSKNING I UNGE OG FAGLIGT ARBEJDE .....                                                | 14        |
| 1.3.1. Baggrund: Tradition for forskning i fagbevægelse og fagforeningsuddannelse .....       | 14        |
| 1.4. AFHANDLINGENS KAPITLER: .....                                                            | 15        |
| <b>KAPITEL 2: HAR FAGBEVÆGELSEN ET UNGDOMSPROBLEM? .....</b>                                  | <b>16</b> |
| 2.1. FAGBEVÆGELSENS UNGDOMSPROBLEMER: KRISETEGN I 1990'ERNE .....                             | 16        |
| 2.2. UNGE OG MEDLEMSKAB AF EN FAGFORENING .....                                               | 17        |
| 2.2.1. Organisationsprocenten på arbejdsmarkedet .....                                        | 17        |
| 2.2.2. Profil af fagbevægelsens unge i tal .....                                              | 18        |
| 2.2.3. Øget muligheder for faglig aktivitet principielt set.....                              | 20        |
| 2.3. UNGES FAGLIGE AKTIVITET .....                                                            | 21        |
| 2.3.1. Unges motiver for at påtage sig tillidshverv.....                                      | 22        |
| 2.3.2. "Vær solidarisk med dig selv" – om unge og kollektiv organisering før og nu .....      | 22        |
| 2.3.3. De unge tillidsvalgte holdninger til fagbevægelsens (traditionelle) kerneværdier ..... | 25        |
| 2.4. UNGES UDDANNELSESAKTIVITET I FAGBEVÆGELSEN .....                                         | 27        |
| 2.5. UNGDOMSPROBLEMET – ET SPØRGSMÅL OM HVERVNING? .....                                      | 29        |
| 2.6. FAGBEVÆGELSENS UNGDOMSARBEJDE - ET HISTORISK RIDS .....                                  | 30        |
| <b>KAPITEL 3: FAGBEVÆGELSENS UNGDOMSINDSATS: MINDSCOPE – ET LÆRENDE UNGDOMSARBEJDE? .....</b> | <b>36</b> |
| 3.1. HVAD HAR FAGBEVÆGELSEN GJORT VED "UNGDOMSPROBLEMET"? .....                               | 36        |
| 3.1.1. Ungdommens strategioplæg: Unge som bærere af fagbevægelsens fremtid .....              | 36        |
| 3.1.2. Ungdomsindsats som centralt led i FIU's udvikling - Et organisatorisk fix? .....       | 38        |
| 3.1.3. Fra ord til handling(s-plan) – iværksættelsen af en ungdomsindsats.....                | 40        |
| 3.2. MINDSCOPE – DET LÆRENDE UNGDOMSARBEJDE .....                                             | 40        |
| 3.2.1. Mindsopes 7 indsatsområder .....                                                       | 41        |
| ... Ekskurs: Om ungdomsindsatsens kommunikationsstrategi.....                                 | 43        |
| 3.2.2. Mindscope-aktiviteternes form & indhold – ung pædagogik? .....                         | 45        |
| 3.2.3. Plat form eller platform? .....                                                        | 46        |
| 3.2.4. Ungdomskultur og socialt fællesskab – en platform for fagligt engagement? .....        | 47        |
| 3.2.5. Politik sælger ikke billetter – men betyder det, at unge er apolitiske? .....          | 49        |
| 3.3. UNGES DELTAGELSE I MINDSCOPE: SUCCES UD FRA EN EXIT-BETRAGTNING .....                    | 51        |
| 3.3.1. Selvstændigt ungdomsarbejde i et afhængighedsforhold? .....                            | 53        |

|                                                                                                                  |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.4. GRÆNSELAND – EN USÆDVANLIG FAGFORENINGSUDDANNELSE .....                                                     | 54        |
| 3.4.1. Grænselands form & indhold.....                                                                           | 55        |
| 3.4.2. Eksempler på ”usædvanlige læreprocesser” i fagligt arbejde.....                                           | 56        |
| 3.5. UDDANNELSE AF FREMTIDENS FAGLIGE LEDERE? .....                                                              | 58        |
| 3.5.1. Deltagernes baggrunde for og perspektiver med uddannelsen .....                                           | 58        |
| 3.5.2. Kvalificere ungdomsarbejdet i fagbevægelsen – og uden for.....                                            | 59        |
| 3.5.3. Fremtidsperspektiver – kvalificering og karriere .....                                                    | 60        |
| 3.5.4. Grænsejægerne ambivalente forventninger til fremtiden i fagbevægelsen .....                               | 62        |
| 3.5.5. Hvad sker der med grænsejægerne?.....                                                                     | 63        |
| 3.6. INDIVIDUALISERET ”ARBEJDERUNGDOM” EN UDFORDRING FOR FAGBEVÆGELSEN?.....                                     | 64        |
| 3.7. MINDSCOPE – APPENDIKS ELLER BUD PÅ FAGBEVÆGELSENS FREMTID? .....                                            | 66        |
| <b>KAPITEL 4: 4 FORTÆLLINGER OM FAGLIGT AKTIVES ORGANISATIONSARBEJDE<br/>I ET LIVSHISTORISK PERSPEKTIV .....</b> | <b>70</b> |
| 4.1. LOTTE – PRÆSENTATION & ANALYSE AF HENDES FORTÆLLING .....                                                   | 71        |
| 4.1.1. Demokratisk deltagelse og engagement som socialiserings- og læreproces.....                               | 72        |
| 4.1.2. En ny form for arbejderkulturel baggrund - også for fagligt organisationsarbejde .....                    | 73        |
| 4.1.3. Identitetsforankring som indgang til fagligt arbejde som profession.....                                  | 73        |
| 4.1.4. Stilstand i bevægelsen – behov for udvikling og fornyelse .....                                           | 74        |
| 4.1.5. Aktivitet er at ville gøre en forskel.....                                                                | 75        |
| 4.1.6. Ansvarsfølelse forpligtiger .....                                                                         | 77        |
| 4.2. JØRGEN - PRÆSENTATION & ANALYSE AF HANS FORTÆLLING.....                                                     | 78        |
| 4.2.1. Lærlingetiden som arbejderkulturel socialiseringsproces.....                                              | 79        |
| 4.2.2. Medlemskab af fagforening uden større refleksion og kendskab.....                                         | 79        |
| 4.2.3. Individualistisk arbejdsorientering.....                                                                  | 79        |
| 4.2.4. Indignation over arbejdspladsnære forhold som indgang til fagligt engagement.....                         | 80        |
| 4.2.5. Udvikling i forståelsen af den faglige interessevaretagelse på arbejdspladsen .....                       | 81        |
| 4.2.6. Uddannelse kan føre til nye perspektiver på arbejde og fagligt engagement.....                            | 82        |
| 4.2.7. Modstand mod det faglige ungdomsarbejde .....                                                             | 82        |
| 4.3. HELLE - PRÆSENTATION & ANALYSE AF HENDES FORTÆLLING.....                                                    | 83        |
| 4.3.1. Fra ungdomslivets moratorium til arbejdslivets realiteter .....                                           | 84        |
| 4.3.2. En midlertidig social reproduktion? – 2. generations ufaglært industriarbejder .....                      | 84        |
| 4.3.3. Fagligt engagement udsprang af indignation over arbejdspladsnære forhold .....                            | 85        |
| 4.3.4. Brændende engageret, da hun ”tændte totalt af” .....                                                      | 85        |
| 4.3.5. Unge en glemt kategori?.....                                                                              | 86        |
| 4.3.6. Ildsjæles store engagement rummer også faren for at brænde ud.....                                        | 86        |
| 4.3.7. Medlemskab handler også om nytte-værdi og god medlemsservice .....                                        | 87        |
| 4.3.8. Udvikling af samfundsengagement og politisk interesse en aktiv læreproces.....                            | 88        |
| 4.4. LOUIS – PRÆSENTATION & ANALYSE AF HANS FORTÆLLING.....                                                      | 89        |
| 4.4.1. Lærlingetiden som arbejderkulturel socialiseringsproces.....                                              | 90        |
| 4.4.2. Arbejdspladsen som indgang til det faglige arbejde.....                                                   | 90        |
| 4.4.3. Inklusion og eksklusion i foreningskultur – det er vigtigt at føle sig velkommen .....                    | 91        |
| 4.4.4. Faglig aktivitet giver ballast for politisk deltagelse .....                                              | 91        |
| 4.4.5. Arbejder uden arbejderkulturel baggrund.....                                                              | 92        |
| 4.4.6. Faglige aktiviteter med holdninger skaber interesse for ungdomsarbejde.....                               | 93        |
| 4.4.7. Fagligt arbejde har været holdningsudviklende .....                                                       | 94        |
| 4.4.8. Solidaritet og fællesskab er stadig vigtige værdier.....                                                  | 94        |
| 4.4.9. Arbejderbevægelsen som mulighedshorisont.....                                                             | 95        |

|                                                                                        |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.5. TVÆRGÅENDE DISKUSSIONER .....                                                     | 96  |
| 4.5.1. Motivation og baggrund for at blive fagligt organiseret og fagligt aktive ..... | 96  |
| 4.5.2. Indignation som grundlag for engagement og forandring .....                     | 98  |
| 4.5.3. Udvikling af politisk interesse og opfattelsen af interessevaretagelse .....    | 99  |
| 4.5.4. Frivilligt arbejde forpligtiger .....                                           | 100 |
| 4.5.5. Unge ønsker om indflydelse og fornyelse – og deres muligheder herfor .....      | 101 |
| 4.5.6. Unge arbejdsformer og aktiviteter .....                                         | 102 |
| 4.5.7. Intensitet kan skabe (et forpligtigende) engagement .....                       | 103 |

## **KAPITEL 5: 4 FORTÆLLINGER OM UNGE FORENINGSAKTIVES ORGANISATIONSARBEJDE I ET LIVSHISTORISK PERSPEKTIV ..... 104**

|                                                                                                       |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5.1. LARS - PRÆSENTATION OG ANALYSE AF HANS FORTÆLLING .....                                          | 105 |
| 5.1.1. Individualistisk arbejdsorientering og problemhåndtering .....                                 | 106 |
| 5.1.2. Arbejder uden tilhørsforhold til arbejderbevægelsen .....                                      | 108 |
| 5.1.3. Lars' vej(e) ind i og udvikling af spejderarbejdet .....                                       | 110 |
| 5.2. NANNA - PRÆSENTATION OG ANALYSE AF HENDES FORTÆLLING .....                                       | 112 |
| 5.2.1. Venstreorienteret mellemlagsopvækst som basis for udvikling af engagement .....                | 113 |
| 5.2.2. Skomager blev ved din læst: Orientering mod "menneskearbejde" .....                            | 113 |
| 5.2.3. Bevidst afstandtagen fra den provinsielle opvækst .....                                        | 114 |
| 5.2.4. Vejen ind i det politiske bevægelsesarbejde .....                                              | 114 |
| 5.2.5. Et sociokulturelt fællesskab .....                                                             | 115 |
| 5.2.6. Udvikling i politisk bevidsthed over tid .....                                                 | 116 |
| 5.2.7. Aktivistisk bevægelsesaktiv .....                                                              | 117 |
| 5.3. MARIANNE - PRÆSENTATION OG ANALYSE AF HENDES FORTÆLLING .....                                    | 118 |
| 5.3.1. Det kollegiale fællesskab på arbejdspladsen gør kedsomt arbejde udholdeligt .....              | 119 |
| 5.3.2. Holdninger til og erfaringer med fagbevægelse .....                                            | 120 |
| 5.3.3. Venskab og socialt fællesskab som indgang til det politiske ungdomsarbejde .....               | 121 |
| 5.3.4. Deltagelse i et socialt fællesskab skaber interesse og engagement .....                        | 122 |
| 5.3.5. At engagere sig helhjertet giver stort udbytte .....                                           | 123 |
| 5.3.6. Ungdomspolitiske organisationer skaber forudsætninger for videre engagement .....              | 123 |
| 5.3.7. Ikke frontfigur, men "den der trækker i trådene" .....                                         | 123 |
| 5.3.8. "Det har vi prøvet før" – om modstanden mod unges fornyelse .....                              | 124 |
| 5.4. SIGNE - PRÆSENTATION OG ANALYSE AF HENDES FORTÆLLING .....                                       | 125 |
| 5.4.1. Højskoleophold som afklaringsproces i et lettere kroget uddannelsesforløb .....                | 126 |
| 5.4.2. Kløft mellem unges forventninger til deres arbejdsliv og realiteterne på arbejdsmarkedet ..... | 126 |
| 5.4.3. Indgang(e) til foreningsarbejde .....                                                          | 127 |
| 5.4.4. Erfaring med frivilligt arbejde kan skabe yderligere interesse for organisationsarbejde .....  | 127 |
| 5.4.5. Internationalt fagligt solidaritetsarbejde .....                                               | 128 |
| 5.4.6. Foreningsarbejde skal ikke være det eneste vigtige i livet .....                               | 129 |
| 5.4.7. Solidaritetsarbejde som individualisering .....                                                | 129 |
| 5.4.8. Orientering mod et voksenblivende – med mulighed for et vedvarende ungdomsliv .....            | 130 |
| 5.5. TVÆRGÅENDE DISKUSSIONER .....                                                                    | 131 |
| 5.5.1. Indgange til og motivation for at blive foreningsaktive .....                                  | 131 |
| 5.5.2. Søger krager mager – om unges baggrunde for foreningsaktivitet .....                           | 132 |
| 5.5.3. Det sociale fællesskab i foreninger er centralt for unge .....                                 | 132 |
| 5.5.4. Foreningsarbejdet må gerne kvalificere unges arbejdsliv .....                                  | 133 |

|                                                                                                                                                    |                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| 5.5.5. <i>Udvikling i engagement og demokratisk deltagelse</i> .....                                                                               | 134                                      |
| 5.5.6. <i>Støtte og opbakning til unge og deres ideer er af stor betydning</i> .....                                                               | 135                                      |
| <b>KAPITEL 6: AFSLUTTENDE DISKUSSION &amp; KONKLUSION - NY<br/>(ARBEJDER)UNGDOM OG DEMOKRATISKE LÆREPROCESSER</b> .....                            | <b>136</b>                               |
| 6.1. INDIVIDUALISERET (ARBEJDER)UNGDOM PÅ ET ARBEJDSMARKED I FORANDRING – UNGES<br>ORIENTERINGER MOD ERHVERVSARBEJDE OG FAGLIGE ORGANISERING ..... | 136                                      |
| 6.2. UNGES INTERESSE FOR POLITIK OG DEMOKRATISK DELTAGELSE .....                                                                                   | 139                                      |
| 6.3. UNGES ENGAGEMENT I NYE KULTURELLE MODELLER FOR FAGLIGT ARBEJDE .....                                                                          | 141                                      |
| 6.4. HAR FAGBEVÆGELSEN ET DEMOKRATIUNDERSKUD? – OM UNGES INTERESSE I OG MULIGHED<br>FOR INDFLYDELSE .....                                          | 142                                      |
| 6.5. HVAD MOTIVERER UNGE TIL AT ENGAGERE SIG I FORENINGSARBEJDE .....                                                                              | 143                                      |
| 6.5.1. <i>Personlige opfordringer og invitationer til at deltage har stor betydning</i> .....                                                      | 143                                      |
| 6.5.2. <i>Imødekommenhed og åbenhed – vigtigt at føle sig velkommen i foreningsarbejdet</i> .....                                                  | 144                                      |
| 6.5.3. <i>Socialt fællesskab i foreninger kan få unge til at vedblive med at være aktive</i> .....                                                 | 145                                      |
| 6.5.4. <i>Indignation og oplevelsen af social uretfærdighed som grundlag for engagement</i> .....                                                  | 146                                      |
| 6.5.5. <i>Et kvalificerende foreningsarbejde kan være motiverende for unges engagement</i> .....                                                   | 147                                      |
| 6.5.6. <i>Demokratiske lære- og identitetsprocesser kan skabe større interesse og engagement</i> .....                                             | 148                                      |
| <b>APPENDIKS: MELLEM FAKTICITET &amp; GYLDIGHED – OM UNDERSØGELSERNES<br/>TILRETTELÆGGELSE OG METODE</b> .....                                     | <b>149</b>                               |
| AFSÆT I FAGBEVÆGELSENS UNGDOMSPROBLEMER I PRAKSIS .....                                                                                            | 149                                      |
| <i>Gyldighed – også et spørgsmål om analysers anvendelighed</i> .....                                                                              | 149                                      |
| EMPIRI STAMMER FRA UNDERSØGELSESPROJEKTER UDFØRT FOR FAGBEVÆGELSEN .....                                                                           | 150                                      |
| I. EVALUERING OG UDVIKLING AF MINDSCOPE .....                                                                                                      | 150                                      |
| <i>Mindscope-evalueringens metode og materialer</i> .....                                                                                          | 152                                      |
| <i>Kvalitativ analyse af eksemplarisk udvalgte cases</i> .....                                                                                     | 153                                      |
| II. UNGES FAGLIGE OG POLITISKE ORIENTERINGER I ET MEDLEMSHVERVNINGS-PERSPEKTIV .....                                                               | 154                                      |
| LIVSHISTORISKE INTERVIEWS MED UNGE ORGANISATIONS-AKTIVE .....                                                                                      | 154                                      |
| <i>Kriterier for valg af personer til interview</i> .....                                                                                          | 155                                      |
| <i>Sampling: Sammensætning og hvordan har jeg fundet frem til de interviewede</i> .....                                                            | 156                                      |
| <i>Interviewenes metode</i> .....                                                                                                                  | 158                                      |
| <i>Interviewskabelon</i> .....                                                                                                                     | 159                                      |
| <i>Hvad interviewene kan fortælle om unges engagement og aktivitet</i> .....                                                                       | 160                                      |
| <b>REFERENCER</b> .....                                                                                                                            | <b>161</b>                               |
| <b>RESUMÉ</b> .....                                                                                                                                | <b>169</b>                               |
| <b>ENGLISH SUMMARY</b> .....                                                                                                                       | <b>FEJL! BOGMÆRKE ER IKKE DEFINERET.</b> |

# Kapitel 1: Indledning

## 1.1. Problemfelt og -stilling

Denne afhandling er et resultat af tre års arbejde med emnet unges engagement og deltagelse i organisations- og foreningsarbejde. Udgangspunktet for denne tematik er mine empiriske undersøgelser af unges engagement og deltagelse i fagligt organisations- og ungdomsarbejde.

Der har de seneste år været en del tale om, at fagbevægelsen, især de faglige organisationer inden for Landsorganisationen i Danmark (LO), har et ungdomsproblem. Baggrunden herfor er bl.a., at store medlemsundersøgelser har peget på, at unge er forbeholdne eller direkte kritiske overfor fagbevægelsen som institution og dens interessevaretagelse (f.eks. Bild og Madsen 1994) og at de faglige organisationer har oplevet store problemer med at organisere unge, få dem til at være aktive i det faglige ungdomsarbejde og til at påtage sig tillidshverv samt til at deltage i fagforeningsuddannelse (jf. Nielsen og Sommer 2000). Det har skabt en problembevidsthed hos de faglige organisationer og ført til, at de har iværksat flere forsøg og udviklingsaktiviteter rettet mod de unge LO-medlemmer og potentielle LO-medlemmer.

Afhandlingen tager udgangspunkt i LO's ungdomsproblemer og vanskeligheder med at organisere de unge. Jeg fokuserer på unges aktivitet og deltagelse i det faglige arbejde samt på de initiativer som fagbevægelsen har gjort for at få unge til at engagere sig i det faglige (ungdoms)arbejde. Den problemstilling jeg er interesseret i at undersøge kan formuleres som:

***Hvad kan skabe engagement og få unge til at blive - og vedblive - aktive i forenings- og bevægelsesarbejde samt hvilken betydning kan strukturer og organisationsformer have for henholdsvis unges lyst til og interesse i at søge indflydelse aktivt og deres mulighed for at få indflydelse.***

Når jeg vil undersøge og diskutere unges mulighed for at kunne deltage i og opnå indflydelse på fagbevægelsen (dens beslutningsstrukturer, politikvaretagelse og -udvikling) handler det også om at undersøge både unges interesse og motivation for at indgå i forskellige former for sociale og politiske fællesskaber, og hvordan de kan få opfyldt deres individuelle interesser for og motiver til at være aktive i bevægelses- og foreningsliv i dag.

Empirisk funderer undersøgelsen af min problemstilling sig dels på en undersøgelse af den ungdomsindsats LO og Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FIU) har iværksat, dels på en række livshistoriske interview med aktive unge i såvel det faglige (ungdoms)arbejde som i andre sociale og politiske foreninger og bevægelser.

Jeg vil i det følgende uddybende skitsere afhandlingens problemfelter og opbygning.



### 1.1.1. En generel problemstilling: Udfordringer for det organiserede ungdomsliv

Fagbevægelsen er ikke den eneste organisation, der oplever et problem med at tiltrække, involvere og fastholde unge. Derimod er det et problem, der gør sig gældende for mange ungdomsorganisationer (som f.eks. de politiske partier og spejder- og idrætsorganisationer) og for flere uddannelsesinstitutioner og erhverv for den sags skyld. En del af problemerne skyldes og forstærkes af de små ungdomsårgange, men det forklarer ikke de mere indholdsmæssige problematikker. Problematikker der i højere grad ser ud til at være forbundet med, at unges orienteringer i forhold til arbejde, uddannelse og foreningsliv stiller nye krav og udfordringer til organisationer og institutioner i dag.

Selvom fokus for afhandlingen er unges faglige aktivitet og det faglige (ungdoms)arbejde ligger der en generel forskningsinteresse bag at undersøge, hvad der får unge til at være aktive og engagere sig i forenings- og organisationsarbejde i dag. Et problemfelt der fremtræder som ganske aktuelt eftersom, at mange foreninger, organisationer og samfundsmæssige institutioner også oplever problemer med at få unge til engagere sig forpligtiget i forenings- og institutionssammenhænge og der generelt meldes om problemer med unges demokratiske deltagelse. Mange af de aktuelle problemer er dokumenteret i de tre antologier henholdsvis Center for Ungdomsforskning (CeFU), Dansk Ungdoms Fællesråd (DUF) og Landbrugets Oplysnings- og Kursusvirksomhed (LOK) har publiceret inden for de sidste to år (Bykilde 2000, Hermansen og Stavnsager 2000 og Børshøj og Israelsen 2001). Ligesom et større dansk demokratiforskningsprojekt med fokus på det danske foreningsliv peger på nogle særlige ungdomsproblematikker (Goul Andersen, Torpe & Andersen 2000 og Andersen 2000 og 2000a): Unge deltager sjældnere i det demokratiske og politiske liv i foreninger, de melder sig i mindre grad ind i partierne og stemmer i lavere grad til valg.

Min problemstilling rammesættes af en overordnet interesse for at undersøge, hvad foreninger og særligt fagbevægelsen kan tilbyde unge mennesker, dvs. sine (potentielle) medlemmer og aktive, af mening, fællesskab og identitet. Er det f.eks. muligt for fagbevægelsen og andre organisationer at integrere betydnings-, fællesskabs- og identitetsskabende aspekter i foreningsarbejde på måder, der har de unges interesse, hvis unge er så individualiserede i holdninger og orienteringer, som det ofte fremhæves?

### 1.1.2. Hvorfor er unge ikke engagerede og aktive?

Når man er interesseret i at undersøge de faglige organisationers problemer med engagere unge og få dem til at deltage i fagbevægelsens repræsentative demokrati, kan der peges på flere typer af forklaringer:

- En mulig antagelse er, at det skyldes, at unge er individualistiske og som følge deraf uinteresserede i politik og kollektiv organisering. De nævnte problemer i relation til unges (manglende) demokratiske deltagelse kædes ofte sammen med, at unge er mere individualistiske og dermed i mindre grad forbinder sig med kollektive former for organisering. Inden for ungdomsforskningen er de individualiseringsprocesser, som unge oplever og gennemgår i moderne samfund et af de mest beskrevne temaer (Bjurström 1997: 96 ff. og Gudmundsson 2000). Flere teoretiske og empiriske analyser (f.eks. Zoll 1989, Ziehe 1992, Beck 1997 og Simonsen 1997) peger på, at når unge mennesker i dag bevæger

sig på rejsen ind i de voksnes verden, er de i højere grad frisatte fra traditionelle institutioner som familien, det geografiske opvækstmiljø og den sociale baggrund. Når de overleverede sociale og traditionsfæstnede livssammenhænges bindende kraft eroderer væk medfører det, at det enkelte individ er tvunget til at tage et større ansvar for eget liv og livsbane på godt og ondt. Hvis identitet, tilhørighed og mening ikke længere er noget man naturgivet eller ureflekteret vokser ind i, men må skabes af individet, tvinger det den enkelte til at blive ”søgende”. Det er måske især tydeligt hos unge, fordi de samfundsmæssigt som psykologisk befinder sig i en livsfase fyldt af intensivt identitetsarbejde. En mulig konsekvens af dette identitetsarbejde er, at unge primært interesserer sig for ting, de oplever som umiddelbart relevante for deres ungdomsliv.

- En anden mulig antagelse (kan kombineres med den første antagelse) er, at udviklingen på arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet de seneste årtier stiller nogle andre krav til og giver nogle nye muligheder for unge på arbejdsmarkedet, hvorfor fagbevægelsen ikke i samme grad opleves som en nødvendig medspiller. Skal man stille det på spidsen kan man sætte spørgsmålstegn ved, om unge oplever fagbevægelsen som nødvendig – for at varetage egne interesser – i dag?
- En tredje mulighed er, at det er fagbevægelsen, der har problemer med sit repræsentative demokrati og således har et demokratiunderskud i sin organisationsform og interessevaretagelse, hvilket kommer til udtryk i vanskeligheder med at skabe indflydelses- og deltagelsesmuligheder for unge i (politikudvikling af) fagbevægelsen, på arbejdspladserne og i samfundet generelt. Grundlæggende er det interessant, hvorvidt problemerne i relation til unges deltagelse handler om, at unge ikke gider at deltage eller om de ikke føler, at de har mulighed for at få indflydelse via deres faglige og demokratiske deltagelse.
- Endelig er det værd at diskutere om unges anderledes orienteringer skal forstås som et livscyklusfænomen eller som et generationsfænomen. Er det sådan, at unge står i en fase af deres liv, hvor der er mange muligheder, men at de senere som voksne vil blive integrerede på arbejdsmarkedet, stifte familie og få fast bolig (holdninger og orienteringer som afhængig af livsfase og -situation) eller vil de unge holde fast i deres orienteringer, når de bliver ældre (holdninger og orienteringer som generationsbestemte). I hvert fald skiller de unge sig ud fra de ældre medlemmer og det kan forekomme faretruende for fagbevægelsen, hvis der er tale om orienteringer, der ikke bare hører en ungdomsfase til, dvs. er et fænomen der går over med alderen, men er udtryk for mere varige holdninger og tendenser til nye orienteringer i unges organisationsarbejde og -liv. Orienteringer der måske skal ses i samspil med, at unge ikke er socialiserede ind i de gamle organisationsformer, men nærmere er produkter af og opvokset under andre sociokulturelle betingelser og muligheder.

Jeg vil diskutere de ovenstående ”antagelser” og se i hvilket omfang de kan bruges til at indfange væsentlige sider af de problematikker ikke mindst fagbevægelsen oplever med at organisere unge i dag.

### **1.1.3. Fokus på unges orienteringer – individualisering og fællesskab**

Undervejs i afhandlingen vil jeg diskutere, i hvilken grad den rammeforståelse beskrivelsen af individualiseringen opstiller kan forklare, hvorfor mange unge i deres livsorienteringer og tilgange til samfundsmæssige institutioner peger på nye – og mere inderliggjorte – måder at forholde sig til arbejde, uddannelse og hverdagsliv på. En diskussion der ikke bliver mindre spændende af, at jeg empirisk primært har beskæftiget mig med den gruppe af unge, der tilhører ufaglærte og faglærte på arbejdsmarkedet – den traditionelle arbejderklasse. For selvom der kan peges på, at unge er individualiserede og at livsformerne er mere pluralistiske er det vigtigt, at man deraf ikke bare konkluderer, at klassesamfundet er ophørt med at eksistere og at delte sociale erfaringer ikke længere har en prægende rolle. Trods øget opsplitning på et kulturelt niveau udelukker det ikke, at meget store grupper af mennesker har forholdsvis ensartede socioøkonomiske betingelser og relativt lidt indflydelse på såvel samfundsudvikling som indholdet i deres arbejde (jf. Bunar og Trondman 2001).

Umiddelbart fremstår det for unge – bl.a. ud fra mediernes fremstillinger – som om, at unge har et væld af muligheder og veje at vælge imellem i deres livsorienteringer: Unge kan eksempelvis vælge at rejse jorden rundt, tage på højskole, de kan benytte sig af forskellige kulturelle tilbud, de har masser af uddannelsesmuligheder (og generelt et højere uddannelsesniveau) og der findes mange spændende jobs. Den enkelte unge får oplevelsen af, at muligheden for at forme sit eget liv er ganske stor, og at det ikke har den store betydning for ens fremtidige hverdags- og arbejdsliv, hvilken social og kulturel baggrund man har. Den stadig større bredde af muligheder, der står til rådighed, hjælper med at skjule, at eksisterende mønstre af ulighed bliver reproduceret på forskellige måder (Furlong og Cartmel 1997). For realiseringsmulighederne stemmer sjældent overens med de unges forestillinger. Køn, etnicitet, klasse og herkomst er stadig oftest afgørende for, hvilken chance den enkelte unge har for at indfri mulighederne. Men for den enkelte fremtræder det i høj grad som op til hende eller ham, om ønsker og forventninger til arbejde, uddannelse, hverdagsliv, venskaber og familieliv indfries. I den forstand er der tale om en tendens til, at den sociale ulighed individualiseres, og at ansvaret for at lykkes i fremtiden opleves som en opgave, der må klares som individ frem for som medlem af et kollektiv.

Følgelig er det værd at diskutere, hvorvidt fagbevægelsens problemer med at organisere unge er forbundet med individualiseringstendenser blandt unge og på arbejdsmarkedet, og i hvilken grad der er en sammenhæng mellem individualiseringen og den mindre grad af deltagelse i kollektive fællesskaber og institutioner.

### **1.1.4. Afgrænsning: Fokus på fagbevægelsens problemer ud fra en unge-vinklen**

I denne afhandling vil de faglige organisationers vanskeligheder og nutidige udfordringer primært blive behandlet med fokus på problemerne med at engagere unge i det faglige arbejde, uagtet de faglige organisationers problemer ikke kan isoleres til alene at være en unge-problematik. Men derimod er det meget komplekse problemstillinger, som fagbevægelsen og de faglige organisationer står overfor i disse år. De faglige organisationer er under et stort pres både fra international regulering (bl.a. som følge af den europæiske integration), der vedrører fagbevægelsen og dens muligheder for at være aktør på arbejdsmarkedet og af forskellige former for decentralisering og lokalisering.

De faglige organisationer udfordres bl.a. af mulige indgreb i aftaleforhold og fagbevægelsens hidtidige organisering. Et centralt eksempel er, at det ikke længere er muligt at være tvunget til at være medlem af såvel A-kasse som fagforening. Eller rettere det er muligt at være medlem af en a-kasse uden at være medlem af et fagforbund/fagforening. Et fagforbund kan dog godt som kriterium for medlemskab forlange, at et medlem også er medlem af a-kasse. På flere arbejdspladser eksisterer der eksklusivaftaler – der er aftalt via overenskomster, dvs. er aftalt med arbejdsgivere – der binder ansatte til medlemskab af en fagforening, og dermed også i flere tilfælde til a-kasse, men eksklusivaftalerne er også under pres bl.a. for at blive forbudt med henvisning til europæisk lovgivning og harmonisering af aftalesystemerne.

Fagbevægelsen og de faglige organisationer er også under pres decentralt og lokalt på mange nye måder. Nye lønformer og decentrale lønforhandlinger er med til at støtte op om denne udvikling, der bl.a. betyder, at mange aftale- og overenskomstforhold afklares på virksomhederne, hvilket kan føre til store forskelle lokalt i overenskomster. Men det er også forhold, der har flere forbund og lokale fagforeningers accept eller ligefremme støtte, fordi de forventer, at de samlet set får lønstigninger ud af det. Det stiller helt andre betingelser og udfordringer for fagbevægelsen lokalt – ikke mindst på arbejdspladserne. Udfordringen fra neden hænger også sammen med, at de faglige organisationers medlemmer i dag er meget mere kritiske overfor fagbevægelsen end før i tiden. Det skyldes bl.a. mere differentierede holdninger og orienteringer blandt medlemmerne, hvilket bl.a. hænger sammen med en generel stigning af (materiel) velfærd i familierne og udviklinger på arbejdsmarkedet, der har været med til i højere grad at individualisere lønmodtagere. Ændringer i deltagesmønstre og holdninger afspejler ikke kun effekter af institutionelle ændringer, men er også udslag af sociale processer: nye generationer, nye samfundsgrupper, kønsspecifikke adfærdsformer samt ændrede sociale relationer og værdier. Det har vist sig, at ikke mindst de unge medlemmers orienteringer og holdninger peger på en manglende interesse for eller i bedste fald kritisk forholdet sig til kollektiv organisering.

Selvom det er de unges orienteringer i forhold til de faglige organisationer og faglig aktivitet, der er afhandlingens omdrejningspunkt og det problemfelt jeg behandler, er det indlysende, at også regulering af aftaleforhold og overenskomster på arbejdsmarkedet og tilknyttede problematikker for de faglige organisationer har indflydelse på mit problemfelt og på unges interesse for og motivation for at deltage i fagligt arbejde. Men det ligger uden for denne afhandlings ramme at behandle dette fyldestgørende.

## **1.2. Forskningsprojekt forankret i et forsknings- og udviklingssamarbejde**

Afhandlingens feltarbejde er forankret i et forsknings- og udviklingssamarbejde jeg sammen med min kollega Finn M. Sommer har haft med Esbjerg Højskole om evaluering og udvikling af to af fagbevægelsens udviklingsprojekter. Det drejer sig om henholdsvis 1) *FIU's og LO's ungdomsindsats Mindscope*, et uddannelses- og udviklingsprojekt som Esbjerg Højskole har været ansvarlig for at udvikle og gennemføre og 2) projektet *Unge holdninger og orienteringer som udgangspunkt for organisering og medlemshvervning* under LO's interne medlemshvervningskampagne, som Esbjerg Højskole ligeledes har været ansvarlig for at udvikle.

### 1.2.1. Samarbejdets baggrund og indhold

I 1997 blev ungdomsindsatsen Mindscope igangsat som et 3-årigt forsøgsprojekt af LO og FIU. Formålet med ungdomsindsatsen var at kvalificere det faglige ungdomsarbejde gennem tilrettelæggelse af forskellige kursus- og uddannelsesstiltag, der henvender sig til fagligt aktive og LO-medlemmer under 30 år. Uddannelsesaktiviteterne er blevet tilrettelagt af et udviklingssekretariat, Mindscope-sekretariatet, som i forbindelse med iværksættelsen af Mindscope blev etableret på Esbjerg Højskole. Esbjerg Højskole indgik som vært for ungdomsindsatsen efterfølgende en aftale om et flerårigt evaluerings- og udviklingssamarbejde af ungdomsindsatsens aktiviteter med Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen (EVU-gruppen) ved Institut for Uddannelsesforskning på RUC. Dette samarbejde blev siden udvidet med et undersøgelses- og udviklingsprojekt om *”Unge holdninger og orienteringer som udgangspunkt for organisering og medlemshvervning”*, som Esbjerg Højskole har været ansvarlig for i forbindelse med LO's medlemshvervningskampagne. Sidstnævnte projekt omfatter dels en bredere kvalitativ undersøgelse af unges organisationsarbejde, dels udvikling af et forsøgskursus for de aktører i fagbevægelsen og det faglige ungdomsarbejde, der arbejder med organisering af og kontakt til unge i fagbevægelsen.

Det er gennem de ovennævnte projekter, forskningsprojektets empiri er blevet til. I projektet *”Unge holdninger og orienteringer som udgangspunkt for organisering og medlemshvervning”* har jeg lavet en række livshistoriske interview med unge, der er aktive i organisationsarbejde i og udenfor fagbevægelsen. Analysen og diskussionen af disse interview er en central del af undersøgelsen af, hvad der kan skabe engagement og aktivitet blandt unge (jf. kapitlerne 4 og 5). Evalueringen af og deltagelsen i udviklingen af Mindscope udgør en ligeså central del af afhandlingens forsøg på at besvare det førnævnte spørgsmål samtidigt med, at det også danner grundlag for at diskutere, hvilken betydning nye former for indhold i og nye måder at organisere og strukturere unges faglige aktiviteter på kan have for unges deltagelse og deltagelsesmuligheder (jf. kapitel 3).

Forskningssamarbejdet med Esbjerg Højskole har udover evalueringssamarbejdet også omfattet deltagelse i udviklingsarbejde af uddannelsesaktiviteter i samarbejde med de ansatte i Mindscope samt (i mindre omfang) undervisning på nogle af uddannelsesaktiviteterne. Baggrunden herfor har været, at samarbejdet løbende skulle bidrage til udvikling og kvalificering af uddannelsesaktiviteter. Dertil kommer, at jeg har været tilknyttet FIU's styregruppe for ungdomsindsatsen som ekstern ekspert. Denne sammenblanding af at være evaluator af ungdomsindsatsens aktiviteter, konsulent for udviklingsarbejde samt have medansvar for udvikling og styring af uddannelsesaktiviteterne har givet mig en stor indsigt i mit forskningsfelt og en unik mulighed for at kunne gå til det fra flere perspektiver. Udover at mit empiriske arbejde har været forankret i samarbejdet med Esbjerg Højskole skal det også nævnes, at evaluerings- og udviklingsarbejdet har været med til at finansiere afhandlingens tilblivelse.

### 1.2.2. Dokumentation af udviklingsarbejdet

Evaluerings- og udviklingsarbejdet er undervejs blevet dokumenteret og beskrevet i flere skriftlige arbejder. Ungdomsindsatsen Mindscope er samlet beskrevet i *Mindscope – det lærende ungdomsarbejde. Evaluering af LO's og FIU's ungdomsindsats 1997-2000* (Nielsen og Sommer 2000a). Derudover har Finn M. Sommer og jeg sammen og hver især skrevet flere rapporter til Esbjerg Højskole om ungdomsindsatsens aktiviteter (jf. Nielsen 1998, Sommer 1998 og Nielsen 1999). Hertil kommer en særskilt artikel til Specialarbejderforbundet i Danmark (SID) om brugen af IT og fjernundervisning på en af ungdomsindsatsens uddannelser (Nielsen og Sommer 2000 b).

Undersøgelser- og udviklingsprojektet ”*Unge holdninger og orienteringer som udgangspunkt for organisering og medlemshvervning*” er dokumenteret i en statusrapport undervejs (Nielsen og Sommer 1999) og et synlig resultat af projektet er det undervisningsmateriale Finn M. Sommer og jeg har lavet for Esbjerg Højskole og FIU (Nielsen og Sommer 2000c og 2000d).

En ting er de mange rapporter og den skriftlige dokumentation af udviklingsarbejdet, en anden de mange møder, udviklingsseminarer og uformelle snakke vi undervejs har haft om udviklingsarbejdet. En meget stor del af forsknings- og udviklingsarbejdet har fundet sted i disse former for dialog og samtale, der i mindre grad er synlige efterfølgende, men har været med til at udvikle og kvalificere såvel udviklingsarbejde som mit eget forskningsprojekt.

### 1.3. Forskning i unge og fagligt arbejde

#### 1.3.1. Baggrund: Tradition for forskning i fagbevægelse og fagforeningsuddannelse

Mit forskningsprojekt og evaluerings- og udviklingssamarbejdet med Esbjerg Højskole er led i det samarbejde med faglige organisationer og uddannelsesinstitutioner og den forskning i fagbevægelse, fagforeningsuddannelse og subjektive orienteringer i forhold til arbejds-, uddannelses- og organisationsliv, der i Erhvervs- og Voksenuddannelses-gruppen (EVU-gruppen) og på Institut for Uddannelsesforskning har fundet sted gennem de senere år (jf. Andersen, Olesen, Sommer og Weber 1993, Weber og Olesen 1994, Weber 1995, Andersen 1996, Bilfeldt og Jørgensen 1996, Bering og Sommer 1997 og Sommer 1997, Andersen, Christensen, Sederberg og Sommer 2000).

Forskningsprojektet kan ses som forbundet med denne forskning og interesse for at beskæftige sig med aktuelle udfordringer for fagbevægelse og fagforeningsuddannelse. For mit eget vedkommende har denne forskningsinteresse udfoldet sig i regi af forskningsmiljøet omkring Arbejdslivsfraktionen (ALF) på Institut for Uddannelsesforskning og forskningsprojektet *Arbejdsliv, læringsmiljøer og demokratisering* (under Forskningsrådenes program Menneskelige Ressourcer i Arbejdslivet), hvor jeg har indgået i de faglige diskussioner og forskellige forskningsaktiviteter. Jeg har i denne sammenhæng bl.a. redigeret en antologi om moderniseringer i arbejdsliv og fagforeningsuddannelse sammen med Ida Bering og Finn M. Sommer *Ude af trit? – forandringer i arbejdsliv og fagforeningsuddannelse*, hvor jeg selv bidrog med en artikel om fagbevægelsens ungdomsindsats (Nielsen 2000) og var i forbindelse med antologien med til at planlægge og afholde en større konference for aktører og forskere inden for området. Jeg har desuden i løbet af mit stipendium lavet en evaluering for Roskilde Højskole – der frem til sommeren 2001 var en af arbejderbevægelsens højskoler, men nu er lukket – af et forsøgsprojekt om udviklingsarbejde og efteruddannelse af undervisere indenfor FIU: *De Ensomme Ulve - undervisere og udviklere i FIU. Evaluering af Roskilde Højskoles forsøgsprojekt ”Underviseruddannelse, udviklingsprojekter og Ledelse og Udvikling”* (Nielsen 1998a).

Men afhandlingen er ikke bare led i ovennævnte forskning, men må også ses som en del af den ungdomsforskning, der de sidste par år er vokset frem som et selvstændigt forskningsfelt ved Institut for Uddannelsesforskning (jf. Simonsen 1993, 1994 og 1995, Larsen og Larsen 1997, Simonsen og Ulriksen 1998, Simonsen og Katznelson 2000 og Illeris, Katznelson, Simonsen og Ulriksen 2002) og i 2000 er udmøntet i, at et nyoprettet Center for Ungdomsforskning (CeFU) er blevet placeret på RUC under Institut for Uddannelsesforskning med Birgitte Simonsen som leder.

Jeg har selv taget del i dette forskningsarbejde dels via min tilknytning til den såkaldte DUUL-fraktion (Didaktik, ungdomsforskning, universitetspædagogik og læreruddannelse) – ikke mindst de inspirerende ungdomsforskningsseminarer, der i regi heraf er blevet afholdt, dels via min tilknytning til CeFU's aktiviteter og etablering. Et synligt produkt er den artikel jeg sammen med Finn M. Sommer har skrevet om fagligt arbejde og unge (Nielsen og Sommer 2000) til antologien *Når unge udfordrer demokratiet – dokumentation og debat* (Bykilde red. 2000), der var den første større selvstændige publikation fra CeFU.

#### **1.4. Afhandlingens kapitler:**

Afhandlingen er opbygget i 7 kapitler. Denne indledning (*Kapitel 1: Indledning*) indeholder en beskrivelse af forskningsprojektets tematik og problemstillinger samt en redegørelse for forskningsprojektets baggrund og udformning.

*Kapitel 2: Har fagbevægelsen et ungdomsproblem?* redegør for og diskutere de tegn og indicier, der eksisterer på, at fagbevægelsen har haft et ungdomsproblem i 1990'erne. Endelig behandles historiske udviklingstræk ved unges faglige engagement og det faglige ungdomsarbejde.

*Kapitel 3: Fagbevægelsens ungdomsindsats: Mindscope – et lærende ungdomsarbejde?* indeholder en analyse af den ungdomsindsats LO og FIU har iværksat for at få fat i unge aktive. Indledningsvis beskrives baggrunden for og udformningen af ungdomsuddannelsesindsatsen. Det diskuteres på baggrund af udvalgte analyser og eksempler fra ungdomsindsatsen, hvad Mindscope kan fortælle om unges faglige aktiviteter og engagement.

*Kapitel 4: 4 fortællinger om fagligt aktives organisationsarbejde i et livshistorisk perspektiv* er en analyse af 4 livshistoriske interview med unge, der er fagligt aktive inden for LO-området. Jeg fokuserer i analyserne dels på de unges motivation for at engagere sig, dels på deres beskrivelser af modsætningsfyldte forhold og problemstillinger i deres foreningsarbejde. På tværs af fortællingerne diskuteres unges motiver for at engagere og involvere sig aktivt i fagligt arbejde samt hvilke udfordringer det opstiller for organisationsarbejdes udformning og indhold.

*Kapitel 5: 4 fortællinger om unge foreningsaktives organisationsarbejde i et livshistorisk perspektiv* indeholder en analyse af 4 livshistoriske interview med foreningsaktive unge. Analyserne fokuserer på de unges motivation for og udbytte af at være aktive. På tværs af fortællingerne diskuteres unges motiver for at engagere og involvere sig aktivt i foreningsarbejde samt de udfordringer det opstiller for foreningernes organisering og aktivitet.

*Kapitel 6: Afsluttende diskussion & konklusioner – Ny (arbejder)ungdom og demokratiske læreprocesser* indeholder en afsluttende diskussion af problemfeltet og forsøger at besvare de opstillede problemstillinger.

*Appendiks: Mellem fakticitet & gyldighed – om undersøgelsernes tilrettelæggelse og metode* indeholder en nærmere redegørelse for, hvordan forskningsprojektet har været tilrettelagt og for forsknings samarbejdet med Esbjerg Højskole. I appendikset beskrives de empiriske materialer, der ligger til grund for afhandlingen og der redegøres for de metoder, jeg har anvendt i mine undersøgelser.

Bagerst i afhandlingen er der endvidere en oversigt over referencer og anvendt litteratur *Referencer* og henholdsvis et dansk *Resumé* og et *English Summary*.

”Når man møder en ung faglært arbejder, der siger at han er imod privatisering, at han stemmer på Venstre og at han i øvrigt ikke giver meget for politikere, så bliver man ikke særligt overrasket. Det bliver man heller ikke, når man møder en ung kvinde, der er ledende medarbejder i et stort advokatkontor og som siger hun går ind for at velfærdsstaten skal trimmes, og at hun stemmer på SF. [...] Det er lige før man bliver overrasket over at møde en ung faglært arbejder, der siger at han stemmer på Socialdemokratiet, og som påstår, at det vil han blive ved med, fordi han er en del af ’bevægelsen’, og fordi den demokratiske socialisme er et vigtigt mål for samfundsudviklingen, hvis de undertrykte i samfundet skal have det lidt bedre.”

*Johannes Andersen (1994)*

## Kapitel 2: Har fagbevægelsen et ungdomsproblem?

I dette kapitel vil jeg behandle problemfeltet unge og fagbevægelse. Jeg vil se nærmere på flere af de undersøgelser, der det sidste årti har redegjort for unges orienteringer i relation til den faglige organisering og for unges syn på fagbevægelse og fagligt arbejde. Endelig vil jeg sidst i kapitlet behandle det faglige ungdomsarbejde og dets udvikling i et historisk perspektiv.

### 2.1. Fagbevægelsens ungdomsproblemer: Krisetegn i 1990'erne

For en umiddelbar betragtning har fagbevægelsen ikke et ungdomsproblem. Fagbevægelsen er en meget stor “ungdomsorganisation”. En betragtelig del af LO's medlemmer er unge, det vil sige er under 30 år. Der er fortsat et meget stort antal unge, som melder sig ind i en fagforening. I 1999 var der 372.366 unge LO-medlemmer under 30, hvilket svarer til 27 pct. af LO's medlemmer (LO 1999: 117-119). Men trods det store antal unge medlemmer har der i fagbevægelsen siden begyndelsen af 1990'erne været stigende opmærksomhed omkring unges tilknytning til fagbevægelsen.

For det første pegede en række medlemsundersøgelser i LO og forbund på, at unges orienteringer i forhold til fagbevægelsen og dens opgaver var under forandring (Bild m.fl. 1993 og 1993a, Bild og Madsen 1994 og CASA 1994). F.eks. viste en medlemsundersøgelse i 1994 blandt Specialarbejderforbundets medlemmer, at næsten ¾ af medlemmerne under 29 år var forbeholdne eller negative over for fagforeninger (CASA 1994: 4). Generelt indikerede undersøgelserne, at unge medlemmer er skeptiske over for fagbevægelsen, forholder sig mere kritisk til dens arbejde og organisationsform og at unge har andre værdiorienteringer end ældre i fagbevægelsen. LO's store medlemsundersøgelse *Arbejdsliv og Politik set i et Lønmodtagerperspektiv* (APL-undersøgelsen) fra 1993 er formentlig den undersøgelse, der mest tydeligt har synliggjort, at der i fagbevægelsen var et problem i forhold til de unge medlemmer (Bild m.fl. 1993). APL-undersøgelsen viste, at unge LO-medlemmer slutter mindre op om fagbevægelsen som institution, og at de forholder sig mere kritiske til dens nuværende indretning og virke end ældre medlemmer. Unge medlemmer gav udtryk for, at de følte, at de havde svært ved at komme igennem med deres meninger og synspunkter i fagbevægelsen. De savnede en dialog med lederne i fagbevægelsen og oplevede fagforeningen som et “*envejskommunikations-apparat*” (Bild og Madsen 1994: 20f).

For det andet har der været en svag nedgang i især unges organisationsgrad de seneste år, hvilket understøtter, at unge er mere forbeholdne over for et medlemskab af en faglig organisation.

For det tredje har ansatte og valgte i fagbevægelsen oplevet en tendens til faldende aktivitet og færre aktive i det faglige ungdomsarbejde de senere år. Flere ansatte og aktive i det faglige



ungdomsarbejde har oplevet det som et stort problem, at fagbevægelsen har haft svært ved engagere unge LO-medlemmer til at tage aktiv del i bevægelsen. Ligesom fagbevægelsen har oplevet en nedgang i unges andel af faglige poster og tillidshverv de senere år.

Endelig har man for det fjerde inden for FIU-systemet tilsvarende oplevet en markant nedgang i de unges deltagelse i uddannelsesaktiviteter, hvilket indirekte peger på en lavere aktivitet i det faglige arbejde. FIU er de uddannelsesaktiviteter, som fagbevægelsen selv udbyder til de medlemmer af LO-forbund, der varetager eller ønsker at påtage sig faglige hverv – eller på anden måde er fagligt interesserede. Antallet af deltagere under 30 år i FIU har været stærkt faldende i perioden fra 1991-1996. Det betyder, at gennemsnitsalderen for en FIU-kursist har været stigende de senere år. En større undersøgelse af FIU-uddannelserne i 1993 pegede også på, at det især er de unge medlemmer, der er kritiske over for FIU-uddannelserne (Andersen, Olesen, Sommer og Weber 1993).

De nævnte forhold kan med god ret indikere, at fagbevægelsen har visse vanskeligheder eller udfordringer i relation til unges faglige organisering og aktivitet.

## **2.2. Unge og medlemskab af en fagforening**

Unge faglige aktivitet er afhængig af mange faktorer. Den er i udgangspunktet afhængig af antallet af unge i fagbevægelsen og dernæst deres grad af aktivitet inden for de tilstedeværende rammer. Organisationsprocenten for unge hænger til en vis grad sammen med organisationsprocenten generelt på arbejdsmarkedet samt unges villighed og interesse i at være medlem af en fagforening. Gennem de seneste år har ungdomsarbejdet været præget af den generelle udvidelse af skolegangen og unges senere debut på arbejdsmarkedet samt af de faldende ungdomsårgange. Antallet af unge i fagbevægelsen er afhængig af fagbevægelsens tilstedeværelse på private og offentlige virksomheder. Historisk har det ofte været tillidsrepræsentanter og unge fagligt aktive, som hverver nye unge medlemmer til fagbevægelsen. Om det lykkes at oplyse og overbevise unge om det gavnlige i at være medlem af en fagforening, afhænger bl.a. af de aktiviteter og succeser, som fagbevægelsen (tillidsvalgte) har på virksomheder, hvilket igen bl.a. hænger sammen med magtforhold, kultur, samarbejdsstrukturer og samarbejds traditioner på arbejdspladser. Det afhænger også af, hvordan lærlinges og ungarbejderes forhold er reguleret, f.eks. om de er reguleret gennem love eller overenskomster. Og det afhænger af en række interne forhold i fagbevægelsen, bl.a. unges indflydelsesmuligheder og organiseringen af aktiviteterne i fagbevægelsen. Endelig afhænger det i høj grad af unges baggrund, interesser og værdiorienteringer samt en række sociale, politiske, økonomiske og kulturelle processer i samfundet. Det betyder, at unges medlemskab af en fagforening ikke bare kan isoleres til en faktor, men at der er mange forhold og faktorer, der spiller ind på unges engagement og organisering.

### **2.2.1. Organisationsprocenten på arbejdsmarkedet**

I Danmark tager vi det ofte for givet, at de fleste lønmodtagere er medlem af en fagforening, men i et europæisk perspektiv er det ikke indlysende (jf. Kjellberg 2001 og Waddington og Hoffmann (ed.) 2000). Organisationsprocenten, dvs. den procentvise andel af lønmodtagere som er medlem af en fagforening ud af den samlede arbejdsstyrke, er høj på det danske arbejdsmarked sammenlignet med andre europæiske lande. I 1999 var organisationsprocenten 83 pct. for alle lønmodtagere

(Madsen 2000a: 41). Modsat mange andre europæiske lande har organisationsprocenten i Danmark været svagt stigende i første halvdel af 1990'erne (Scheuer 1998: 3).

Men de sidste par år har der også været tegn på rystelser i den danske model for organisering – ikke mindst initieret af de unge medlemmers organisationsgrad og deres holdninger til fagbevægelsen og kollektiv organisering. Fra 1996-1999 har organisationsprocenten i Danmark været svagt faldende fra 83,6 til 82,5 pct. De nyeste tal fra LO's seneste survey-undersøgelse i 2000 tyder på, at denne tendens er vedvarende. Ud fra denne undersøgelse er organisationsprocenten ca. 82 pct.. LO's andel af det samlede antal fagforeningsmedlemmer har været faldende siden 1995, mens de to andre store hovedorganisationer for lønmodtagere, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF) og Akademikernes Centralorganisation (AC), organiserer en større andel af det samlede antal fagforeningsmedlemmer. I 1999 var fordelingen af fagforeningsmedlemmer mellem hovedorganisationerne: LO 68 pct., FTF 16 pct. og AC 7 pct. og andre 9 pct. (bl.a. Ledernes Hovedorganisation og Den Kristelige Fagbevægelse). Unge under 30 år skiller sig ud fra ældre ved at have en lavere organisationsgrad. Især unge ikke-faglærte mellem 20-25 år har markant lavere organisationsgrad end deres ældre fagfæller: I en undersøgelse fra 1994 var 71 pct. af de unge ikke-faglærte organiserede mod 91 pct. af alle ikke-faglærte (Scheuer 1998: 3). LO's fagforeningsundersøgelse fra starten af 2000 pegede på, at unge under 30 år har en lidt lavere organisationsprocent end gennemsnittet for lønmodtagere: 80 pct. af de unge er medlem af en fagforening (Madsen 2000a: 36). LO's survey-undersøgelse *Ansættelses- og organisationsforhold 2000* fra efteråret 2000 indeholder for fagbevægelsen mere alarmerende tal. I denne undersøgelse med et større datagrundlag er det kun 69 pct. af de unge lønmodtagere, som er medlemmer af en faglig organisation (Madsen 2000b).<sup>1</sup> Undersøgelsens resultater understøttes af en opgørelse fra SID, der viser at i perioden fra 1996 og indtil juni 2001 har SID mistet 21.862 medlemmer mellem 15-30 år, hvilket svarer til et fald på 27 pct. (Drud 2001). Der er således en del variation i de forskellige undersøgelsers tal, men tendensen er, at unge i mindre grad end ældre er - og bliver - organiserede. Noget tyder på, at medlemskab af en fagforening ikke forekommer indlysende for unge og at unge har en mere prøvende indstilling til fagforeningsmedlemskab end tidligere. Generelt kan vi tale om en tendens til instabilitet i unges organisering. Denne tendens genfindes også i Sverige – et af de lande vi ofte sammenligner os med i arbejdsmarkedsforhold (Kjellberg 2001).

### 2.2.2. Profil af fagbevægelsens unge i tal

I LO defineres medlemmer som unge op til 30 år. Unge i fagbevægelsen er således født efter 1970 og de er børn af velfærdssamfundet. De ældste er vokset op i en periode med stor ungdomsarbejdsløshed og under borgerlige regeringer. Unges entre på arbejdsmarkedet er primært sket i 1990'erne i en periode med mindre ungdomsårgange og faldende arbejdsløshed, især for unge – men hvor der samtidig er en stor gruppe udstødte og marginaliserede på arbejdsmarkedet. Som det fremgår af den nedenstående tabel 1 var der 372.366 medlemmer under 30 år i LO i 1998 og unge udgør 27 pct. af LO's medlemmer, hvilket vil sige at mere end hver 4. medlem således er 'ung'. Det er en mindre tilbagegang fra 1993, hvor unge udgjorde ca. 30 pct. af LO's medlemmer unge (Bild og Madsen 1994).

<sup>1</sup> Tilsvarende tal for unges organisationsprocent kan findes i DemokratiProjektet *Hvad folket magter* (Goul Andersen, Torpe & Andersen 2000), hvor man kommer frem til, at graden af fagforeningsmedlemskab blandt de unge lønmodtagere i alderen 18-29 år udgør 66 pct.. Dette er et fald fra Medborgerundersøgelsen fra 1990 (Andersen, Christensen, Langberg, Siim & Torpe 1993), hvor organisationsgraden blandt de unge lønmodtagere udgjorde 78 pct..

**Tabel 1: Antal LO-medlemmer under 30 år pr. 31.12.1998 (Kilde: LO 1999).**

| LO-forbund                                     | Medlemmer<br>under 30 år | Heraf<br>Mænd | Heraf<br>Kvinder | Unge andel<br>af forbundet |
|------------------------------------------------|--------------------------|---------------|------------------|----------------------------|
| Blik- og Rørarbejderforbundet                  | 4.148                    | 4.130         | 18               | 44 %                       |
| Bryggeriarbejderforbundet                      | -                        | -             | -                | -                          |
| Dansk Artist Forbund                           | 410                      | 197           | 213              | 27 %                       |
| Dansk El-forbund                               | 10.616                   | 10.453        | 163              | 35 %                       |
| Dansk Metal                                    | 41.698                   | -             | -                | 30 %                       |
| Dansk Postforbund                              | 876                      | -             | -                | 8 %                        |
| Forbundet af Offentligt Ansatte                | 23.628                   | 2.212         | 21.416           | 12 %                       |
| Forbundet Træ-Industri-Byg                     | 19.033                   | 16.952        | 2.081            | 26 %                       |
| Frisør- og Kosmetikerforbundet                 | 1.395                    | 67            | 1.328            | 25 %                       |
| Dansk Funktionær- og Serviceforbundet          | 1.341                    | 1.128         | 213              | 6 %                        |
| Grafisk Forbund                                | 4.561                    | 2.850         | 1.711            | 21 %                       |
| Handels- og Kontorfunktionærernes<br>Forbund   | 132.067                  | 44.056        | 88.011           | 37 %                       |
| Hærens Konstabel- og Korporalforening          | 2.029                    | 1.931         | 98               | 47 %                       |
| Jernbaneforbundet                              | 330                      | 297           | 33               | 5 %                        |
| Kvindeligt Arbejderforbund                     | 13.782                   | 0             | 13.782           | 16 %                       |
| Malerforbundet i Danmark                       | 4.144                    | 2.627         | 1.517            | 29 %                       |
| Nærings- og<br>Nydelsesmiddelarbejderforbundet | 12.685                   | 8.110         | 4.575            | 31 %                       |
| Pædagogisk Medhjælper Forbund                  | 11.153                   | 2.822         | 8.331            | 37 %                       |
| Restaurationsbranchens –Forbund                | 10.310                   | 3.947         | 6.363            | 43 %                       |
| Socialpædagogernes Landsforbund                | 1.816                    | 283           | 1.533            | 7 %                        |
| Specialarbejderforbundet                       | 66.854                   | 53.215        | 13.639           | 21 %                       |
| Telekommunikationsforbundet                    | 932                      | 324           | 608              | 7 %                        |
| Teknisk Landsforbund                           | 8.558                    | 4.862         | 3.696            | 26 %                       |
| LO i alt:                                      | 372.366                  | 160.463       | 169.329          | 27%                        |

Unge i LO er organiseret i forskellige forbund, der varetager unges interesser på arbejdsmarkedet i bred forstand. Der er både stor forskel på de enkelte LO-forbunds størrelser og på andelen af unge i de enkelte forbund. Det fremgår af tabel 1, at 132.067 unge er medlem af Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (HK), hvilket er over 1/3 af alle unge i LO. Det giver f.eks. principielt HK en bedre grobund for et fagligt ungdomsarbejde og mange faglige aktiviteter for unge end Dansk Funktionær- og Serviceforbund, der har 1.341 unge medlemmer. Tilsvarende er der – bl.a. på grund af unges placering på arbejdsmarkedet – meget stor forskel på de enkelte forbunds andel unge medlemmer, f.eks. er 5 pct. af Jernbaneforbundets medlemmer under 30 år, mens hele

44 pct. af Blik- og Rørarbejderforbundets medlemmer er under 30 år. Alt andet lige betyder det en meget stor forskel på unges indflydelse i de enkelte forbund, f.eks. vil det være sværere at få etableret decideret ungdomsarbejde og -aktiviteter i de forbund, der har meget få unge medlemmer. I de enkelte forbund er der da også store forskelle på, hvor synligt og omfangsrigt det faglige ungdomsarbejde er. Enkelte forbund har intet ungdomsarbejde i forbundsregi, hvorimod andre forbund har et både traditions- og omfangsrigt ungdomsarbejde.

LO's (unge) medlemmer arbejder samlet set inden for mange forskellige ufaglærte og faglærte typer af arbejdsområder og brancher. Uddannelsesbaggrunden er derfor også relativt differentieret blandt unge LO-medlemmer, men typisk er den ufaglært eller faglært, selvom der også er en del unge med korte videregående uddannelser. Unge LO-medlemmers ønsker til udvikling af deres arbejdsliv og deres interesser i f.eks. uddannelse kan derfor i udgangspunktet være meget forskellige.

I LO er der en lille overvægt af mandlige medlemmer under 30 år i LO, selv om tallene for mænd og kvinder umiddelbart synes at vise det modsatte (jf. tabel 1): For blandt Dansk Metals næsten 42.000 medlemmer under 30 år – som i tabellen ikke er fordelt på mænd og kvinder – er der en stor overvægt af mænd (Metalarbejderforbundet har ca. 2 pct. kvindelige medlemmer). I LO som helhed er der tilsvarende en ligelig fordeling af mandlige og kvindelige medlemmer (også her lidt færre kvinder), men derimod er der en meget stor forskel på fordelingen af mænd og kvinder i de enkelte forbund. En forskel der også gør sig gældende blandt de unge medlemmer. Mens mændene under 30 år f.eks. kun udgør omkring 10 pct. af alle unge i Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA), så er det omtrent omvendt i Forbundet Træ-Industri-Byg (TIB). Fordelingen af unge på forbund i LO viser således også, hvor kønssegmenteret det danske arbejdsmarked er – også for unge. Unge kvinder i LO er primært ansat i handel, på kontor, i restaurationsbranchen og som pædagoger, rengøringsassistenter og serviceassistenter – og de er fortrinsvis ansat i den offentlige sektor. Inden for håndværksfagene foretrækker kvinderne at uddanne sig til frisører, malere eller inden for de grafiske fag. På de fleste øvrige traditionelle faglærte områder dominerer mændene, f.eks. er der få kvindelige blikkenslagere og metalarbejdere. Også industrien er stærkt kønsopdelt, f.eks. er der mange unge kvinder ansat i elektronikindustrien.

### 2.2.3. Øget muligheder for faglig aktivitet principielt set

Øget formalisering og institutionalisering af samarbejdet på private og offentlige virksomheder i efterkrigstiden har principielt haft den betydning, at unge har større muligheder i dag end tidligere for at deltage i fagligt arbejde på arbejdspladsen,<sup>2</sup> f.eks. ved at få en tillidspost i klubbestyrelser og

<sup>2</sup> Den øgede formalisering og institutionalisering af samarbejdet mellem arbejdsgivere og medarbejdere på private og offentlige virksomheder siden 2. verdenskrig har betydet, at mulighederne for at deltage i fagligt arbejde på arbejdspladsen er blevet langt større. I 1946 og 1947 blev der indgået aftaler om etablering af samarbejdsudvalg i den private sektor. Her kunne medarbejdernes repræsentant, tillidsrepræsentanten, få en formaliseret mulighed for indsigt i virksomhedens økonomiske og teknologiske udvikling. Derved kunne tillidsrepræsentanten varetage medarbejdernes interesser, bl.a. i forhold til forbedring af løn- og arbejdsforhold. I 1974 blev der indgået tilsvarende aftaler om oprettelse af samarbejdsudvalg i den offentlige sektor. Fra 1950'erne til 1980'erne blev samarbejdsudvalgene generelt inddraget i flere og flere områder vedrørende produktionens tilrettelæggelse, f.eks. vedrørende rationaliseringer, indførelse af nye produktivitetsforbedrende lønsystemer, personalepolitik (forfremmelser, afskedigelser og uddannelse) og sikkerhedsspørgsmål. I slutningen af 1970'erne udvikledes de institutionaliserede samarbejdsstrukturer yderligere, da der med arbejdsmiljøloven fra 1976 indførtes en sikkerhedsorganisation på arbejdspladserne, hvortil der skal vælges en eller flere sikkerhedsrepræsentanter med henblik på at varetage medarbejdernes (og samfundets) interesser i et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Fra 1998 er antallet af sikkerhedsrepræsentanter øget på arbejdsmarkedet, idet alle virksomheder med fem eller flere ansatte nu skal have valgt en sikkerhedsrepræsentant, hvor kravet tidligere var 10

andre medarbejderfora på arbejdspladsen eller ved at blive valgt til tillidsrepræsentant, sikkerhedsrepræsentant, "uddannelsesrepræsentant" eller andre tillidsposter på arbejdspladsen. Ved at påtage sig et tillidshverv får medarbejderen forskellige muligheder for at kvalificere sig til varetagelsen af hvervet, f.eks. gennem deltagelse i uddannelsesaktiviteter i FIU eller gennem deltagelse i den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse for sikkerhedsrepræsentanter (§ 9-uddannelse). Men i hvor vid udstrækning udnytter unge disse muligheder for at deltage i faglige aktiviteter på arbejdspladsen og påtage sig faglige hverv?

### 2.3. Unges faglige aktivitet

APL-undersøgelsen viste, at unge er forbeholdne over for fagbevægelsens repræsentative demokrati. Der er generelt få unge medlemmer, som deltager i fagligt arbejde. Unge har i mindre grad faglige tillidshverv, og de deltager sjældent i traditionelle faglige aktiviteter som generalforsamlinger og fyraftensmøder på arbejdspladsen. 25 pct. af unge under 25 år havde det seneste år deltaget i faglige møder, mens det for de over 30-årige var 50 pct. I LO's undersøgelse fra år 2000 havde ca. samme antal (27 pct.) deltaget i faglige møder inden for det seneste år enten på arbejdspladsen eller i fagforeningen (Madsen 2000: 21). Når de unge deltager i faglige møder, så sker det fortrinsvis på arbejdspladsen (14 pct. i 1992, 23 pct. i 2000). I undersøgelsen fra 2000 angiver færre at have deltaget i møder i fagforeningen, f.eks. i generalforsamlinger, end i 1992.

De unge medlemmer er generelt ikke bekymrede over den manglende faglige aktivitet. Alligevel svarer 25 pct. af de unge medlemmer 'helt enig' til spørgsmålet, om de mener, at fagbevægelsen skal arbejde for at øge medlemsaktiviteten (Bild og Madsen 1994: 21f). Men hovedparten af de unge fremtræder ikke som bekymrede. Om det så skyldes, at de er tilfredse med eller uinteresserede i den faglige interessevaretagelse er ikke til at sige.

Andelen af medlemmer med et tillidshverv ser ud til at stige med alderen:

**Tabel 2: Antal LO-medlemmer med tillidshverv**

| Under 25 år | 25-30 år | Over 30 år |
|-------------|----------|------------|
| 4 %         | 7 %      | 15 %       |

Otte pct. af medlemmerne under 25 år siger dog, at de gerne vil påtage sig et tillidshverv, hvis de bliver spurgt om det. LO's undersøgelse fra år 2000 viser, at 5 pct. af medlemmerne under 30 år har et tillidshverv (Madsen 2000: 20f). Det skal til gengæld ses på baggrund af, at antallet af medlemmer med et tillidshverv er faldet fra 12 til 8 pct. fra 1992 til 2000 – på trods af de principielt øgede muligheder for at blive valgt til et tillidshverv (jf. den principielle mulighed for udvidelse af antallet af sikkerhedsrepræsentanter). 92 pct. af unge under 30 år har aldrig haft et tillidshverv. Ud fra undersøgelser og talmateriale er det ikke muligt at svare entydigt på, i hvilket omfang unges lavere andel af tillidshverv er afhængig af alder, dvs. kan formodes at stige med alderen eller hvorvidt der er tale om en generationsproblematik. På sin vis er det naturligt, at færre unge har et tillidshverv end ældre på arbejdspladsen – en del af gruppen af unge under 25 år i undersøgelsen er

---

ansatte. Medarbejderne er også sikret repræsentation i aktieselskabsbestyrelser og "europæiske samarbejdsudvalg" for store virksomheder med ansatte i flere EU-lande. For uddybning af udviklingen af det formaliserede samarbejdssystem se Sommer 1997 og Sommer 2000a.

(formentligt) lærlinge og elever. Især hvervet som tillidsrepræsentant kræver generelt nogle års erfaring på arbejdspladsen, godt kendskab til kollegerne og at man nyder tillid hos dem. Men på den anden side er det repræsentative demokrati på arbejdspladsen baseret på, at man også i de yngre år (før 30-års alderen) "skoles" ved at deltage i faglige aktiviteter og er villig til at påtage sig forskellige hverv på arbejdspladsen. Men vanskelighederne med at få unge til at påtage sig tillidshverv hænger måske også sammen med, at fagbevægelsen i for ringe grad tænker over, hvordan unge kan få lov til at smage på tillidshvervet i mindre bidder, f.eks. ved at indtænke praktikophold som tillidsvalgt – "føl-ordninger" – eller mere kortvarige former for tillidshverv. Derimod prioriterer fagbevægelsen, at tillidsrepræsentanterne skal varetage stadig flere opgaver og have flere kvalifikationer (jf. Sommer 1997, Jensen m.fl. 1998, Lubanski m.fl. 1998 og 1999), hvad der gør det vanskeligt som mere uerfaren fagligt aktiv eller interesseret, at kunne påtage sig hvervet.

### 2.3.1. Unges motiver for at påtage sig tillidshverv

LO's tillidsrepræsentantundersøgelse fra 1998 peger på, at de yngre medlemmer, der vælger at påtage sig et tillidshverv, i højere grad end ældre gør det ud fra motiver om personlig udvikling og indflydelse på egen arbejdsituation.

**Tabel 3: Motiver til at blive valgt til tillidsrepræsentant**

|                                                   | Under 30 år | 30-40 år | 41-50 år | 51-60 år | Over 60 år |
|---------------------------------------------------|-------------|----------|----------|----------|------------|
| Ønske om personlig udvikling                      | 43 %        | 37 %     | 28 %     | 20 %     | 18 %       |
| Ønske om øget indflydelse på egen arbejdsituation | 52 %        | 46 %     | 42 %     | 33 %     | 32 %       |

Kilde: Jensen m.fl. 1999: 175.

Næsten 2/3 af tillidsrepræsentanterne under 30 år finder, at det ville gøre tillidshvervet mere attraktivt, hvis der var løntillæg knyttet til posten som tillidsrepræsentant. En sådan "professionalisering" af tillidshvervet finder ikke i samme grad tilslutning hos de ældre tillidsrepræsentanter. Ønsket om løntillæg knyttet til posten som tillidsrepræsentant falder med tillidsrepræsentanternes alder (Jensen m.fl. 1999: 176). Der er således knyttet en problemstilling til de yngre tillidsrepræsentanternes lavere tilslutning til traditionel forståelse af interessevaretagelse, der kan formuleres som et dilemma for fagbevægelsen mellem at skulle vægte enten frivillig solidaritet (frivillige ildsjæle) eller professionalisering (ansatte).

### 2.3.2. "Vær solidarisk med dig selv" – om unge og kollektiv organisering før og nu

Unge lægger i medlemsundersøgelserne ikke særlig vægt på fagbevægelsens klassiske begreb *solidaritet* eller de tillægger det et andet betydningsindhold. Modsat de ældre medlemmer af LO er solidaritet, i forståelsen kollektivt sammenhold med kollegaer og kollektiv disciplin, ikke for de unge en vigtig begrundelse for at være medlem af fagbevægelsen. Det er ikke det samme som, at unge er usolidariske eller egoistiske. For eksempel prioriterer unge et bredt kollegialt kammeratskab på arbejdspladsen meget højt, hvad der er blevet tolket som udtryk for "*hverdagssolidaritet*" (Zoll 1992, 1993 og 1996 og Madsen 1997). Individualitet og kollektivism er ikke nødvendigvis

kontrære størrelser. Den solidaritetsform, der ser ud til at være ved at forsvinde har i høj grad været en abstrakt solidaritet forbundet med arbejderkollektivet på de store industriarbejdspladser, hvor arbejderne stod – og til dels i dag stadig står – sammen mod ledelsen. Men det har nu også ganske omfattende konsekvenser for forståelsen af faglige organisationer og fagligt arbejde.

Fagbevægelsen varetager som organisation medlemmernes kollektive interesser. Den kollektive interessevaretagelse har historisk været nødvendig for at undgå den værste udbytning og arbejdsgivernes eneherredømme på arbejdspladsen. Desuden har den kollektive interessevaretagelses styrke, f.eks. i forhold til overenskomster og andre kollektive aftaler, da også været den væsentligste historiske grund til, at unge organiserede sig og arbejdede for at blive fuldgældende medlemmer af forbundene og LO. Midlet udadtil over for arbejdsgivere og de politiske partier har været et stærkt indre sammenhold (solidaritet) og disciplin, ikke mindst når der var brug for at tage stærkere aktionsmidler i brug, f.eks. aktioner på arbejdspladser og strejker. Derfor er den faglige kollektivitet såvel *”en del af en disciplinering som den er et resultat af gensidig følelse af at være forpligtet overfor hinandens behov og interesser”* (Olesen 1990: 8). Fagbevægelsens solidaritetsform i en klassisk forstand kan ses som sammenhængende med fagbevægelsens grundlæggende dobbeltfunktion som modmagt over for arbejdsgiverne og ordensmagt over for arbejderne. For at sikre en stærk organisation, der både kan agere imod og indgå aftaler med arbejdsgiverne, er det (har det været) nødvendigt med fælles fodslag indadtil. Solidaritet i denne betydning er lig et (ubrydeligt) sammenhold, hvilket skaber gensidige forpligtigelser mellem arbejderne, men også sanktioner ved brud på disse forpligtigelser. Arbejdslivsforskere har bemærket, at det solidariske arbejderfællesskab har haft en tendens til at agere defensivt ved primært at fokusere på at fastholde en gang tilkæmpede rettigheder, hvorimod det sjældent har rummet mere radikale udviklingstanker og orienteringsforsøg, der f.eks. kunne udvide kollektivets indflydelse og råderum i arbejdet (jf. Olsén, Møller og Hansen 1999).

I fagbevægelseskredse hersker der, som den norske arbejderhistoriker Knut Kjeldstadli har peget på (Kjeldstadli 1997), ofte en forfaldsmyte omkring solidaritetsbegrebet: I gamle dage var fagbevægelsen og dens medlemmer solidariske, hvor de i dag er egoistiske og individualistiske. En stor del af den kollektive og mandsdominerede kultur på arbejdspladserne i den første del af sidste århundrede var ikke udpræget solidarisk, men nærmere konkurrencepræget, hvor det f.eks. handlede om at hævde sig i kollektivet og blandt kollegaerne ved at føre en meget hård jargon og/eller direkte være fysisk kontante over for de fysisk og psykisk svagere (ibid.: 23). Forhold som ikke mindst lærlinge og arbejdsdrenge fik lov at føle på krop og sjæl: *”De skulle lære at indordne sig og holde deres kæft”*, som en del af deres socialisering til arbejdereksistens og optagelse i arbejderkollektivet (B.S. Nielsen 2000: 150).

Solidaritet i den klassiske betydning er for mange unge i dag tendentielt lig med formynderi og bureaukrati, som indskrænker deres muligheder for selvstændig udfoldelse og alsidig varetagelse af deres interesser, hvilket måske ikke er så mærkeligt med den historiske indebyrd begrebet også har. Unge medlemmer af fagbevægelsen er kritiske over for *”tvang”* til medlemskab af en fagforening. Det er vigtigt for dem, at medlemskab af en fagforening er et frivilligt valg, som de forbeholder sig ret til at gøre af selektive grunde: F.eks. fordi de ønsker mulig adgang til rådgivning ved arbejdsløshed, advokatbistand, socialrådgivning, skatterådgivning, forsikringsordninger, mulighed for uddannelsesvejledning og efteruddannelse, når de har betalt deres fagforeningskontingent. Eller fordi de kæder medlemskab af fagforeningen sammen med adgang til og fordele ved at stå i en arbejdsløshedskasse - hvad 75-77 pct. af de unge angiver som primær begrundelse for medlemskab af fagforeningen (Bild og Madsen 1994: 24). I APL-undersøgelsen var kun 52 pct. af de under 25-

årige 'helt enige' i udsagnet: 'Fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser', mens 70 pct. af medlemmerne over 30 år erklærede sig helt enig i udsagnet (Bild og Madsen 1994: 20). En survey-undersøgelse gennemført i år 2000 med et noget spinklere data-grundlag<sup>3</sup> viser, at 60 pct. af LO's medlemmer under 30 år svarer 'helt enig' på spørgsmålet om fagforeningens nødvendighed. Det svarer til gennemsnittet for LO-medlemmer i år 2000 (Madsen 2000: 10).

APL-undersøgelsen viste også, at de unge medlemmer ikke betragter virksomheden som et "konfliktsystem", hvor man engang imellem må erkende, at der eksisterer et modsætningsforhold til arbejdsgiverne, som kræver fælles holdning og enhed i arbejderkollektivet på virksomheden og fælles kamp for rettigheder og forbedringer. På den anden side føler de heller ikke noget "skæbneløshed" med virksomheden som mange ældre arbejdere. De har ingen forventninger om nødvendigvis at skulle være på samme arbejdsplads resten af deres arbejdsliv. De unge medlemmer er kendetegnet ved at være mobile og åbne i deres orienteringer i forhold til arbejde og arbejdsmarked (Bild og Madsen 1994: 39). På sin vis er de mere 'troløse' over for både arbejderkollektivet og virksomheden.

Tendensen i APL-undersøgelsen og de andre medlemsundersøgelser er således, at de unge medlemmer ikke har en på forhånd given kollektiv solidaritetsfølelse med fagbevægelsen og dens interessevaretagelse. De stiller spørgsmålstegn ved, om fagbevægelsen tjener deres egen situation. F.eks. pegede en Gallup-undersøgelse blandt 1000 unge HK-medlemmer i 1998 på, at de unge primært opfatter fagbevægelsen som et "forsikringsfællesskab" (Dunn 1998: 6). Det falder til en vis grad i tråd med, at HK for et par år siden lancerede en reklame- og hvervekampagne rettet mod de unge, hvor budskabet lød: "Vær solidarisk med dig selv". Underforstået: Det er ikke på grund af solidariteten med andre (unge), at man skal være medlem af HK, men for at sikre sig selv. Men kampagnen afspejler også, at HK (og andre fagforeninger) i disse år søger at udvikle sig, så de er i stand til at servicere medlemmerne bredere og mere individuelt end tidligere.

En central konklusion i APL-undersøgelsen er, at unge har andre orienteringer i forhold til arbejdet, i forhold til fagbevægelsens prioriteringer ved varetagelse af medlemmernes interesser og i forhold til samfundets fremtidige indretning. Undersøgelsen viser, at unge har en stærkere orientering mod "immaterielle værdier" frem for materielle værdier. For eksempel viser undersøgelsen, at 50 pct. af unge under 30 år prioriterer 'interessant arbejde' højt, mens de prioriterer 'høj løn' lavt. 25 pct. prioriterer både 'interessant arbejde' og 'høj løn' (Bild og Madsen 1994: 7). På spørgsmålet om, 'hvad ville betyde mest for dig, hvis du frit kunne vælge arbejde?', prioriterede unge under 25 år, at arbejdet er interessant frem for høj løn:

**Tabel 4: Hvad ville betyde mest for dig, hvis du frit kunne vælge arbejde?**

|                                         | Under 25 år | Over 30 år |
|-----------------------------------------|-------------|------------|
| At arbejdet er interessant og spændende | 86 %        | 75 %       |
| At lønnen er høj                        | 29 %        | 36 %       |

Det er måske værd at forholde sig en smule kritisk til de unges prioritering af interessant arbejde frem for høj løn. Det understreges måske også af, at blandt de ufaglærte unge er ønsket om høj løn

<sup>3</sup> APL-undersøgelsen fra 1992 omfattede 3.390 LO-medlemmer. LO's survey-undersøgelse i foråret 2000, som blev gennemført af Gallup, omfattede 809 LO-medlemmer.



højere prioriteret end blandt de faglærte. Selv om unge prioriterer interessant og spændende arbejde frem for høj løn, så er der i hele gruppen af unge under 30 år en markant sammenhæng mellem uddannelsesniveau og holdning til spørgsmålet. Generelt er unge med kort skolebaggrund markant mere materielt orienterede end unge med gymnasiebaggrund.

Generelt prioriterer unge i mindre grad de områder, som fagbevægelsen i dag betragter som de væsentligste felter for fagbevægelsens interessevaretagelse, f.eks. fremme af et *“interessant arbejde”* (et udviklende arbejde), mens unge i højere grad prioriterer, at fagbevægelsen arbejder på områder, som er bundet til individuelle kvalifikationer og kompetencer, f.eks. øgede muligheder for efteruddannelse: Blandt de 25-30-årige mener 31 pct., at det er en fagforeningsopgave at medvirke til skabelse af et *“interessant arbejde”*, mens hele 59 pct. mener, at det er en fagforeningsopgave at sikre *“muligheder for efteruddannelse”* (Bild og Madsen 1994: 29). Denne afstand mellem unges ønsker og prioriteringer og fagbevægelsens hidtidige prioriteringer af opgaver i forhold til arbejdspladsen er en stor udfordring for fagbevægelsen. Og det samme er APL-undersøgelsens generelle konklusion: Unge tilslutter sig i ringe grad de traditionelle værdier som faglig solidaritet, lighed og tryghed (Bild og Madsen 1994: 39). Men det handler måske også om, at begreberne af unge primært forstås som negative for og restriktive over for unges udfoldelsesmuligheder på arbejdspladserne.

### 2.3.3. De unge tillidsvalgtes holdninger til fagbevægelsens (traditionelle) kerneværdier

Ifølge LO's tillidsrepræsentantundersøgelse fra 1998 er der også klare aldersbetingede forskelle på, hvad tillidsrepræsentanter mener om fagbevægelsens traditionelle holdninger til solidaritet og lighed og det at være *“de svages forkæmper”*:

**Tabel 5: Vurdering af fagbevægelsens opgaver. Svar: “Helt enig”**

|                                                                            | Under 30 år | 30-40 år | 40-50 år | 50-60 år | Over 60 år | Total |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------|----------|----------|----------|------------|-------|
| Bør fagbevægelsen arbejde med at sikre solidaritet i samfundet             | 40 %        | 48 %     | 56 %     | 69 %     | 73 %       | 58 %  |
| Bør fagbevægelsen arbejde med at sikre indflydelse til de svageste         | 28 %        | 43 %     | 52 %     | 67 %     | 72 %       | 52 %  |
| Bør fagbevægelsen arbejde med at mindske forskelle på højt- og lavtlønnede | 36 %        | 39 %     | 47 %     | 51 %     | 55 %       | 46 %  |

Også for unge under 30 år er de tre nævnte klassiske fagforeningsopgaver centrale fagforeningsopgaver. F.eks. er den samlede svarprocent for *“Helt enig”* og *“Delvist enig”* på spørgsmålet om fagbevægelsen bør arbejde for at sikre solidariteten i samfundet 66 pct., - men der er en markant forskel til de over 60-årige, hvor hele 91 pct. er helt eller delvist enige (Jensen m.fl. 1999: 178f). I LO-undersøgelsen konkluderes på disse svar, at *“der tegner sig et klart billede af, at solidariteten ikke er i højsædet i samme grad blandt de yngre som blandt de ældre”* (Jensen m.fl. 1999: 177). Men modsat kan man også konkludere, at yngre tillidsrepræsentanter i højere grad er i overensstemmelse med de individualiserings- og fleksibiliseringstendenser, som fagbevægelsen

aktivt har understøttet de senere år gennem overenskomster og lokalaftaler, f.eks. indførelse af nye individualiserede lønsystemer frem for anciennitetsbaserede skalalønsystemer.

Også med hensyn til partipolitisk observans er der stor forskel i mellem aldersgrupperne. LO's tillidsrepræsentantundersøgelse fra 1998 viser, at de fleste tillidsrepræsentanter stemmer på Socialdemokratiet, men jo yngre, desto færre stemmer på Socialdemokratiet. Af tillidsrepræsentanter under 30 år stemmer 45 pct. på Socialdemokratiet, mens 77 pct. over 60 år stemmer socialdemokratisk. Intet andet parti mønstrer over 15 pct. af stemmerne inden for et 10-års aldersinterval for tillidsrepræsentanterne. Fordelt på partiblokke ser tillidsrepræsentanternes stemmeafgivning således ud:

**Tabel 6: Hvilket politisk parti ville du stemme på, hvis der var valg i morgen?**

|                            | Under 30 år | 30-40 år | 40-50 år | 50-60 år | Over 60 år |
|----------------------------|-------------|----------|----------|----------|------------|
| Lønmodtagerparti (A,F,Ø)   | 66 %        | 77 %     | 86 %     | 86 %     | 84 %       |
| Midterparti (B,D,Q)        | 12 %        | 7 %      | 5 %      | 5 %      | 2 %        |
| Borgerligt parti (C,O,V,Z) | 21 %        | 15 %     | 9 %      | 8 %      | 12 %       |

A: Socialdemokratiet, B: Det Radikale Venstre, C: Det Konservative Folkeparti, D: Centrumdemokraterne, F: Socialistisk Folkeparti, O: Dansk Folkeparti, Q: Kristeligt Folkeparti, V: Venstre, Z: Fremskridtspartiet, Ø: Enhedslisten, de rød, grønne. (Jensen m.fl. 1999: 179f).

Selv om 2/3 af tillidsrepræsentanterne under 30 år stemmer på et lønmodtagerparti, så stemmer de i markant grad mindre på lønmodtagerpartier og i højere grad på borgerlige partier.<sup>4</sup>

Medlemsundersøgelserne op gennem 1990'erne viste samlet set, at der synes at være stor afstand mellem unges ønsker og prioriteringer og fagbevægelsens hidtidige prioriteringer, og at unge i ringere grad synes at støtte de traditionelle værdier som solidaritet, lighed og tryghed. Og (fagligt aktive) unge er heller ikke i samme grad politisk knyttet til lønmodtagerpartierne som ældre aktive i fagbevægelsen.<sup>5</sup> Denne udvikling stiller spørgsmålstejn ved fagbevægelsens faglige og politiske mandat, dvs. ved om fagbevægelsen i politik og organisationsform er i tråd med sine medlemmers holdninger og interesser. Desuden rejser det et spørgsmål om, hvordan fagbevægelsens fremtidige interessevaretagelse skal udfolde sig, hvis den i højere grad skal skabe interesse og engagement for fagbevægelsens politikudvikling. Skal det f.eks. ske ved at inddrage medlemmerne i beslutningsprocesser og diskussioner i højere grad lokalt – og da hvordan og med hvilke konsekvenser for organisationens demokratiske struktur?

<sup>4</sup> En undersøgelse foretaget af AC Nielsen AIM for Ugebrevet Mandag Morgen kort tid før folketingsvalget 20. november 2001 indikerer, at Socialdemokratiets unge vælgere har fået en mere akademisk profil. Ved folketingsvalget ville der ifølge undersøgelsen være flere S-vælgere blandt unge med studentereksamen end blandt unge uden, og under en fjerdedel af LO-lønmodtagere (arbejdere) under 30 år ville støtte partiet. (jf. Winkel 2001: 8 ff.).

<sup>5</sup> Mine egne erfaringer fra samtaler med ansatte i fagbevægelsen og fra at have bevæget mig i dette felt er, at medlemskab af Socialdemokratiet i store dele af fagbevægelsen stadig opleves og ses som en nødvendig forudsætning for at kunne opnå en karriere i organisationen.

## 2.4. Unges uddannelsesaktivitet i fagbevægelsen

Ikke alene begyndende problemer med organisering af unge og de mange medlemsundersøgelser foretaget af LO og forbundene fra begyndelsen af 1990'erne førte til øget opmærksomhed i fagbevægelsen på *“ungdomsspørgsmålet”*. Fokus blev også rettet mod ungdomsarbejdet, fordi unge selv, lokalafdelinger og forbund i stigende grad blev opmærksomme på, at der synes at være en permanent nedgang i unges aktivitetsniveau i det faglige ungdomsarbejde – og ikke bare et periodisk fald i aktivitetsniveauet, som det af og til sker, fordi unge aktive bliver ældre og ikke altid har fundet (gode) afløsere til at videreføre ungdomsarbejdet, inden de selv forlader det. Et meget tydeligt tegn på det faldende aktivitetsniveau kunne aflæses i unges deltagelse på kurser i FIU.

### FAKTABOKS OM FIU:

FIU-systemet er et omfattende, selvstændigt uddannelsessystem med en - også set i international sammenhæng – ganske omfattende kursusaktivitet (se Hansen og Sommer 2000).

FIU-systemet blev etableret med den epokegørende (i relation til fagforeningsuddannelse) overenskomst LO indgik med Dansk Arbejdsgiverforening i 1973. Aftalen gik ud på, at arbejdsgiverne indbetalte en øre pr. præsteret arbejdstime til en uddannelsesfond, hvoraf 80 pct. gik til fagbevægelsens interne uddannelser og 20 pct. til arbejdsgivernes interne uddannelser. Dette ørebeløb og fordelingen mellem LO og DA har siden været en del af overenskomstforhandlingerne. I 1999 indbetalte arbejdsgiverne 22 øre pr. præsteret arbejdstime og beløbet fordelte med 75 pct. til fagbevægelsens interne uddannelser og 25 pct. til arbejdsgivernes interne uddannelser (Sommer 2000). LO og DA bestemmer suverænt over indholdet af deres egne interne uddannelser, selvom pengene kommer fra en fælles uddannelsesfond.

I de fleste overenskomster er det aftalt, at forbundet tilrettelægger kurser for tillidsrepræsentanter, og at arbejdsgiverne medvirker til, at tillidsrepræsentanterne får frihed til at deltage i kurser.

Medlemmer fra alle forbund under LO, som er med i FIU, kan deltage i FIU-kurser. Tilmelding til FIU-kurser sker gennem det forbund, man er medlem af. Det er de enkelte forbund, der fastlægger kriterier for, hvem der kan deltage i kurserne.

I 1998 var 38 pct. af alle deltagere i FIU tillidsrepræsentanter, 14 pct. sikkerhedsrepræsentanter, 7 pct. var ansatte eller valgte i lokalafdelinger, 14 pct. havde andre tillidshverv og 26 pct. var medlemmer uden tillidshverv (eller havde ikke oplyst tillidshverv).

Kursusaktiviteten er steget løbende fra oprettelsen af FIU-systemet i 1973 og frem til 1992, hvor aktiviteten kunne opgøres til mere end 40.000 deltageruger. Der har gennem de senere år været et mindre fald i antal deltageruger. I 1998 lå antallet af deltageruger i FIU på knap 37.000. Godt 43.000 personer deltog i FIU-kurser i 1998, dvs. at ca. 3 pct. medlemmerne var på et fagforeningskursus i 1998.

Kilde: Bering, Nielsen og Sommer 2000

FIU er de uddannelsesaktiviteter, som fagbevægelsen selv udbyder til de medlemmer af LO-forbund, som varetager eller ønsker at påtage sig faglige tillidshverv eller som på anden måde er fagligt interesserede. Unges deltagelse i FIU-systemet indikerer således, hvor stor interessen blandt unge LO-medlemmer er for fagligt arbejde og for at påtage sig faglige tillidshverv.

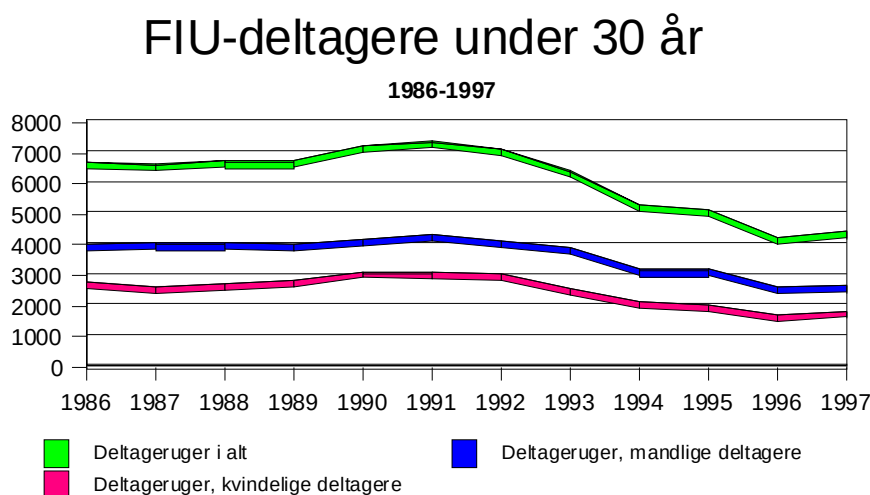
Allerede en større evaluering af FIU-systemet fra 1993 (Andersen, Olesen, Sommer og Weber 1993), der var baseret på datamateriale fra 1980-1990, viste, at de grupper, der var mest kritiske over for FIU-uddannelserne, og som gav udtryk for at få et lavt udbytte af undervisningen, var:

- unge
- mænd
- dem, hvis fædre var funktionærer
- dem med lang grundskolegang
- faglærte eller personer med en videregående uddannelse
- dem med lav faglig aktivitet.

Der var tale om et mindretal af deltagerne, men det foruroligende ved opremsningen for FIU og fagbevægelsen var, at dem, der gav udtryk for at få et lavt udbytte af undervisningen i FIU, var unge, som på forskellig måde var mere veluddannede, og det var dem, som i takt med de bedre uddannelsesmuligheder for unge, burde være de kommende deltagere i FIU-uddannelserne. De tendenser, som begyndte at vise sig i slutningen af 1980'erne, har holdt sig.

Som det fremgår af figur 1, så har der i perioden 1991-1996 været et kraftigt fald i unges deltagelse i de ordinære FIU-kurser.

**Figur 1: Unges deltagelse i FIU-kurser 1986-1997. (1 deltageruge = 1 kursist på kursus i 5 dage)**



Kilde: FIU-statistik (FIU 1999).

I løbet af denne 6-års periode faldt antallet af FIU-deltagere under 30 år fra at udgøre 7.203 deltageruger i 1991 til at udgøre 4.033 deltageruger i 1996, hvilket vil sige et fald i unges kursusdeltagelse på 44 pct.. Man kan altså konstatere, at de unge enten ikke deltager eller kun optræder kortvarigt i FIU-systemet.

Dertil kommer, at der også inden for FIU er tale om et særligt ungdomsproblem eller rettere et aldersproblem blandt fagbevægelsens undervisere, hvor der er tale om en høj gennemsnitsalder blandt underviserne (jf. Bering og Sommer 1997) og generelt meget få unge undervisere. Det illustrerer i hvert fald to problemer for fagbevægelsen og dens interne uddannelsessystem. For det første, at der eksisterer et problem i FIU med hensyn til rekruttering og involvering af kvalificerede unge kræfter til at varetage undervisning og uddannelsesaktiviteter. Et problem der for det andet gør det svært for fagbevægelsen og FIU at signalere en ung profil og interessevaretagelse overfor unge medlemmer og aktive. Alt andet lige vil det være lettere for unge at spejle sig i og finde rollemodeller i mere jævnaldrende personer, der også har en større nærhed til de problemer og valg unge står overfor. Dette aldersproblem er ikke isoleret til FIU, men gælder for de fleste tillidskredse og -poster i fagbevægelsens organisationsarbejde.

Resultatet af medlemsundersøgelserne, faldende deltagelse i FIU og mindsket aktivitet blandt fagbevægelsens (mange) unge har fra begyndelsen af 1990'erne ført til en række initiativer og udviklingsarbejde i fagbevægelsen. Blandt andet blev FIU-uddannelserne helt omstruktureret og et større udviklingsarbejde sat i gang (jf. Bering, Nielsen og Sommer 2000). Desuden blev ungdomsarbejdet for første gang i LO's historie genstand for en mere omfattende behandling på LO's kongres i 1995. Mere herom i kapitel 3.

## 2.5. Ungdomsproblemet – et spørgsmål om hvervning?

I de faglige organisationer er der de senere år skabt en bevidsthed om, at fagbevægelsen har et ungdomsproblem. Problemerne med at tiltrække, involvere og fastholde unge og medlemsundersøgelsernes konstatering af, at de unges orienteringer i forhold til arbejde, uddannelse og organisationer stillede nye krav og udfordringer til fagbevægelsen har været med til at skabe denne bevidsthed blandt en stor del faglige ledere. Mange steder i fagbevægelsen er det også en konkret erfaring, at fagbevægelsen ikke længere kan tage det for givet, at de unge medlemmer støtter fagbevægelsen som institution, men derimod er fagbevægelsen nødt til at kunne forklare den enkelte unge, hvad den kan gøre for vedkommende. En strategi for at få fat i de unge er, at fagbevægelsen skal være mere opsøgende og synlig på arbejdspladser, uddannelsesinstitutioner og skoler. En synlighed der er vigtig med henblik på at rekruttere nye medlemmer til fagbevægelsen. Traditionelt opfattes medlemshvervning da også som et kerneområde for det faglige ungdomsarbejde. Men hvis problemet ikke bare drejer sig om manglende information om fagbevægelsen, skal der andet til end farvestrålende informationsmateriale og synlige aktiviteter. Det er ligeså vigtigt, at fagbevægelsen tager de unges egne holdninger og interesser mere alvorligt. Det blev formuleret af en ungdomskonsulent i det faglige ungdomsarbejde på et kursus under LO's ungdomsindsats:

*”Fagbevægelsen har et problem, når dens begrundelse for, at der skal være flere aktive unge er ”for at få flere unge med” frem for at komme med indholdsmæssige begrundelser fagligt og politisk.”*

Det antyder, at der blandt ledere i det faglige ungdomsarbejde er en bevidsthed om, at fagbevægelsens og det faglige ungdomsarbejdes problemer er indholdsmæssige og også handler om hvilke aktiviteter og hvilke muligheder for indflydelse fagbevægelsen kan tilbyde unge. Blandt de ledere og ansatte, jeg taler med i forbindelse med ungdomsindsatsens kursusaktiviteter, eksisterer der generelt en stor bevidsthed om problemerne med at tiltrække og fastholde unge i det faglige ungdomsarbejde. For det første anskuer de flere af problemerne som relateret til, at der er mange

flere tilbud, de unge skal forholde sig til og vælge imellem i dag. De unge har mulighed for at vælge mellem alle mulige spændende kulturelle og sociale aktiviteter, og det betyder måske, at de fravælger de traditionelle organisationer, der ofte har en meget formel (og tidskrævende) organisationsform. En anden tolkning er, at problemerne hænger sammen med, at det faglige ungdomsarbejde ikke bliver taget alvorligt flere steder i den etablerede del af fagbevægelsen. Fagbevægelsens organisationsform og beslutningsstruktur er meget hierarkisk, hvor man ofte skal have arbejdet der længe for at komme tættere på beslutningerne. Det antyder, at det på kort sigt kan være svært for de unge at opnå indflydelse i fagbevægelsens besluttende fora, f.eks. på bestyrelsesmøder og de politiske beslutninger i afdelinger og forbund. Det kan have den konsekvens, at mange unge ikke oplever det faglig-politiske indhold i det faglige ungdomsarbejde som relevant og direkte fravælger det.

Flere ansatte og ledere peger ydermere på, at der mangler en klar definition af, hvad fagbevægelsen vil med det faglige ungdomsarbejde. Fokuseringen på at hverve aktive fylder meget i det faglige ungdomsarbejde. Problemet er, at hvervning af aktive er blevet et mål frem for at være et middel, og at det i vid udstrækning pålægges ungdomsarbejdet af den etablerede del af fagbevægelsen. Ledere og ansatte peger på, at de unge i det faglige ungdomsarbejde ikke nødvendigvis har de samme mål, som den etablerede del af fagbevægelsen eller alternativt klare intentioner med deres deltagelse i det faglige ungdomsarbejde. Flere af de ansatte i ungdomsarbejdet peger på, at det vil styrke det faglige ungdomsarbejde, hvis de fagligt aktive unge i højere grad vægter at lave aktiviteter for de aktive (dem selv), hvor de bl.a. tager indholdsmæssige diskussioner af, hvad de mener, der er det faglige ungdomsarbejdes – og fagbevægelsens – formål og opgaver.

En del af diskussionen af fagbevægelsens problemer med at organisere og engagere unge er således forbundet med, at det er blevet vanskeligere at definere, hvad det faglige ungdomsarbejde er. Det skyldes bl.a., at det faglige ungdomsarbejde har udviklet sig fra primært at have orienteret sig om (især) lærlinge og arbejdsdrenge's løn- og arbejdsforhold til en bredere interessevaretagelse. Men samtidig er det også værd at bemærke, at det ikke er et nyt fænomen, at fagbevægelsen har et "ungdomsproblem", men at unges position og aktivitet i det meste af fagbevægelsens historie har været et område præget af diskussion og interessekampe. Det skal det følgende afsnit bl.a. handle om.

## **2.6. Fagbevægelsens ungdomsarbejde - et historisk rids**

Historisk set har ungdomsarbejdet i fagbevægelsen rod i lærlingearbejdet i begyndelsen af forrige århundrede. Lærlingearbejdet var snævert forbundet med en kamp for at forbedre lærlingenes generelt dårlige arbejdsvilkår og for anerkendelse og sikring af overenskomstmæssige rettigheder på arbejdsmarkedet. Lærlingene (og arbejdsdrene) var nederst i hierarkiet på arbejdspladsen. Over lærlingene var svendene, der havde rettigheder og privilegier som "rigtige" og "udlærte" og øverst var mester, der bestemte egenrådigt. Lærlingenes forhold var fastlagt gennem lovgivning og ikke gennem overenskomster, og lærlingeloven gav mestrene hånd- og halsret over lærlingene. Omkring 1930 var den almindelige arbejdsuge på 48 timer (6 dage á 8 timer). Men lærlingene havde længere arbejdsdag end svendene, bl.a. for at rydde op på værkstedet efter svendene efter arbejdstid og passe ovne og kedler. I vinterhalvåret gik lærlingene på teknisk skole om aftenen 4-5 dage om ugen i vinterhalvåret. De havde 3 dages ferie om året uden feriebetaling. Der var ingen sygedagpenge, hvis lærlingen skulle blive syg. Og forholdene mellem mester/svend og lærling var præget af stærkt patriarkalske og autoritære underordningsforhold. Øretæver hørte til dagens orden.

Tiltaleformen var "De", og mødte man mester eller en af svendene på gaden, så skulle lærlingen lette på huen eller kasketten.

### Lærling i første halvdel af det 20. århundrede – 2 beretninger:

#### Olaf Kaa (f. 1899) i lære på Århus Dynamo- og Elektromotorfabrik 1913-18:

"Fem år var jeg i lære, og det var en hård tid. For man mødte på arbejde klokken seks om morgenen, og så havde man en halv times frokost og halvanden times middag. Så kom man hjem sidst på eftermiddagen, og så skulle man på teknisk skole klokken otte om aftenen. Det varede til klokken ti, så det var en lang arbejdsdag. Fra seks morgen til ti aften."

"Selv om vi havde lærekontrakt, og der stod at man skulle i lære, så var det på den tid, hvor drengene kom til at køre med trækvogne ud til de pladser, hvor svendene arbejdede. For læg mærke til, det firma, jeg var ved, lavede installationer af elektrisk lys på Århus Kommunehospital, på teatret og andre steder. Så det var det, vi blev brugt til det første år. Det skulle jo ellers være arbejdsdrenge, men det kendte de ikke til dengang. Det var lærlingene, der lavede alt det arbejde med at køre materialerne ud dengang."

#### Henry Mogensen (f. 1913) i smedelære i 1928 på Jægers Pengeskabsfabrik i Århus:

"Indbyrdes sagde lærlingene "De" til svendene og tiltalte dem med efternavn. Svendene sagde "du" og tiltalte dem med fornavn. Det var der for så vidt ingen grund til at gøre ophævelser over – det var sådan."

"Når man som lærling skulle stå og løfte i den ene ende af en plade, mens svenden lavede noget i den anden ende, og ikke kunne, gav det en på kassen – og så kunne man altså alligevel. Nå ja, så var man jo en tøsedreng og tudede. For fanden jeg var helt stribet af at tude somme tider, når jeg gik hjem fra arbejde. Den behandling var jeg ikke vant hjemmefra."

"Værkføreren vi havde, var en modbydelig satan. Det er ikke bare min opfattelse. Hverken svendene eller lærlingene, kunne tage ham. For at illustrere, hvordan forholdet var: Vi havde en lang transmission, en aksel med remskiver på, som trak maskinerne. Den blev sat i gang af en motor, hvortil hørte en igangsætter. Værkføreren gik rundt i en kittel, og han kom for tæt på en langhøvl, hvor tandhjulene greb fat i det bagerste af hans kittel – og så trak de ham ned. Nu gik det ikke helvedes hurtigt, men alligevel de trak ham ned. Og han skreg jo, for han skreg for livet: "Stop motoren! Stop motoren!" Jeg stod henne ved igangsætteren, og jeg stoppede den. Det jeg vil fortælle med det, er, at bagefter kom en af læredrengene og sagde: "Hvad fanden stoppede du for, dit dumme svin?" Det var i fuld alvor. Så forhadte han. Nå ja, sådan var mentaliteten dengang."

"Når man havde været i lære i sådan ca. to år og hjulpet forskellige svende, kom man selv til at lave pengeskabe. De blev solgt til samme pris ... Men det var en udbytning af helvede til. Mens en svend fik 1,40 til 1,50 kroner i timen, fik en lærling mellem 10 og 20 øre i timen, lidt mere måske. Så man kan godt regne ud, at det var noget, der vaskede sig."

"Da jeg kom i lære, havde jeg selvfølgelig fået nogle formaninger med hjemmefra. Det var, at nu havde jeg bare at gøre, hvad der blev sagt – og ikke noget med at rende af lære. Så længe jeg var i lære, skulle jeg ikke bryde mig om al deres fagforeningssnak. Man kunne blive nødt til at være i fagforening på grund af de andre, og det måtte man så finde sig i. Men ellers var man bedst stillet med at klare sig selv. Hvis man ellers gjorde det, man blev sat til, fik man også en ordentlig og antagelig løn for det, og så var det, som det skulle være. Jeg havde i al fald ikke stået et år i lære, før jeg fandt ud af, at det var galt. Det her med, at "en mand er en mand" og så videre, passede ikke. Han, der havde fabrikken havde meget mere at sige end nogen af de andre, så det var ikke ligeligt fordelt. Jeg fandt også ud af, hvis folk ikke holdt sammen gik det dem forbandet ilde."

Citeret efter Harrits og Scharnberg 1986

I den etablerede fagbevægelse blev lærlingene langt hen af vejen betragtet "*som outsidergrupper der ikke var plads til i det etablerede fællesskab*" på linie med kvinder og tyende (Stavnsager og Jensen 1998: 388). Svendene og fagbevægelsen betragtede læretiden som et nødvendigt onde.

Derfor var det ikke den etablerede fagbevægelse, der tog initiativ til organisering af lærlingene, men den socialdemokratiske ungdomsbevægelse, Socialistisk Ungdomsforbund (SUF).

I 1910 dannede typograflærlinge i Århus en lærlingeforening, som skulle udvikle kammeratskabet blandt lærlingene ved at arrangere sammenkomster og baller. Men det udviklede sig snart til en egentlig lærlingeforening, der arbejdede på at forbedre lærlingenes forhold: Typograflærlingenes Oplysningsforening. Lærlinge i andre fag i Århus tog ved lære af typograflærlingene og dannede tilsvarende oplysningsforeninger, og i 1914 dannedes De samvirkende Lærlingeforeninger for Århus og Omegn. Initiativet bredte sig til andre byer og i nytåret 1916-17 stiftedes Lærlingenes Landsforbund, som udgav et blad 'Lærlingen', der kom i over 10.000 eksemplarer i et par år. Lærlingenes organisering og aktiviteter førte til, at lærlingene begyndte at blive anerkendt i bevægelsen. Men samtidig var lærlingenes aktiviteter også en torn i øjet på fagbevægelsen, fordi de blev oplevet som oprørske og for selvstændige.

I 1922 nedlagde De samvirkende Fagforbund (det daværende LO) Lærlingenes Landsforbund og pålagde de lokale fællesorganisationer at afbryde ethvert samarbejde med lærlingesammenslutningen i deres by. Herefter skulle enhver organisering af lærlinge foregå i de enkelte fagforbund. Det tværfaglige samarbejde var bandlyst. De samvirkende Fagforbund og forbundene ønskede ungdomsarbejdet knyttet til det enkelte forbund og var bange for, at unge i fagbevægelsen ville selvstændiggøre sig. Det betød et tilbageslag for lærlingebevægelsen, som først fra begyndelsen af 1930'erne igen kom på niveau med aktiviteterne i begyndelsen af 1920'erne. De ufglærte unge i fagbevægelsen organiserede sig, bl.a. med etableringen af Arbejdsmændenes Ungdomsafdeling (det nuværende Specialarbejderforbund) i 1931, stiftelsen af Faglig Ungdom i København samme år og oprettelse af Faglig Ungdom i andre større byer de efterfølgende år. De politiske kampe i fagbevægelsen fandt naturligvis også sted i det faglige ungdomsarbejde, og helt frem til begyndelsen af 1990'erne har der været politiske diskussioner mellem venstrefløjen i fagbevægelsen (især kommunister) og socialdemokrater. Ofte har store dele af de unge i fagbevægelsen støttet eller tilhørt venstrefløjen.

Fagbevægelsen erkendte i stigende grad interessen for lærlinge- og ungdomsarbejderes organisering og uddannelse. Lærlingene fik i de fleste fagforbund mulighed for optagelse i fagenes arbejdsløshedskasser de to sidste år af læretiden og forbundene begyndte at vise interesse for lærlingenes uddannelse og rejste krav om indflydelse på lærlingeuddannelsen. Desuden blev der rejst krav om, at lærlingelønnen skulle aftales via overenskomsten, og andre krav, som gav fagbevægelsen indflydelse på lærlingenes lønforhold, arbejdsforhold og uddannelse. Det begrænsede mestrenes eneherredømme over lærlingene (Harrits 1983: 12f). Fagforeningerne begyndte at kontrollere, om arbejdsgiverne indførte lærlingene i fagets discipliner og normer. I nogle fag førte det til, at arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger sammen kontrollerede arbejdsgivernes oplæring af lærlingene. Denne praksis blev institutionaliseret med lærlingeloven i 1937, som bestemte, at organisationerne skulle oprette sådanne paritetiske udvalg inden for alle fag. Desuden blev svendepróven gjort obligatorisk som afslutning på lærlingeuddannelsen. De faglige organisationers interesse for lærlingenes uddannelse kom også til udtryk ved, at den interne uddannelse for unge i fagbevægelsen udvikledes. Allerede fra midten af 1930'erne blev der arrangeret ugekurser for unge på arbejderbevægelsens skoler. Men alligevel kunne der stadig være store skel mellem de 'fuldgyldige medlemmer' med ansvar, pligter og rettigheder og unge i fagbevægelsen.



Selvom lærlinge havde fået mulighed for at danne lærlingeforeninger i de fleste fagforeninger og fagforbund i 1930'erne havde fagforeninger en udstrakt kontrol med lærlingeforeningerne. Fagforeninger placerede i lærlingeforeninger en svenderepræsentant (tilsynsførende), der kunne holde opsyn med de unge og love og regler som lærlingeforeningerne vedtog skulle godkendes af fagforeningerne. Og lærlingene havde i de fleste forbund og afdelinger ikke adgang til generalforsamlingerne – end ikke som observatører. Desuden blev tankerne om et selvstændigt lærlingeforbund på landsplan blankt afvist af den faglige landsorganisation.

For fagligt aktive unge og det faglige ungdomsarbejde har det fra begyndelsen været en central målsætning at opnå ret til (tværfaglig) organisering og blive anerkendt både i fagbevægelsen og over for arbejdsgiverne på linie med de voksne i fagbevægelsen. Ligesom det har været et mål for det faglige ungdomsarbejde at blive en del af fagbevægelsens forhandlingsret over for arbejdsgiverne, så der blev mulighed for regulering af lærlingenes og ungarbejdernes forhold gennem de kollektive overenskomster.

Mærkesagerne i det faglige ungdomsarbejde har – ud over arbejdet for at få unge til at melde sig ind i en fagforening – været nedsættelse af de lange arbejdstider for lærlinge og arbejdsdreng, længere ferie, fastlæggelse af en mindsteløn og forbedring af de lave lønninger for ungarbejdere, elever og lærlinge, fuld løn under sygdom og skoleophold, oprettelse af lære- og praktikpladser, sikring af ordentlige og fagligt udviklende arbejdsforhold (bl.a. gennem aftaler om hvad der skulle læres under uddannelsen), ret til valg af talsmand/-kvinde på arbejdspladsen og elevråd på skolerne, aktionsret på lige fod med voksne arbejdere (f.eks. strejkeret) samt forbedring og ændring af mesterlæren til en egentlig lærlingeuddannelse. En del af disse mærkesager er efterhånden blevet (delvist) indfriet. Arbejdstiden for lærlinge- og ungarbejdere kom til at svare til voksne arbejders. Med overenskomsten i 1939 blev der indført en mindsteløn for lærlinge inden for jernindustrien, og med lærlingeloven i 1956 blev det besluttet, at alle fag inden for de følgende 8 år skulle overgå til dagskole, så skoledelen af lærlingeuddannelsen ikke længere skulle foregå om aftenen efter endt arbejdsdag. Ud over at arbejde for forbedring af lærlinges og elevers forhold på arbejdspladsen og på skolen, så har de faglige ungdomsorganisationer også beskæftiget sig med unges levevilkår generelt, som f.eks. ungdomsarbejdsløshed og unges boligproblemer.

Ungdomsoprøret i slutningen af 1960'erne og begyndelsen af 1970'erne førte generelt til en øget "politisering" af unge. Ungdomsoprøret var ikke kun studenternes oprør mod forholdene på læreanstalterne, men også lærlinges og ungdomsarbejders kamp for indflydelse på deres arbejdsforhold og den faglige organisering, f.eks. rejste de spørgsmål om, hvorfor lærlinge ikke skulle have samme andel i den almindelige velstandsstigning som ufaglærte og faglærte arbejdere. I fagbevægelsen stillede unge krav om større indflydelse og selvstændighed for det faglige ungdomsarbejde. Det blev også resultatet, selvom stiftelsen af den tværfaglige Lærlingenes Landsorganisation (LLO) i 1971 uden LO's forhåndsgodkendelse ikke faldt i god jord i den etablerede del af fagbevægelsen. Den øgede politisering og de faglige ungdomsorganisationers åbning mod de nye sociale bevægelser i 1970'erne førte også til stridigheder i fagbevægelsen om det politiske mandat for ungdomsarbejdet, f.eks. når den faglige ungdom engagerede sig i Vietnam-bevægelsen i protest mod USA's krig i Vietnam, og når den faglige ungdom vendte sig mod EF (Harrits m.fl. 1983). Ungdomsarbejdet pegede i sin interessevaretagelse på et bredere samfunds- og omverdenspolitisk engagement, der rakte ud over de rent uddannelsesmæssige og faglige problemer – hvilket i den etablerede del af fagbevægelsen blev forstået som at unge beskæftigede sig med "politiske holdninger, der intet havde med fagligt ungdomsarbejde at gøre" (jf. Stavnsager og

Jensen 1998). Men der var også diskussioner om, hvor radikalt det faglige ungdomsarbejde skulle optræde i kampen for bedre lærlingeforhold og uddannelsesinstitutioner.

Illustration: Røde Wilfred blev symbol på det faglige ungdomsarbejdes kamp for bedre forhold for lærlinge og ungarbejdere i 1970'erne. Det blev brugt som et brændemærke og påhæftet de virksomheder, der undertrykte unges interesser, f.eks. de arbejdspladser, der ikke ville skaffe praktikpladser. Eller ikke betalte unge den løn, de havde krav på.



I 1976 førte disse diskussioner om LLO's politiske mandat til, at LO afbrød samarbejdet med LLO og Faglig Ungdom. Modtrækket fra LO's side var at organisere tværfaglige ungdomsudvalg under de lokale fællesorganisationer og nedsætte et centralt ungdomsudvalg bestående af ungdomskonsulenter fra LO og forbund. De nye lokale ungdomsudvalgs opgaver var at agitere og informere om fagbevægelsen og hjælpe fagforeningerne med at sætte ungdomsarbejde og ungdomspolitiske diskussioner i gang, f.eks. arrangere møder og studiekredse om beskæftigelse af unge, unges boligmangel og unges rolle i lokalsamfundene (Jensen og Stavnsager 1998: 394). Konsekvensen var en effektiv politisk kontrol med de unge, der ikke selv kunne vælge at blive aktive, men skulle udpeges til de lokale og amtslige ungdomsudvalg. Det gjorde det vanskeligt at skabe motivation og lyst hos de unge til at deltage aktivt, og aktivitetsniveauet dalede i begyndelsen af 1980'erne, trods etablering af mange nye lokale ungdomsudvalg. Synligheden af ungdomsarbejdet i LO var begrænset: De primære centralt organiserede aktiviteter var det årlige sommerkursus på LO-skolen og den tværfaglige jobpatrulje, etableret i 1979, som tog rundt og kontrollerede løn og arbejdsforhold for unge med ferie- og fritidsjob. Helt frem til midten af 1980'erne eksisterede der både et centralt støttet og organiseret ungdomsarbejde og et selvstændigt – men økonomisk svagt – ungdomsarbejde i LLO støttet af en række venstreorienterede forbund og fagforeninger. Splittelsen mellem de to stridende organisationer og en generel højredrejning blandt unge i 1980'erne var med til, at aktivitetsniveauet i det faglige ungdomsarbejde faldt væsentligt.

I slutningen af 1980'erne besluttede LO at reorganisere det faglige ungdomsarbejde, der blev navngivet LO-Ungdom. Et vigtigt mål var at skabe en samlet ungdomsorganisation, hvor unge aktive fik større kompetence og indflydelse på beslutningerne. Det blev også resultatet, da LLO i 1988 nedlagde sig selv, og en del aktive gik ind i LO-Ungdom. LO-Ungdom fik bl.a. til opgave at koordinere faglige ungdomsaktiviteter på landsplan, arbejde for at organisere flere unge, diskutere unges levevilkår, komme med alternative forslag til den eksisterende aktivitetspolitik i fagbevægelsen og etablere samarbejde med andre ungdomsorganisationer (Jensen og Stavnsager 1998: 397). Sidstnævnte kom bl.a. til udtryk i deltagelsen i græsrodssamarbejdet omkring Next Stop Nevada og Next Stop Sovjet, der var bredt sammensatte faglige, politiske og kulturelle karavaner til USA og Sovjetunionen mod disse landes prøvesprængninger af atombomber. Den nye organisering

betød en styrkelse af det tværfaglige ungdomsarbejde. Desuden meldte LO-Ungdom sig ind i Dansk Ungdoms Fællesråd (DUF), der er paraplyorganisation for en lang række børne- og ungdomsorganisationer inden for det frivillige idébestemte eller samfundsengagerende foreningsliv. Styrkelsen af LO-Ungdom centralt medvirkede til at skabe både større samarbejde og større konkurrence mellem forbundenes ungdomsarbejde og LO-Ungdom om ressourcer og aktive.

Historien viser, at ungdomsarbejdet i fagbevægelsen altid har været præget af diskussioner – og undertiden store konflikter – mellem unge (ungdomsudvalgene) og ældre i fagbevægelsen. Det er der en vis logik i. Unge har egne interesser, f.eks. i forhold til det at være lærling eller ungarbejder, som ikke nødvendigvis svarer til svendenes eller andre voksne lønmodtageres interesser og forventninger. Og unge er ofte orienterede mod her-og-nu aktiviteter og handlinger, som ikke nødvendigvis svarer til mere langsigtede strategiske eller politiske interesser, som ældre i fagbevægelsen forfægter. Derfor kan det forventes at unge i fagbevægelsen er “oprørske” og interesserede i at bidrage til nyudviklinger af fagbevægelsen. På den anden side er unge i fagbevægelsen også afhængige af at kunne vinde opbakning for deres synspunkter hos den øvrige del af fagbevægelsen, fordi fællesskabet har større magt og formaliserede forhandlings- og konfliktrettigheder. Og ungdomsarbejdet er også afhængig af de økonomiske midler, som lokale fagforeninger, forbund og LO stiller til rådighed for ungdomsarbejdet. Med andre ord er det muligt at pege på, at unges faglige arbejde og det faglige ungdomsarbejde har en tendens til at befinde sig i et spændingsfelt mellem oprør og tilpasning.

Ungdomsarbejdet har gennem årene været præget af faglige, politiske og organisatoriske diskussioner blandt unge i fagbevægelsen og mellem unge i fagbevægelsen og andre ungdomsorganisationer. Der har f.eks. været diskussioner mellem faglærte og ufaglærte unge, som heller ikke nødvendigvis har samme interesser. Der har været politiske diskussioner mellem unge tilhørende venstrefløjen og unge socialdemokrater i fagbevægelsen. Der har været diskussioner om organisering og ansvar for aktiviteterne, f.eks. om ansvaret skal ligge lokalt i ungdomsudvalg, i forbundene, i kartellerne eller i LO.

Udviklingen gennem de senere år har til en vis grad betydet en funktionstømning for de lokale ungdomsudvalg. Decentraliseringen og differentieringen af aftaleforholdene på arbejdsmarkedet, f.eks. vedrørende løn- og arbejdsforhold, har på den ene side gjort det vanskeligere og mere komplekst at arbejde med de traditionelle arbejdspladsrettede opgaver i forhold til unge. På den anden side har den selv samme udvikling skabt behov for udvikling af nye arbejdspladsrettede politikker i det faglige ungdomsarbejde, f.eks. vedrørende uddannelse og karrieremuligheder på arbejdspladsen. Derved øges behovet for en ny diskussion af det faglige ungdomsarbejdes faglige og politiske mandat. Samtidig er de traditionelle aktionsformer for fagbevægelsens unge, f.eks. store demonstrationstog vendt mod politikere eller arbejdsgivere, blevet vanskeligere at anvende. Det skyldes blandt andet en tendens til, at unge i fagbevægelsen er mindre “politiserede” i traditionel forstand. Desuden tvivles generelt på nytten af (mange) store demonstrationer, og demonstrationer synes heller ikke at have samme gennemslagskraft som tidligere over for politikere og arbejdsgivere. Denne udvikling peger på et behov for at udvikle andre aktionsformer og måder at inddrage unge på, hvis man ønsker unges deltagelse i fagbevægelsens politikudvikling og interessevaretagelse. Ligesom det peger på, at det stadig er aktuelt at diskutere, hvad unges rolle er og skal være i fagbevægelsen.

## Kapitel 3: Fagbevægelsens ungdomsindsats: Mindscope – et lærende ungdomsarbejde?

Dette kapitel handler om *Mindscope – det lærende ungdomsarbejde*, den ungdomsindsats LO og FIU igangsatte i efteråret 1997. Først vil jeg beskrive forudsætningerne for, at fagbevægelsen etablerede en stor ungdomsuddannelsesindsats, og derefter vil jeg behandle hvad erfaringer fra ungdomsindsatsen kan fortælle om unges faglige orienteringer og engagement – og om den rolle uddannelse kan spille i forhold til organisationsudvikling. Jeg vil fokusere på to af ungdomsindsatsens aktiviteter: Dels på de eventprægede aktiviteter, der bredt henvender sig til unge LO-medlemmer med få eller ingen erfaringer med fagligt arbejde, dels på en længerevarende projektuddannelse, som henvender sig til de fagligt aktive unge, der ønsker at kvalificere og udvikle deres faglige arbejde. Afslutningsvist i kapitlet vil jeg først diskutere, hvordan unges orienteringer i og forventninger til arbejdslivet også kan spille ind på forventninger og ønsker til fagligt arbejde. Dernæst i hvilket omfang Mindscope er og kan være et bud på, hvordan fagbevægelsen kan få unge til at engagere sig i fagligt arbejde i fremtiden.

### 3.1. Hvad har fagbevægelsen gjort ved "ungdomsproblemet"?

Undersøgelserne og det faldende aktivitetsniveau skabte en problembevidsthed i fagbevægelsen om, at de unge i mindre grad er fagligt aktive end de ældre medlemmer og at de ser anderledes på at varetage og deltage i fagligt arbejde end etablerede kræfter i fagbevægelsen. Fagbevægelsens orientering mod de unge medlemmer og LO's initiativ til at forny og forstærke ungdomsindsatsen ved at målrette dele af FIU mod de unge LO-medlemmer skal ses i sammenhæng med en stigende erkendelse af, at fagbevægelsen havde et "ungdomsproblem". Men ungdomsindsatsen må også ses som et led i det arbejde, der i FIU og LO blev igangsat i slutningen af 1994 for at sikre arbejderhøjskolernes grundlag for at spille en central rolle i forhold til den fremtidige uddannelse af tillidsvalgte, det vil blandt andet sige sikre deres økonomiske eksistens.

#### 3.1.1. Ungdommens strategioplæg: Unge som bærere af fagbevægelsens fremtid

Op til LO's kongres i 1995 nedsatte LO's *strategiudvalg* et *Ungdomsstrategiudvalg*, der primært bestod af (ansatte) ungdomskonsulenter fra LO og flere forbund. Udvalget havde til opgave at vurdere fagbevægelsens fremtidige strategier i et ungdomsperspektiv. De udarbejdede en rapport med titlen "*Vi bærer fremtiden i os - unge i fagbevægelsen*" (LO 1995), der blev lagt frem på kongressen. Rapporten tager udgangspunkt i en af APL-undersøgelsens centrale konklusioner, nemlig at unge er mere individualistiske i dag end tidligere. Rapporten argumenterer for, at denne individualisering ikke nødvendigvis er et problem for fagbevægelsen og den kollektive organisering, men at det derimod kan være et aktiv i fagbevægelsens politiske og organisatoriske arbejde:

*"Hvis vi lærer at tage de unges individualisme til os som det, den er, kravet om respekt for individet i fællesskabet, uden at det ene må vokse på bekostning af det andet, og gør det til vores udgangspunkt, ja så kan vi gøre denne stærke personlige værdi til et aktiv i vores politiske og*

*organisatoriske arbejde. Respekten for og udgangspunktet i individet skal afspejles i vores demokratiform, organisation, uddannelser og politiske mærkesager.” (LO 1995: 5)*

Med henvisning til APL-undersøgelsen slås fast, at unges personlige identifikation med fagbevægelsen og dens aktiviteter og mål ikke længere kan tages for givet. Der skal argumenter på bordet, der har personlig betydning og værdi for den enkelte unge, hvis unge skal bakke op om fagbevægelsens mål. Rapporten refererer APL-undersøgelsen for, at unge i høj grad sympatiserer med fagbevægelsens mål, men konkluderer, at unges *”personlige identifikation, der kunne bringe følelsen af, at fagbevægelsen betyder noget for ‘mig’ og måske motivere den enkelte til at tage aktiv del”*, ikke eksisterer. Der argumenteres for, at kommunikation med unge skal ske med kommunikationsformer, sprog og med holdninger, som tager udgangspunkt i unges virkelighed.

*”Fagbevægelsen kommunikerer ikke med unge. Vi kommunikerer med vores medlemmer. Der er kun ganske få eksempler på, at fagbevægelsen tager udgangspunkt i unges virkelighed...Unge kultur, kommunikationsformer, sprog og holdninger er tilpasset andre unges. Derfor kan unge ikke identificere sig med en fagbevægelse, hvis profil er 40-60-årige mennesker med livssyn, kultur og holdninger, der ikke ligner deres.” (LO 1995: 6)*

På baggrund heraf foreslår rapporten, at der afsættes midler til en målrettet medie- og kommunikationsstrategi i forhold til unge – og at tillidsrepræsentanter, fagbevægelsens gæstelærere på skolerne og andre i fagbevægelsen, som har den primære kontakt med unge, får bedre uddannelse f.eks. i *”ungdomspsykologi, adfærd, pædagogik og kommunikation”* (LO 1995: 7). Desuden foreslås, at fagbevægelsen etablerer et decideret ungdomsmiljø, en græsrodszone, uden om fagbevægelsens kernefunktioner. Græsrodszonen defineres i rapporten som *”en bred zone af overskuelige og appellerende enkelt-sager/enkeltaktiviteter, der (udover sagens eget formål) tjener det formål at tiltrække og ‘tænde’ potentielt nye medlemmer”*. Baggrunden for forslaget om oprettelse af en græsrodszone - eller et vækstlag som det også kaldes - er erfaringer med, at unge gerne *”vil have noget at kæmpe for, noget at brænde for”*, men inden for en overskuelig, afgrænset periode. Der lægges meget vægt på, at organiseringen af aktiviteterne kan ske i fleksible og dynamiske aktivitets-, aktions- eller emnegrupper, hvor grupperne kan arbejde med *”et selvvalgt emne uden for de stramme strukturer, men inden for fællesskabet”*. Grupperne skal således ikke være underlagt de formelle (repræsentative) beslutningsstrukturer i de lokale fagforeninger, men skal fungere som *”tidsbegrænsede”* organiseringer, der er *”åbne for alle på et hvilket som helst tidspunkt”*, og som er handlings- og resultatorienterede eller emneorienterede studiegrupper (LO 1995: 14). Som fysiske rammer for disse græsrodszoner foreslås, at fagbevægelsen arbejder for at oprette faglig-politiske ungdomshuse, hvor faglige og politiske ungdomsorganisationer kan være under samme tag. Diskussionen af ungdomsarbejdet som en selvstændig græsrodszone kan ses som forbundet med en kerneproblemstilling i det faglige ungdomsarbejde: Spørgsmålet om i hvilken grad det faglige ungdomsarbejde skal tænkes underlagt det ’voksne’ faglige arbejde eller som selvstændigt. Den etablerede fagbevægelse har altid haft et ambivalent forhold til fagligt aktive unges og det faglige ungdomsarbejdes selvstændighed. Men samtidig signalerer diskussionen også, at unge i fagbevægelsen ønsker mere medlemsnære arbejdsformer i og organiseringer af det faglige arbejde.

Rapporten indeholder desuden en række forslag til prioriteringer, f.eks. prioritering af kontakt til svage grupper af unge: Unge der har svært ved at få eller opretholde fast kontakt med arbejdsmarkedet, unge arbejdsløse, unge kontanthjælpsmodtagere i aktiveringsordninger, unge som midlertidigt har forladt arbejdsmarkedet for at gå i skole eller som ikke kan få en praktikplads og unge med fritidsjob. Rapporten har også en række forslag til, hvordan fagbevægelsen kan øge sin

troværdighed, ikke mindst i forhold til unge. Det foreslås at have ”*ungdomsrepræsentanter*” med ved overenskomstforhandlingerne. Og det foreslås, at der udarbejdes et politisk årsregnskab, hvor det på plussiden opregnes, hvilke konkrete politiske resultater der er opnået, og hvor det på minussiden opgøres, hvilke politiske målsætninger der ikke blev opnået i løbet af året. Desuden foreslås det, at ”*virksomheden fagbevægelsen*” gøres økologisk. Den økologiske fagbevægelse skal i alle henseender selv leve op til det, der kræves af virksomhederne, og som fremgår af målsætninger i kongresvedtagelser og handlingsprogrammer. Det gælder lige fra ”*køb af ublegede kaffefiltre*” til ”*papirsortering og brug af genbrugskuverter*”. Det foreslås også, at fagbevægelsen ansætter flere flygtninge og flere elever, og i øvrigt ansætter rådgivere i fagforeningerne, f.eks. uddannelsesvejledere, som kan give bedre personlig rådgivning og vejledning (LO 1995: 9f). Afslutningsvis hedder det i rapporten:

*”Hvis morgendagens fagbevægelse skal kunne skabe det ungdomsmiljø, der lægges op til i dette oplæg, kræver det et aktivt og livskraftigt ungdomsarbejde såvel i LO som i forbundene. En lang række forbund har i dag intet ungdomsarbejde, enten fordi det ikke prioriteres eller fordi gentagne forsøg på at stable et sådant på benene har slået fejl. Vi må også se det som en fælles opgave at sikre, at alle forbund etablerer et ungdomsarbejde, så tanken om et ungdomsmiljø, der sprænger rammerne af de etablerede strukturer kan etableres...Men uanset udviklingen i fagbevægelsens ungdomsarbejde vil det være katastrofalt, hvis fagbevægelsen kollektivt læner sig tilbage og venter på, at ungdomsaktivisterne klarer ’det der problem med de unge’. Fagbevægelsen skal i alle kroge, på alle niveauer og i alle fibre af organisationen være mere bevidste på ungdomskommunikation og på at se politiske spørgsmål, kampagner, taler og materialer i et ungdomsperspektiv.”* (LO 1995: 18).

Ungdomsrapporten til LO-kongressen i 1995 indeholder fortrinsvis en lang række (fornuftige) forslag til organisatoriske tiltag og nye aktiviteter, der dels skal sikre unges indflydelse i fagbevægelsen, dels skal gøre det mere spændende for unge at deltage i det faglige arbejde. Derimod giver den ikke mange selvstændige og konkrete bud på fagbevægelsens politikudvikling – f.eks. i forhold til den arbejdspladsnære interessevaretagelse eller ønskværdige samfundsmæssige udviklinger – set ud fra et ungdomssynspunkt. Rapporten *Vi bærer fremtiden i os* indeholdt således ingen pejlinger af, *hvilken fremtid* ungdomsarbejdet er bærer af, og på *hvilke politikområder* unge vil eller kunne bidrage selvstændigt til fagbevægelsens fremtidige orienteringer (jf. Sommer 1997a).

### **3.1.2. Ungdomsindsats som centralt led i FIU's udvikling - Et organisatorisk fix?**

Problemerne med at engagere unge i fagbevægelsen blev også behandlet som et led i det udviklingsarbejde, der i december 1994 blev iværksat i FIU med henblik på at sikre arbejderhøjskolernes fortsatte eksistens og udvikle de faglige interne uddannelser i en mere tidssvarende retning. Dette udviklingsarbejde om FIU's fremtidige aktivitet og administration mundede i 1995 ud i rapporten ”*Nye udfordringer*” (FIU 1995), der bl.a. indeholder flere anbefalinger om ungdomsområdet. Denne rapport må ses som en direkte forløber for at placere en særlig ungdomsindsats inden for FIU-systemet og dermed definere denne som en uddannelsesindsats.

På ungdomsområdet blev der for det første peget på, at der skulle udvikles særlige ungdomskurser og nye alternative undervisningsformer ud fra en betragtning om, at der ikke var ét centralt fastlagt mål med uddannelse af aktive unge, men mange mål. I rapporten opstilles der flere unge målgrupper med forskellige behov:

- For det første tales der om *den uorganiserede, uafklarede ungdomsgeneration*. En gruppe der primært findes blandt aldersgruppen 15-18 år. Overfor denne gruppe af unge er det vigtigt, at fagbevægelsen profilerer sig med en række værdier, der ikke normalt kædes sammen med fagbevægelsen. Det handler om ”at åbne vinduet til de fagligt og politisk uafklarede unge” på en måde, der både giver en indsigt i, hvad de unge efterspørger, men også tilrettelægges sådan, at unge kan opleve og identificere sig med fagbevægelsen. For at realisere dette er det vigtigt, at indsatsens aktiviteter er tæt på unges hverdag.
- Den anden målgruppe, der defineres er *den afklarede og organiserede ungdom med arbejde eller fagligt arbejde*. Denne målgruppe har et behov for at møde fagligt ligesindede i et miljø, der svarer til deres faglige bevidsthed og interesseområde. For de faglige organisationer gælder det om at give denne gruppe af unge et personligt forhold til deres fagforening. Fagforbund og de unge har en fælles interesse i at samle de potentielt aktive i et fælles netværk, der kan danne grobund for et fagligt engagement og være med til at danne en faglig identitet.
- En tredje målgruppe er gruppen af *fagligt aktive unge*, som omfatter alle unge i fagbevægelsen over et vist – men ikke præcist defineret – fagligt aktivitetsniveau. For hele målgruppen handler det om at udfylde uddannelsesbehov, der kan opkvalificere det faglige arbejde. Det vil for denne gruppe også være vigtigt at kunne udnytte de netværk, der dannes på kurserne i det faglige arbejde samt at uddannelsesaktiviteterne støtter dannelsen af en faglig bevidsthed hos denne gruppe. En særlig gruppe blandt de fagligt aktive er *de potentielle ungdomsledere*. Denne gruppe har et behov for at tilegne sig kvalifikationer, der kan give dem forudsætning for at optræde som ledere, igangsætter, inspiratorer og undervisere.

Et uafklaret spørgsmål i rapporten er dog, hvem der skal bestemme og definere, hvilken faglig bevidsthed, hvilken faglig identitet og hvilke faglige kvalifikationer, der skal udvikles og tilegnes. Det præciseres ikke nærmere i rapporten.

Inden for gruppen af fagligt aktive er der yderligere defineret en særlig målgruppe:

- Gruppen af *unge potentielle undervisere*, der skal indgå i ”*amtslige underviserteams*”. For denne gruppe er det hensigten, at der skal skabes en kombineret igangsætter- og voksenpædagogisk uddannelse, der skal kvalificere en række fagligt aktive unge til at kunne varetage bl.a. de profilerende kursus- og uddannelsesaktiviteter rettet mod de unge med ingen eller få faglige erfaringer.

Ønsket om at skabe en kombineret igangsætter- og voksenpædagogisk uddannelse rettet mod fagligt aktive unge førte frem til, at der i FIU blev iværksat en forsøgsuddannelse ved navn Stifinder på Esbjerg Højskole (jf. Høgh 1996). Uddannelsen havde et uddannelsesforløb fra januar 1996 frem til september 1997. I løbet af perioden skiftede uddannelsen navn til Grænseland, og da FIU vedtog at iværksatte en samlet ungdomsindsats blev uddannelsen siden gjort til et af indsatsområderne.

FIU's udviklingsarbejde og rapporten *Nye udfordringer* har således en central rolle i, at løsningen af fagbevægelsens ungdomsproblem og unges manglende engagement først og fremmest tænkes som en oplysnings- og uddannelsesindsats. Ud fra en kritisk betragtning vil jeg kalde det et organisatorisk fix, at (alene) udviklingen af nye kursusaktiviteter for unge skal løse fagbevægelsens ungdomsproblemer - uden nærmere analyse af det lokale ungdomsarbejdes og faglige unges aktivitet(er) og problemer, der kunne udpege de konkrete udviklingsbehov og -muligheder.

Omvendt kan man pege på, at det for kræfter i LO handlede om, at de så (unikke) muligheder i organisatorisk at placere ungdomsindsatsen under FIU, f.eks. økonomisk mulighed for at gøre brug af FIU's refusionssystem.

### 3.1.3. Fra ord til handling(s-plan) – iværksættelsen af en ungdomsindsats

I forlængelse af LO-kongressens beslutninger i 1995 om at prioritere ungdomsarbejdet og på baggrund af FIU's udviklingsarbejde, der opstillede rammerne for at gøre ungdomsområdet til et prioriteret felt i FIU, blev der nedsat en styregruppe i FIU, som fik til opgave at udarbejde en samlet handlingsplan for en ungdomsindsats frem til år 2000.<sup>6</sup>

Resultatet blev handlingsprogrammet *"Det lærende ungdomsarbejde – et forslag til handlingsplan for FIU's ungdomsindsats indtil år 2000"* (FIU 1997). Handlingsplanen lagde op til en omfattende målrettet uddannelsesindsats baseret på udvikling af en række nye uddannelses tilbud for unge. I tilknytning hertil skulle iværksættes en storstilet reklame- og kommunikationsindsats. Dette handlingsprogram fasttømmer, at uddannelse skal spille en helt central rolle i udviklingen af fagbevægelsens ungdomsarbejde. Handlingsprogrammet fastslår, at ungdomsindsatsens grundlæggende formål er at kvalificere og udvikle det faglige ungdomsarbejde bl.a. med henblik på at sikre *"udvikling og uddannelse af næste generations fagligt og politisk engagerede medlemmer og ledere"*. Derfor skal udviklingen af det (tvær-)faglige ungdomsarbejde bl.a. sammentænkes med udvikling af nye uddannelsesaktiviteter i FIU henvendt til unge.

Handlingsplanen indeholder en redegørelse for ungdomsindsatsens organisering og iværksættelse: Ungdomsindsatsen skal udgøre en samlet og sammenhængende helhed, og der lægges vægt på kobling mellem tværfaglige uddannelsesaktiviteter og ungdomsarbejdet i forbund eller i regi af LO-Ungdom lokalt. Desuden indeholder den mål- og indholdsbeskrivelser for 7 indsatsområder – de indsatsområder der kom til at udgøre FIU's ungdomsindsats: Future-Raids, Reality-Raids, Sun-Raids, Grænseland (der allerede var besluttet og igangsat), Visionsguide, Visionskurer og Visionsfront.

I handlingsplanen bliver det foreslået, at et udviklingsteam placeret på en af fagbevægelsens uddannelsesinstitutioner gøres ansvarlig for gennemførelsen af ungdomsindsatsen. Formålet var at skabe et levende, engageret ungdomsmiljø, hvor der kunne gennemføres et fagligt og "ungdomspædagogisk" udviklingsarbejde. De ansatte i udviklingsteamet skulle således både være ansvarlige for udvikling og gennemførelse af ungdomsindsatsens uddannelsesaktiviteter.

## 3.2. Mindscope – det lærende ungdomsarbejde

FIU vedtog i sommeren 1997 handlingsplanen *"Det lærende ungdomsarbejde"* og Esbjerg Højskole blev gjort ansvarlig for ungdomsindsatsen. I forlængelse af handlingsplanens vedtagelse, blev der på Esbjerg Højskole etableret et projekt- og udviklingssekretariat – bestående af en sekretær og fire unge projektmagere og undervisere – for ungdomsindsatsen, som fik til opgave at realisere, udvikle og gennemføre ungdomsindsatsens kursus- og uddannelsesaktiviteter. Det blev betegnet som af stor

---

<sup>6</sup> Styregruppens bestod bl.a. af ungdomskonsulenter fra forbund og LO, repræsentanter fra de tre arbejderhøjskoler og AOF, repræsentant fra FIU og to eksterne eksperter (hhv. en forsker fra RUC Finn M. Sommer og reklamekonsulenten Sune Bang).



betydning, at de ansatte i Mindscope-sekretariatet selv var unge, hvilket skulle illustrere, at der her var tale om et ungt og nytænkende projekt.

Sekretariatet og ungdomsindsatsen fik det engelskklingende navn Mindscope. Fra FIU's side blev der nedsat en styregruppe for ungdomsindsatsen,<sup>7</sup> hvor der er blevet ført mere overordnede diskussioner om ungdomsindsatsens retningslinier. Men det har været Mindscope-sekretariatets ansvar at udvikle form, indhold og pædagogisk tilrettelæggelse på aktiviteterne og sikre den løbende udvikling af uddannelsesaktiviteterne. Der har således været stor frihed til at eksperimentere med udvikling af uddannelsesindhold og -tilrettelæggelse i forhold til unge LO-medlemmer, men samtidig har der også hvilet et stort ansvar og pres på Mindscope-sekretariatet om at indfri de meget store forventninger, som LO, FIU og forbundene stillede til så stort et ungdomsprojekt, særligt ønsket om igen at få de unge til at deltage i FIU-systemet.<sup>8</sup>

Etableringen af Mindscope og de forskellige kursus- og uddannelsesaktiviteter på de enkelte indsatsområder kan således betragtes som LO's og FIU's offensive strategi for at gøre noget ved de krisetegn, som har vist sig i det faglige ungdomsarbejde og i fagforeningsuddannelsen siden begyndelsen af 1990'erne.

### 3.2.1. Mindscoopes 7 indsatsområder

Ungdomsindsatsen Mindscope kom til at bestå af 7 uddannelses- og kursusaktiviteter for unge LO-medlemmer under 30 år:

*Future-Raids*: Weekendarrangementer, som har til formål at sætte samfundsrelevante og ungdomskulturelle problemstillinger til debat på en anderledes, som regel event- og actionpræget måde. Kurserne henvender sig bredt til alle unge i LO – også de der normalt aldrig deltager i faglige aktiviteter. For at de unge skal få et godt førstehåndsindtryk af det faglige ungdomsarbejde og fagbevægelsen har det været vigtigt at gøre tilmeldingsproceduren fleksibel og ubureaukratisk. Det er sket ved, at tilmeldingen til et Future-Raids foregår direkte gennem Mindscope-sekretariatet. Derfor skal tilmeldingen ikke som på andre aktiviteter i FIU (og i ungdomsindsatsen) ske gennem et medlems fagforening. Der ligger en stor markedsføringsindsats bag aktiviteterne, f.eks. udsendelse af postkort, indrykning af annoncer i fagblade og i ungdomsmagasinet *Tjeck*.<sup>9</sup> Eksempler på temaer for afholdte Future-Raids: "*Hva' rager flygtninge og indvandrere dig?*" (diskussion af holdninger til flygtninge og indvandrere, og betydningen af kulturelle forskelle i det danske samfund),

---

<sup>7</sup> Med den samme gruppe deltagere, der som styregruppe var ansvarlig for at udvikle handlingsplanen. Undervejs i ungdomsindsatsens år har der været en stor udskiftning i gruppen, f.eks. når der er blevet skiftet ungdomskonsulent i et forbund. I forbindelse med mit ph.d.-projekt blev jeg i efteråret 1998 tilknyttet styregruppe først som observatør og siden starten af 1999 som ekstern konsulent.

<sup>8</sup> Mindscope-sekretariatet og ungdomsindsatsen har økonomisk været finansieret via FIU-refusioner og en sum særlige udviklingsmidler til at varetage sekretariatsfunktionen for ungdomsindsatsen. FIU-refusion gives som et fast beløb pr. deltager pr. kursusdag, hvilket betyder, at jo flere deltagere på et kursus eller aktivitet desto flere ressourcer at gøre godt med. I forsøgsperioden har der været givet en forhøjet FIU-refusion (kaldt ungdomsrefusion i daglig tale) ud fra en begrundelse om, at aktiviteter for unge i fagbevægelsen i højere grad har en forpligtigelse til konstant og stadig udvikling og forsøgsvirksomhed, hvilket kræver ekstra ressourcer.

<sup>9</sup> LO er ejer af ungdomsmagasinet *Tjeck*. I ungdomsindsatsens første år var LO kun medejer af ungdomsmagasinet. LO's investering i *Tjeck* må i øvrigt også ses som led i fagbevægelsens generelle kommunikations- og mediestrategi overfor unge (jf. Kragh og Mørch 2001 og Prakash 2001). Selvom Mindscope har indrykket annoncer i *Tjeck* og er blevet omtalt i artikler i magasinet, har der ikke været tale om, at LO har haft en samlet ungdomsstrategi i forhold til at sammentænke udvikling af nye aktiviteter for unge med fagbevægelsens kommunikations- og mediestrategi.

*'Farvelfærd'* (diskussion af velfærdssamfundets udvikling og fremtid), *Barbieworld – Hva' ska' vi med stålkusser og vatpikke* (diskussion af køn og ligestilling) og *"På sporet af eventyr"* (diskussion af unges store interesse for ekstreme rejseoplevelser og eventyr).

*Reality-Raids*: Weekendkurser eller ugekurser, der særlig henvender sig til aktive unge i f.eks. ungdomsudvalg, som ønsker at udvikle specifikke færdigheder i forbindelse med deres fagpolitiske arbejde. Faglige unge, lokalafdelinger og LO-Ungdom-amter kan også på eget initiativ kontakte Mindscope-sekretariatet med henblik på at få arrangeret et kursus om et emne, der interesserer dem. Formålet er med kort varsel at etablere især *redskabskurser* for unge aktive. Eksempler på afholdte Reality-Raids: *'Invitation til chat'* (om brug af elektronisk kommunikation som fagligt og politisk redskab), *'Uddannelse af jobpatruljeaktivister'* (uddannelse af aktivister, som vil deltage i fagbevægelsens jobpatrulje til kontrol af løn- og arbejdsforhold for unge med ferie- og fritidsjob) og *'Ildsjæle - introkursus I, II og III'* (introduktion af unge, der lige er startet eller kun havde været aktive i kort tid i det faglige ungdomsarbejde, til fagbevægelsen og fagligt ungdomsarbejde. Det har også været tanken, at disse kurser for nogle forbunds vedkommende kan erstatte de introducerende kurser, mange forbund afholder i eget regi for nye unge medlemmer eller de kan være et tilbud til forbund, som ikke selv gennemfører intro-kurser specielt for unge).

*Sun-Raids*: Et årligt sommerkursus af 10 - 14 dages varighed, som henvender sig til både aktive og nye medlemmer. Det er et kursus, som skal give deltagerne indblik i de grundlæggende ideer bag fagbevægelsen og det faglige arbejde. Målsætningen er at gøre fagligt unge fortrolige med og få lyst til at igangsætte eller deltage i lokale faglige aktiviteter. Hvert sommerkursus har et gennemgående tema. F.eks. har temaet på det senest afholdte Sun-Raids været globalisering og dens konsekvenser for det danske samfund og arbejdsmarked.

*Grænseland*: En længerevarende projektleder- og "ungdomspædagogisk" uddannelse for unge. Formålet er at gøre aktive, unge LO-medlemmer bedre i stand til at varetage ungdomsarbejde i fagbevægelsen ved at uddanne dem til *projektledere* og *undervisere*. Desuden er målet, at Grænseland skal uddanne fremtidens *ledere* i fagbevægelsen, dvs. at deltagerne forventes at skulle håndtere de problemer, som fagbevægelsen kommer til at stå over for i fremtiden og kunne realisere nye visioner. Uddannelsen tager 13 måneder: Internatundervisning i 2 hele uger og 10 weekender samt fjernundervisning i de mellemliggende perioder. Derefter skal deltagerne individuelt eller i grupper gennemføre et afslutningsprojekt, som bl.a. kan indeholde en praktikperiode i f.eks. en lokal fagforening. Deltagere på uddannelsen kaldes populært *grænsejægere*.

*Visionsfront*: Weekendkurser der henvender sig til unge aktive medlemmer. Formålet er at samle unge fra forskellige forbund, karteller og LO-amter til en fælles uddannelsesaktivitet om et overordnet tema. Formålet er at give deltagerne fælles oplevelser og muligheder for at udveksle erfaringer på tværs af forbund og afdelinger. Eksempler på afholdte Visionsfront: *'Arbejdslivets tilstand'* (diskussion af hvilken betydning arbejdet har for unge og deres liv, hvor meget skal arbejdet fylde i vores liv og hvad betyder medindflydelse på arbejdspladserne), *'Flaske-raid'* (diskussion af flygtningepolitik og forberedelse af rekruttering af unge til deltagelse i Dansk Flygtningehjælps landsdækkende indsamling) og senest *'Vi stormer højborgen – 1. maj i det ny millenium'* (forberedelse af aktiviteter i forbindelse med 1. majarrangementer).

*Visionsguide*: (Efter)uddannelse af undervisere, projektmagere og uddannede grænsejægere, som arbejder med eller underviser unge. Målgruppen er unge, der har undervisningserfaring og andre i fagbevægelsen som underviser på ungdomskurser eller har kontakt med unge. Eksempler på afholdte kurser: *'Rollespil som pædagogisk metode'*, *"Ungdomslederkursus"* (kvalificering af unge ledere i det faglige ungdomsarbejde til at skabe et inspirerende og engageret ungdomsarbejde, hvor de aktive føler sig velkomne og får mulighed for at involvere sig i projekter) og *'Skolekontakt: Ung*

til *ung-kommunikation*' (kvalificering af fagligt aktive unge til at kunne planlægge og gennemføre et undervisningsforløb i folkeskolen som gæstelærere).

*Visionskurer:* Efteruddannelse af primært ungdomskonsulenter, ungdomsmedarbejdere og andre som arbejder professionelt med unge i fagbevægelsen, dvs. kurser for unge som er ansat eller har et formelt ansvar for ungdomsaktiviteter i fagbevægelsen. Behovet for at udbyde kurser for denne målgruppe kan ses i sammenhæng med den formalisering og professionalisering af ungdomsarbejdet, som har fundet sted i fagbevægelsen gennem de seneste år, bl.a. gennem ansættelser af ungdomskonsulenter og ungdomsmedarbejdere i en række forbund og i fagbevægelsen regionalt og lokalt. Blandt andet Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (HK) har i dag ansatte ungdomskonsulenter i mange større byer. Indsatsområdet må ses som et led i en professionaliseringsstrategi inden for det faglige (ungdoms)arbejde, hvilket kommer til udtryk i, at det er en hensigt inden for området at udvikle nogle uddannelsesaktiviteter, hvor deltagerne vil kunne opnå merit for uddannelsesforløbet i det etablerede uddannelsessystem.

Som det fremgår, henvender ungdomsindsatsen under Mindscope sig til forskellige målgrupper af unge LO-medlemmer. Der ser ud til at være 4 hovedgrupper:

1. Unge der *ikke har erfaring* med faglig aktivitet. Uddannelse for denne målgruppe har først og fremmest en *oplysnings- og rekrutteringsfunktion*.
2. Unge *aktive med få erfaringer*. Uddannelse for denne målgruppe har en *oplysnings-, rekrutterings- og kvalificeringsfunktion*.
3. Unge aktive med *lyst til at blive ledere og projektmagere* i det faglige ungdomsarbejde. Uddannelse for denne målgruppe har først og fremmest en *kvalificeringsfunktion*.
4. Unge ledere og projektarbejdere i det faglige ungdomsarbejde og de "*professionelle unge*", dvs. *ungdomskonsulenter og andre ansatte* i det faglige ungdomsarbejde. Uddannelse for denne målgruppe har først og fremmest en *kvalificerings- og professionaliseringsfunktion*.

... *Ekskurs: Om ungdomsindsatsens kommunikationsstrategi*



Ovenstående er det logo og slogan, der har været ungdomsindsatsens kendetegn og et led i den kommunikationsstrategi, der blev lagt for ungdomsindsatsen.<sup>10</sup> Det er karakteristisk, at såvel Mindscope som de fleste af uddannelserne blev givet engelske navne, hvilket har signaleret, at der

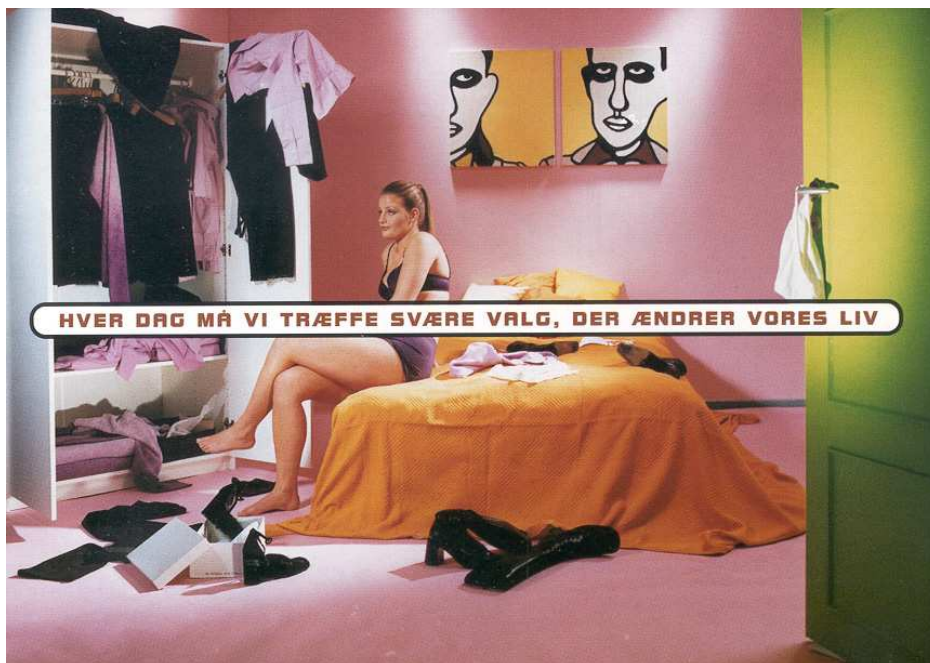
---

<sup>10</sup> Markedsførings- og kommunikationsstrategien blev udviklet af reklamemanden Sune Bang og reklamebureauet Courage/BDDP.

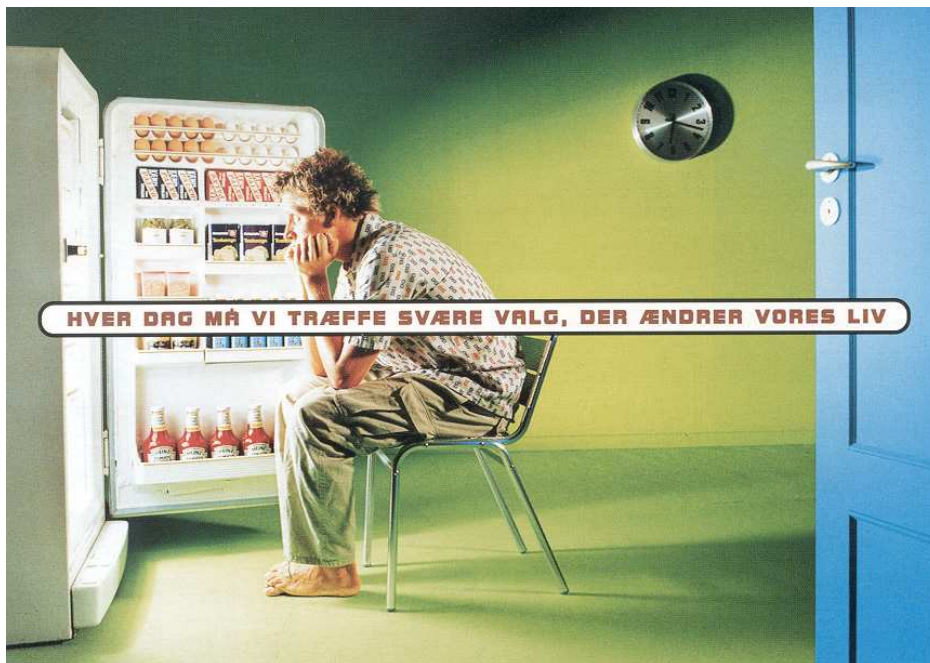
med ungdomsindsatsen var tale om et helt nyt og ungt udviklingsprojekt, der ikke var belastet af fagbevægelsens renommé blandt unge, men ville give plads – spillerum – for unges egen måde at diskutere og engagere sig på. Flammen som symbol indikerer, at Mindscope er et sted, hvor det er muligt at være 'en ildsjæl', 'tænde på en sag' og 'brænde sig for ting', dvs. hvor det er muligt at interessere sig for og engagere sig i en sag.

Markedsføringen af Mindsopes aktiviteter har primært været centreret om en offensiv rekruttering til indsatsområdet Future-Raids. Det er sket ud fra en betragtning om, at det er det indsatsområde, der har den bredeste målgruppe og såvel i form som i indhold er mest kontroversielt, og dermed det bedste til at markedsføre Mindscope og ungdomsindsatsen (jf. Courage/BDDP 1997).

Markedsføringen har fundet sted gennem annoncering og omtale i ungdomsmagasinet Tjeck, diverse fagblade og omdeling af postkort (Go Cards) på cafeer i de større byer. Postkortenes – og annoncerens – budskab kommunikerer via en kombination af meget iøjnefaldende fotos af unge mennesker, der er i en valgsituation (f.eks. vælge tøj i blandt flere forskellige, men næsten ens sæt tøj eller vælge mad i et køleskab, hvor udvalget består af få produkter, men mange af hver slags produkt) med 'eyecatcher'-teksten: *"Hver dag må vi træffe svære valg, der ændrer vores liv"*, der kan ses som en ironisk kommentar til fotoet og en bagsidetekst, der informerer om Mindscope og det specifikke arrangement samt tilmeldingsprocedure. Postkortene fremhæver i billede og tekst, at på trods af, at unge står i mange valgsituationer hver dag, kan det opleves som vanskeligt at træffe valg, der faktisk opleves som betydningsfulde, dvs. foretage valg der gør en forskel.



Strategien bag postkortet er således at hentyde til unges vanskeligheder med at orientere sig i en kompliceret verden, men også at antyde, at Mindscope kan bidrage til at skabe et fundament for at kunne orientere sig og træffe valg af betydning.



Kommunikationsstrategien har efter alt at dømme været med at skabe en stor synlighed og vakt en nysgerrighed blandt unge omkring Mindscopes aktiviteter, men måske har markedsføringens prioritering og vægtning af de mere synlige og event- og actionprægede aktiviteter også været medvirkende til at dele af fagbevægelsen har fået et billede af Mindscope, som et sted hvor der primært fabrikeres fest og farver. Mere om denne kritik i de følgende afsnit.

*Ekskurs slut...*

### 3.2.2. Mindscope-aktiviteternes form & indhold – ung pædagogik?

Det har været centralt for udviklingsarbejdet med nye typer fagforeningsuddannelser for unge at forsøge at tage højde for de problemer, som FIU-uddannelserne havde i forhold til unge i fagbevægelsen: Især problemet med færre unge på de ordinære FIU-kurser (jf. figur 1 i kapitel 2), men også problemer med uddannelsernes form og indhold, som ikke længere synes så attraktive for unge i fagbevægelsen. Det har derfor stået i centrum for udviklingsarbejdet at udvikle kurser med nye indhold, og herunder operere med en fleksibel tilrettelæggelse af indhold i forhold til deltagerens behov samt at udvikle nye pædagogiske tilrettelæggelser af uddannelserne.

Mindscope-uddannelserne er tilrettelagt, så der er stor mulighed for differentiering og fleksibilisering i forhold til indhold og pædagogik i uddannelser og aktiviteter. Trods den store spændvidde i aktiviteternes form og indhold er der alligevel nogle gennemgående grundprincipper, som afspejler sig i den måde, uddannelserne er bygget op på. Uddannelserne prioriterer – som det f.eks. hedder i uddannelsen Future-Raids formål – at ”skabe rum for holdningsdannelse, en åben

*profilering af fagbevægelsen samt skabelse af en platform for, at unge LO-medlemmers stemme høres*” (FIU 1997: Bilag 4). For den pædagogiske tilrettelæggelse er det primære formål at sætte relevante faglige og samfundsmæssige problemstillinger til diskussion, men på en måde og med et indhold, der interesserer unge, og som kan bidrage til deres personlige udvikling. Det har på den ene side ført til prioritering af kreative undervisningsformer, f.eks. med udbredt anvendelse af musik, rollespil, drama, tegning, maling og kropslig udfoldelse (f.eks. dans, rappelling og fægtning) samt udbredt brug af ’happenings’ eller eventprægede aktiviteter. Men det har på den anden side også ført til prioritering af studieprægede undervisningsformer, vekseluddannelse mellem internatundervisning og arbejde hjemme eller i nærmiljøet samt udbredt brug af fjernundervisning og internet, primært i forbindelse med uddannelsen Grænseland (Nielsen & Sommer 2000a og 2000b). Hvis man således kan tale om udvikling af en ny ungdomspædagogik i fagforeningsuddannelsen, så er det bl.a. disse vægtninger i den pædagogiske tilrettelæggelse, som kan siges at udgøre *”en ny ungdomspædagogik”* i fagforeningsuddannelsen.<sup>11</sup>

Med eksemplerne på indhold i Mindscope-uddannelserne er det antydnet, at indholdet i en del af ungdomsuddannelserne adskiller sig fra indhold i de ordinære kurser i FIU og fra ordinære faglige aktiviteter. For eksempel genfindes kurser om vold blandt unge, politiske forbrugere, flygtningepolitik og en række andre kursusindhold ikke i de ordinære FIU-kurser. For en række kursers vedkommende er der desuden anlagt ’skæve’ eller provokerende vinkler på den indholdsmæssige tilrettelæggelse i forhold til fagbevægelsens officielle holdning til emnerne. Eksempelvis ved et give et Future-Raids om EU, europæisk samarbejde og Amsterdam-traktaten titlen *”Skråt op med det europæiske samarbejde”*.

Ud over disse udviklinger af pædagogik og indhold er det karakteristisk for nogle af aktiviteterne, at der inviteres personer med som undervisere, debatdeltagere eller andet, som enten markerer andre tilgange til de indholdsmæssige diskussioner eller som er offentligt kendte personer, der også kan være trækplastre i forhold til kurserne (især Future-Raids). For eksempel har pornostjernen Porno-Lasse holdt oplæg på et Future-Raids om ligestilling, Synnøve Søe har fortalt om sin tro på gud på et Future-Raids om tro og religion og Gitte Schnell fra den første udgave af TV 3’s Robinson-ekspedition har arrangeret morgengymnastik på et Future-Raids om kropskultur. Og som nævnt vægtes derudover sjove, underholdende og eventprægede oplevelser.

### 3.2.3. Plat form eller platform?

Både indhold og tilrettelæggelse af ungdomsaktiviteterne har fra tid til anden skabt en del debat i fagbevægelsen. For eksempel skrev forbundsformand Arne Johansen med udgangspunkt i LO’s 100 års jubilæum følgende i en leder i fagbladet Træ, Industri & Byg:

*”Dengang som nu handler det om holdninger, solidaritet og sammenhold. Uden disse tre grundpiller – og folk med mod til at stå ved dem! – ville vi ikke have nogen fagbevægelse i dag, endsige et velfærdssamfund eller ordnede løn- og arbejdsvilkår. Spørgsmålet er imidlertid, om vi også fremover kan mønstre det mod til at stå ved vore holdninger, som vore faglige pionerer præsterede for 100 år siden? Det kan vi angiveligt ikke, hvis vi ser på de seneste års udvikling... Således har LO-Ungdoms kursusafdeling skiftet navn til noget så smart som Mindscope, der*

---

<sup>11</sup> For en mere omfattende beskrivelse og analyse af Mindscope-uddannelserne og deres pædagogik henvises til Nielsen & Sommer 2000a.

arrangerer ungdomskurser med smarte titler som *Future-Raids*, *Reality-Raids* og *Sun-Raids*. Senest arrangerede LO-Ungdom 2. januar 1998 en jubilæumskoncert i Musikhuset Vega på Vesterbro i forbindelse med LO's 100 års jubilæum omtrent uden at nævne, hvem der stod som indbyder og hvorfor. Det er muligt, at jeg er et gammelt fjols, men jeg kan alligevel ikke lade være med at spekulere over, hvorvidt vi er ved at nå dertil, hvor det bliver floskler og facade det hele?...Måske er forklaringen den enkle, at unge mener, at fagbevægelsen i for høj grad er blevet synonym med beton og gammelmandsvælde...Vi er efter min mening nødt til at forholde os til form og metode, hvis vi skal gøre os håb om, at der også er en Landsorganisation om 100 år." (Johansen 1998: 3)

De kritiske røster i fagbevægelsen har udtrykt frygt for, om det nu ikke bare blev smarte navne og "floskler og facade det hele" frem for indhold, der åbent tematiserer de centrale opgaver for fagbevægelsen. Anvendelsen af offentligt kendte personer og den anderledes – ofte provokerende – måde at tematisere faglig-politiske problemstillinger på har givet anledning til diskussioner. Diskussionerne har bl.a. drejet sig om, hvorvidt 'bevægelsen' kunne stå inde for og rumme den måde de politiske problemstillinger italesættes på – uanset om de måtte være provokerende tænkt eller om der søges bredere indfaldsvinkler end vanligt i diskussionen af problemstillingerne i fagbevægelsen. Et eksempel var den ophedede diskussion i LO og FIU af Mindscope's måde at italesætte et debatarrangement om køn og ligestilling under parolen 'Hva' ska' vi med stålkusser og vatpikke?'. En række af aktiviteterne og de indholdsmæssige temaer i Mindscope er blevet mødt med det kritiske spørgsmål: "Hvad har det med fagligt arbejde at gøre?". Hvad har f.eks. gadebander og vold blandt unge at gøre med fagbevægelsen? En kritik der fremføres uden nærmere at redegøre for, hvad kriterierne er eller så burde være for, at en aktivitet er faglig eller ej. Det hænger måske også sammen med, at det ikke (længere) er en entydig affære at definere det faglige ungdomsarbejdes form og indhold (jf. det historiske afsnit i kap. 2).

Men Mindscope og unge aktive i fagbevægelsen viser, at disse problemstillinger også kan høre hjemme i fagbevægelsen. Med kursusaktiviteterne synliggør Mindscope, at fagbevægelsen kan have et ungt ansigt, kan have stor bredde i de temaer, der diskuteres, og at den kan være talerør for unge inden for en horisont, som er langt bredere end det snævert arbejdspladsrettede. Fagforeningsarbejde søges således forbundet med en bredere politisk interessevaretagelse end arbejdspladsnære problemstillinger, der som udgangspunkt er snævert forbundet med interessevaretagelse for de beskæftigede. Der tages udgangspunkt i, at unges motivation for at deltage i fagforeningsarbejde eller fagforeningskurser ikke nødvendigvis er lønarbejderinteressen (løn, arbejdsbetingelser, kvalificering), men (også) er forbundet med holdninger og erfaringer grundlagt uden for arbejdssfæren, f.eks. vedrørende miljøspørgsmål, indvandrere og flygtninge. Frem for en faglig interessevaretagelse forbundet med arbejdspladsen fremstår fagbevægelsens ungdomsaktiviteter som en mulighed for udvikling af en politisk interessevaretagelse ud fra unges samlede hverdagsliv.

### **3.2.4. Ungdomskultur og socialt fællesskab – en platform for fagligt engagement?**

Future-Raids er den aktivitet under Mindscope, der har haft langt flest deltagere, også unge LO-medlemmer helt uden faglige erfaringer. Aktiviteten har især appelleret til de unge under 25 år, som er overrepræsenteret på aktiviteterne. Der har også været en mindre overvægt af mandlige deltagere.

En afgørende grund til, at Mindscope har fået en stor deltagersucces med Future-Raids er, at det er lykkedes at skabe et socialt miljø på kurserne – det en ansat i Mindscope kalder for "den særlige Future-Raids-kultur". For en stor gruppe deltagere er Future-Raids at sammenligne med et

fællesskab i en ungdomsklub, hvor de mødes med andre unge fra hele landet en gang om måneden. Det kommer f.eks. tydeligt til udtryk ved, at gensynsglæden er stor blandt mange af deltagerne ved indkvarteringen til weekenderne. For flere deltagere er det ikke kun det specifikke indhold på et Future-Raid, der har primat for deres deltagelse, men også det sociale fællesskab, de har opbygget og indgår i. Det er for en stor gruppe deltagere kombinationen af fællesskabet og et interessant indhold, der motiverer dem til at deltage. Det er centralt for de unges deltagelse, at Mindscope har formået at skabe en ungdomskultur, hvor der er etableret et socialt fællesskab mellem deltagerne. Det kan være en forudsætning for at skabe rum for, at unges egne interesser og omgangsformer er i centrum, uagtet der også kan være mere problematiske aspekter forbundet hermed. F.eks. kan der være en tendens til, at det sociale sammenhold legaliserer en bestemt gruppekultur, der signalerer, at hvis man vil være med her, så er det på fællesskabets og det sjove samværs præmisser. Det kan betyde, at nye deltagere, der har valgt at deltage i et Future-Raid primært på grund af deres engagement i emnet bliver skræmt væk eller oplever, at indstillingen blandt de andre deltagere – og dermed fagbevægelsen – er useriøs. Et godt socialt miljø med en tryghed ved hinanden opbygget i fagforeningsregi kan være en god forudsætning for læring og diskussioner af aktuelle samfundspolitiske spørgsmål. En subkultur som er selvtilstrækkelig og udgrænsende i forhold til andre, vil være problematisk for Future-Raids funktion som udstillingsvindue for fagligt ungdomsarbejde og for fagbevægelsen.

Et socialt fællesskab, man befinder sig godt i, og som man kan identificere sig med, synes at være af stor betydning for at ville deltage i fagforeningsaktiviteter. Det kan etablere eller bekræfte et socialt tilhørsforhold til andre unge i fagbevægelsen, dvs. etablere eller bekræfte en faglig identitet. Dette sociale fællesskab kan især styrkes ved i fællesskab på et Future-Raid at gennemføre praktisk-sanselige, oplevelsesrige aktiviteter. De festlige og kreative aktiviteter (dans, leg, musik og sjove øvelser) kan også være selvbekræftende, følelsesmæssigt og socialt udviklende, altså personlighedsudviklende. Endelig har det også betydning, at deltagerne afsætter deres weekend til at deltage i Future-Raids-aktiviteterne. Der kan ligge en forventning om, at aktiviteten skal bryde arbejdets og hverdagens (hårde) rutine. Men omvendt kan det altså også komme til at overskygge for det indholdsmæssige og faglig-politiske tema. Det er – og vil være – en konstant balance, som arrangørerne vil være tvunget til at håndtere i praksis – sandsynligvis på hvert eneste Future-Raid. For selv om man kan ændre på strukturen over weekenden og på forskellig måde gennem tilrettelæggelsen kan forsøge at forbygge en skæv balance enten i retning af ren 'fest i ungdomsklubben', som vil frastøde nogen eller i retning af ren 'faglig konference', som vil frastøde andre, så etableres balancen af de faktiske deltagere og undervisere på hvert enkelt Future-Raid.

Tilbage står, at det er en udfordring – for i første omgang Mindscope – at skabe strukturer, der opfordrer deltagerne til at deltage i andre aktiviteter under faglige uddannelsesaktiviteter (f.eks. i Mindscope eller anden FIU-aktivitet) eller skaber engagement hos deltagerne til at indgå aktivt i det faglige (ungdoms)arbejde. Men om denne rekrutterings- og vejledningsfunktion lykkes er i høj grad også afhængig af, hvor attraktiv deltagerne på Future-Raids finder de lokale og forbundsrettede aktiviteter og øvrige Mindscope- og FIU-kurser. Set ud fra uddannelsessituationen vil der i forhold til rekruttering til videre aktiv deltagelse i fagbevægelsen først og fremmest være tale om tilskyndelser, kvalificeret rådgivning eller en katalysatorfunktion i forhold til forhåndenværende motivation hos deltagerne på et Future-Raids. Men i et større perspektiv handler det også om, hvorvidt unge oplever, at aktiviteter reelt er et talerør for unge i fagbevægelsen og i samfundet. For hvis unge oplever, at der ikke er lydhørhed generelt i fagbevægelsen for deres holdninger og orienteringer, men at der kun bliver lyttet til dem partikulært på aktiviteterne, kan det være svært at se, hvad der skal få unge til at involvere sig i stigende grad.



Givet er det dog, at de mange deltagere og den store bredde i deltagergruppen bidrager potentielt til, at der bliver god mulighed for erfaringsudveksling og til at sætte sig ind i andre unge medlemmers synspunkter og hverdag – også medlemmer som i øvrigt ikke kommer i fagbevægelsen. Det kan principielt bidrage til nedbrydning af fordomme mellem deltagere, f.eks. over for andre forbunds medlemmer, mellem faglærte og ufaglærte og mellem mænd og kvinder. Et eksempel på nedbrydning af fordomme er en deltager med stor intolerance over for flygtninge og indvandrere, som på et Future-Raid fik sig en god indvandervæn – initieret af en Mindscope-underviser – og hvor venskabet siden er vedligeholdt. Fordi Future-Raids har så stor bredde i deltagerkaren, og generelt ikke kræver de store forudsætninger for at deltage – og få et godt udbytte – giver det god lejlighed til at bevæge sig ud af eller få udfordret forbundskulturen, lokalkulturen eller egne holdninger. Kombinationen af mange deltagere, tværfagligheden og bredden i deltagerforudsætninger kan således have betydning for produktiv erfaringsudveksling og integration af forskellige sociale grupper i en fælles (fagforenings-)identitet. Dermed ikke være sagt, at det fører til uniformitet. Men det bidrager alt andet lige til større åbenhed og et bredere kommunikativt fællesskab i fagbevægelsen – trods kønsforskelle mellem unge, forskelle i forbundsinteresser og forskellene mellem unge i forudsætninger og arbejdspladsbaggrund.

### 3.2.5. Politik sælger ikke billetter – men betyder det, at unge er apolitiske?

”Før i tiden kunne en lærling udmærket interessere sig for andet og mere end lige netop øl, jazz og tyggegummi. Han var levende interesseret i hverdagens problemer og var næsten altid parat til at gøre en indsats for sit land, sit arbejde og sig selv... Spørger man en lærling i dag om han ved, hvem der har bal på lørdag, så ved han det, men stiller man ham et spørgsmål om politik, får man svaret: *’Politik rager ikke mig, det er der fjolser nok til at tage af’.*”

Faglig Ungdom, februar 1955. Citeret efter Harrits m.fl. 1983: 29

Kritikken af (fagligt) unge for at være politisk og fagligt uengagerede er historisk set ikke ny, som ovenstående citat afspejler. Ikke desto mindre indikerer flere undersøgelser, som beskrevet i de citerede undersøgelser i kapitel 1 og 2, at unge er mere passive overfor politik og demokratisk deltagelse end ældre. F.eks. peger Johannes Andersen på, at for unge er det vigtigste at gøre deres (politiske) indflydelse gældende i de sammenhænge, hvor de føler de har noget at forsvare. Resten det er noget andre må tage sig af (Andersen 2000a). Parallelt peger britiske undersøgelser på, at unges svar til politik, politiske institutioner og deres potentielle rolle som borgere er apati koblet med kynisme, men også at unge har stærke holdninger til emner, der berører dem (Bynner 1997). Ulla Højmark Jensen (Jensen 2001) peger på, at det er muligt, at unge i dag ikke er mindre interesserede i politiske forhold end tidligere generationer. Hun forklarer unges (umiddelbare) passivitet og afvisning af politik med, at der finder en særlig dobbeltbinding sted af det politiske engagement hos unge: På den ene side finder mange unge, at det er svært at tage stilling til politik og politiske spørgsmål, men på den anden side mener unge, at politiske aktiviteter skal udføres af individet selv. Det understøttes af en undersøgelse *Ungdomsstyrelsen* i Sverige har lavet (Persson 2000), hvor konklusionen er, at unge stiller større krav til såvel deres eget engagement som til politikere og det politiske system end ældre. Konsekvensen er at mange unge afstår for et politisk engagement, hvis de oplever, at et parti ikke vil eller kan give dem mulighed for at deltage aktivt og få indflydelse med det samme.

I ungdomsindsatsen er det en erfaring fra bl.a. de afholdte Future-Raids, at der er langt færre deltagere på de forløb, der har haft et tydeligt markeret politisk indhold. Det drejer sig om Future-

Raidet *"Skråt op med det europæiske samarbejde"* og Future-Raidet *"Den politiske forbruger"*. Efter alt at dømme hænger det sammen med, at de to kursers emner har signaleret overordnede eller abstrakte politiske temaer, der ikke har flertallet af de unges umiddelbare interesse. I evalueringerne af kurserne giver de unge ofte eksplicit udtryk for, at de elementer de forbinder med politik og fagligt arbejde ikke interesserer dem, f.eks. udtrykt som *"politik interesserer mig ikke"* eller *"politik er kedelig!!!"*.<sup>12</sup> Derimod er de unge mere interesserede i emner, som de oplever i udgangspunktet har en personlig relevans eller er tættere bundet til deres hverdagskultur og ungdomsliv, f.eks. ungdomsvold- og kriminalitet. For den etablerede del af fagbevægelsen og deres forståelse af, hvad fagligt ungdomsarbejde er, kan det som beskrevet virke problematisk, at det er få af de unge, der forbinder temaer og indhold på et Future-Raid med fagligt ungdomsarbejde. Det er et generelt billede, at de unge ikke oplever, at kursernes indhold og diskussioner er en integreret del af det faglige ungdomsarbejde og led i en form for politisk deltagelse. Men det siger i nogle henseende måske mere om fagbevægelsens traditionelle politikforståelse og diskussionskultur og dens evne til at inddrage unge i faglige og politiske diskussioner, end om de unges manglende engagement og interesse for samfundsrelevante diskussioner og sager.

Trods Mindscoopes ofte alternative tilgang til politiske emner og diskussioner, kan det også i Mindscoopes kurser forekomme at politiske emner fremstilles og behandles meget konventionelt, hvilket eksempelvis kommer til udtryk i en ung deltagers oplevelse af, hvordan politiske retninger på et Mindscope-kursus blev fremstillet meget selektivt og traditionelt: *"Politik er mere end 3 partier, hvor socialdemokratiet er det rødeste"* og det fremgår også af en undervisers kritik af et andet Mindscope-kursus, hvor undervisningen i de for fagbevægelsen (historisk set) centrale begreber om frihed, lighed og solidaritet ikke blev integreret i den pædagogiske form på en relevant og for deltagerne meningsfuld vis:

*"Temaet frihed, lighed og solidaritet blev aldrig centralt for kurset. Selvom at gruppearbejde på mange måder i overført forstand kunne kædes sammen med de begreber – skete det aldrig".*

Men på andre områder har Mindscope formået at få unge til at deltage aktivt og give deres holdninger til kende om politiske temaer, der normalt opleves som vanskelige at engagere unge i (f.eks. ligestillingsdebat), fordi emnerne er organiserede utraditionelt og med fokus på unges hverdagsliv. Det peger på, at hvorvidt unge oplever politik og – af fagbevægelsen definerede – politiske emner som kedelige (også) afhænger af måden, emnerne tematiseres og behandles på.

Deltagelse i Mindscoopes aktiviteter kan forstås som et (første) politisk skridt, der er forbundet med et samfundsmæssigt engagement, og som måske kan forbindes med et (eventuelt punktuelt) fagligt arbejde i fagbevægelsens ungdomsarbejde eller på arbejdspladsen. Unges deltagelse i f.eks. Future-Raids repræsenterer på den ene side en helt ny type fagbevægelsesaktivitet for unge LO-medlemmer, men på den anden side kan kombinationen af event- og debatprægede aktiviteter også ses som et traditionelt fagligt folkeoplysningsarbejde i moderne gevanter, og i den forstand er det nuværende faglige ungdomsarbejde måske heller ikke så meget anderledes end det tidligere. Kritikken af aktiviteterne for at have en (for) plat og eventpræget form kan have en tendens til at se bort fra, at det (nok) altid har været et vilkår for at få mange unge til at deltage i faglige aktiviteter, at der skal være festlige aktiviteter forbundet med det faglige arbejde: I det faglige ungdomsarbejde i 30'erne var opskriften *"først møde, så bal"* og i 50'erne var festerne og kammeratskabsaftenerne nogle af de mest centrale i det faglige ungdomsarbejde, som *"et modstykke til KFUM's Åbent-Hus-*

---

<sup>12</sup> En interesseitilkendegivelse og kritik, der kan genfindes i deltagernes evalueringer af de dele af aktiviteterne inden for indsatsområdet *Sun-Raids*, der har tydelige politiske indhold (jf. Nielsen 1998 og Nielsen og Sommer 2000a).

*arrangementer, der hver lørdag tiltrak mange unge mennesker*” (Harrits m.fl. 1983: 18 ff.). Men under alle omstændigheder kan man lidt firkantet sige, at Mindscope-kurserne tilbyder oplysning, diskussion og aktiv deltagelse for unge LO-medlemmer betragtet som aktive samfundsborgere frem for som ’klassekæmpere’. Det sker bl.a. sker ud fra en betragtning om, at unge ikke bare vil tages til indtægt for forudbestemte politiske holdninger. Derfor lægges ved tilrettelæggelsen af oplæg og i diskussioner vægt på en ikke-belærende og ikke-normativ form og diskussionskultur, som tydeligvis tiltaler unge i fagbevægelsen. Diskussionsformen er mere dialogisk, og som det fremgår ovenfor kombineret med kreativitet, festlige aktiviteter og et anderledes social-kulturelt miljø, end man ellers finder på flertallet af fagbevægelsens kurser. Samtidig er ingen af de afholdte Future-Raids ens. Den specifikke form afhænger af indhold og oplægsholdere. De deltagere, som kommer flere gange, oplever derfor forskellige måder at formidle og bearbejde aktuelle politiske problemstillinger på. Hverdagsholdningerne til et emne, f.eks. til ”*Farvelfærds-samfundet*”, får nye alsidige input og bliver i koncentreret form bearbejdet alsidigt hen over en weekend ud fra en samlet kritisk indfaldsvinkel, således at hverdagerfaringerne får mulighed for at udvikles til en mere samlet politisk form i en bestemt retning – uden at overvurdere, hvad et weekend-kursus betyder for politiske grundindstillinger eller hvad udfaldet bliver i forhold forhåndsindstillinger før weekenden.

Set på den baggrund er det logisk, at der i forhold til andre fagforeningsuddannelser og andre faglige aktiviteter har været en stor åbenhed i ungdomsarbejdet over for andre uddannelsesmiljøer og ungdomsmiljøer uden for fagbevægelsen. Mindscope har i forbindelse med uddannelser og aktiviteter etableret kontakt til eller samarbejde med mange forskellige ungdomsmiljøer, f.eks. Frontløberne i Århus, organisationen Stop Volden og Roskilde Festivalen samt en lang række aktivister, projektmagere, undervisere og forskere med erfaring med og viden om unge, ungdomsarbejde, pædagogik og de mange specifikke faglige temaer, som er indgået i uddannelserne.

Udviklingen af aktiviteter og kurser, hvis indhold i vid udstrækning er kædet sammen med projekt- og aktionspædagogikker, peger mod prioritering af ’nye’ arbejdsformer i fagbevægelsens ungdomsarbejde, og det peger mod prioritering af indhold, som (også) kan bæres af ildsjæle og ’korttidsaktivister’, som har interesse i enkeltsager uden nødvendigvis at have lyst til at engagere sig i en samlet pakke. Det kan samtidig ses som en bestræbelse på at signalere over for unge (medlemmer som ikke-medlemmer), at fagbevægelsen er et sted – en platform – hvor der er adgang til at artikulere egne meninger og interesser, og hvor der er rum til organisering af aktiviteter inden for et bredt spektrum af handlemuligheder. Principielt set er Mindscope således en udvidelse af det demokratiske spillerum i fagbevægelsen – og i samfundet.

### **3.3. Unges deltagelse i Mindscope: Succes ud fra en exit-betragtning**

I løbet af de godt 3 år, LO og FIU’s ungdomsindsats er forløbet, har uddannelsesaktiviteterne i regi af Mindscope vist sig at kunne tiltrække en stor gruppe LO-medlemmer under 30 år inden for dørene. Især Future-Raids har været en populærkulturel publikumsmagnet og en stærk medvirkende årsag til, at Mindscope er blevet en succes ud fra deltagerantallet vel at mærke. Det jeg vil benævne succes fra en exit-betragtning med henvisning til den amerikanske politolog Albert O. Hirschmans begreber om *exit* og *voice* (jf. Hirschman 1970). Exit er den ’demokratiske’ valgfrihed (for)brugere har til at stemme med fødderne, som giver mulighed for at

sende et stærkt signal. Unge LO-medlemmer sendte således i starten af 1990'erne et stærkt signal til FIU og fagbevægelsen ved at fravælge FIU-kurserne, der var medvirkende til, at det var nødvendigt at gøre en særlig indsats for igen at få unge til at deltage. Det er muligt at sende et stærkt signal ved at udøve indflydelse via at stemme med fødderne, men det også et meget upræcist signal, der mangler en dialog og begrundelse for et (fra)valg. Voice er den 'demokratiske' ret til som bruger at gøre sine synspunkter og holdninger gældende via medbestemmelse og brugerindflydelse – eller i det mindste give dem til kende gennem dialog og høringsret. Voice kan modsat exit sende et meget mere præcist signal om, hvad brugere mener er vigtigt og uvigtigt (jf. Hirschman 1970, Andersen, Goul Andersen og Torpe 2001 og Mørch 1998). Unges deltagelse i Mindscoopes aktiviteter har genskabt det samme niveau deltagelse for unge i FIU, som før den store tilbagegang i 1990'erne. Det signalerer, at unge har fået interesse for at deltage på faglige ungdomsaktiviteter, men det fortæller ikke så meget om, hvorfor de deltager og hvad de får ud af aktiviteterne.

Mindscope har ikke alene genskabt antallet af unge på FIU-kurserne, men erfaringerne tyder også på, at især Future-Raids har tiltrukket en stor gruppe unge LO-medlemmer, som ikke tidligere har været aktive i det faglige ungdomsarbejde, og dermed fungeret som rekrutteringsbase for at skaffe nye unge aktive i det faglige ungdomsarbejde.<sup>13</sup> Et eksempel herpå er den grænsejæger, der tog en gruppe unge fra sin arbejdsplads med på et Future-Raid, og dermed brugte kurset som en mulighed for at give sine kollegaer en introduktion til fagbevægelsen og fagligt ungdomsarbejde på en utraditionel måde, hvilket senere førte til etablering af en lærlingeklub på den pågældende arbejdsplads.

I perioden 1997-2000 har ca. 3000 kursister deltaget i en eller flere af de 7 uddannelsesaktiviteter under FIU's ungdomsindsats fordelt på ca. 1.200 personer (FIU 1999: 18). Det er lykkedes Mindscope at genskabe en interesse for, at unge LO-medlemmer igen deltager i kursus- og uddannelsesaktiviteter i FIU på samme niveau som i starten af 1990'erne, dvs. før antallet af unge deltagere begyndte at dale (jf. figur 1 i kapitel 2). Det er interessant, at det øgede antal unge deltagere i FIU (på Mindscope-kurser) ikke har betydet, at der kommer færre deltagere på de ungdomskurser, som de enkelte forbund i LO selv tilrettelægger. De mange deltagere på Mindscope-kurserne har ikke alene medført, at antallet af unge deltagere i FIU-uddannelserne er steget kraftigt, men har også haft et samlet omfang så stort, at gennemsnitsalderen for FIU-kursister generelt er faldet fra 1998 efter at have været konstant stigende i en årrække (LO 1999: 98).

For fagbevægelsen er det en tilfredsstillende udvikling ud fra de opstillede kriterier. Men ud over tilfredsheden med de mange deltagere på Mindscoopes og forbundenes ungdomskurser, så er det næste spørgsmål i fagbevægelsen: Hvad er effekten af ungdomsindsatsen? Har det f.eks. skabt en større faglig bevidsthed blandt unge og interesse for fagbevægelsens organisation og arbejdsopgaver? Har det givet flere aktive i det faglige ungdomsarbejde eller på arbejdspladserne? Det er svært at give præcise svar på sådanne spørgsmål. Dels er det svært at måle en direkte effekt af en uddannelsesindsats, bl.a. fordi det er individuelt, hvad deltagere får ud af uddannelsesaktiviteterne, og fordi uddannelserne har meget forskellige formål. Desuden eksisterer der ikke (præcise) opgørelser over antallet af unge, som er aktive i det faglige ungdomsarbejde. Endelig er engagementet i ungdomsaktiviteter afhængig af mange forskellige lokale forhold og af unges muligheder og interesser. Det er bl.a. afhængig af vilkår og muligheder i det lokale faglige ungdomsarbejde, og også afhængig af legitim adgang til og støtte fra lokale beslutningsfora i fagbevægelsen. Men generelt viser erfaringen fra Mindscope, at selvom hovedparten af de unge

---

<sup>13</sup> Ud fra Mindscope-sekretariatets og egne samtaler med deltagere på kurser og spørgeskemaundersøgelser gennemført på 2 Future-Raids.

ikke nødvendigvis har klart formulerede holdninger til (traditionelt) fagligt arbejde og fagbevægelsen, og selvom de måske ikke umiddelbart har lyst til eller mulighed for at gå ind i faglige aktiviteter, så har de mange (stærke) meninger om faglige og samfundspolitiske emner, der har deres interesse, og som berører dem, f.eks. vedrørende racisme, vold og lignende emner. Det er i øvrigt også erfaringen fra andre ungdomsprojekter, at unge tiltrækkes af og brænder for emner og projekter, der ud fra unges eget perspektiv formår at sætte fokus på ungdomslivets problemer, og som på en vedkommende måde f.eks. tematiserer unges omgangsformer og grupperelationer (jf. Mørch og Laursen 1998). Mindscoopes aktiviteter kan ikke sikre en varig interesse for fagligt arbejde. Det ville være en overvurdering af, hvad uddannelsesaktiviteter kan. Men de kan medvirke til, at fagbevægelsens interesseområder og politiske mandat udvides til i højere grad at omhandle emner og sager, der har de unges interesser.

### 3.3.1. Selvstændigt ungdomsarbejde i et afhængighedsforhold?

Selvom udgangspunktet for Mindscope var at satse på uddannelse som centralt middel til at (gen)skabe aktivitet i det faglige ungdomsarbejde, må det betegnes som et radikalt skridt at etablere *selvstændige uddannelser for unge* med ambition om at udvikle en særlig ungdomspædagogik. Traditionelt har det været en del af enhedsbestræbelsen i fagbevægelsen at prioritere tværfagligheden i fagforeningsuddannelsen efter de grundlæggende forbundsrettede kurser: På et fagforeningskursus måtte man principielt forvente at kunne møde et bredt udsnit af deltagere fra alle forbund under LO. Etablering af en særlig uddannelse for unge betyder derimod en tendentiell isolation af unge fra ældre generationers erfaringer og orienteringer – og omvendt. Bag en sådan bestræbelse ligger en opfattelse af, at ungdommen er en særlig livsfase (også på arbejdsmarkedet), hvortil knytter sig særlige behov, interesser og prioriteringer, og at det (i det mindste for en periode) ville gavne ungdomsarbejdet – og fagbevægelsen – at selvstændiggøre og prioritere ungdomsuddannelserne og ungdomsarbejdet.

Ungdomsindsatsen har været baseret på, at fagbevægelsen prioriterede indsatsen – som en selvstændig uddannelsesindsats, der på forskellig måde har været begunstiget i forhold til andre interne uddannelsesaktiviteter, f.eks. støttet af en omfattende reklame- og kommunikationsstrategi i forhold til ungdomsarbejdet. Derfor er ungdomsindsatsens fortsatte udvikling stærkt afhængig af forbundenes og LO's prioritering af indsatsen, f.eks. økonomisk og organisatorisk.

Ungdomsarbejde udført af unge er generelt mere afhængig af overførsel af erfaringer end voksenaktiviteter, hvor der normalt ikke sker så hurtig udskiftning af de personer, som gennemfører aktiviteterne. Fagbevægelsens ungdomsindsats og det faglige ungdomsarbejde er således ikke blot afhængig af prioriteringer i fagbevægelsen og i FIU, men er også afhængig af de 'ildsjæle', som er ansvarlige for at gennemføre aktiviteterne, og de betingelser, som disse har for udførelsen af arbejdet.

### 3.4. Grænseland – en usædvanlig fagforeningsuddannelse

”Uddannelsen Grænseland – og det at blive uddannet som grænsejæger – er faktisk ret spændende, synes jeg. Også bare det, at man har turdet gå i gang med et projekt, som man absolut ikke har set før. Det har altid været sådan noget med, at man har siddet i en lang række og så kigget op på en tavle, og så har man hørt en eller anden underviser plapre i flere timer. Grænseland, det er bestemt noget, fagbevægelsen har brug for. Det er en lidt anderledes tænkning i forhold til mange ting.”

*Mikala, grænsejæger, hold 4*

Indsatsområdet Grænseland dækker over en længerevarende “*grundlæggende projektleder- og ungdomspædagogisk uddannelse for unge*” (Høgh 1996 og FIU 1997). Indenfor de aktiviteter, der er blevet udviklet under fagbevægelsens ungdomsindsats, har uddannelsen en særlig status.

Opbygningen af Grænseland har fra start været karakteriseret ved at være en fagforeningsuddannelse, hvor både formål, indhold, varighed, form og pædagogisk tilrettelæggelse adskiller sig væsentligt fra eksisterende uddannelser inden for FIU. Den betegner på mange måder et brud med “*standard-fagforeningsuddannelsen*”, dvs. med de korte halv-, hel- og to-ugers kurser, som især er udviklet gennem de mere end 25 år, FIU-systemet har eksisteret (Sommer 1997 og Bering, Nielsen og Sommer 2000).

Grænseland er særlig ved:

- at være en langvarig vekseluddannelse, hvor der veksles mellem uddannelse og aktiviteter i deltagerens hjemmemiljø (f.eks. på arbejdsplads, i lokalafdeling eller i forbund). Det samlede uddannelsesforløb er 13 måneder med flere internatperioder (2 ugeforløb og 10 weekender). Uddannelsen efterfølges af et afgangsprøveprojekt, der gennemføres i deltagerens nærmiljø.
- at være en uddannelse fortrinsvis tilrettelagt uden for normal arbejdstid. Det meste af uddannelsen er tilrettelagt som weekend- og fjernundervisning. Deltagere med fuldtidsarbejde forventes at kunne gennemføre uddannelsen sideløbende med deres arbejde. Det er en væsentlig årsag til, at fjernundervisning og elektronisk kommunikation spiller en central rolle i Grænseland. I alle perioder mellem internatforløbene gennemføres fjernundervisning via fagbevægelsens konferencesystem Net•diaLOg. Deltagerne får til støtte herfor udleveret en bærbar pc i uddannelsens første uge, og råder over pc'en under uddannelsen.
- at være den første fagforeningsuddannelse, som har kombineret fagforeningsuddannelse med en formelt kompetencegivende gymnasial ungdomsuddannelse, hvor der kan opnås eksamensbevis. Dette er oprindeligt sket gennem at integrere hf-fagene filosofi, psykologi og samfundsfag i uddannelsen, men er senere ændret til udelukkende at gælde hf-faget samfundsfag og faget kulturfag på AVU-niveau. Store dele af de formelle fag udgør et særligt net-baseret fjernundervisningsforløb gennem uddannelsen med studiebrevsopgaver mellem internatweekenderne.
- at integrere en Ungdomspædagogisk Grunduddannelse (UPG), der har til hensigt at kvalificere deltagerne til at kunne undervise og lede andre unge. Uddannelsen svarer til dele af FIU's 5-ugers Voksenpædagogisk Grunduddannelse (VPG), men den giver ikke en formel underviserkompetence. Det er helt afhængig af ansættelsesmyndigheden i eller uden for fagbevægelsen, om Grænselands afgangsbevis for uddannelsen tillægges kompetence.

Grænseland har fra start været en uddannelse, der er blevet stillet store og særlige forventninger til. LO, FIU, forbund og lokale fagforeninger, der henholdsvis har stået for og har sendt deltagere af sted på uddannelsen, har haft og stillet mange (forskellige) forventninger til deltagerne på Grænseland. Hertil kommer, at deltagerne også har haft deres forskellige motiver for at deltage på en så omfattende uddannelse. F.eks. har uddannelsen både haft til formål at kvalificere unge fagligt aktive til at blive undervisere i regi af fagbevægelsen, bl.a. på de øvrige aktiviteter under ungdomsindsatsen (som tidligere beskrevet i afsnittet om "Nye udfordringer"), og den har også haft til formål at uddanne fremtidens faglige ledere og projektmagere. De forskellige mål og interesser har det ikke altid været muligt at forene og indfri for såvel deltagere som undervisere på Grænseland.

### 3.4.1. Grænselands form & indhold

Grænselands indhold og pædagogik er et konglomerat af flere forskellige elementer og forskellige undervisningsformer, der ikke mindst afspejler de forskellige uddannelses- og projektmiljøer, som der samarbejdes med og anvendes eksterne undervisere fra på dele af uddannelsen (Frontløberne i Århus, Roskilde Festivalen, Ribe Statsseminarium, København Pædagogseminarium og tyske TZI-instruktører). I den ene ende af spektret er pædagogikken meget procesorienteret med fokus på personlig og gruppeorienteret udvikling. I den anden ende af spektret findes mere traditionel (skole)undervisning i hf-fag. Uddannelsen Grænseland er kendetegnet ved at afsøge, hvordan forskellige pædagogiske metoder og traditioner, kan indgå i et produktivt samspil med fagforeningsuddannelse.

Uddannelsen er baseret på en meget varieret pædagogisk tilrettelæggelse. For weekendernes vedkommende knytter den pædagogiske tilrettelæggelse sig til de traditioner, som underviserne fra det pågældende fagområde normalt anvender. Derfor varierer den pædagogiske tilrettelæggelse meget hen over uddannelsen. Men i både indhold og tilrettelæggelse lægges der vægt på handlingsorienterede, oplevelsesrige og kreative pædagogiske metoder. Kvalificering til etablering af projekter og "events" prioriteres, f.eks. gennem samarbejde med Roskilde Festivalen og Frontløberne i Århus.

Indholdet på Grænseland spænder meget vidt, men vægter kreative færdigheder, personlig udvikling, kompetence i elektronisk kommunikation, underviser- og projektleder kvalifikationer, grundlæggende studieteknikker og almen samfundsorientering. Overskrifterne på internatperioderne har f.eks. været: "*Drama som pædagogisk metode*"; "*Themenzentrierten Interaktion (TZI)*";<sup>14</sup> "*EDB*"; "*Projektledelse og teambuilding*"; "*Medietræning*"; "*Afgangsprojekt - projektstyring og markedsføring*"; "*Ungdomskultur og målgruppeanalyse*"; "*Studietur til Warszawa*" og "*Studietur til Roskilde Festival*". Hverken indhold eller pædagogik på Grænseland er, som antydtes af de mange elementer deltagerne skal stifte bekendtskab med i løbet af uddannelsen, forbundet med én bestemt form for pædagogisk teori og form.

Indholdet er – som flere af overskrifterne indikerer – i høj grad udvalgt ud fra uddannelsens målsætning om, at deltagerne skal være kreative projektledere. Indholdet i uddannelsen søges knyttet til kreative og handlingsorienterede pædagogiske metoder gennemført i en

---

<sup>14</sup> For uddybende omkring TZI se Standhart og Löhmer 1992 og Cohn (Udat.).

praksissammenhæng. Det vil sige, at uddannelsens indhold sammentænkes med eksempelvis deltagelse i organisering af festivaler, deltagelse i projekter på arbejdspladsen eller i det lokale faglige arbejde i fagforeningen, deltagelse i kurser i fagforeninger og forbund – eventuelt som (med)arrangør eller underviser. Det gennemgående kursusindhold, især de formelle fag og den ungdomspædagogiske grunduddannelse (UPG), er tiltænkt den særlige rolle at kvalificere og give grundlag for planlægning, gennemførelse, efterbearbejdning og perspektivering af deltageres praksisrettede aktiviteter i og uden for uddannelsen.

Til uddannelsens indholdsmæssige mål hører også at bibringe deltagerne en bredere, ”*almen samfundsorientering*”. Det har især været de formelle fags funktion at skulle bidrage til en øget faglig-politisk dannelse af deltagerne. Hensigten er bl.a. at give deltagerne bedre forudsætninger for at deltage i debatter på arbejdspladsen, i fagbevægelsen og i den offentlige debat. Desuden skal fagene give deltagerne mulighed for at tilegne sig grundlæggende studieteknikker, dvs. evne til at finde, læse og forstå fagvidenskabelige tekster, kunne forholde sig til aktuelle samfundsdebatter, udvikle kendskabet til vigtige institutioner, strukturer og funktioner i samfundet. Da fagene samtidig skal tilrettelægges, så deltagerne kan gå til eksamen i fagene, stiller det krav om en afvejning af indholdet, så det på den ene side lever op til de formelle eksamenskrav, og på den anden side så det tilpasses i forhold til Grænselands karakter af en interessebaseret fagforeningsuddannelse og deltageres særlige forudsætninger og interesser. Det illustrerer et generelt dilemma i forhold til at integrere meritgivende uddannelse i fagforeningsuddannelse.

### 3.4.2. Eksempler på ”usædvanlige læreprocesser” i fagligt arbejde

Grænseland er pædagogisk tilrettelagt med henblik på at skabe rum for læreprocesser, der både kan tematisere de hverdagserfaringer, som har betydning for deltageres faglige arbejde og hverdagsliv, men også understøtte de visioner deltagerne har til deres faglige aktivitet. F.eks. indtænker uddannelsesaktiviteter på Grænseland kreativitet og fysisk udfoldelse, som en del af indhold og pædagogik. Arbejdet med forskellige kropslige og ekspressive udtryksformer er indtænkt som en del af undervisningen og har til opgave at kvalificere deltagerne i deres faglige arbejde og personligt. Når deltagerne f.eks. undervises i og arbejder med drama (forumteater, rollespil og kropssprog), er det et forsøg på at skabe læreprocesser, hvor deltagerne erfarer med og på egen krop. Et eksempel herpå er brugen af forumteater, som en metode til at arbejde med problemstillinger i deltageres hverdag, hvor man ved at gennemspille konfliktfyldte situationer skal forsøge at komme frem til løsningsforslag.<sup>15</sup> På Grænseland hold 4 har de fagligt aktive deltagere arbejdet med nogle problemstillinger i relation til deres eget faglige arbejde (i bred forstand), som de selv har udvalgt:

- En problemstilling handler om det pres en deltager har oplevet fra sin arbejdsgiver til at overarbejde med kort varsel og med manglende betaling herfor. I forumteatrets rollespil rejstes der spørgsmål og gennemspilles løsningsforslag, som behandler, hvordan man løser arbejdsretlige konflikter og hvilke roller en tillidsrepræsentant kan have i løsningen af sådanne konflikter.
- En anden problemstilling handler om de besværligheder flere deltagere oplever med opstarte fagligt ungdomsarbejde, hvis et forbund eller en fagforening ikke er velvilligt indstillet. De

---

<sup>15</sup> For nærmere om forumteater som metode se Boal 1980, Damkjær 2001 og Thellesen 1992.



løsningsforslag, der gennemspilles af deltagerne, behandler hvordan man kan imødegå den arrogance eller ligegyldighed, som deltagerne oplever forbundsformænd kan udvise. Deltagerne arbejder sig gennem teaterspillet frem til ideer om, hvordan man kan undersøge og dokumentere behovet for at iværksætte fagligt ungdomsarbejde og skabe projekter, der efterfølgende kan igangsætte det.

- En tredje problemstilling deltagerne har arbejdet med omhandler, de vanskeligheder, der på hjemmefronten kan være forbundet med at bruge så meget tid på det faglige arbejde, f.eks. ved at være deltager i en så omfattende og tidskrævende uddannelse som Grænseland.<sup>16</sup> Et eksempel er, at det for deltagerne familier kan det være svært at forstå den store interesse for Grænseland, at uddannelsen tager så meget tid og at den kan (medvirke til at) forandre, den person man kender. Deltagerne gennemspiller løsningsforslag, der behandler, hvordan fagligt ungdomsarbejde kan hænge sammen med et familieliv og hvordan man kan prøve at sikre, at en kæreste og andre ikke bliver jaloux og føler sig holdt udenfor.

Brugen af drama som pædagogisk metode kan ses som en spændende måde at arbejde kreativt med mange af de problemstillinger og facetter, der er forbundet med at være fagligt aktiv. De indholdsmæssige diskussioner viser, at der ligger meget potentiale i at arbejde med metoder, hvor deltagerne egne personlige og faglige erfaringer og problemstillinger i hverdagen, også kan udspille sig ekspressivt og prøvende. Samtidig kan det også være en metode til at skabe rum for og praktisk erfaring med at høre og forstå andres perspektiver på en sag, dvs. skabe rum for empati og refleksion.

Uddannelsen forsøger også at arbejde med læreprocesser, der er organiseret med vægt på at opøve deltagerne kvalifikationer i selvregulering og demokratiske beslutningsprocesser. Et eksempel er, at deltagerne som et led i uddannelsen arbejder med at fastsætte normer for deres egen uddannelse og omgangsform. I fagbevægelsessammenhænge er det ikke hverdagen, at aktive og ansatte i praksis arbejder med selvregulering og organisering af det rum, de som deltagere er en del af, og hvilke regler de som gruppe har for at tage beslutninger og arbejde sammen. Men i fagforeningsuddannelse er arbejdet med denne type læreprocesser og deltagerinddragelse dog ikke helt nyt, men noget der har været arbejdet en del med.<sup>17</sup> Trods uddannelsesinitiativernes arbejde med demokratisering og deltagerinddragelse er det straks mere tvivlsomt om og i bedste fald i hvilket omfang diskussioner, metoder og redskaber bruges og integreres i det faglige arbejde på arbejdspladser, i fagforeninger og i forbund på alle niveauer (f.eks. i faglige udvalg, bestyrelsesmøder og generalforsamlinger).

Det at skulle forholde sig til nogle spilleregler og præmisser som hold – og skulle nå til enighed herom – kan også skabe pudsige situationer. Situationer der viser, at det kan være svært at overskue konsekvenserne af at træffe beslutninger, der bryder med normale procedurer. Et eksempel herpå fremkommer, da et deltagerhold – i diskussionen af, hvordan beslutninger skal tages på uddannelsen – er ved at opnå en enighed om, at alle skal være enige. Så foreslår et par deltagere – som går ind for, at man skal snakke sig frem til enighed – uden at tænke videre over det: ”*Jamen,*

---

<sup>16</sup> Intensive og oplevelsesrige uddannelsesforløb som Grænseland kan bidrage til personlige udviklingsprocesser, som kan opleves som konkurrenter eller endog som en trussel for de nærmeste omgivelser, kærester, familierelationer og arbejdskolleger. Det har f.eks. været en erfaring fra Grænseland, at ikke alle kærester eller ægtefæller altid syntes, det er en god ide, at deltageren f.eks. skulle bruge så lang tid ved computeren til at ”*skrive breve til andre*” (jf. Sommer 1998 og Nielsen og Sommer 2000a).

<sup>17</sup> Nogle af de nyere forsøg på deltagerinddragelse er f.eks. dokumenteret i antologien *Ude af trit? - forandringer i arbejdsliv og fagforeningsuddannelse* (Bering, Nielsen og Sommer 2000).

*skal vi så ikke stemme om det*”. Det indikerer, at forestillinger om demokrati og beslutningsprocesser kan være dybt indgroet som praksisser, trods at vi reflektivt kan og vil tænke dem anderledes. Deltagerne oplever i en situation som denne, at det er et spændende paradoks at skulle beslutte rammer for beslutninger: Kræver det at alle er enige? Eller kan man stemme om en sådan beslutning? På den måde kan man i – og som en vigtig del af – undervisningen udfordre de unges demokratiforståelse og deltagelse i beslutningsprocesser. Det er med sådanne typer af læreprocesser i selvregulering, at man for alvor kan begynde at tale om, at man som deltager har et ansvar for egen læring – eller bedre: Et medansvar for egen og andres læring. Men dermed er der ingen garanti for, at det så bliver integreret i deltagerens andre erfaringer med og diskussion af fagligt arbejde, interessevaretagelse og demokratisering. Det afhænger også af de reelle muligheder, magtforhold og strukturer i det faglige arbejde.

### **3.5. Uddannelse af fremtidens faglige ledere?**

Som det fremgår af det ovenstående, kan man ikke ud fra de enkelte indholdselementer i Grænseland direkte aflæse en traditionel fagforeningsorientering i uddannelsen. Man kan højest aflæse, at uddannelsen sigter mod et aktivt, samfundsmæssigt engagement. Fastlæggelsen af uddannelsens indholdstemaer viser, at den orienterer sig mod en bredere politik- og interessevaretagelse, end der rummes inden for det traditionelle politisk-faglige handlingsrum for fagbevægelsen. Fagforeningsorienteringen forventes at ligge i, at uddannelsen er deltagerorienteret, tilrettelagt i fagforeningsregi og at deltagerne har aktiv tilknytning til fagbevægelsen. Derfor er det interessant at spørge til, hvilke erfaringer deltagerne har med fagligt arbejde og hvad deres motiver og perspektiver er med uddannelsen.

#### **3.5.1. Deltagerens baggrunde for og perspektiver med uddannelsen**

Deltagerne – grænsejægerne, som de bliver kaldt og selv identificerer sig som – har på de hidtidige hold været spredt i alderen mellem 18 - 32 år, de er kommet fra hele landet og der har i store træk været en ligelig kønsfordeling. På alle hold har der været tale om en meget bred, tværfaglig deltagersammensætning. Deltagerne kommer fra mere end halvdelen af LO's forbund. Også forbund, som traditionelt har et stort antal ufaglærte medlemmer, har prioriteret at sende deltagere på uddannelsen. Den brede tværfaglige sammensætning betyder også, at deltagerne har en meget differentieret erhvervsbaggrund.

Næsten alle deltagere er fagligt aktive på arbejdspladsen og/eller i fagbevægelsen. De fleste arbejder fuldtid inden for deres fagområde, dvs. de har fuldtidsarbejde ved siden af Grænseland. Hovedparten har en skolebaggrund, som består af folkeskolens 9.-10. klasse. Enkelte har hf- eller HH-eksamen. Hovedparten af deltagerne har – eller er ved at få – enten en faglært og ufaglært uddannelse. Dog har enkelte deltagere en korterevarende erhvervsuddannelse.

Deltagersammensætningen tegner et karakteristisk billede af målgruppen for Grænseland: Det er unge, hvis baggrund primært er arbejdslivserfaring og erhvervsfaglig uddannelse frem for en boglig uddannelsesbaggrund. Det er fagligt aktive medlemmer af et LO-forbund, det vil sige unge, som har erfaringer med organisationsarbejde og for enkeltes vedkommende også partipolitisk arbejde. Og det er unge, som – med forskellige personlige og karrieremæssige motiver – har lyst til at

gennemføre en langvarig, alsidig, handlingsrettet fagforeningsuddannelse, der kvalificerer bredt til undervisningsopgaver og iværksættelse af projekter og aktiviteter.

### 3.5.2. Kvalificere ungdomsarbejdet i fagbevægelsen – og uden for

Hovedparten af deltagerne har tilknytning til fagligt ungdomsarbejde i forvejen. Mange deltagere er aktive i et ungdomsudvalg på ansøgningstidspunktet – flere som formand eller forkvinde for ungdomsudvalg. Mange har eller har haft tillidsposter i lærlingeafdelinger, distriktsungdomsudvalg, LO-Ungdom i amtet, elevorganisationer samt tillidsposter i bestyrelser og udvalg i de lokale fagforeninger samt for enkeltes vedkommende også i forbundsudvalg. En del har også tillidsposter på deres arbejdsplads. Kun få af deltagerne har hverken tillidsposter eller er aktive i ungdomsarbejdet. Deres tilknytning til fagbevægelsens ungdomsarbejde har bestået i deltagelse i lærlinge- eller faglige ungdomstræf, men uden at deltage i lokalt ungdomsarbejde eller fagligt arbejde på arbejdspladsen.

De mange tillidsposter i ungdomsarbejdet eller det faglige arbejde på arbejdspladsen viser, at deltagerne generelt har en faglig erfaringsbaggrund og interesse i fagligt (ungdoms-)arbejde. Kombinationen af, at ville kvalificere og udvikle sig personligt samtidig med et engagement i fagforeningsarbejde er en væsentlig drivkraft bag ønsket om at komme med på Grænseland. Deltagernes stærke tilknytning til det faglige ungdomsarbejde er ikke overraskende i betragtning af, at uddannelsen henvender sig til initiativrige, unge LO-medlemmer, som er involverede i – eller interesserede i – at undervise eller på anden måde iværksætte aktiviteter for unge. Flere af deltagerne peger direkte på, at de betragter uddannelsen som led i kvalificering af ungdomsarbejdet. For disse deltagere har uddannelsen både et personligt perspektiv og et klart (fag)foreningsperspektiv.

En vigtig bevæggrund for at søge og deltage på en tværfaglig uddannelse som Grænseland er for deltagerne, at de kommer til at arbejde sammen med andre unge, som interesserer sig for ungdomsarbejde, hvad enten det er i eller uden for fagbevægelsen. Mange steder fortæller deltagerne om, at ungdomsarbejdet går trægt med relativt få aktive personer til at gøre arbejdet. Samtidig er der også stor interesse for at arbejde på tværs af fagforeningerne. Flere giver udtryk for, at de har mere tilfælles med fagligt aktive unge fra andre fagforeninger og forbund, end med *“de voksne”* i deres egen fagforening. Det spiller en stor rolle at komme til at uddanne sig sammen med andre unge fagligt aktive, som interesserer sig seriøst for ungdomsarbejdet, og som er villige til at *“gøre noget”*. Tværfagligheden og kulturforskelle ses som en mulighed, en chance eller en berigelse, frem for det modsatte: Forbundsegoisme. For de unge tæller det stærkere, at man er ung og interesserer sig for unge – og ikke kun i ens eget forbund.

Men det er ikke alle, der har et entydigt fagforeningsperspektiv på at gennemføre uddannelsen. Nogle ser uddannelsen som led i en bredere interesse for at arbejde (sammen) med unge både i og uden for fagbevægelsen. Det er bl.a. et udtryk for, at nogle deltagere i forvejen arbejder sammen med unge i andre sammenhænge end gennem det faglige arbejde. Flere arbejder med børn og unge som spejdere eller de er frivillige idrætsledere. For dem kan Grænseland lige så vel have et perspektiv i forhold til arbejdet med unge i andre sammenhænge uden for fagbevægelsen som til det faglige ungdomsarbejde.

### 3.5.3. Fremtidsperspektiver – kvalificering og karriere

Selv om deltagerne forventninger til uddannelsen er mange og differentierede, så knytter deres forventninger sig i meget vid udstrækning til ungdomsarbejdet. Hovedparten af forventningerne drejer sig om erhvervelse af kvalifikationer, som kan forbedre ungdomsarbejdet i fagbevægelsen. Disse forventninger hænger sammen med karakteren af det lokale ungdomsarbejde. Deltagerne – som for de flestes vedkommende er aktive i ungdomsarbejdet – karakteriserer det lokale ungdomsarbejde som vanskeligt eller trægt. De udtrykker i høj grad ønske om ny inspiration til forbedring af det lokale ungdomsarbejde og forventer at Grænseland kan bidrage med nye spændende metoder og værktøjer. Desuden er oplysningsarbejde og rekruttering af flere unge til ungdomsarbejdet et højt prioriteret interesseområde. Samlet set vil deltagerne gerne gøre ungdomsarbejdet bedre og mere perspektivrigt.

Det mest udbredte ønske om en fremtidig jobfunktion hos deltagerne er ønsket om at blive underviser i bred forstand, det vil f.eks. også sige projektansat udvikler. Det er især i den forbindelse, deltagerne ser en mulighed for både at kvalificere sig personligt og samtidig kan se en karriere eller anden fremtidig beskæftigelsesmulighed for sig. Højt på listen står ønsket om at blive tilknyttet fagbevægelsens gæsteundervisning på skoler, det såkaldte skolekontakt-arbejde, dvs. de vil gerne gennemføre besøg og undervisning på folkeskoler, tekniske skoler og handelsskoler som repræsentanter for fagbevægelsen. Denne interesse er for nogles vedkommende forbundet med kritik af det eksisterende skolekontakt-arbejde. Deltagerne indstilling er, at de med den fornødne undervisning vil kunne gøre skolekontakt-arbejdet bedre, end det foregår i dag. For fagbevægelsen er det da også en vigtig opgave at styrke det opsøgende arbejde i folkeskolen og kontakten til folkeskoleeleverne. Meget tyder på, at der er store fordele forbundet med, at fagligt aktive unge får mulighed for at repræsentere fagbevægelsen som gæstelærere. Det betyder f.eks., at eleverne i højere grad får mulighed for at møde en repræsentant for fagbevægelsen, som de alders- og holdningsmæssigt kan identificere sig med. Sandsynligvis vil de opleve undervisningen som mere vedkommende. Samtidig er det at være gæstelærer i folkeskolen en funktion, som mange unge aktive gerne vil give sig i kast med, hvilket også illustreres af grænsejægerne ønsker om at blive i stand til at varetage og forny undervisning i folkeskolen som gæstelærere.

Flere deltagere har også ambitioner og ønsker om at komme til at arbejde mere eller mindre professionelt som undervisere inden for FIU eller i fagligt regi. Enkelte deltagere har som perspektiv, at de gerne vil kvitte deres nuværende job til fordel for et fast, fuldtids underviserjob i fagbevægelsen. For dem er Grænseland ensbetydende med en mulighed for at gå i gang med et helt andet karriereforløb, et andet liv. Det handler således ikke alene om at gøre det faglige ungdomsarbejde bedre, men også om selv at få et andet og bedre arbejdsliv. Professionsperspektivet gør sig især gældende blandt de deltagere, som i forvejen varetager undervisningsopgaver i forbindelse med deres faglige (ungdoms)arbejde, og som gerne vil fortsætte med det. Men interessen for at blive underviser hænger også sammen med en generel kritik af det nuværende det eksisterende FIU-system og opmærksomhed omkring behovet for at gøre noget ved, de vanskeligheder fagbevægelsen oplever med at engagere unge:

*“Jeg mener, at man i FIU mangler unge undervisere, og det derfor er meget vigtigt at uddanne unge undervisere, og det på en måde, så vi kommer ud af den traditionelle måde at undervise på. Det vil sige, at det skal være en ung, som underviser de unge og meget mere på de unges præmisser. Derved tror jeg på, at vi kan få skabt en større interesse for fagbevægelsen iblandt de unge.”*  
Peter, grænsejæger, Hold 2

En undersøgelse af FIU-underviserne fra 1997 dokumenterer, at der er få unge undervisere og at aldersgennemsnittet for FIU-undervisere er højt (jf. Bering og Sommer 1997) og inden for mange typer af ungdomsarbejde er der ganske positive erfaringer med ung-til-ung metoder, hvor unge har ansvaret for at oplyse, undervise og vejlede andre unge (jf. Mørch og Laursen 1998 og Laursen og Mørch 1998). Derfor kan der være noget der taler for, at der reelt eksisterer et behov for at have flere unge undervisere i fagbevægelsen, som yngre deltagere i højere grad vil kunne identificere sig med alders- og holdningsmæssigt. Det vil kunne have den effekt udadtil at synliggøre, at fagbevægelsen også kan være et sted for unge mennesker og deres aktivitet. Det har vist sig vanskeligt at opfylde dette behov med uddannelsen, da deltagerne ikke får formelle underviserkvalifikationer gennem uddannelsen, men det er op til de enkelte forbund om man efterfølgende vil benytte og ansætte de pågældende som undervisere. Det har trods ønsket om at få flere unge undervisere i fagbevægelsen og FIU vist sig i praksis at være ganske vanskeligt for de unge at blive undervisere. Det skyldes bl.a. at FIU-systemet i de senere år har gennemgået – og stadig gennemgår – ganske store omstrukturingsprocesser, der som konsekvens har ført til færre fastansatte undervisere i fagbevægelsen. Og det hænger sammen med, at uddannelsen i sig selv ikke giver en formel underviserkompetence og at flere forbund derfor har været skeptiske overfor, om grænsejægerne er i stand til at varetage (professionelle) undervisningsopgaver. Endelig hænger det også sammen med, at det i praksis har vist sig at være en kompliceret affære at etablere deciderede meritgivende uddannelsesforløb i samarbejde med formaliserede uddannelsesinstitutioner, der både kan leve op til specifikke studiekrav og -ordninger og samtidigt være tænkt som fagforeningsuddannelse med fagbevægelsens problematikker i centrum.<sup>18</sup>

Selvom mange deltageres primære interesse er at blive undervisere – eller projektansatte – i fagbevægelsen, ser de det ikke som en absolut forudsætning, at undervisningsarbejdet eller arbejdet med unge skal foregå i regi af fagbevægelsen. Det afhænger af, hvilke muligheder og former for støtte de efterfølgende tilbydes og får. Deltagerne er ikke blinde over for, at de kvalifikationer, de måtte tilegne i løbet af uddannelsen, kvalificerer dem bredere end til arbejdet i fagbevægelsen.

Men der er også deltagere, som ser Grænseland som mulighed for at kvalificere sig til en videre faglig karriere. Flere deltagere har på ansøgningstidspunktet ønsker om på et tidspunkt at stille op til valg som tillidsrepræsentant. På hold 2 blev to deltagere i løbet af uddannelsen valgt til tillidsrepræsentant på deres arbejdsplads. Begge var i forvejen talsmænd i den afdeling, hvor de senere blev valgt til tillidsrepræsentant. Den ene havde oprindeligt ingen planer om at stille op til kampvalg mod den siddende tillidsmand, men fik efter eget udsagn mod på at sige ja til kollegers opfordringer om at stille op, fordi Grænseland havde styrket ham i, at det var en udfordring, han godt kunne klare.

For flere deltageres vedkommende er der eksplicitte ønsker om at få et fuldtidsjob i en lokalafdeling som faglig medarbejder eller projektansat. Det er en stor gruppe af deltagerne, som gerne vil have en faglig karriere enten på arbejdspladsen eller i en lokal fagforening. De ser Grænseland som en mulighed for at kvalificere sig hertil.

---

<sup>18</sup> Det er også baggrunden for, at det trods intentionerne ikke er lykkedes at få etableret kompetencegivende uddannelsesforløb for 'de professionelle' i det faglige ungdomsarbejde under indsatsområdet Visionskurer. Til gengæld er det interessant, at der på de afholdte aktiviteter under indsatsområdet har deltaget enkelte etablerede og ældre deltagere fra fagbevægelsen, hvilket har været en styrke og særskilt kvalitet, da der eksisterer et behov for at ældre og etablerede kræfter deltager og engagerer sig i unges og det faglige ungdomsarbejdes diskussioner, således at unge og det faglige ungdomsarbejdes diskussioner ikke bliver ført isoleret af unge i ungdomsarbejdet.

### 3.5.4. Grænsejægerne ambivalente forventninger til fremtiden i fagbevægelsen

Grænsejægerne perspektiver med uddannelsen er mange og alsidige: Generelt vil de gerne gøre det eksisterende ungdomsarbejde bedre og mere perspektivrigt, særligt undervisnings- og oplysningsarbejdet (f.eks. skole-kontakt). For mange er uddannelsen en mulighed for personlig og faglig kvalificering, der kan bidrage til en faglig karriere. Fremtidsforventninger er primært knyttet til undervisningsarbejde og til at gøre faglig karriere i fagbevægelsen. Men de orienterer sig også bredere, ud over fagbevægelsen, både i forhold til arbejdet med unge og i forhold til fremtidigt undervisningsarbejde. Det hænger bl.a. sammen med en bekymring for mulighederne i fagbevægelsen. På den ene side forventer deltagerne, at fagbevægelsen honorerer den indsats, de gør ved at gennemføre uddannelsen, ved at støtte aktivt og give rum for aktiviteterne. De forventer, at deres bagland (afdeling eller forbund) vil støtte dem undervejs i uddannelsen. Og deltagerne har en klar forventning om, at fagbevægelsen (fagforening, forbund eller LO) vil gøre brug af dem og af den viden og de kvalifikationer de tilegner sig, både under og efter gennemførelse af uddannelsen:

*“Jeg forventer, at de støtter op omkring mig og vil være interesseret i fornyelse og give mig chancen efter endt uddannelse for at skabe udvikling og nyt liv i fagbevægelsen.”*

Mona, grænsejæger, hold 4

Men på den anden side er forventningerne ofte knyttet til en usikkerhed over for, om fagbevægelsen er åben overfor nye ideer og metoder i det faglige arbejde. Deres negative billeder af fagbevægelsen beskriver den som bureaukratiseret med tunge beslutningsprocesser, og som bestående af “gamle”, der ikke er åbne over for nye måder at gøre tingene på:

*“Det negative er ‘de gamle’, som har gjort tingene på samme måde de sidste 20 år, og som ikke ser nogen grund til at ændre på det.”*

Dennis, grænsejæger, hold 4

*“Jeg forestiller mig klart, at de stive grænser, der eksisterer i dag, bliver mere flydende, og at der bliver en bedre og større forståelse af ungdommen. Hvis fagbevægelsen ikke skal gå i total opløsning, skal der større fleksibilitet til. Spørgsmålet er så bare, om ‘de gamle’ tør slippe deres faste greb og tage nogle chancer.”*

Katja, grænsejæger, hold 2

*“Det negative er en konservativ fagforening (“skrankepaver”) og gamle forstenede tillidsfolk, som siger: Nej, det kan ikke lade sig gøre!”*

Kenneth, grænsejæger, hold 2

Flere grænsejægere beretter om faglige ledere i det lokale faglige arbejde, der generelt optræder afvisende overfor de unges ideer og interesser. Den holdning de unge oplever, at de faglige ledere eksplicit formidler til de unge er, at hvis de unge vil opnå noget i “bevægelsen”, så må de også kæmpe sig til det – underforstået: “Som vi selv gjorde”. Dermed er de faglige ledere også *implicit* med til at formidle en hierarkisk organisations- og debatkultur, der i praksis i høj grad grunder sig på både magtalliancer og -intriger. En organisationskultur som ser ud til højere grad at frastøde end at tiltrække unge i dag.

Selvom grænsejægerne gerne vil bruge den viden og de kvalifikationer, de tilegner sig på Grænseland, til at bidrage til en positiv udvikling og fornyelse af fagbevægelsen – ikke mindst med henblik på at forbedre vilkårene for medlemmerne og skabe et bedre samfund – så er de også en smule skeptiske overfor, om de vil blive støttet i og få mulighed for at realisere de visioner, de har på hjerte.

### 3.5.5. Hvad sker der med grænsejægerne?

Erfaringen er, at der sker utrolig meget med deltagerne i løbet af de 13 måneder uddannelsen varer. F.eks. er der flere af deltagerne, der fortæller, at de i uddannelsen har fået deres første positive erfaringer med uddannelse, hvor de har følt sig mindre sårbare over for at lide nederlag. Det skaber motivation for yderligere personlig udvikling og kvalificering. Uden at gå dybere ind i beskrivelsen af, hvad grænsejægerne lærer i løbet af uddannelsen og hvordan de i deres faglige arbejde bruger, det de har lært, hersker der ingen tvivl om, at de udvikler sig meget fagligt, og at mange udvikler sig personligt. De bliver mere modne. Der sker forskellige ting i deres liv socialt og fagligt. Det er ikke bare mentalt, at grænsejægerne flytter sig i løbet af uddannelsen. Mange flytter også bopæl i løbet af uddannelsen. Der synes at være en tendens til, at uddannelsen giver mod på at bryde op og starte på noget andet. Her skal man også tage i betragtning, at mange deltagere ikke er mere bundet i deres dagligdag, end at de har mulighed for at flytte. Selve det pres, der ligger på dem i forhold til ungdomsarbejdet, inspirerer nogle gange også til, at de flytter til andre byer – især større – hvor vilkårene for ungdomsarbejdet er bedre. I de større byer er der som regel flere aktive i ungdomsarbejdet, flere midler til arbejdet og bedre muligheder for at knytte kontakt til andre. Mobilitet bliver også set som en mulighed for at kunne gøre hurtigere faglig karriere, end der umiddelbart er udsigt til i den lokale afdeling. Hvis der ikke er udsigt til eller signaler om en lokal faglig karrieremulighed, så kan grænsejægerne ønske om faglig karriere gå forud for loyalitet i forhold til lokalafdeling, arbejdsplads og endog familierelationer:

*“Jeg søger også konsulentstillinger i fagbevægelsen i andre byer, selv om jeg har en kæreste her.”*  
Tina, grænsejæger, hold 2

Erfaringer fra Grænseland viser, at uddannelsen også kan have helt andre funktioner for deltagerne, end det var forudsat fra underviserne og fagbevægelsen. Det sidste kan i høj grad være kontroversielt, især for LO-forbundene, som finansierer deltagernes uddannelse. Nogle forbund har fået den erfaring, at enkelte deltagere umiddelbart efter at have gennemført uddannelsen forlader forbundet eller endog fagbevægelsen til fordel for arbejde i andre sammenhænge. Det er kontroversielt, fordi forbundenes perspektiv først og fremmest er et forbundsperspektiv (og et fagbevægelsesperspektiv) med udgangspunkt i forbundets fagpolitiske standpunkter og målsætninger. Omvendt har flere deltagere også et *”professionelt”* sigte med deres deltagelse og ønsker om at blive ansatte i fagbevægelsen. Det har været med til at skabe forskellige forventninger til og blandt grænsejægerne om deres fremtidsperspektiver i fagbevægelsen og hos det respektive forbund, der har sendt dem af sted på uddannelsen.<sup>19</sup> Det kræver en fremsynet uddannelsespolitik for et forbund at se det positive i, at det (potentielt) medvirker til at uddanne medlemmer til at blive projektledere i andre sammenhænge i fagbevægelsen – eller måske endda uden for fagbevægelsen. Et sådant synspunkt kan f.eks. være begrundet i, at forbundet, uanset hvad uddannelsen fører til, dels prioriterer kvalificering af aktive fagforeningsmedlemmer, og dels medvirker til at

<sup>19</sup> I den forstand er det positivt, at flere forbund har taget initiativ til at føre samtaler undervejs i forløbet med deres fagligt aktive deltagere. Det har været vigtigt at styrke kontakten mellem grænsejægerne og deres respektive forbund (oftest ungdomskonsulenten) med henblik på at få klarhed over de gensidige – og ofte forskellige – forventninger, de respektive parter har til hinanden under og efter uddannelsesforløbet. Et eksempel på denne udvikling er, at Specialarbejderforbundet i Danmark (SiD) har fastlagt en klar målsætning for SiD-unges deltagelse i Grænseland, hvor det som hovedformål vægtes, at Grænseland kvalificerer fortrinsvis aktive unge i forhold til det faglige ungdomsarbejde. I målsætningspapiret opstilles der klare målsætninger for og forventninger til, hvilke opgaver og funktioner grænsejægerne efter endt uddannelse kan varetage. Endelig præciseres det, at både forbundet og grænsejægerne har ansvar for, at deltagernes erfaringer og kvalifikationer efter endt uddannelse bliver brugt i forbundet.

demonstrere, at fagligt arbejde og fagforeningsuddannelse også kan indeholde et karrierespæktiv. Kalkulen er, at forbundet med denne politik måske mister nogle veluddannede aktive medlemmer, men samtidig får et ry som udviklingsorienteret, som vil kunne rekruttere andre aktive medlemmer.

### 3.6. Individualiseret "*arbejderungdom*" en udfordring for fagbevægelsen?

"Unge mennesker er farlige fordi de er fremtiden."  
Ulrich Beck 1997

Fagbevægelsens problemer med at engagere unge mennesker i organisationen og dens faglige ungdomsarbejde er ikke kun en midlertidig krise i relation til små ungdomsårgange eller problemer med individualistiske unge, der *fravælger* fagbevægelsen på grund af deres *mange muligheder* for at deltage i andre kulturelle og sociale fritidsaktiviteter. Fagbevægelsens (og andre store organisationers og partiers) "*ungdomsproblem*" har også at gøre med økonomiske, sociale og kulturelle forandringer af samfundet. Men de har også sammenhæng med inadækvate strukturer, beslutningsfora og politikker. I fagbevægelsen kan det betegnes som en krise for ungdomsarbejdets 'normalstatus'. Set i forhold til den tidligere beskrevne historiske udvikling af ungdomsarbejdet i fagbevægelsen, så foregår rekruttering og socialisering til fagligt ungdomsarbejde ikke længere med samme *automatik* som tidligere. Der er ikke længere en umiddelbar 'loyalitet' i forhold til fagbevægelsen (jf. de tidligere citerede undersøgelser af unges syn på fagbevægelsen og dens arbejdsopgaver). Og loyaliteten genfindes heller ikke ubetinget i forhold til de unge aktive i fagbevægelsen. Unge aktive i fagbevægelsen har deres egne syn på, hvad de synes er relevant at arbejde med i ungdomsarbejdet, og de har også markante syn på det faglige arbejde på arbejdspladserne og i de lokale fagforeninger. Det er på den baggrund, at der kan tales om, at de sociokulturelle forandringer skaber brud i 'det normale' ungdomsarbejde. Unge og ungdomsarbejdet i fagbevægelsen (Mindscope) stiller spørgsmålstejn ved eksisterende normer, værdier og traditionsbårne mønstre i fagbevægelsen.

Individualiserede unge, som der tales om i fagbevægelsen, og som mange forskningsresultater synes at pege på, kan i vid udstrækning ses som en konsekvens af en omfattende krise for det normale i fagbevægelsen – og i andre traditionelle organisationer og politiske partier. Unge overtager ikke uden videre normer og værdier fra "*den gamle kulturelle model*". De søger efter "*en ny kulturel model*" (jf. Zoll 1989, 1992 og 1993). Som det bl.a. fremgår af de uddannelsesaktiviteter, Mindscope har gennemført, så har forsøget på ændring af den gamle kulturelle model gennem udvikling af et nyt selvstændigt ungdomsarbejde i fagbevægelsen ikke kun negative eller problematiske sider – som det ellers kommer til udtryk i meget af den interne diskussion i fagbevægelsen af Mindscope – og den er heller ikke udtryk for, at unge er egoistiske eller usolidariske. Der ligger i høj grad et samfundsmæssigt ansvar og en lyst til forandring af samfundsmæssige forhold og udviklinger, som unge i fagbevægelsen finder problematiske. Man kan derfor lige så vel tolke de sociokulturelle forandringer som en mulighed for revitalisering af det faglige ungdomsarbejde – og af fagbevægelsen.

Men man skal ikke være blind for, at der er tale om nogle ganske omfattende sociokulturelle forandringer af samfundet, hvor ikke mindst omfattende forandringer af lønarbejdets status og betydning har stor betydning for fagbevægelsen som kollektiv lønmodtagerorganisation. Forandringer i vort forhold til arbejdet er en modsigelsesfuld proces. På den ene side får lønarbejdet



voksende samfundsmæssig betydning i vort økonomiske, sociale og kulturelle liv. Lønarbejde er i dag normalen for begge køn. Men på den anden side afkortes lønarbejdstiden i det samlede livsforløb, bl.a. på grund af senere indgang på arbejdsmarkedet og en længere gennemsnitlig levetid. Lønarbejdet betyder både mere og mindre. Dertil kommer, at lønarbejdet skifter karakter som følge af ny teknologi, nye arbejdsorganiseringer og forskydninger mellem erhvervssektorer (mere servicearbejde). De hastigere forandringer af arbejdslivet betyder, at generationsmæssige 'normalbiografier', hvor f.eks. den ufaglærtes søn helst skal have en faglært uddannelse, og arbejdets karakter af noget stabilt og livsvarigt tenderer at smuldre. Derved bliver arbejdets konkrete udformning og den enkeltes forhold til arbejdet – og de dertil knyttede organisationer – langt mere komplekst (jf. f.eks. Sennett 1999 og Hochschild 1997). De principielle grundholdninger til arbejdet, som fagbevægelsen i høj grad er bærere af, f.eks. at arbejdet er (fysisk) hårdt og forbundet med pligtopfyldelse, pålidelighed, loyalitet og forbundet med ansvar for andre, opofrelse, selvfornægtelse og ansvar for familien har ikke samme gyldighed. Denne protestantiske arbejdsetik er under forandring. Flere undersøgelser peger på, at unge har mere individualistiske orienteringer i forhold til deres arbejde (f.eks. Baethge, Hantsche, Pelull og Voskamp 1988, Simonsen 1993, Zoll 1993 og Simonsen og Katznelson 2000).

En større tysk undersøgelse af erhvervsaktive unge peger på, at unges orienteringer mod erhvervsarbejde er med til at opløse den traditionelle (kollektive) arbejdsmoral, selvom arbejdet stadig har stor betydning for den enkeltes udfoldelse af egen personlighed og identitet (Baethge, Hantsche, Pelull og Voskamp 1988 og Baethge 1994). Kvalitativt har arbejdet faktisk fået en større identitetsrelevans for unge, fordi andre meningsdannende sociale og kulturelle systemer, især familie og religion, har mistet betydning (ibid.: 235). Men samtidig udgør arbejdet i stadig mindre udstrækning *"krystallisationspunktet for kollektive erfaringer og grundlaget for social og politisk identitetsdannelse"* (Baethge 1994: 245). Baethge mener, at dette er medvirkende til en øget ligegyldighed eller distanceret holdning til fagforeninger.

Konsekvensen af de unges individualiserede arbejdsorienteringer er, at deres utilfredshed med arbejdet primært kommer til udtryk i individuelle reaktioner: De unge vægrer sig, forsøger at orientere sig i andre retninger, søger efter et nyt job – men de unge forsøger sjældent at opløse deres frustrationer over arbejdsforhold i kollektive aktioner eller ved at inddrage den fagforeningsmæssige interessevaretagelse på arbejdsmarkedet. En skyggeside af de unges individualistiske arbejdsorientering er en tendens til udelukkende at vende problemer og vanskeligheder på arbejdsmarkedet mod dem selv og se eventuel fiasko i individuelle termer.

For fagbevægelsen kan det være nødvendigt, at tage hensyn til de unge og deres forskellige orienteringer og ønsker. En præmis for at de unge vil indgå i organisationsarbejde og kollektive former for interessevaretagelse ser ud til at være, at de aktiviteter, de unge deltager i – og har mulighed for at deltage i – opleves som meningsfyldte i forhold til, hvor de er i deres ungdomsliv. Fagbevægelsens ungdomsindsats må netop ses som et forsøg på bl.a. at indtænke unges hverdagsorienteringer og kvalifikationsønsker i såvel organisation som politik. Men at det ikke er en simpel udviklingsproces ses af den interne diskussion blandt unge i fagbevægelsen og mellem unge og ældre i fagbevægelsen. Eksempelvis er det en udvikling, som finder sted inden for en række spændingsfelter og kampe om definitionsret: Er Mindscope-aktiviteterne blot et professionaliseret kursustilbud og resultaterne at sammenligne med en af fagbevægelsen skabt ungdomsklub eller er det udtryk for udvikling af en ny kulturel model i fagbevægelsen? På den ene side rummer ungdomsindsatsen ansatser til selvstændige faglige eller politiske udviklinger af fagbevægelsen, hvad der kan synes ganske vigtigt for at engagere unge i det faglige

(ungdoms)arbejde. På den anden side er der også en fare for, at den bidrager til minimering af interessen for udvikling af fagbevægelsens arbejdspladsrettede aktiviteter og strategier, f.eks. visionen om det udviklende arbejde. Bidrager Mindscope til en selvstændiggørelse af fagbevægelsens aktiviteter og uddannelser for unge, og hvad er i givet fald konsekvensen i forhold til de tværfaglige aktiviteter og interne uddannelser i fagbevægelsen, hvis den udvikling betyder, at unge ikke længere deltager på FIU-kurser eller faglige aktiviteter sammen med andre generationer i fagbevægelsen? Bidrager Mindscope i sidste ende til et (for) selvstændigt ungdomsarbejde?

Unge synes i højere grad at stille krav til både deres hverdags- og arbejdsliv om, at de personligt skal kunne identificere sig med de ting, de foretager sig. En orientering der indebærer den dobbelthed, at de unge på den ene side er mere selvstændige og personligt engagerede i deres arbejde end tidligere. Men på den anden side er de også mere kritiske over for arbejdet, fordi de netop stiller krav om, at de skal kunne identificere sig med det, og det skal være personligt udviklende. Selvopførelse afløses tendentielt af et krav om selvtilfredsstillelse. Ansvar for andre afløses tendentielt af ansvar for eget liv. Slagmarken for selvtilfredsstillelse er ikke nødvendigvis længere den omliggende verden, f.eks. arbejdspladsen, men personen selv, med krop og bevidsthed. Holdningen til arbejde, uddannelse, fællesskaber inderliggøres. Der synes at blive lagt et personligt pres på den enkelte til at tage ansvar for eget liv, egen kvalifikationsudvikling, egen løn og egen sundhed (jf. Beck 1997a, Furlong og Cartmel 1997 og 1997a). Denne udvikling, hvor man i højere grad føler det som et personligt ansvar at sikre sig et bedre (arbejds)liv, kan medvirke til orienteringsløshed og usikkerhed over for, hvad de faglige strukturer og fagbevægelsen kan bidrage med. Sådanne udviklingstendenser fører til, at kravene til det faglige ungdomsarbejde på en gang skal kunne bidrage til selvtilfredsstillelse og bidrage til at mindske orienteringsløsheden for den enkelte. Meget taler for, at de problemer, fagbevægelsen har med at få unge til at engagere sig i det faglige (ungdoms)arbejde, blandt andet hænger sammen med, at unge stiller sådanne krav til det faglige organisationsarbejde. Og måske endda stiller større krav, da organisationsarbejde i fagbevægelsen som hovedregel er frivilligt og ulønnet, hvorimod deres arbejds løn i det mindste kan kompensere noget for lønarbejdets eventuelle utilfredsstillende karakter, rutiner og underordningsstrukturer.

### **3.7. Mindscope – appendiks eller bud på fagbevægelsens fremtid?**

LO's og FIU's ungdomsuddannelsesindsats Mindscope er det største enkelttiltag, fagbevægelsen har taget for at prøve at imødegå de vanskeligheder, der de seneste år har været med at engagere unge i fagligt arbejde – og i fagforeningsuddannelsen. Ud fra deltagerantallet på aktiviteterne har Mindscope været en succes, da det er lykkedes at få unge til igen at deltage i FIU-aktiviteter på samme niveau, som inden det store fald i unges FIU-deltagelse i starten af 1990'erne. Det indikerer, at Mindscope har formået at skabe et (ungdoms)miljø, hvor unge gerne vil og oplever det interessant at deltage i (uddannelses)aktiviteter arrangeret af fagbevægelsen. Mindscope har formået at behandle emner, unge oplever som relevante, og som de gerne vil diskutere og engagere sig i. Men det er ikke bare indholdet, der appellerer til de unge. Det er også den måde aktiviteterne er tilrettelagt på. For aktiviteterne rettet mod de unge med ingen eller få erfaringer med faglig aktivitet – de såkaldte Future-Raids – er kombinationen af action- og eventprægede elementer og holdningsprægede diskussioner af forskellige samfundsmæssige emner med til at skabe et billede af, at fagligt arbejde og politiske diskussioner ikke behøver at være kedeligt, men både kan være oplysende, sjove og interessante. Desuden har det en stor betydning for de unges interesse for at deltage, at der er skabt et socialt fællesskab mellem unge LO-medlemmer på Mindscopes

aktiviteter. De sociale relationer og mulighederne for at knytte venskaber med andre unge fra hele landet og fra forskellige forbund er en vigtig motivationsfaktor for mange af deltagerne, hvilket kan give de unge gode muligheder for at knytte faglige netværk på tværs af regioner og fagområder, hvad der er flere eksempler på.

Erfaringerne fra Mindscope peger også på, at unge involverer sig og føler sig engagerede i det faglige organisationsarbejde, når de selv har mulighed for at sætte aktiviteter i gang og aktiviteterne er centrale i forhold til deres interesser og orienteringer i livet. Mange aktive unge vil gerne have nogle redskaber til at skabe såvel fornyet aktivitet som forandring i deres lokale ungdomsarbejde. Derfor har der blandt unge i det faglige ungdomsarbejde været en stor interesse for at deltage i Mindscoptes forsøgsarbejde med bl.a. at udvikle ungdomspædagogiske metoder, der i højere grad kan involvere og engagere unge i fagligt (ungdoms)arbejde og dets udvikling, f.eks. ved at eksperimentere med beslutningsstrukturer og –processer. Men ungdomsindsatsens aktiviteter peger også på, at der er unge som gerne vil diskutere fagbevægelsens arbejde og interessevaretagelse. På Mindscoptes aktiviteter er der blevet taget grundlæggende diskussioner af emner og problemstillinger, der sjældent diskuteres i det faglige ungdomsarbejde, f.eks. er det faglige ungdomsarbejdes funktion og opgave blevet sat til diskussion. Og fagbevægelsens problemer og udviklingsmuligheder på arbejdsmarkedet er ligeledes blevet behandlet. Eksempelvis er det blevet diskuteret, hvad forandringerne på arbejdspladserne de seneste år (f.eks. nye lønformer og nye arbejdsorganiseringer som selvstyrende grupper, DUA-principper, medarbejderudviklingssamtaler og timesagsstyring) betyder for fagbevægelsens og tillidsvalgtes funktioner og opgavevaretagelse i dag. Deltagere har undervejs beskrevet det som, at der er blevet taget mange af ”*de voksnes diskussioner på de unges præmisser*”. Diskussioner der sjældent behandles i det faglige ungdomsarbejde, men som er yderst relevante for at skabe interesse for og kvalificere unges deltagelse i det etablerede faglige arbejde. Det viser, at der også er unge, som rent faktisk er interesseret i at diskutere det faglige arbejde og fagbevægelsens interessevaretagelse og politikudvikling.

Erfaringerne fra den længerevarende projektuddannelse Grænseland for fagligt aktive unge er, at der er en del unge som gerne vil arbejde aktivt for at forbedre og forny fagbevægelsen og det faglige arbejde. Mange vil gerne tilknyttes funktioner og opgaver i fagbevægelsen, som de finder påkrævet at udvikle og hvor de samtidigt ser personlige og kvalifikationsmæssige udviklingsmuligheder, f.eks. skolekontakt-arbejdet. For flere deltageres vedkommende er det også et eksplicit ønske (på sigt) at blive ansat i fagbevægelsen, som underviser, projektansat eller faglig medarbejder. De er motiverede af en interesse for og ønske om at kunne kvalificere det faglige arbejde og den kollektive interessevaretagelse kombineret med de personlige udviklingsperspektiver og muligheder for et andet og mere spændende arbejdsliv. De ser Grænseland som en god mulighed for at tilegne sig de fornødne kvalifikationer, der kan give adgang til en faglig karriere efterfølgende. Men mange oplever også, at der i fagbevægelsen kan være en del modstand mod den fornyelse fagligt aktive unge er fortalere for. Nogle gange fordi de etablerede valgte og ansatte ser unge som en trussel mod deres egen position. Erfaringerne fra fagbevægelsens ungdomsindsats indikerer, at fagbevægelsens problemer med at engagere unge også hænger sammen med et forhold flere unge aktive peger på, nemlig at unge savner muligheder for adgang til beslutningsprocesser og -fora i fagbevægelsen. De unge fagligt aktive deltagere fortæller, at de oplever det som svært at opnå reel indflydelse på de politiske beslutninger i afdelinger og forbund, der ofte er baseret på alliancer og allerede indgåede aftaler. Derfor kan det virke problematisk, når man – på, trods af efterspørgslen efter unge kræfter – hører ledere i det etablerede faglige arbejde udtale: ”*De unge må og skal kæmpe sig til magten*”. Underforstået som de selv

gjorde, da de var unge. Konsekvensen er, at en stor del af de unge tager deres gode tøj og forsvinder – og de der bliver i organisationen, risikerer at blive tilpasset den traditionelle og etablerede del af fagbevægelsen, som den er i dag. Risikoen er, at unge kommer til at påtage sig arbejdet med ”*gårsdagens problemer*” og ikke med ”*nutidens og fremtidens problemer*” for fagbevægelsen, f.eks. dem som de unge aktive på Mindscope-aktiviteterne anser for betydningsfulde og vigtige for fagbevægelsen. Det centrale spørgsmål bliver da: Hvordan kan fagbevægelsen blive bedre til at integrere og inddrage unge i fagbevægelsens arbejde og dens politikudvikling, det vil sige udvikling af det, fagbevægelsen tager sig af? Det er i bund og grund et spørgsmål om en grundlæggende demokratisering af fagbevægelsen, på arbejdspladserne og i samfundet.

Måske hænger det sammen med, at den etablerede del af fagbevægelsen bevidst eller ubevidst opfatter unge som et problem frem for *også* som et potentiale. Unge fremtræder som et problem for fagbevægelsen ud fra en exit-betragtning: De unge har svigtet og forladt fagbevægelsen og det faglige arbejde, hvad skal vi gøre for igen at få dem indenfor? Trylleformularen – det organisatoriske fix – er at lave nogle synlige aktiviteter, der kan sikre, at unge får et godt billede af fagbevægelsen og dermed skabe basis for at rekruttere til det faglige ungdomsarbejde. Det ser ud til, at mange unge deltagere oplever, at Mindscope-aktiviteterne er tilrettelagt på deres præmisser og med hensyn til deres interesser samt ganske væsentligt, at de på aktiviteterne har mulighed for både at komme til orde og at der bliver lyttet til dem. På aktiviteterne bliver der givet stemme (voice) til de unges egen holdningsdannelse. Derimod er det mere tvivlsomt, om de unges holdninger til og anderledes måder at ville diskutere forskellige politiske og faglige emner spiller ind på fagbevægelsens øvrige aktiviteter og diskussioner af den fremtidige interessevaretagelse og politikudvikling. Derfor er det værd at forholde sig en smule skeptisk over for i hvilket omfang aktiviteterne reelt er et talerør for unge. Det kræver, at unge oplever, at der er lydhørhed generelt i fagbevægelsen for deres holdninger og orienteringer. En mere radikal målsætning for ungdomsindsatsen ville være, at de unge i højere grad blev inddraget i fagbevægelsens politikudvikling og strategier til at gøre samfundet, arbejdspladserne og fagbevægelsen bedre og mere demokratisk. Men det ville også betyde, at man i fagbevægelsen var nødt til at tage eventuelt nye bud på fagligt arbejde og unges selvregulering af deres arbejds- og organisationsliv alvorligt. Hvis ønsket er, at unge skal motiveres til at involvere sig i stigende grad i det faglige arbejde kræver det, at unge ikke kun oplever, at der bliver lyttet til dem partikulært på Mindscope-aktiviteterne, men at de kan se, at deres engagement og diskussioner indgår i en konstruktiv dialog om fagbevægelsens og det faglige arbejdes udvikling.

Uddannelsesaktiviteterne under ungdomsindsatsen har haft til formål at profilere og kvalificere det faglige ungdomsarbejde samt vise, at fagbevægelsen gerne vil være en platform for unges holdningsdannelse og meningsudveksling. Men det er værd at spørge til, hvor koblingen til den etablerede del af fagbevægelsen og dens øvrige uddannelsesaktiviteter er. Hvilke muligheder og hvilken indflydelse er det, de unge har fået del i? Det er svært at se, hvordan erfaringerne fra ungdomsindsatsen har et større perspektiv end at få liv i ungdomsarbejdet, hvis ikke resultater og erfaringer også tænkes som en integreret del af det faglige arbejde. Dette er en mulig konsekvens af, at man fra centralt hold i fagbevægelsen tænker de unge som en særlig gruppe, der skal laves særlige tiltag for. I udgangspunktet er det fornuftigt at give plads til udviklingsarbejde særligt for unge i fagbevægelsen, men hvis der ikke er koblinger mellem på den ene side (uddannelses)aktiviteterne i det faglige ungdomsarbejde og på den anden side faglige aktiviteter på arbejdspladser, lokalafdelingerne og forbund samt i fagbevægelsens øvrige uddannelsesinitiativer generelt, kan det være svært at se, hvordan de unge skal blive motiveret for at indgå i de voksnes

faglige arbejde på sigt og dermed både være med til at påvirke og sikre den faglige aktivitet fremover.

En strategi for det faglige ungdomsarbejde fremover er at kæmpe for, at ungdomsarbejdet både er en integreret del i organisationen og et vækstmiljø for alternative ideer og organisationsformer. Det faglige ungdomsarbejde må og skal befinde sig i et spændingsfelt mellem tilkæmpede magtpositioner og vanetænkning på den ene side og åbne indflydelsesmuligheder og utopisk tænkning på den anden. Det faglige ungdomsarbejde er nødt til at forholde sig til, hvordan unge opnår indflydelse i organisationen samtidigt med, at det er nødvendigt at forbeholde sig ret til at sætte spørgsmålstejn ved det bestående og gøre tingene på en anderledes vis. En vigtig pointe er, at de unge både får en legitim adgang til politiske beslutningsfora, men også mulighed for at udvikle sig selv på afstand af krav og bestemmelser. F.eks. kan det være nødvendigt at indtænke erfaringerne fra ungdomsindsatsen i det øvrige udviklingsarbejde i fagbevægelsen med henblik på at udvikle kursus- og uddannelsesaktiviteterne således, at de i højere grad orienterer sig i indhold og form mod yngre grupper af fagligt aktive og deres mulighed for at deltage i fagbevægelsens politikudvikling og demokratiseringsbestrebelse. Det er vigtigt at fagbevægelsens ungdomsindsats ikke bliver *et appendiks til*, men kommer til at være *en udviklingszone for* fagbevægelsen.

”Mennesker skaber historie, men de skaber den under  
betingelser, de ikke selv har valgt”  
*Karl Marx (citeret efter Larsen 2000)*

## **Kapitel 4: 4 fortællinger om fagligt aktives organisationsarbejde i et livshistorisk perspektiv**

I kapitel 4 og kapitel 5 vil der blive sat fokus på, hvad der kan skabe engagement og motivere unge til at deltage i foreningsarbejde, baseret på en række livshistoriske interviews med unge, der er aktive i forskellige faglige, politiske og sociale foreninger og bevægelser.

Dette kapitel 4 baserer sig på analyser og fremstillinger af 4 fagligt aktive unges erfaringer med og orienteringer mod organisationsarbejde inden for LO-området, som det fremtræder i deres livshistorier. Hensigten med analyserne er at søge nogle svar på, hvad der kan få unge til blive og ville vedblive at være aktive i det faglige og politiske arbejde. Men udover at skulle kunne pege på fagligt aktive unges motiver for deres engagement, er det også intentionen, at de 4 fortællinger skal kunne sige noget om:

- Hvad unge får ud af deres faglige aktivitet socialt, fagligt og personligt,
- hvordan unge oplever fagbevægelsen og dens aktiviteter og
- hvilke former for aktivitet og indhold i organisationsarbejde unge ser som mest perspektivrige samt
- hvilke muligheder for indflydelse unge oplever, at de har på de faglige organisationer som aktive

Kapitlet er opbygget således, at de 4 fortællinger først præsenteres og analyseres enkeltvist, inden der til sidst på tværs samles op på nogle af de temaer, de enkelte interviews rejser. Fokus vil være på, hvilke motiver fagligt aktive unge har for deres engagement. Analyserne baserer sig på hele interviewet og ikke kun de udvalgte tekststykker.

Analyserne af de 4 fagligt aktive unge er baseret på, hvad de unge selv har fortalt om dem selv og deres orienteringer i livet. Det er særligt fremtrædende træk ved fortællingerne, at de bl.a. peger på, hvordan unge orienterer sig i foreningslivet og hvordan deres baggrunde og uddannelses- og erhvervserfaringer spiller ind herpå. For nærmere om udvælgelsen af de aktive unge og interviewmetode henvises til *Appendiks: Mellem fakticitet & gyldighed - om undersøgelsesens tilrettelæggelse og metode* bagerst i afhandlingen. Det skal dog nævnes her, at den opgivne alder på de fagligt aktive unge, er den alder, de havde på interviewtidspunktet i sommeren 1999.

#### 4.1. Lotte – Præsentation & analyse af hendes fortælling

Lotte er 26 år. Lotte er kontoruddannet, og ansat hos Danmarks Socialdemokratiske Ungdom (DSU) på deres hovedkontor. Hun er bosat i en mindre by i nærheden af Roskilde, hvor hun bor i et parcelhus sammen med sin kæreste, der er automekaniker. Lotte er fagligt aktiv i det faglige ungdomsarbejde i HK og i LO. Hun er lokalpolitisk aktiv i Socialdemokratiet. Endelig er hun deltager på Grænseland.

##### Præsentation:

|                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Opvækst</b>                      | Lotte er opvokset i et parcelhus i en lille landsby uden for Roskilde sammen med sine forældre og en ældre søster. Lottes mor er uddannet pædagog og er i dag børnehaveleder. Hendes far er faglært uddannet, har altid været fagligt aktiv og er i dag forbundsansat. Begge Lottes forældre var aktive i DUI - Leg & Virke, som hun flere gange var på lejrture og rejser med i sin barndom.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Skolegang</b>                    | Lotte startede i børnehaveklasse i den lokale folkeskole, men skiftede til en privatskole, fordi hendes forældre var utilfredse med det faglige niveau. Lotte gik på privatskole fra 1.-10. klasse.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Uddannelsesbaggrund</b>          | Lotte afsluttede skolen med 10. klasses afgangseksamen. Derefter startede hun på en handelsskole (dengang EFG). Efter det første år på handelsskolen tog Lotte et år på en High School i Canada. Derefter fortsatte hun på handelsskolen, hvor hun færdiggjorde en 2-årig Højere Handelseksamen (HH). Hun kom derefter i lære i Socialdemokratiets partikontor i en periode med få lærepladser.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Erhvervsbiografi</b>             | Efter læretidens ophør blev Lotte ansat på en 1 ½-årig kontrakt som kontorassistent i Socialdemokratiet. Hun arbejdede bl.a. med den kommunale valgkamp og med at arrangere konferencer og desuden var hun sekretær for flygtningeudvalget i Socialdemokratiet. Da kontrakten ophørte var hun arbejdsløs i et par måneder inden hun fik job i HK-moduldata i Roskilde. Da det lukkede fortsatte hun sin ansættelse i HK-Roskilde, hvor hun fik mulighed for at bruge en stor del af sin arbejdstid på at lave ungdomsarbejde for HK-ungdom. Derefter fik hun ansættelse i DSU som økonomimedarbejder i efteråret 1998, hvor hun stadig arbejder. Hendes arbejde omhandler primært økonomi og medlemsregistrering. |
| <b>Politisk aktiv som 12-årig</b>   | Lotte blev politisk aktiv i en meget ung alder, da hun som 12-årig meldte sig ind i DSU. Da hun havde været aktiv i et par år fravalgte hun DSU for at begynde at spille fodbold og håndbold. I håndboldklubben blev hun træner for et drengehold sammen med en jævnaldrende pige. Lotte blev i handelsskoletiden igen aktiv i DSU, som hun var aktivist for i Next Stop Nevada og Next Stop Moskva.                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Elevrådsaktiv</b>                | Lotte var aktiv i elevrådet på handelsskolen. Hun kom ind i elevrådet, fordi der ikke var andre, der havde lyst til at opstille. I elevrådet var der et godt sammenhold og venskab mellem de aktive på tværs af årgangene på handelsskolen. Elevrådet stod bl.a. for at arrangere skolens fester. Lottes engagement i elevrådsarbejdet førte til, at hun blev elevrådsformand på handelsskolen. Lotte blev også aktiv i Landssammenslutningen af Handelsskoleelever (LH), hvor hun blev valgt til suppleant for forretningsudvalget. Gennem LH var hun med til at lave kampagner for at skaffe flere lærepladser til elever.                                                                                      |
| <b>Indgang til faglig aktivitet</b> | Lotte blev introduceret til det faglige ungdomsarbejde via elevrådsarbejdet, da hun blev opfordret til at deltage i et møde i HK-ungdom af andre elevrepræsentanter, der var aktive i HK-ungdom. Lotte har som aktiv i HK-ungdom været primus motor i at skabe fornyet aktivitet og skaffe flere aktive i lokalafdelingen, da hun fik skabt en alternativ organisering af ungdomsarbejdet (ved at oprette en såkaldt Agenttjeneste).                                                                                                                                                                                                                                                                              |

|                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Gennemført Grænseland</b> | Lotte har gennem de sidste 2 år gennemført uddannelsen Grænseland. Hun har brugt sin viden og sine erfaringer herfra til at kvalificere det faglige (ungdoms)arbejde.                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Jobpatrulje-ansvarlig</b> | Lotte var sidste år ansvarlig for den regionale koordinering af den landsdækkende <i>Jobpatrulje</i> (frivillige unge fra fagbevægelsen tager hver sommer rundt i hele landet og besøger arbejdspladser, hvor der arbejder unge, og oplyser om lønninger og regler). Det gik godt og hun fik efterfølgende mange skulderklap for sin indsats. Hun har derfor valgt at blive den ansvarlige koordinator for indsatsen i amtet igen i 1999. |
| <b>Lokalpolitisk aktiv</b>   | Lotte opstillede for Socialdemokratiet ved det seneste kommunalvalg og var meget tæt på at blive valgt. Hun blev lokalpolitisk aktiv i den lokale socialdemokratiske partiforening, dengang hun sammen med sin kæreste siden flyttede i parcelhus. I partiforeningen har hun været med til at lave flere lokale aktiviteter, der formår at kombinere det sociale og det faglige, f.eks. sildemøder og skovture for medlemmer.             |

#### 4.1.1. Demokratisk deltagelse og engagement som socialiserings- og læreproces

Lotte er nærmest vokset ind i det faglige og politiske ungdomsarbejde. Hun har deltaget i arbejderbevægelsens aktiviteter allerede fra barnsben i DUI - Leg og Virke, hvor begge hendes forældre var aktive og hun har haft fagligt aktive forældre, der diskuterede politik med deres børn. Et eksempel på denne politisk-kulturelle socialisering fra Lottes barndom og skoletid er, at hun altid fik fri fra skole 1. maj for at kunne komme ”med far på arbejde”:

*”Jeg var altid fascineret af alle de der faner – de var simpelthen så flotte og alle de der mennesker, der havde lyst til at møde op. Ikke fordi jeg på det tidspunkt havde nogen anelse om, hvad 1. maj gik ud på. Det var bare en eller anden dag, hvor at man samles, fordi det har noget med arbejderne at gøre for lang tid siden, og jeg kan også huske, at dengang hvor jeg begyndte i skole og 1.maj ikke lå på en eller anden helligdag, så fik jeg altid fri for skole. Jeg fik en seddel med i skole: ‘Lotte bedes hermed få fri 1. maj på grund af, at hun skal med far på arbejde’ eller et eller andet i den stil, så det har altid været en dag, hvor at jeg var sammen med far og det var en hyggelig dag.”*

Selvom Lotte i sin barndom ”blev slæbt med” til mange faglige og politiske arrangementer og i en alder af kun 12 år meldte sig ind i DSU, oplever hun ikke, at hun er blevet presset til at interessere sig for politik: ”Det har bare faldet naturligt”. Uagtet Lotte selv oplever, at hendes engagement og deltagelse er noget naturligt, peger hendes fortælling på, at en tryk barndom og opvækst, hvor hun tidligt lærte, at det var vigtigt at diskutere, have holdninger og tage ansvar herfor, kan have stor betydning for interessen for demokratisk deltagelse. Et eksempel på denne ’naturlighed’ for politisk deltagelse er, at det var Lotte, der fandt det rigtigt at blive aktiv i elevrådet på handelsskolen, da der ikke var andre, der ville forpligtige sig. Og Lotte bliver aktiv i det faglige ungdomsarbejde, som en naturlig følge af hendes deltagelse og engagement i elevrådsarbejdet, da et par af de andre aktive elever inviterer til et møde i HK-ungdom. Men selvom det forekom naturligt for Lotte at blive aktiv i elevrådet kræver et sådant aktivt engagement, at der rent faktisk er og vedbliver med at være mulighed for at øve indflydelse som elever. Derfor peger Lottes fortælling også på, at det kan være vigtigt for fagbevægelsen og andre politiske organisationer at interessere sig for uddannelsesinstitutioners demokrati og muligheder for elevindflydelse, f.eks. elevers indflydelse på deres eget arbejdsmiljø. Elevrådsarbejde kan være en base for udvikling af fagligt og politisk engagement blandt unge.



#### 4.1.2. En ny form for arbejderkulturel baggrund - også for fagligt organisationsarbejde

Lottes livshistorie repræsenterer en særlig arbejderkulturel udvikling. Det gør hun ved som arbejder(klasse)barn at være opvokset i et parcelhus og have gået på privatskole samtidig med, at hun føler og oplever, at hun tilhører arbejderbevægelsen. Lotte tilhører (måske) den første generation med denne sociokulturelle baggrund af både arbejder- og mellemlagskultur, der kan beskrives som en del af *"den privatiserede arbejderkultur"* (jf. Andersen 1997: 308 f). En baggrund der er forbundet med den udvikling hendes forældre har gennemløbet på arbejdsmarkedet, som socialklassesmæssigt har placeret dem på et højere trin.

Lottes fortælling viser, at det i et vist omfang stadig er muligt at vokse op som en del af arbejderbevægelsen og være bærer af denne bevægelses værdier, trods at hun er vokset op i et parcelhus og har gået på privatskole. Eller måske er hendes fortælling netop en beskrivelse af, at unge med gode opvækstbetingelser og uddannelsesformåen, der samtidig har haft opvækst med diskussioner af holdninger til politik og værdier også får nogle ressourcer, der kan aktualiseres i forenings- og bevægelsesarbejde. Lotte kan ses som bærer af den form for organisationskapital, som Donald Broady i sin afhandling om Pierre Bourdieus sociologiske forfatterskab har beskrevet som særlig for Sverige og Danmark (jf. Broady 1991: 300 f.). Et særligt fænomen for disse lande er, at fagbevægelsen og de folkelige bevægelses karrierengange har betydet meget for rekrutteringen til de politiske felter. Som forberedelse for indtrædelse på politiske og administrative magtfelter synes organisationskapital at give lige så meget som akademiske grader. Indikatorer på organisationskapital kan f.eks. være elevopdrag under skoleårene, medlemskab i politiske ungdomsbevægelser og studenterorganisationer, faglige hverv, poster i bestyrelser og nævn (Broady 1991: 301 ff.). Lotte fremtræder ikke som et karrieremenneske, men hun bruger og akkumulerer netop sin baggrund og de forudsætninger og kvalifikationer, hun besidder både i sit organisationsarbejde og i sit arbejdsliv. Lotte er ikke tvivl om, at hun er kvalificeret til sit arbejde. Hun er bevidst om, at hun kan kvalificere og udvikle det. Og omvendt kan hun bruge sine arbejdererfaringer i sit faglige og politiske arbejde.

#### 4.1.3. Identitetsforankring som indgang til fagligt arbejde som profession

Lottes livshistorie og hendes identitetsforankring i arbejderbevægelsens organisationer og værdier er interessant eftersom ungdomsforskere ofte fastslår, at identitet, tilhørighed og mening ikke længere er noget man naturgivet eller ureflekteret vokser ind i, men er noget der i højere grad må skabes af individet (f.eks. Beck 1997 og Furlong og Cartmel 1997). Lotte identificerer sig med et arbejderkulturelt tilhørsforhold, trods hendes opvækst i parcelhus og skolegang på en privatskole. Faktisk forekommer det næsten som værende naturgivet for Lotte, at hun tilhører og identificerer sig med arbejderbevægelsen og dens institutioner og fællesskaber – og de muligheder der her tilbydes. På den anden side er der heller ikke tvivl om, at Lotte kunne vælge en anden vej – hvad hun fortæller, at [hendes søster har gjort](#) – hvor hun bruger sin kontoruddannelse uden for arbejderbevægelsen og ikke engagerer sig i fagligt arbejde, men f.eks. i at spille teater, som hun interesserer sig for. Men hendes muligheder for at kunne få et ligeså meningsfuldt og kvalificeret arbejde ville være ringere uden for arbejderbevægelsen. Det er her hun føler, at hun både har meget at bidrage med og meget at lære endnu:

*"Altså, hvis man kigger endnu længere ind i fremtiden, så kunne jeg faktisk også godt tænke mig at prøve kræfter i forhold til fagbevægelsen og være ansat i fagbevægelsen, men jeg kan ikke sige,*

*hvad jeg gerne vil. Jeg vil nok ikke sidde som en sagsbehandler i en eller anden afdeling, men jeg vil nok være den som enten tager sig af et bestemt område inden i forbundet eller være faglig sekretær. Jeg mener personligt selv, at jeg godt kan bidrage med noget, men til gengæld føler jeg også, at der er meget at lære endnu.”*

Lotte kan karakteriseres som, hvad jeg vil benævne en organisationsduelig aktiv. Hun er opflasket med arbejderbevægelsen og dens ideologi og har uddannelses- og arbejdsmarkedskvalifikationer, som hun har brugt og udviklet i regi af arbejderbevægelsen. Lotte er en af den slags aktive unge, der efterspørges som en mangelvare i forenings- og bevægelseslivet i dag. En af de unge, der ikke bare forsvinder eller optræder uforpligtende, men derimod tager hun ansvar for sig selv og andre. Lottes faglig-politiske organisationsarbejde er meget identitets- og meningsgivende for hende, samtidigt med at det også kan skabe nogle fremtidige muligheder for hende. I hendes fremtidsplaner er det nemlig et ønske, at hun vil kunne kvalificere sig til at blive ansat som faglig sekretær eller konsulent i fagbevægelsen. En væsentlig pointe er, at denne kombination af at være opflasket og at have investeret de fornødne uddannelses- og arbejdskvalifikationer i arbejderbevægelsen, er det som gør Lotte organisationsduelig i arbejderbevægelsens organisationer. Og omvendt er det hendes relation til arbejderbevægelsen, der har givet hende mulighed for skabe en sammenhæng mellem hendes erhvervsbiografi og hendes faglige og politisk organisationsarbejde. For Lotte er det denne kombination, der kan give hende en indgang til det faglig-politiske arbejde som profession.

#### **4.1.4. Stilstand i bevægelsen – behov for udvikling og fornyelse**

Lotte har ikke kæmpet for at blive aktiv og tilpasse sig den faglige kultur. Hun har på forhånd været kendt med kulturen og måderne at arbejde på, og har hurtigt kunnet tilpasse sig, men hun har på den anden side også selvstændige og kritiske synspunkter på, hvad hun synes er vigtige og interessante arbejdsområder og -former i både det politiske og faglige arbejde. F.eks. er Lotte stærkt kritisk over for fagbevægelsens interessevaretagelse på arbejdspladserne og serviceringen af medlemmerne lokalt, der opleves som anakronistisk i forhold til udviklingen på arbejdsmarkedet de seneste årtier:

*”Jeg synes tit, at man hører om, at nu har der været nogen nede i fagforeningen, og har spurgt om det ene og det andet, og der sker så absolut ingen ting altså. Enten så giver de sådan lidt åndssvage svar. F.eks. hvis man gerne vil have hjælp til at forhandle løn: ‘Så gå ind og snak med de andre medarbejdere og få dem meldt dem ind i forbundet – hvis det er inden for området. Få dem ind i forbundet, og så kan I lave en samlet lønforhandling’. Men sådan fungerer det bare ikke på alle arbejdspladser. Det er ønsketænkning, at man står sammen alle sammen. Så det hjælper bare ikke nogen steder. Og der mener jeg, at på det område, der har fagbevægelsen altså spillet fallit, fordi det er ikke sådan, som det var for måske 20-30 år tilbage, hvor det måske var in at være medlem af en anerkendt fagforening og man til hver en tid kunne komme og få hjælp og kæmpe om noget og sådan nogle ting [...]. Der er mange af de der faglige sekretærer i forskellige fagforeninger, som bare lover og lover og lover. Altså, det er næsten ikke til at holde ud, og så høre på, at der sker overhovedet ikke noget bagefter. De [medlemmerne] føler ikke, at de har fået noget hjælp, de føler ikke, at de får noget for den kontingent, de betaler til fagforeningen.”*

Lotte ser det som centralt for fagbevægelsen, at den udvikler og forbedre sin konkrete varetagelse af medlemmerne. Det enkelte medlem skal opleve, at fagbevægelsen kan tilbyde og give en konkret service og rådgivning, der er anvendelig. Lotte peger i sin fortælling på, at der også kan være tale om en generationskonflikt mellem ældre og yngre i fagbevægelsen. Mange unge har både uddannelseskvalifikationer og faglig-politiske kvalifikationer, der gør dem kvalificerede til et job i fagbevægelsen, men det er vanskeligt for dem at blive ansat i fagbevægelsen uden kontakter eller en

etableret position. Samtidig oplever hun, at der rundt omkring i afdelinger og fagforeninger sidder en del (ældre) ansatte, der ikke længere er kvalificerede til deres job i fagbevægelsen, fordi de ikke har udviklet eller efteruddannet sig:

*”Det er sat’me svært at komme ind og arbejde i fagbevægelsen. Men hvis du først er kommet inden for dørene, jamen så kan du bevæge dig frit rundt altså – og så er du næsten ikke til at få ud igen, fordi de smider ikke deres egen folk ud altså. Nu ved jeg selvfølgelig godt, at det er måske er lidt hårdt sagt engang imellem, men ude i det private, hvis du ikke gør dit job godt nok, så er det ud – eller du må efteruddanne dig eller et eller andet. Altså det føler jeg ikke, at de gør derinde.”*

Lotte oplever, at der derfor kan mangle en åbenhed over for den fornyelse og de kvalifikationer, som især unge medlemmer og aktive efterspørger og kommer med. Hendes fortælling kan indikere, at unge aktive ser det som centralt, at fagbevægelsen skal sikre udvikling og kvalificering af de ansatte, men også stille større krav til deres kvalifikationer. Et forhold der nok hænger sammen med, at unge som Lotte ville have større mulighed for at opnå ansættelse i bevægelsen, hvis mere formelle uddannelseskvalifikationer vægtedes højere end ens position og anciennitet. Karrieremuligheder kan være en væsentlig motivationsfaktor for unges organisationsarbejde.

Lottes fortælling viser, at det ikke bare er i fagbevægelsen, at der kan være en del modstand mod unges forslag til fornyelse og nytænkning, men også i partiforeninger. F.eks. havde Lotte en del slagsmål om, hvordan partiaktiviteterne skulle organiseres, da hun blev aktiv i den lokale partiafdeling af Socialdemokratiet:

*”Så der måtte jeg jo gå ind og banke lidt i bordet og sige, at der var nogle ting, jeg nok ville gøre lidt anderledes i forhold til, hvad der altid blev gjort. Folk de lyttede og var måske lidt skeptiske over for den nytænkning, der måske kom ind i partiforeningen. Men det tog de med, men der var da nogen gange, hvor de sagde: ‘Jamen det har vi prøvet før og det gik ikke’, hvor jeg måske har den indstilling, at det kan godt være, at man har prøvet det før, men det kan også godt være man skulle gå ind og se, hvad det var man måske gjorde forkert, hvorfor virkede den aktivitet ikke for fem år siden, hvorfor kan den fungere i dag eller hvorfor kan man få den til at være en succes i dag, så der har man jo taget nogle kampe, der ikke altid har været lige sjove.”*

Hendes fortælling kan ses som et vidnesbyrd om, at for aktive unge er det vigtigt, at deres organisationsarbejde ikke bliver præget af vanetænkning, men at der derimod skal være plads til unges ønsker til henholdsvis fornyelse af gamle og udvikling af nye aktiviteter og aktivitetsformer. Hun er ikke bange for tage kampen op, men hendes historie peger også på, at det forudsætter ressourcer og handlekompetencer, som ikke alle har. Den træghed og manglende forandringsvilje, som hendes fortælling indikerer kan være tilstede i organisationer, kan afskrække mange unge for at (ved)blive aktive.

#### **4.1.5. Aktivitet er at ville gøre en forskel**

Lottes fortælling indeholder holdninger til og orienteringer i bevægelses- og foreningsarbejde, der ikke udelukkende hænger sammen med hendes sociale baggrund, men også kunne se ud til at være mere ungdomslivs- og generationsspecifikke. For Lotte er det en grundlæggende holdning og indstilling, at hvis man ønsker at få gjort noget ved en sag – lille eller stor – så må man også selv gøre noget aktivt:

*”Det nytter jo ikke noget bare at sidde hjemme i sofaen og sidde og råbe og skribe: ‘Hold kæft, det er en dårlig statsminister, man har!’ eller: ‘Hold kæft, hvor er det dårligt, at man ikke har nogle bedre stole ude på skolen’ eller – jamen det kan være alt. Jeg tror bare det, at man kan få lov til at*

*sige sin mening, og det kan man jo til hver en tid gøre gennem en aktivitet, for det siger jo allerede indirekte, hvad det er man mener eller hvad det er man gerne vil med det.”*

Demokratisk deltagelse og indflydelse handler for Lotte ikke bare om at afgive sin stemme ved folketingsvalget, men om aktiv deltagelse. Hvis man er utilfreds med en sag eller nogle konkrete forhold kræver det, at man handler. Denne holdning hos Lotte om, at politisk engagement kræver et aktivt individuelt engagement, kan genfindes hos en stor gruppe af unge (Persson 2000 og Jensen 2001). Positivt betyder det, at unge potentielt er interesserede i at engagere sig aktivt i politiske sager. Men omvendt kan det også føre til disengagement, hvis unge tror eller oplever, at de ikke har mulighed for at gøre en forskel ved deres deltagelse. Lottes fortælling peger på, at de mere handlingsrettede aktiviteter (f.eks. en valgkamp eller jobpatruljen) har en styrke i, at de gør det muligt sammen med andre aktive (for en periode) helhjertet at lægge alt sin energi og alt sit engagement i en sag, der har et synligt formål. Eksempelvis var det en stor oplevelse for Lotte at være aktivist i en kampagne for flere elevpladser, dengang hun var aktiv i elevrådsarbejdet på handelsskolen og i LH:

*”Jeg var med i en kæmpe kampagne, der gik ud på, at man skulle plante solsikkefrø. Det skulle symbolisere, at man gerne ville have flere elevpladser – der var ikke nok af dem. Der var simpelthen så mange, som ikke kunne få en elevplads, og det var faktisk det, det hele gik ud på. Jeg kan huske at lige så snart jeg havde fri inde på skolen, så tog jeg ind til København og kørte med rundt der og var med om natten. Så sov man, så gik man i skole og så nogen gange, så pjækkede man - men det der med at køre kampagne, det var bare lige mig. Altså, jeg synes bare det var så fedt, at man virkelig kunne være med til at gøre en forskel.”*

Fra Lottes faglige og politiske arbejde er det hendes erfaring, at aktivistiske deltagelsesformer tiltrækker unge. Men i det faglige ungdomsarbejde oplever hun, at der ofte eksisterer meget formalistiske strukturer og mødeformer, der har svært ved at engagere unge. Hun har selv gode erfaringer med i det faglige ungdomsarbejde at indtænke mange af de erfaringer, hun har med anderledes og handlingsrettede aktiviteter. Det kommer f.eks. til udtryk i det engagement hun har lagt i at reetablere det faglige ungdomsarbejde i HK-ungdom i Roskilde. For et par år siden var Lotte den eneste faste aktive sammen med HK's lokale kontaktperson til ungdomsudvalget. Derfor var det nødvendigt at gøre noget for at få aktive og aktivitet igen. For det første fik hun personligt et par af de tidligere aktive til igen at deltage i ungdomsarbejdet. For det andet – og skulle det vise sig mere betydningsfuldt – tog hun initiativ til at holde et møde med den person i HK, der havde arbejdet med udviklingen af HK-ungdoms Agenttjeneste (en slags aktivitets- og græsrodszone for unge HK-medlemmer, der i et par år sidst 1990'erne eksisterede ved siden af ungdomsudvalgene i HK). Dette møde førte frem til, at HK-ungdom i Roskilde også ville forsøge at etablere en Agenttjeneste i Roskilde. Lotte blev ansvarlig for at lave en spændende og hemmelighedsfuld mødeindkaldelse, som de aktive skulle uddele i butikkerne i Roskilde til unge HK'ere, dvs. de potentielt aktive. Det endte med at være hende selv, der alene rendte gade op og ned, og delte ud af indbydelserne, da de andre aktive ikke dukkede op:

*”Så jeg var den som bare tog hele gågaden i Roskilde. Altså alle de butikker, hvor der var unge mennesker, der fæs jeg bare ind og 'værsgo' og ud igen. Det var ret spændende og ret sjovt – og folk de kiggede sådan meget underligt på en, og det var faktisk sådan, at Agenttjenesten i Roskilde opstartede”.*

Agenttjenesten og dens aktiviteter blev en succes og det lykkedes at få 15 unge til at dukke op på det første møde. Hovedparten var unge, der ikke tidligere havde været aktive og flere af dem var knap fyldt 18 år (HK opererer med gratis prøvemedlemskab for unge, der går på handelsskoler). Over halvdelen vedblev med at være aktive. Det har skabt en del aktivitet i HK-ungdom i Roskilde,

bl.a. har de i samarbejde med den lokale musikforening arrangeret flere store kulturelle arrangementer for unge i Roskilde. Lottes fortælling peger på, at unges engagement og interesse for deltagelse i (det faglige) ungdomsarbejde også handler om, hvilke muligheder der er for at arbejde på måder, der interesserer og engagerer unge, f.eks. om aktiviteterne er handlings- og projektrettede.

#### 4.1.6. Ansvarsfølelse forpligtiger

Lottes fortælling viser, at der kan være ambivalente følelser forbundet med organisationsarbejde. På den ene side er hendes sociokulturelle og ideologiske tilknytning til arbejderbevægelsen med til at gøre organisationsarbejdet meningsfuldt for hende. Men Lottes væren en del af dette identitetsgivende fællesskab gør også, at hun på den anden side har svært ved ikke hele tiden at påtage sig ansvaret og pligterne. Hun fremtræder som meget ansvarlig og stabil i al det politiske og faglige arbejde, hun deltager i. Lottes faglig-politiske identitet og tilknytningsforhold til arbejderbevægelsens fællesskab er ikke noget, der uden videre kan skiftes ud, men noget dybt forankret. Det kan ses som bagsiden af, at det faglige arbejde bliver identitetsgivende. Fordi organisationsarbejdet har så en stor betydning for hende identitetsmæssigt, betyder det også meget for hende, at hun får social anerkendelse for sit store engagement og arbejde. Derfor har det stor betydning for hende, at hun oplever, at andre både har glæde af og værdsætter hendes organisationsarbejde. Lottes fortælling peger på, at det kan være meget vigtigt i forenings- og bevægelsesarbejde, at ledere og andre aktive giver anerkendelse og støtte til de (fagligt) aktive unge. For unges aktivitet i organisationsarbejde kan være meget sårbart, når deres deltagelse og engagement i høj grad også handler om deres identitet og personlige selvværd.

Et eksempel på de ambivalente følelser, der kan være forbundet med at føle sig forpligtet, kommer til udtryk i den konflikt, Lotte har med den nye ungdomsansvarlige, der er blevet ansat til at varetage de unges interesser i HK-ungdom lokalt. Lotte har nedtonet sit engagement i HK-ungdom, fordi hun ikke kan arbejde sammen med den nye ungdomsansvarlige, der er meget styrende og personligt vil godkende hver eneste lille ting, som de unge har lyst til at lave. Lotte har mest af alt haft lyst til at stoppe helt. Men hun deltager stadig i møderne, fordi hun føler et stort ansvar over for de unge aktive, hun selv har været med til at rekruttere til HK-ungdom (jf. hendes rolle i etableringen af den lokale agenttjeneste), men måske også fordi de unge kan bekræfte hende i værdien af hendes eget faglige arbejde:

*”Engang imellem så går de til mig, hvis at de er sure og kede af den måde, som den person kører det på deroppe: ‘Nu har han gjort sådan og sådan’. Det er det rene helvede for at sige det mildt, så prøver jeg at give dem ny gejst: ‘Nej, det skal sgu’ nok gå og nu prøver vi sgu’ på en anden måde at få lavet den aktivitet på’.”*

Selvom – eller måske netop fordi – Lotte selv føler og påtager sig meget ansvar i det faglige ungdomsarbejde, lægger hun stor vægt på, at man ikke presser unge til at være fagligt eller politisk aktive. Det skal være unges egen motivation og interesse, der er styrende for deres deltagelse og engagement. Lottes erfaring er, at den bedste måde at påvirke unge (indirekte) på er, at man selv som aktiv eller leder gør sit eget engagement synligt, f.eks. ved at vise, at man selv er engageret i at gøre aktiviteter sjove og interessante. Hun repræsenterer i den forstand grundlæggende anti-autoritære og aktiv-demokratiske holdninger til det faglige arbejde. Hendes fortælling antyder, at de sociale aspekter i organisationsarbejde kan være en bærende kraft for unges engagement. Foreningsarbejde skal være styret af interesse og lyst, ikke af pligt, hvilket ikke står i modsætning til ansvarlighed og forpligtigelse – det handler både om at have det sjovt sammen og om at tage ansvar for hinanden.

## 4.2. Jørgen - Præsentation & analyse af hans fortælling

Jørgen er 31 år gammel. Jørgen er oprindeligt uddannet tarmrenser. Han arbejder som slotsbetjent på et slot i Nordsjælland, hvor han bor alene i en lejlighed på slottets grund. Han er fællestillidsrepræsentant for slotsarbejderne ved de danske slotte og han er fagligt aktiv i Dansk Funktionærforbund. Jørgen er deltager på Grænseland.

### Præsentation:

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Opvækst</b>             | Jørgen voksede op i et socialt boligbyggeri på Nørrebro i København. Hans forældre blev skilt et par år efter han blev født. Han har ikke siden haft kontakt til sin far. Jørgen fik en stedfar, da moren blev gift igen, men han mistede sit gode forhold til denne, da Jørgens lillesøster blev født. Moren blev efter et par år skilt fra manden.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Skolegang</b>           | Jørgen gik i folkeskole på Nørrebro til 5. klasse, hvor familien flyttede til en forstadskommune og han skiftede folkeskole. Da Jørgen " <i>gik og stjal</i> " blev han efter 8. kl. sendt på en efterskole på Lolland, hvor han var i 2 år. Han klarede sig tilfredsstillende i skolen og fik en god 10. kl. afgangseksamen på efterskolen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Uddannelsesbaggrund</b> | Jørgen har taget en erhvervsfaglig grunduddannelse (EFG) på en teknisk skole. Jørgen havde altid drømt om at blive kok, men på EFG fandt han ud af, at det var et fag med dårlige arbejdstider og et stresset arbejdsklima. Studievejlederen på teknisk skole skabte kontakt til et slagteri, hvor Jørgen kunne komme i lære som tarmrenser. Det var svært at finde en anden læreplads på det tidspunkt (1985-1986), så Jørgen tog lærepladsen, selvom der godt nok lugtede " <i>ad helvede til</i> " på slagteriet. Læretiden var barsk for Jørgen, der ikke brød sig om omgangstonen mellem de ansatte og det psykiske arbejdsmiljø, men efterhånden tilegnede han sig den barske jargon. Jørgens svendeproeve gik strålende, hvor han fik det højeste mulige antal point inden for tarmrenserfaget.                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Erhvervsbiografi</b>    | Udlært som tarmrenser blev Jørgen ansat på slagteriet, men han ville gerne til udlandet og fik job på et svensk slagteri, hvor han var i ¾ år. Derefter søgte og fik han en stilling som mester på et andet svensk slagteri. Jørgen sagde op efter to år pga. uenighed med slagteriets direktør om fordeling af ledelseskompetence. Han blev i stedet truckfører på virksomheden, hvad han var i 1 ½ år. Derefter fik Jørgen via en tidligere slagterkollega tilbudt ansættelse som slotsarbejder i haveanlægget på et slot i Nordsjælland. Efter at have været ansat i et par år blev Jørgen tilbudt stillingen som formand for slotsarbejderne. Han forlangte at få papir på stillingen. Derfor skulle stillingen opslås. En ansat på et af de andre kongelige slotte med større anciennitet søgte og fik stillingen, hvad Jørgen blev vred og skuffet over. Han meddelte ledelsen, at han ville sige op, hvis de ikke fandt ham en anden stilling. Jørgen fik tilbudt den stilling som slotsbetjent, han siden har haft. |
| <b>Medlemskab</b>          | Jørgen blev medlem af en fagforening i sin læretid, efter en tillidsrepræsentant havde opfordret ham dertil. Han havde ikke det store kendskab til fagbevægelsen inden.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Fagligt aktiv</b>       | Jørgen blev fagligt aktiv som tillidsrepræsentant, fordi han og hans kolleger var utilfredse med den måde deres interesser på arbejdspladsen blev varetaget af fagforeningen. Han har lagt meget tid og engagement i at varetage hvervet som tillidsrepræsentant. Og i fagforbundet har han arbejdet aktivt for etablere et ungdomsarbejde.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Grænseland</b>          | Jørgen har gennemført Grænseland. Han har oplevet, at uddannelsen har kvalificeret både hans erhvervsarbejde og faglige arbejde pædagogisk. Det har givet ham lyst til at undervise inden for – eller eventuelt uden for – fagbevægelsen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

#### 4.2.1. Lærlingetiden som arbejderkulturel socialiseringsproces

Jørgen gennemgår en klassisk maskulin fabriksarbejder- og industrikulturel socialisering som lærling, hvor han på egen krop og sjæl erfarer, at arbejdsforholdene og det psykiske arbejdsmiljø er barske. Jørgen bliver chokeret over at komme i lære på en industriarbejdsplads, hvor både arbejdsforholdene og den indbyrdes jargon mellem slagteriarbejderne var meget hårde. For Jørgen er det en læreproces at tilpasse sig forholdene på slagteriet, hvor han bl.a. oplever at blive mobbet. Selvom han mest af alt har lyst til at give op, så får han besked på hjemmefra, at han ikke stopper før han har fundet et andet arbejde. Jørgen bider tænderne sammen og får lært at give igen på drillerier. Han viser sig også at være dygtig til sit fag, hvad der er med til give respekt hos kollegerne. Jørgens historie er ikke unik, men netop udtryk for gennemløb af en læreproces eller *"kulturel læretid"* (jf. Willis 1999: 71 ff.), som mange unge mandlige kropsarbejdere udsættes for, når de første gang sætter fødderne på fabriksgulvet (jf. Willis 1983, 1999 og S. Aa. Andersen 1997). Jørgen peger i sin fortælling på, at det har været nødvendigt for ham at fralære sig den barske omgangsform og jargon, han havde tillært på industrislagterierne, for at kunne begå sig senere hen i sit arbejdsliv og fagforeningsarbejde.

#### 4.2.2. Medlemskab af fagforening uden større refleksion og kendskab

Jørgen bliver nærmest automatisk medlem af fagbevægelsen, da han er i lære som tarmrenser. En af de første dage på slagteriet kommer en tillidsrepræsentant hen til ham og siger: *"Du er ny her, så du skal vist i fagforening"*. Medlemskabet af fagforeningen er ikke noget han sætter de store spørgsmålstejn ved, selvom han ikke havde megen kendskab til, hvad en fagforening var på daværende tidspunkt. Jørgen oplever ikke, at medlemskab af en fagforening er noget, der står til diskussion på arbejdspladsen. Hans fortælling viser, at der på store industriarbejdspladser stadig kan være tradition for, at lærlinge bliver meldt ind i fagforeningen. Det ville være svært at forestille sig, at Jørgen som ny på en industriarbejdsplads ville sige nej til at organisere sig, når han bliver spurgt. Det ville formentligt give ham mange problemer med kollegaer. Der er heller ikke den store tvivl om, at fagbevægelsen stadig står stærkt på flere af de traditionelle industriarbejdspladser, hvor der er en stærk tillidsrepræsentation og hvor en mere klassisk arbejdspladssocialisering gør sig gældende. Her er solidariteten – som et stærkt indre sammenhold mellem arbejderne grundet i en tænkning af et klart modsætningsforhold mellem *"os på gulvet"* og *"dem i ledelsen"* – det, der binder én til fællesskabet på arbejdspladsen og den faglige organisering, uagtet det samtidig også binder én til særlige typer af hierarkisk tænkning. Jørgens historie viser også, at selvom han blev medlem af fagbevægelsen som lærling på en traditionel industriarbejdsplads, skaber det ikke videre tanker om et eventuelt fagligt engagement. Han er bekendt med, at der er en lærlingeklub på slagteriet, men han opsøger ikke lærlingearbejdet eller bliver opsøgt af de aktive lærlinge. Hans faglige engagement begrænser sig til et (passivt) medlemskab af fagforeningen.

#### 4.2.3. Individualistisk arbejdsorientering

Jørgen har allerede en lang arbejdskarriere. Han har været på arbejdsmarkedet i mere end 10 år og har mange arbejds erfaringer fra forskellige arbejdspladser, der har været med til at udvikle hans arbejdsorienteringer. Jørgen giver udtryk for, at han har været bærer af en faglig identitet og faglig stolthed som tarmrenser. Denne fagidentitet er basis for, at han individuelt forlanger og forhandler en højere løn til sig selv end de andre ansatte, da han bliver ansat som tarmrenser på et svensk slagteri (en uddannelse der ikke findes i Sverige). Det er ikke populært blandt de svenske ansatte på

slagteriet, men han fastholder, at hans individuelle uddannelsesmæssige kvalifikationer skal sikre ham en højere løn.

Jørgen er karriereorienteret. Denne orientering og hans faglige kvalifikationer giver ham mulighed for at blive ansat som mester. Han oplever, at han gennemgår en stor personlig og faglig udvikling ved at påtage sig ansvaret for drift og medarbejdere. Jørgen fortæller, at *"der er stor forskel på at være ansvarlig for at få en arbejdsplads til at fungere og så være ansat på gulvet"*. En leder skal efter Jørgens opfattelse være i stand til at se en sag fra medarbejdernes synspunkt og optræde loyalt i forhold til indgåede aftaler, men omvendt også kunne optræde principfast og konsekvent, hvis aftaler ikke overholdes. Hans principfaste arbejdsorientering illustreres af, at han siger op som mester, efter stridigheder med slagteriets direktør, om Jørgen har kompetence til at fyre en medarbejder, der ikke laver sit arbejde ordentligt. Jørgen handler konsekvent, når han oplever, at han bliver uretfærdig behandlet. Indignation over konkrete forhold ser ud til at udgøre en væsentlig motivationsfaktor for, at han handler aktivt både i arbejds- og organisationssammenhænge. Et eksempel herpå er hans reaktion, da han ikke får stillingen som formand for slotsarbejderne på slottet, som han var blevet lovet. Jørgen meddeler resolut ledelsen, at han siger op, hvis de ikke finder ham et andet job. I dette tilfælde er det interessant, at hans reaktion på at blive dårligt behandlet af sine arbejdsgivere ikke får ham til at inddrage den kollektive interessevaretagelse, men derimod forsøger han at håndtere og 'løse' konflikten selv.

Jørgens fortælling indikerer, at der kan være modsætninger mellem unges individuelle karrierønsker og -orienteringer og kollektive solidaritetshensyn til kolleger. For unge er fælles handlen og solidariske værdier på arbejdspladsen – selv inden for traditionelle industriarbejdspladser – ikke nødvendigvis givne værdier i deres orientering mod erhvervsarbejde. Hans fortælling om sin arbejdskarriere peger også på, at selv fagligt aktive unge udmærket kan være eller have været bærere af individualistiske arbejdsorienteringer. Omvendt antyder det, at det faglige engagement og erfaringerne fra det faglige arbejde kan være med til at udvikle unges arbejdsorienteringer i en mere kollektiv retning. Den sidstnævnte formodning understøttes af svenske undersøgelser (jf. Bruhn 1999 og Kjellberg 2001).

#### 4.2.4. Indignation over arbejdspladsnære forhold som indgang til fagligt engagement

Jørgens historie viser, at selv om det virker som en selvfølge, at han skal være medlem af en fagforening, da han står i lære, så er indgangen til det faglige arbejde ikke ligeså naturlig. Han har i hele sit arbejdsliv været medlem af en fagforening, men han bliver først fagligt aktiv som tillidsrepræsentant, da han arbejder som slotsbetjent. Jørgens motivation for at blive fagligt aktivt er forankret i hans og sine tre kollegers indignation over den kollektive interessevaretagelse på deres arbejdsplads. De er stærkt utilfredse med den ansatte i forbundet i København, der er ansvarlig for at varetage deres interesser på arbejdspladsen. F.eks. har han aldrig besøgt deres arbejdsplads og de oplever generelt en manglende interesse for deres problemer, når de retter henvendelse til ham. Med Jørgen i spidsen tager de kontakt til ham, og på et møde kommer de frem til, at de skal have en talsmand for slotsbetjentene ved de kongelige slotte. Men Dansk Funktionærforbund melder tilbage, at de skal vælge en tillidsrepræsentant, fordi en talsmand ikke har den samme arbejdsretlige beskyttelse som en tillidsrepræsentant, men kun de samme pligter. Jørgen bliver valgt til at være den første tillidsrepræsentant for slotsbetjentene på de kongelige slotte nogensinde. Jørgens historie viser, at det faglige engagement og arbejde som tillidsrepræsentant kan udspringe af indignation over den kollektive interessevaretagelse på arbejdspladsen. LO's tillidsrepræsentantundersøgelse fra 1998 peger på, at for en stor del tillidsrepræsentanter er det utilfredshed med konkrete forhold på

Slettet: FAOS t



arbejdspladsen (f.eks. den faglige interessevaretagelse) eller i relation hertil, der får dem til at blive tillidsrepræsentanter (Jensen m.fl. 1999: 34 ff.). Jørgen peger på, at det er følelsen af at blive dårligt behandlet, der skaber grundlaget for hans faglige engagement som tillidsrepræsentant. Hans fortælling er særlig interessant ved, at han giver udtryk for at have en individualistisk arbejdsorientering, hvor han individuelt håndterer sine problemer på arbejdspladsen, mens hans faglige orientering er kollektivt orienteret. Her er det kollegers interesser – og dermed også egne interesser – han varetager.

#### 4.2.5. Udvikling i forståelsen af den faglige interessevaretagelse på arbejdspladsen

Jørgen har det første år som tillidsrepræsentant en del kontroverser med ledelsen for slottene, som har svært ved at forstå, at det nu er ham, de skal rette henvendelse til og forhandle med. Men han bliver efterhånden accepteret, og udvikler et godt forhold til ledelsen. Det skyldes også den udvikling Jørgens faglige engagement gennemgår som tillidsrepræsentant, hvor han bevæger sig fra at have indignationen som væsentligste motivationsfaktor til i højere grad at være motiveret af muligheden for at få indflydelse på arbejdspladsens organisering og udvikling. I Jørgens faglige arbejde som tillidsrepræsentant tager han del i arbejdsplanlægningen (f.eks. tilrettelæggelsen af vagtskemaer), han er involveret i ansættelser og fyringer, f.eks. ”hvis der er en, som ikke passer ind i arbejdsklimaet” og han er den, der sørger for, at kommunikation mellem arbejdsgivere, fagforening og medarbejdere fungerer. I varetagelsen af hvervet som tillidsrepræsentant oplever Jørgen, at han ikke bare er talerør for sine kollegaers utilfredshed, men at han har et ansvar for at få samarbejdet til at fungere på arbejdspladsen. Det har udviklet hans syn på tillidshvervet:

*”En tillidsrepræsentant er jo ikke kun medarbejdernes repræsentant, det er faktisk også ledelsens repræsentant til medarbejderne. Der gik rigtig lang tid inden, jeg selv havde fået den forståelse og havde fået den forståelse formidlet videre, fordi før var jeg netop medarbejdernes repræsentant og fandt jeg skulle bare op og kæmpe for medarbejdernes synspunkter, hvor at jeg i dag både selv har fået forståelsen af, men også har fået ledelsen til at forstå og medarbejderne mine kollegaer til at forstå, at jeg ikke kun er den enes repræsentant, jeg er faktisk begges repræsentant. Og nu er det gået op for folk og det fungerer rigtig godt, meget mere gnidningsløst, fordi i starten der var der jo mange gnidninger, sådan er det jo når man kommer med en konfrontationspositur, nærmest når man går ind så stiller man sig op til at starte med næverne højest, ikke. Så er det jo klart at den ledelsesrepræsentant som sidder ved skrivebordet han stiller sig også op på den måde, det er jo givet. Hvorimod at når man kommer mere stille og rolig, så kan alting ligesom løses.”*

Jørgens forståelse af faglig interessevaretagelse og hvervet som tillidsrepræsentant udvikler sig med det stigende ansvar for arbejdspladsen og dens udvikling, han oplever, at han får ved sit faglige engagement. Det er en udvikling væk fra hans (mere) traditionelle syn på arbejde og interessekamp, der stammer fra hans oplevelser og erfaringer med industriarbejdet inden for slagterbranchen, hvor oplevelsen af et stærkt sammenhold mellem arbejderne og et klart modsætningsforhold gør sig gældende. Hans (nye) forståelse af, at han repræsenterer begge parter på arbejdspladsen som tillidsrepræsentant, er parallel til det ansvar og de kvalifikationer, hans ledelseserfaringer som mester har givet ham. Jørgens forståelse af tillidshvervet understøttes også af fagbevægelsens egne udviklingsstrategier, f.eks. lægges der i strategien om det udviklende arbejde (DUA) vægt på, at tillidsrepræsentanterne udvikler mere dialog – og samarbejdsprægede kompetencer bl.a. med henblik på at tage større medansvar for virksomhedernes udvikling (Sommer 1999). Jørgens fortælling peger på, at en stigende involvering i faglig arbejde kan skabe en udvikling fra at have indignation som motivation til at have muligheden for indflydelse (bl.a. på ens arbejde og arbejdsplads), som en vigtig faktor for at vedblive at være aktiv.

#### 4.2.6. Uddannelse kan føre til nye perspektiver på arbejde og fagligt engagement

Jørgen oplever, at hans engagement i fagligt arbejde og fagbevægelsens uddannelsesaktiviteter er med til at udvikle og kvalificere ham personligt og fagligt. Han har deltaget i flere af Dansk Funktionærforbunds grundkurser for tillidsrepræsentanter, som han har været tilfreds med det faglige indhold i, men det er først og fremmest hans deltagelse i Grænseland, der udvikler hans forståelse af og perspektiver med fagligt arbejde. Før var det nok for ham at være tillidsmand, fordi han *"ikke anede, hvordan man ellers kunne være fagligt aktiv"*. Grænseland er med til at flytte hans faglige orienteringer og perspektiver fra det arbejdspladsnære til det faglige ungdomsarbejde, som han oplever er mere interessant og perspektivrigt samt giver ham et socialt fællesskab med andre unge, der er fagligt engagerede. Han stiller derfor ikke op til genvalg som tillidsrepræsentant. Den proces- og projektorienterede pædagogiske og faglige undervisning på Grænseland er meget forskellig fra og meget mere involverende end hans tidligere skolegang og uddannelseserfaringer, hvilket han oplever sætter mange refleksioner i gang om hans faglige virke og fremtidige arbejdsliv. Deltagelsen i Grænseland åbner hans øjne for mulighederne i en faglig karriere i fagbevægelsen – eller eventuelt en anden organisation – som underviser eller ansat. Han er bevidst om, at det er vigtigt at kvalificere og uddanne sig (formelt), hvis han skal gøre sig gældende i organisationen, og er indstillet på at skulle kvalificere sig for at indfri sine ønsker, f.eks. ved at tage en pædagogisk efteruddannelse. Men det er et åbent spørgsmål, om han vil have mulighed for at indfri sine ønsker, da der internt i fagbevægelsen er sket en stigende akademisering af det faglige arbejde, som stiller krav til ansatte om større formel kompetence. Jørgens fortælling viser, at deltagelse i længerevarende og tværfaglig uddannelsesaktivitet kan skabe grobund for en bredere forståelse af interessevaretagelse og give lyst til at uddanne sig væk fra arbejdspladsen. Deltagelse i uddannelse kan være – og har i Jørgens tilfælde været – med til at sætte refleksioner over erfaringer i spil.

#### 4.2.7. Modstand mod det faglige ungdomsarbejde

Jørgen fortæller, at der er mange kritiske røster i fagbevægelsen, der udsætter Mindscope's aktiviteter for kritik. Han oplever også selv, at det kan være svært at overbevise folk, der ikke har kendskab til Grænseland om, at de aktiviteter, de laver på uddannelsen har et legitimt fagligt og pædagogisk indhold. F.eks. har de i forbundet haft svært ved at forstå, hvorfor Jørgen som en del af uddannelsen skal deltage i og have undervisning på Roskilde Festivalen. Kritikken lyder: *"Hvad har det med fagligt arbejde at gøre? Hvad fanden er det i bruger vores FIU-midler til?"*. Det kræver en stor indsats at forklare, at det bl.a. handler om at undersøge, hvorfor der er så mange unge mennesker, som arbejder frivilligt uden løn ved et frivilligt arrangement. Men Jørgen mener, at fagbevægelsen har meget at lære af Mindscope's måde at få unge til at engagere sig aktivt fagligt. Det vil Jørgen gerne omsætte i Dansk Funktionærforbund, hvor der mangler aktiviteter, som retter sig mod unge medlemmer og deres interesser. Jørgens engagement i det faglige ungdomsarbejde på Grænseland får ham til at arbejde aktivt for at etablere et fagligt ungdomsarbejde i Dansk Funktionærforbund. Det viser sig at være en vanskelig opgave, fordi det ikke er muligt iværksætte ungdomsarbejde centralt af forbundet, men det skal besluttes i hvert enkelt af de 12 landssammenslutninger forbundet består af. Men det handler også om, at der ikke har været en overvældende interesse blandt de etablerede kræfter i forbundets ledelse for at prioritere et fagligt ungdomsarbejde. Han har dog ikke opgivet arbejdet, men vil i første omgang forsøge at igangsætte ungdomsarbejde i Landssammenslutningen for Vagt- og Sikkerhedsfolk, som han selv hører under. Jørgen er også blevet valgt til suppleant for forbundets bestyrelse, hvad han håber vil kunne styrke etablering af aktiviteter for unge. Jørgens fortælling peger på, at snævre forbundsinteresser og – grænser kan være en barriere for at etablere fagligt ungdomsarbejde.

### 4.3. Helle - Præsentation & analyse af hendes fortælling

Helle er 27 år. Hun er uddannet laborant, men arbejder som ufaglært indenfor fiskeindustrien. Hun er opvokset i en mindre nordjysk by, hvor hun i dag bor sammen med sin mand i et parcelhus. Hun er fagligt og politisk aktiv i KAD's ungdomsarbejde og lokalpolitisk aktiv i Socialdemokratiet.

#### Præsentation:

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Opvækst</b>                     | Helle kommer fra en mindre nordjysk by, hvor hun er vokset op i et parcelhus sammen med begge sine forældre. Hendes far er murer og hendes mor er ufaglært og arbejder i fiskeindustrien. Begge forældre har i hendes barndom været meget aktive i hjemmeværnet. Helle fortæller, at hun har fået en opdragelse, hvor hun har lært at kunne klare sig selv.                                                                                                                    |
| <b>Skolegang</b>                   | Helle gik i en folkeskole til og med 7. kl. Fra 8. - 10. kl. var hun elev på en ungdomsskole, hvad hun var ret glad for både fagligt og socialt set.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Uddannelsesbaggrund</b>         | Efter 10. kl. startede Helle på EFG-levnedsmiddellinien og læste videre på laborantskolen. Helle havde meget svært ved at finde en læreplads, men kom i lære i Hærens Kommando- og Materielenhed, hvor hun arbejdede med at undersøge hærens materialer.                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Erhvervsbiografi</b>            | Helle har ikke kunnet få ansættelse som laborant, og har i stedet arbejdet som ufaglært inden for fiskeindustrien på forskellige fiskeindustrifabrikker.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Medlem af HK</b>                | Helle blev medlem af HK, da hun læste på laborantskolen. Hun blev medlem af KAD, da hun fik ansættelse som ufaglært på en fiskefabrik.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Indgang til fagligt arbejde</b> | Helles utilfredshed med forholdene for unge inden for fiskeindustrien og fagbevægelsens interessevaretagelse på arbejdspladserne fik hende til at blive fagligt aktiv i KAD-ungdom. Helles aktivitet i KAD medførte, at hun blev valgt til distriktsforkvinde for KAD-ungdom i Nordjylland. I dette tillidshverv har hun brugt mange kræfter på at få KAD's ungdomsarbejde i regionen til at fungere.                                                                          |
| <b>Politisk aktiv</b>              | Helles faglige engagement i KAD-ungdom har været med til at udvikle hende politisk. Hun var uinteresseret i politik, da hun startede med at være fagligt aktiv. Men den faglige aktivitet har åbnet hendes øjne for, at politik både er vigtigt og interessant. Helle blev derfor medlem af DSU og dermed også af Socialdemokratiet. Hun er i dag primært lokalpolitisk aktiv i Socialdemokratiet. Helle er kritisk over for landspolitik, som hun mener forfordeler regionen. |
| <b>Ungdomspolitik i KAD</b>        | I KAD-Ungdom er Helle blevet forkvinde for et landspolitisk udvalg for fagligt aktive unge, der også er politisk aktive.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Faglig-politisk uddannelse</b>  | Helle har gennemført uddannelsen Spindocto, der er en etårig faglig-politisk uddannelse udbudt af DSU og LO i fællesskab, hvilket hun oplever har givet hende nogle anvendelige redskaber i sit faglige og politiske arbejde.                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Hf-enkeltfag</b>                | Helle har i sin sparsomme fritid taget enkelte hf-fag.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

#### 4.3.1. Fra ungdomslivets moratorium til arbejdslivets realiteter

Helles fortælling peger på, at der kan være en stor kløft mellem unges forventninger til og forestillinger om deres fremtidige hverdags- og arbejdsliv og de realiteter som voksen- og arbejdslivet indebærer. Hun beskriver sine 3 år på en ungdomsskole, som en periode i hendes liv uden bekymringer, hvor hun havde et sjovt ungdomsliv med mange venskaber og fester samt de første erfaringer med rusmidler (drikke sig fuld, ryge cigaretter og prøve at ryge hash). Tiden på ungdomsskolen fremtræder i hendes fortælling som et moratorium, hvor hun kunne afprøve et ungdomsliv. Men samtidigt med hun afprøvede *"at være ung"* var det også en periode, hvor hun fik afklaret sine ønsker til fremtiden. Helle fandt ud af, at hun gerne ville være laborant, fordi det virkede som et spændende og interessant fagområde. Helle havde meget svært ved at få en praktikplads som laborant, men var *"heldig"* at komme i lære hos Hærens Kommando- og Materielenhed i Hjørring. Uheldigvis har hun ikke rigtigt kunne bruge, det hun lærte. Industrilaboranter arbejder primært med levnedsmidler og biologiske analyser, men i hæren handlede det primært om at undersøge hærens materialer. Hendes manglende erfaringer med den mere biologiske og levnedsmiddelorienterede del af at være laborant har været en årsag til, at hun ikke har kunnet få et job. En anden årsag er, at der er meget få laborantstillinger i regionen. Helles interesse for faget kølnedes også under hendes læretid, hvor hendes forestillinger om, at man som laborant lavede mange spændende og udviklende ting ikke helt holdt stik. Derimod vidste det sig, at meget af arbejdet er rutinepræget. Arbejdslivets realiteter har vist sig at være ganske anderledes, end de forestillinger som tiden på ungdomsskolen var med til at skabe: *"Man kommer ud af ungdomsskolen, så vågner man op til den virkelige verden."* Helle giver udtryk for, at hun er skuffet over *"den virkelige verden"*, der ikke har givet hende, de samme muligheder for at eksperimentere med sit liv og indfri de mange valgmuligheder, som hun forventede, at det ville.

#### 4.3.2. En midlertidig social reproduktion? – 2. generations ufaglært industriarbejder

Helle har en arbejder(klasse)baggrund med en far der er faglært murer og en mor der arbejder som ufaglært i fiskeindustrien. Hun har taget en kortere videregående uddannelse som laborant, men som færdigudlært kunne hun ikke få arbejde inden for sit fagområde. Hun fik i stedet arbejde som ufaglært på den fiskefabrik i Hirtshals, hvor hendes mor arbejdede. Hun var ansat på fabrikken i 2 år indtil den lukkede. Siden har hun – kun afbrudt af konjunktur- og sæsonbestemt arbejdsløshed – været ansat som ufaglært på forskellige virksomheder inden for fiskeindustrien. Helle repræsenterer en ung, der arbejder i en branche, hvor arbejdsvilkårene er meget hårde for de ansatte. Dels er det en branche med meget akkordarbejde og selve arbejdet er præget af stor ensformighed. Denne kombination af ensidigt gentaget arbejde (EGA) og det høje arbejdstempo betyder, at de ansatte ofte risikerer at få slidigt og forskellige andre former for led- og muskelskader. Dels er arbejdet inden for branchen sæsonbetonet og ansættelserne er ofte tidsbegrænsede, hvilket betyder at de ansatte ofte rammes af periodevis arbejdsløshed. Helle forestiller sig ikke, at hun vil blive ved med at arbejde inden for fiskeindustrien, men der er også usikkerhed at spore i hendes tanker herom:

*"Jeg ved bare det ikke er fisken...det regner jeg ikke med... det tror jeg ikke. Det er for ensformigt."*

Helles fremtidsudsigter står åbne. Hun oplever ikke, at der er perspektiv i en fremtid inden for fiskeindustrien, men hun er usikker på, hvad hun kan, skal og vil fremover. Hun tror ikke, at hun vil kunne komme til at bruge sin laborantuddannelse. Hun kunne godt tænke sig at uddanne sig videre,

men hun oplever, at hun er for gammel til at tage en decideret længerevarende uddannelse og leve på SU, selvom hun f.eks. godt kunne tænke sig at blive sygeplejerske eller datalog. Helle nævner også, at det kunne være interessant at blive ansat eller valgt i en fagforeningsafdeling, men ved ikke om hun har de fornødne kvalifikationer. Det viser, at fagbevægelsen for unge aktive også kan repræsentere en karrierevej, der kan give dem et andet og mere spændende arbejde. Helle har en uddannelse og er orienteret mod videre kvalificering, men alligevel må hendes ”midlertidige valg” af erhvervsarbejde beskrives som en social reproduktion, da hun p.t. er 2. generationsarbejder i fiskeindustrien.

#### 4.3.3. Fagligt engagement udsprang af indignation over arbejdspladsnære forhold

Helles faglige engagement og arbejde har sit udspring i utilfredsheden med arbejdsvilkårene for især de unge ansatte i fiskeindustrien. For det første oplevede hun, at de unge – inklusiv hende selv – ikke blev oplyst ordentligt om deres arbejdsforhold og den faglige varetagelse af de unges interesser på arbejdspladserne fungerede dårligt. Tillidsrepræsentanterne var ikke synlige på arbejdspladserne og de gjorde for lidt ud af at varetage medarbejdernes interesser – hvis der i det hele taget var tillidsrepræsentanter på virksomhederne. Helle fortæller, at det bl.a. skyldes, at mange af KAD’s tillidsrepræsentanter ikke er det af lyst, men fordi de er presset til at være det af kolleger. For det andet var der konkret på den fabrik, hvor Helle arbejdede blevet lavet en eksklusivaftale, der medførte at de kvindelige ansatte skulle være medlem af KAD og de mandlige ansatte af SID. Mange af de yngre ansatte, der ikke var medlem af en fagforening, var modstandere af dette tvangsmedlemskab af en fagforening. Efter hendes mening spurgte de meget naturligt om, hvad fagbevægelsen ville gøre for dem for deres kontingentkroner. Helle ville gerne tage initiativ til at gøre noget for de unge medlemmer, derfor henvendte hun sig til sin lokalafdeling for at blive aktiv. Her fik hun at vide, at der allerede eksisterede et ungdomsudvalg, som hun fik kontakt til og efterfølgende blev aktiv i. Helles fortælling peger på, at indignation over arbejdspladsnære forhold kan være en stærk motivationsfaktor for at blive fagligt aktiv.

#### 4.3.4. Brændende engageret, da hun ”tændte totalt af”

Helles aktive engagement i det faglige ungdomsarbejde blev for alvor vakt i forbindelse med den aktiveringsindsats, der i 1996 blev iværksat af regeringen og som havde særlige konsekvenser for unge under 25 år, der ved arbejdsløshed bl.a. ville kunne ryge på bistandshjælp i stedet for arbejdsløshedsunderstøttelse.<sup>20</sup> Helles første reaktion var en frygt for, at det ville risikere at ramme hende selv, hvad det ikke ville, fordi hun havde en uddannelse over 2 år. Dernæst blev hun socialt indigneret, da hun fandt ud af, at det kunne ramme mange af de unge medlemmer af KAD – bl.a. hendes jævnaldrende venner og bekendte i fiskeindustrien – der i perioder let (ufrivilligt) kunne stå uden arbejde. For f.eks. en enlig mor eller en familie med børn kunne de økonomiske konsekvenser være helt uoverskuelige.<sup>21</sup> Helle ”tændte totalt af” og blev primus motor i en kampagne, der gjorde opmærksom på de negative konsekvenser unge-aktiveringen kunne medføre for især gruppen af unge ufaglærte under 25 år. Helles fortælling om sit brændende engagement i denne kampagne

<sup>20</sup> Jf. [Bekendtgørelse om en aktiv arbejdsmarkedsindsats fra december 1995](#).

<sup>21</sup> Helle peger i interviewet på, at kvinderne inden for de ufaglærte erhverv generelt set får tidligere børn, hvilket også er hendes erfaring, når hun ser på sine unge kolleger og de unge, hun møder via det faglige arbejde.

viser, at oplevelsen af politisk uretfærdighed over for svage grupper kan skabe engagement (frustrations- og aggressionsmotiver). Hendes solidariske engagement er ikke principielt, men har en hverdags-solidarisk kerne, da det skabes via hendes oplevelse af, at det kunne være hende selv eller hendes nærmeste venner og kolleger, der blev berørt.

#### 4.3.5. Unge en glemt kategori?

Helle bliver efter at have været aktiv i KAD-ungdom i 1 ½ år valgt til distriktsforkvinde for ungdomsarbejdet i Nordjylland, da den daværende forkvinde bliver næstforkvinde for lokalafdelingen i Hirtshals. Hun repræsenterer syv lokalafdelinger i KAD-ungdom, og hun har lagt mange kræfter i at få etableret ungdomsarbejde i alle regionens lokalafdelinger. Hun har fået en stor støtte fra sin egen lokalafdeling, hvor der er stor forståelse for vigtigheden af at have et ungdomsarbejde og det er også lykkedes i de andre lokalafdelinger på nær den største afdeling i regionen. Her har der desværre været en manglende interesse for eller decideret modvilje mod at få et ungdomsarbejde op at stå, hvilket har gjort hende meget vred. Helle fortæller, at det ikke er et enestående eksempel, men at det er hendes erfaring, at de unge i det faglige arbejde ofte bliver overset af den etablerede del af fagbevægelsen, selvom unge faktisk har klare selvstændige holdninger og værdier (f.eks. om familie- og børneforhold): *"Men det glemmer de voksne, de springer vores kategori over"*. Forbundets interesse for de unge baserer sig primært på et ønske om at få flere medlemmer, men for Helle handler det faglige (ungdoms)arbejde ikke bare om at få flere (unge) medlemmer, men om *"at reelt slå lyttebøfferne ud og interessere sig for de unge medlemmer"*. Hendes fortælling vidner om, at det kan være svært at få forbund og lokalafdelinger til at prioritere det faglige ungdomsarbejde, udover den snævre (økonomiske) interesse i medlemsrekruttering. Den oprigtige interesse i unges holdninger og ønsker, f.eks. til den faglige interessevaretagelse er vanskelige at få øje på. Helle peger også i sin fortælling på, at fagbevægelsen har et demokratiproblem ved at være en hierarkisk styret organisation, hvor det er svært for medlemmer at opnå indflydelse i praksis. Et eksempel herpå er den kultur, der bl.a. hersker til generalforsamlinger og bestyrelsesmøder, hvor meget er besluttet på forhånd og der sjældent er plads til reelle diskussioner. Det gør det svært for især nye aktive at opnå indflydelse og det skaber også en lukket kultur, der ikke opfordrer unge til at opstille til bestyrelser og tillidsposter. På samme måde som det kommer frem i Helles historie, peger andre analyser på, at unge ikke altid oplever, at den såkaldt traditionelle demokratiske (beslutnings)struktur i foreninger er udpræget demokratisk, men derimod oftere at den er forankret i magtalliancer og *"hvem der har noget på hvem"* (jf. Simonsen 2000: 58 f.).

#### 4.3.6. Ildsjæles store engagement rummer også faren for at brænde ud

Helle har lagt meget energi i det faglige ungdomsarbejde og arbejdet som distriktsforkvinde, hvor hun har været ansvarlig for at koordinere ungdomsarbejdet i distriktet. Helle har taget sit ansvar meget alvorligt og har derfor haft svært ved ikke at involvere sig i næsten alle aktiviteter og opgaver. Hun føler, at hun har betalt en høj pris for sit store engagement med et længere sygdomsforløb forårsaget af stress og arbejdspress, hvor hun bl.a. var hospitalsindlagt med mavesår og for højt blodtryk. Helles historie peger på, at det til tider kan være personligt hårdt og opslidende at bruge så stor en del af sin tid på fagligt arbejde. Hun oplever, at det både er et personligt og et

fagligt problem, at ledere i det faglige arbejde påtager sig for mange opgaver og er for dårlige til at uddelegere ansvar og opgaver. Hun fortæller, at de fagligt aktive har et behov for at lære at koble af, således at den faglige aktivitet kan kombineres med arbejde, familie og andet fritidsliv. Et synspunkt der kan være meget ræson i, hvis man i fagbevægelsen vil have flere unge, kvinder og børneforældre til at deltage i det faglige arbejde. Helle synes selv, at det er svært at få det faglige arbejde til at hænge sammen med såvel et fuldtidsarbejde som et familieliv ved siden af. Det er bl.a. baggrunden for, at hun har valgt at være distriktskoordinator i en tidsbegrænset periode på fire år. Men hendes beslutning hænger også sammen med, at det er svært at holde dampen oppe og vedblive med at være lige engageret i det faglige ungdomsarbejde. Hendes fortælling vidner om en særlig type problemstilling i ungdomsarbejdet. Helle beretter om, at der på den ene side kan være en tendens til, at de fagligt aktive ledere påtager sig alt ansvar og i manglende grad formår at uddelegere opgaver. På den anden side er det hendes erfaring – også fra sit sygdomsforløb – at når ansvar og opgaver uddelegeres kan der være en tendens til, at man overlader de unge til sig selv, hvorefter de ofte føler sig overbebyrdet med ansvar. Helles historie peger på, at det i ungdomsarbejdet er vigtigt, dels at give (nye) unge i det faglige arbejde mulighed for at få ansvar, dels at de erfarne i det faglige (ungdoms)arbejde skal lade være med at måle nye aktive i deres eget spejlbillede og formåen, men derimod stille sig til rådighed med deres erfaringer, såfremt der er behov for det. Generelt er det et problem i meget fagligt og politisk ungdomsarbejde at sikre stabilitet og erfaringsoverførsel, fordi unge kun er i ungdomsarbejdet i en tidsbegrænset periode af deres liv – hvor de også skal finde, vælge og afprøve mange andre ting i livet (f.eks. uddannelse, arbejde, bolig og seksualitet), hvilket potentielt skaber større instabilitet i unges foreningsengagement.

#### 4.3.7. Medlemskab handler også om nytte-værdi og god medlemsservice

En oprindelig motivation for Helles faglige aktivitet var, at hun var kritisk over for fagbevægelsens varetagelse af medlemmernes interesse. Hun havde bl.a. en oplevelse af, at der manglede tilbud til de unge medlemmer. Helle har ved at være aktiv fundet ud af, at der eksisterer mange faglige tilbud til unge medlemmer, men at fagbevægelsen er for dårlig til at fortælle medlemmerne om disse tilbud, f.eks. de mange faglige og personlighedsudviklende kurser, de gratis kan deltage på. Helle er stadig af den grundopfattelse, at fagbevægelsen skal være bedre til at give sine medlemmer noget for deres faglige kontingent. For KAD's medlemmer, hvor mange arbejder inden for ufaglærte lavtlønnede områder, kan det faglige kontingent udgøre en stor del af et medlems indkomst. Helle mener, at det er yderst centralt, at ansatte og valgte i fagbevægelsen kritisk ser på deres eget arbejde og spørger sig selv, hvad de egentligt gør for medlemmerne. Helle oplever, at de selv lokalt har forsøgt at gøre en del for at opfylde medlemmernes faglige behov. Et eksempel herpå er, at de har ansat en socialrådgiver, der hjælper medlemmerne med alle mulige faglige, sociale og personlige problemer. Helle peger i sin fortælling på, at for en stor gruppe medlemmer er det vigtigt, at de oplever, at deres medlemskab har en nytte-værdi.

Den politiske udvikling Helle har gennemgået, er måske også medvirkende til, at hun er kritisk over for fagbevægelsens ungdomsindsats. Mindscope er efter hendes opfattelse *”for meget fest og farver”*. Hun har ikke selv deltaget på aktiviteterne, men hendes oplevelse er, at deltagerne primært kommer for det sociale sammenhold på aktiviteterne. Derimod er de ikke særligt interesserede i det faglige og politiske arbejde, hvad der gør det vanskeligt at få dem til at være aktive lokalt efterfølgende. Helles egen historie fortalte ganske interessant, at det sociale frirum på

ungdomsskolen var meget betydningsfuldt for hendes personlige udvikling og at hun selv var uinteressert i politik, da hendes faglige engagement tog sin begyndelse. Denne baggrund kunne principielt skabe større resonans overfor de unge medlemmers interesser og holdninger, men Helle ser ud til at stille krav til karakteren af deres faglige aktivitet, frem for f.eks. at se Mindscope-kurserne på linie med de personlighedsudviklende kurser, hun netop peger på er et væsentligt tilbud til unge medlemmer. I den forstand kan en personlig politisk udviklingsproces ligeså godt føre til en distance fra ens oprindelige politiske ståsted, som til en refleksion over de politiske forudsætninger fagligt aktive unge uden politiske erfaringer kan have.

#### 4.3.8. Udvikling af samfundsengagement og politisk interesse en aktiv læreproces

Helle har gennemgået en politisk læreproces, mens hun har været distriktsforkvinde: Da Helle blev valgt vidste hun intet om politik og var heller ikke interesseret i at komme til det, men hun fandt hurtigt ud af, at alt hvad hun beskæftigede sig med fagligt havde et politisk indhold. Det faglige engagement og erfaringen med faglig-politisk aktivitet gav Helle en interesse for politik og for at engagere sig politisk i et parti. Hun meldte sig først ind i DSU og siden hen i Socialdemokratiet, hvor hun er blevet lokalpolitisk aktiv. Helles fortælling vidner om, at faglig deltagelse og engagement kan skabe interesse for politik og samfundsforhold, og dermed danne grobund for yderligere engagement og demokratisk deltagelse.

Helle peger i sin fortælling – ligesom Lotte i sin – ganske interessant på, at et foreningsmedlemskab for hende er noget, der fordrer handlingsrettet engagement og aktivitet: *”Nu har jeg meldt mig ind, så nu må jeg også gøre noget”*. Medlemskab af en fagforening eller et politisk parti er for Helle ikke lig med passivitet, men med aktivt at arbejde for gøre noget ved forhold, hun finder kritisable. Dette ønske om politisk indflydelse på samfundets udvikling er en medvirkende årsag til, at hendes (parti)politiske engagement er vokset de sidste par år på bekostning af den faglige interesse. Helle oplever, at hvis man vil lave samfundet om, er mulighed for indflydelse langt større via deltagelse i de politiske partier end i de faglige organisationer.

For Helle har indignation været en drivkraft i hendes faglige og politiske virke, men hun har også udviklet sine holdninger ved at blive aktivt involveret og selv prøve at stå med ansvar for det faglige ungdomsarbejde. Hun har bevæget sig fra primært at være engageret i konkrete problemer, der udsprang af arbejdspladsnære forhold, til i stigende grad at interessere sig for samfundspolitiske forhold og problemstillinger i sit faglige og politiske virke. Klarest kommer denne udvikling til udtryk ved, at hun er blevet formand for et politisk ungdomslandsudvalg i KAD-ungdom. For at være med i udvalget skal man være medlem af et politisk parti (helst DSU eller alternativt SFU). I udvalget arbejder de med at lave et ungdomspolitisk holdningsprogram for KAD, fordi der ikke hidtil har eksisteret nogle klart formulerede ungdomspolitiske holdninger udadtil. Med Helles egen politiske udviklingshistorie kan det fremtræde som et paradoks, at stille krav om medlemskab af et (ungdoms)politisk parti for at være medlem af et politikudviklende udvalg i KAD. For dette krav rummer en fare for, at de fagligt aktive unge, der også er partipolitiske aktive, distancerer sig fra de almindelige unge medlemmer og aktive, der – som Helle tidligere – har holdninger og værdier til fagligt arbejde og samfundsforhold, men ikke tænker og artikulerer det som (parti)politik. Der kan være en fare for at signalere, at fagbevægelsens ungdomspolitiske fora kun er for de frelst med de rigtige meninger og for at en række unge, der kunne have opbygget en politisk interesse på sigt, udgrænses. Endelig er der også en fare for dermed at indsnævre forståelsen af politik til udelukkende at dreje sig om partipolitiske emner og diskussioner.



#### 4.4. Louis – Præsentation & analyse af hans fortælling

Louis er 24 år. Han arbejder som svejser på Lindø-værftet. Han bor i en 2-værelseslejlighed i Odense sammen med sin kæreste. Louis er aktiv i det faglige ungdomsarbejde i Dansk Metal og i LO-amtet, hvor han er bestyrelsesformand. Han er politisk aktiv i DSU.

##### Præsentation:

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Opvækst</b>                  | Louis er opvokset på Fyn. Hans forældre blev skilt, da han var 9 år. Louis har haft en svær opvækst. Han har været i familiepleje hos flere forskellige familier. Hans teenageår var præget af racistiske holdninger og lidt småkriminalitet. Louis og hans kammerater sloges med alle, der var mørke i huden.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Skolegang</b>                | Louis har haft en dårlig skolegang med flere skoleskift. I 3. klasse blev Louis sendt til en skole for adfærdsvanskelige børn, da han både var ordblind og blev opfattet som et problembarn i timerne. I 5. klasse blev Louis overflyttet til en erhvervsklasse, hvor det praktiske arbejde blev vægtet højere end de boglige fag. Erhvervsklassen fungerede bedre end den almindelige klasse, men Louis havde alligevel mange problemer i skolen. Derfor blev han overflyttet til en særlig skole, hvor der kun var få elever og et konstant opsyn med eleverne. Her gennemførte Louis 8. og 9. klasse. Efter 9. klasse på specialskolen kom Louis i en almindelig 9. klasse, skønt han efter sin alder skulle være begyndt i en 10. klasse. Ved den afsluttende eksamen fik han dårlige karakterer. |
| <b>Uddannelsesbaggrund</b>      | Efter 9. klasse ville Louis gerne i lære hos en automekaniker, som han havde været i praktik hos, men værkstedet blev ikke godkendt som læreplads. Louis startede på smedelinien på teknisk skole, hvor han fandt ud af, at han ikke havde de matematiske kvalifikationer, det ville kræve for at blive automekaniker. Louis søgte mange lærepladser uden held, men til sidst lykkedes det ham at få en læreplads på Lindø-værftet som svejser.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Erhvervsbiografi</b>         | Louis blev udlært som svejser på værftet, hvor han har været ansat siden. Han blev mobbet i sin læretid.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Medlemskab uden kendskab</b> | Louis blev medlem af Dansk Metal, da han stod i lære. Louis havde aldrig hørt om en fagforening inden.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Fagligt aktiv</b>            | Louis blev fagligt aktiv i den lokale afdeling af Metal Ungdom, da en kollega tog ham med til generalforsamling, hvor Louis fik en bestyrelsespost. Louis blev efterfølgende aktiv i LO-ungdom i amtet, hvor han siden blev valgt til formand. Louis har været med til at lave mange synlige og handlingsrettede faglige aktiviteter, hvilket har trukket flere unge til det faglige ungdomsarbejde. F.eks. har han været med til at lave en kampagne mod diskrimination af etniske danskere, når de søger elevpladser.                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Politisk aktiv</b>           | Louis blev politisk aktiv i den lokale afdeling af DSU, selvom han ikke følte sig velkommen første gang, han deltog i et møde i DSU. Men alligevel valgte han at blive aktiv i DSU, hvor han har arbejdet for at få flere fagligt uddannede til at deltage. Louis er også kommet med i et arbejdsmarkedspolitisk landsudvalg i DSU.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Ungdomskurser</b>            | Louis faglige arbejde har også ført til, at han har deltaget i tværfaglige ungdomskurser, hvor Louis i modsætning til sine øvrige erfaringer med skole og uddannelse har befundet sig godt.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

#### 4.4.1. Lærlingetiden som arbejderkulturel socialiseringsproces

Louis er udlært og arbejder på en stor metalarbejdsplads, hvor fagstoltheden og arbejdspladsens kollektive orientering udgør en vigtig baggrundsfaktor for dannelsen af hans identitet og faglig-politiske orientering. Louis gennemgår som lærling en ikke atypisk lære- eller socialiseringsproces for især unge mandlige industriarbejdere (jf. Willis 1999 og S. Aa. Andersen 1997), hvor han bliver udsat for mobning. Louis lærer selv at mobbe andre, for ikke selv at blive udsat for drillerier:

*”For ikke at blive mobbet selv, så finder du selvfølgelig nogen at mobbe i stedet for, så har du løst det problem”.*

Det er en kendt mekanisme på især industriarbejdspladser, at mobning og drillerier individuelt håndteres ved at finde andre at lade det gå ud over, hvad der dog ikke løser det som et socialt problem (Willis 1999: 84 f.). For Louis har det i forhold til at stoppe drillerier også stor betydning, at han bliver ret dygtig til at svejse, hvilket fremtvinger en del faglig respekt fra kollegaerne.

*“Men så vender tallerkenen så lige pludselig med, at jeg begynder at lære at svejse og bliver bedret end næsten alle sammen på holdet, og til svendepróven der fik jeg så et 11-tal på svendebrevet.”*

Louis’ historie har flere paralleller til Jørgens historie. For begge gælder det, at deres arbejdshistorier vidner om, at der på større industriarbejdspladser, hvor det maskuline og manuelle arbejde er fremtrædende, kan være en barsk kultur, hvor der er en meget hård tone arbejderne imellem og (måske) især overfor de yngste eller dem, der er de fysisk og psykisk svageste. Louis oplever, at arbejdspladsjargonen er meget barsk på værftet. Hvis man dummer sig bare én gang, har man det siddende på sig resten af tiden, men omvendt er man dygtig til sit faglige håndværk, så kan man opnå respekt fra de andre. Både Louis’ og Jørgens fortællinger peger på, at det er nødvendigt at tilpasse sig arbejdspladskulturen for at begå sig på en mandsdomineret faglig industriarbejdsplads.

#### 4.4.2. Arbejdspladsen som indgang til det faglige arbejde

Louis kan ses som en faglig aktiv, der er rekrutteret den ’gamle’ klassiske vej som lærling. Han er rekrutteret til fagbevægelsen via arbejdspladsen på vej til at blive faglært. Men selvom fagforeningsmedlemskab nærmest foregår pr. automatik i hans læretid, er det ikke naturligt for ham at blive medlem af en fagforening:

*“Jeg må ærligt indrømme: Første gang jeg fik mit girokort fra Metal af, der kiggede jeg på det, og så siger jeg til mig selv: ‘Hvad fa’en skal jeg med det lort her?’, for jeg kan ikke se nogen fordel ved at være med i en fagforening – og jeg vidste heller ikke, hvad en fagforening var.”*

Louis havde intet kendskab til fagbevægelsen fra sin skoletid eller opvækst. Men på værftet er der stærke traditioner for faglig organisering og faglig aktivitet blandt de ansatte, hvilket er med til at skabe grundlaget for hans faglige engagement. Han bliver af en fagligt aktiv lærling på værftet ”lokket” – med at der er masser af øl – til at deltage i den lokale afdeling af Metal Ungdoms generalforsamlingen. Her bliver han opfordret til at opstille til bestyrelsen. Louis har ikke inden overvejet at blive fagligt aktiv, men han kan umiddelbart godt lide de andre aktive og tænker, at det kan være interessant at se, hvad bestyrelsesarbejdet indebærer. Han bliver valgt ind i bestyrelsen i Metal Ungdom, hvor han har været aktiv siden. Louis’ fortælling peger på, at et godt socialt sammenhold på arbejdspladsen og et vist socialt pres (opfordring) stadig kan være en væsentlig

rekrutteringsbase for faglig organisering og aktivitet på de større industriarbejdspladser. Hans fortælling viser, at det kan forekomme noget tilfældigt eller i hvert fald afhængigt af de personlige relationer, om unge bliver inddraget i det faglige arbejde. Men samtidigt kan den også pege på, at det er vigtigt, at der er en åbenhed over for nye unge aktive i bestyrelsesarbejdet og en interesse i at inddrage dem aktivt.

#### **4.4.3. Inklusion og eksklusion i foreningskultur – det er vigtigt at føle sig velkommen**

Via det faglige ungdomsarbejde i Dansk Metal bliver Louis af den lokale ungdomsansvarlige i Metalarbejder Forbundet inviteret med til et lokalt møde i DSU. Et godt argument for at deltage var, at der skulle være ”*masser af øl og kvinder*” i DSU. Men han møder en helt anden kultur og nogle andre aktive unge end i Metal Ungdom: I DSU er hovedparten af de unge studerende, gymnasieelever eller skoleelever, men der er ikke nogen med en håndværksmæssig baggrund. Louis føler sig ikke velkommen:

*”Det var sådan første gang man kom i DSU, der var ingen, der hilste på en. Altså, de var så selvoptagede hele bundet, så det gjorde helt ondt.”*

Miljøet er simpelthen for fremmed for ham. Han føler sig ikke godt tilpas. Derfor bliver han i første omgang ikke aktiv i DSU. Det studieprægede miljø i DSU virker ekskluderende over for Louis og andre fagligt aktive, der kommer med andre sociokulturelle baggrunde.

Louis’ engagement i Metal-ungdom fører til, at han bliver aktiv i det tværfaglige ungdomsarbejde. Igen er det på foranledning af den lokale ungdomsansvarlige for Metal, der tager ham med til et repræsentantskabsmøde i LO-Ungdom på amtsplan. Sammen med andre fagligt aktive unge føler han sig mere tryk og hjemme end i DSU. Det peger på, at en forudsætning for unges vedblivende deltagelse i foreningsarbejde kan være, at de føler samhørighed med de andre aktive. Louis’ deltagelse i faglige ungdomsaktiviteter og faglige ungdomskurser er med til at udvikle ham fagligt og politisk, at da formanden for amtsbestyrelsen vælger at stoppe er det ham, der overtager formandsposten. Louis har siden lagt et stort stykke arbejde i få dette ungdomsarbejde til at fungere.

Louis’ fortælling viser, at unges motivation for at deltage i organisationsarbejde kan være afhængigt af, hvorvidt de oplever, at der bliver taget godt imod dem og de føler, at de kan blive en del af foreningens fællesskab.

#### **4.4.4. Faglig aktivitet giver ballast for politisk deltagelse**

Arbejdet og de politiske erfaringer Louis får i Metal Ungdom og i LO Ungdom, modner ham så meget, at han alligevel bliver aktiv DSU. Det viser, at positive oplevelser og erfaringer med fagligt ungdomsarbejde kan give mod på at blive politisk aktiv. Louis synes stadig, at sammensætningen i DSU er meget skæv og alt for præget af studerende, men frem for at blive passiv eller acceptere den skæve sammensætning blandt de aktive DSU’ere, så begynder han at arbejde for, at der kommer flere med en faglig baggrund med i DSU, hvilket er lykket:

*”Vi er gået fra at være tre faglige, der var aktive deroppe i DSU, og til i dag, hvor vi er nogen og 30 faglige nu, og der er stadigvæk 150 medlemmer. Det har vi jo banket igennem [...] Alle er med nu, hvor det førhen var kliken, der sad der, ik’. Altså, lyshårede piger med store bryster, sådan der*

*var den hele vejen igennem, altså de kunne ikke blive smarte nok at høre på. Og jeg må ærlig indrømme: Det kan godt være, at de ser godt ud, men politik har de fandeme ikke forstand på.”*

Louis og andre fagligt aktive er begyndt at sætte nye politiske dagsordener i DSU. F.eks. havde de store interne diskussioner, om de skulle give fagbevægelsen en hjælpende hånd i forbindelse med overenskomstkonflikten i 1999, f.eks. ved at være strejkevagter et par timer hver især. Det var der mange af de studerende i DSU, der ikke kunne se deres interesse i, hvad der gjorde Louis meget vred, da de samtidigt gerne ville trække på de ressourcer fagbevægelsen tilbyder:

*“Altså, de kunne ikke se, hvorfor de skulle blande sig, for det var ikke deres sag. Det skal du sgu ikke sige til mig, fordi jeg bliver sgu hidsig over det, ik. Jeg synes, det er noget værre ævl, fordi er du medlem af en politisk ungdomsforening og laver politisk ungdomsarbejde, og du modtager penge fra en fagforening af, som de gør, og får lov til at låne materialer og kopimaskiner i fagforeningen og så noget der, uden at skulle betale for det, så kan man sgu også godt give lidt tilbage igen. Der er ingen, der siger, det skal være økonomisk, men så kan man sgu lige tilbyde sin hjælp der.”*

Et resultat af de faglige aktives arbejde er, at der er blevet valgt en fagligt aktiv som formand for afdelingen. Men på landsplan oplever Louis, at det er de akademiske diskussioner og bogligt orienterede studerende og elever, der tegner DSU's organisation og politik. Louis er f.eks. blevet medlem af et arbejdsmarkedspolitisk udvalg i DSU, hvor medlemmerne primært er studerende, og der er næsten ingen faglige unge med arbejdspladserfaring. Det indikerer, at der kan være tale om et demokratisk problem i de politiske ungdomsorganisationer, hvis det primært er unge med gode boglige uddannelseskvalifikationer og bestemte sociale baggrunde, der er aktive – hvorimod unge med ufaglærte eller faglærte uddannelsesbaggrunde og arbejdspladserfaringer ikke føler sig velkomne. Louis' fortælling vidner dog om, at stigende involvering i faglig aktivitet kan være med til både at skabe politisk interesse og til at udvikle kvalifikationer, der kan bruges til at tilkæmpe sig indflydelse i de politiske foreninger.

#### **4.4.5. Arbejder uden arbejderkulturel baggrund**

Louis er bærer af traditionelle faglige værdier. Han er et eksempel på, at der stadig findes faglærte arbejdere, der stemmer socialdemokratisk og som mener, at det er vigtigt at arbejde for den demokratiske socialisme – selvom det, ifølge Johannes Andersen, er blevet sværere at finde dem (jf. indledningscitater i kapitel 2). Han repræsenterer umiddelbart en historisk prototype på en faglig-politisk læreproces i fagbevægelsen og i Socialdemokratiet, da basis for fagbevægelsens ungdomsarbejde – og i vid udstrækning også for DSU – i generationer har været lærlingearbejdet og unge faglærtes faglige og politiske arbejde. Men Louis klassiske udgave af en faglig og politisk læreproces viser, at der også er tydelige forskelle til tidligere generationers faglig-politiske dannelse. Forskelligt fra tidligere generationer af *Louis' type* er det, at han aldrig har hørt om fagbevægelsen, før han får et girokort fra Dansk Metal i hånden. Louis har ikke – som Lotte – en socialisationsbaggrund, der bidrager til orientering mod fagbevægelsen eller politiske partier tilknyttet arbejderbevægelsen. Indholdet i hans arbejde i Metal Ungdom er heller ikke præget af interessevaretagelse i forhold til (lærlinges) løn- og arbejdsforhold, som historisk har været det helt centrale indhold i lærlingearbejdet. Og den store klasse- eller lagspecifikke afstand mellem unge, der laver fagligt arbejde i Metal og unge der laver politisk arbejde i DSU, er bemærkelsesværdig sammenlignet med tidligere generationers ungdomsarbejde – selvom Louis og andre unge med en håndværksmæssig baggrund får flere unge med en faglig baggrund til at deltage i det politiske

ungdomsarbejde. Louis bor i en stor by og arbejder på en af byens store metalarbejdspladser. Men trods det så har den faglig-politiske læreproces for ham i meget vid udstrækning bestået i selvlæring. Det har på mange måder været en personlig kamp for ham at gøre karriere i fagbevægelsens ungdomsarbejde på trods af hans boglige vanskeligheder. Det viser på den ene side, at de tidligere lukkede (lejr-)kulturer og faglige og politiske socialiseringer ikke længere reproduceres uden videre. På den anden side er det interessant, at han alligevel uden at have en decideret arbejderklasseopvækst og en bevidsthed om arbejderkultur, har en meget rammende opfattelse af, at den klassiske arbejderkultur, hvor man stod sammen er blevet sværere at finde, hvilket han også udtrykker ved at sige, at *"Lindø er ikke, som Lindø har været. I dag der er det så egoister hele bundtet"*. Denne bevidsthed stammer dels fra den kulturelle overlevering, der finder sted fra de gamle smede på værfet, dels fra det faglige arbejde.

#### 4.4.6. Faglige aktiviteter med holdninger skaber interesse for ungdomsarbejde

Louis har som formand for LO-ungdom i amtet lagt et stort engagement og arbejde i at skabe nogle synlige, handlingsrettede og holdningsprægede aktiviteter, f.eks. har de i lokalafdelingen lavet et stort og velbesøgt arrangement på Svendborg Torv, der tog afstand fra ungdomsvold. Ofte har aktiviteterne udgangspunkt i utilfredshed med nogle konkrete forhold på arbejdsmarkedet. Et eksempel på denne type aktivitet, var en kampagne som ungdomsudvalget lavede for at afhjælpe nydanskernes problem med at få praktikplads. Louis fortæller:

*"Vi lavede nogle plakater, hvor der stod: Hvis du er tyrker, pakistaner osv. alle mulige nationaliteter, så kan du ikke få praktikplads her. Og så havde vi meldt ud i pressen, at den hænger vi op på de steder, hvor vi ved, at udlændinge ikke kan få en praktikplads... og den åd pressen råt. Det var forsidestof, og jeg var i TV2 nyhederne, regionalprogrammerne og var også i avisen flere gange med det, og blev blandt andet beskyldt af Kristian Thulesen Dahl fra Dansk Folkeparti for at bruge nazi-propagandametoder, og jeg ved fandt'ne ikke hvad."*

Selvom kampagnen var en succes og fik stor pressedækning, så var Louis skuffet over, at de indvandrere som de havde snakket med om problematikkerne ikke ville stå frem med deres historier, da det gjaldt. Men det gav meget presseomtale om LO-ungdom i amtet, hvilket har skabt en del interesse blandt unge for at blive fagligt aktive. Et andet eksempel er den *Egoist*-kampagne ungdomsudvalget har lavet på baggrund af (især) Louis' harme over mange af sine kollegers passive holdning til det faglige arbejde i forbindelse med storkonflikten i 1999, det han betegner som egoisme på arbejdspladsen. I ungdomsudvalget har de på en humoristisk måde lavet et skema, hvor LO-medlemmer kan teste, hvor store egoister de er. Skemaet er blevet sendt ud virksomhederne i regionen via LO-sektionerne i amtet. Kampagnen har været med at skabe opmærksomhed både udadtil, men også internt i fagbevægelsen, hvor der har været opbakning omkring ungdomsudvalgets aktiviteter. Men det er ikke alle aktiviteter de laver, som er lige populære i den etablerede del af fagbevægelsen. I forbindelse med efterlønssagen sendte ungdomsudvalget brilllegodtgørelse til Nyrup og Lykketoft i form af nogle briller med meget tykke hinkestensglas. Og sammen med et par andre fagligt aktive fynboer var Louis med til at udvandre fra DSU's landsmøde, da Nyrup holdt åbningstale, fordi de var utilfredse med, at regeringen forinden havde grebet ind i storkonflikten. Louis' fortælling peger på, at unges oplevelse af sociale uretfærdigheder kan skabe (samfunds)engagement og aktivitet.

De mange aktiviteter som LO-ungdom i amtet har iværksat, har skabt interesse for det faglige ungdomsarbejde blandt unge LO-medlemmer, hvilket ses ved, at der har fundet en tredobling af

antallet af aktive unge sted indenfor de sidste 2 år. Det indikerer, at der kan være en stor interesse blandt unge for aktivistiske (politiske) deltagelsesformer. Men fremgangen i antallet af aktive hænger også sammen med, at de i ungdomsudvalget prioriterer, at faglige unge der gerne vil være aktive i LO-ungdom, skal føle sig velkomne. Louis føler et stort ansvar over for de nye aktive. Han lægger vægt på, at nye aktive støttes i de ideer, de har til aktiviteter. Det er der ingen der må ødelægge, f.eks. ved at give udtryk for, at de før har prøvet at lave den pågældende aktivitet:

*”Så siger jeg: ’Nu stopper festen! Hvis nogle synes, at ideerne er dårlige, så skal de komme med nogle ideer, som er bedre’.”*

Omvendt ser Louis det også som centralt, at de nye unge aktive ikke overbebyrdes, hvilket han oplever ofte sker med unge i de faglige organisationer med det resultat, at de ret hurtigt mister lysten til at være aktive. Louis peger i sin fortælling på, at det kan være centralt for et velfungerende ungdomsarbejde, at det er de aktives eget engagement, der er grundlag for indhold i aktiviteter. Men hans fortælling viser også, at det kan være af stor betydning, at ’etablerede kræfter’ tager godt imod nye aktive og er interesserede i at give dem opbakning. I ungdomsudvalget har de for at styrke sammenholdet og engagementet mellem de aktive lavet en del internt rettede aktiviteter, f.eks. har de med Mindscoopes hjælp afholdt et teambuildingskursus for ungdomsudvalget.

#### **4.4.7. Fagligt arbejde har været holdningsudviklende**

Louis fortælling viser, at engagement i det faglige og politiske ungdomsarbejde kan være med til at udvikle holdninger og give andre perspektiver samt ganske væsentligt tilbyde fællesskab og sociale relationer. Det har tilbudt Louis et fællesskab med holdninger og værdier, som han er blevet fortaler for. F.eks. har det været med til at give ham andre værdier i forhold til indvandrere og flygtninge. Hans arbejde med kampagnen for at afhjælpe nydanskernes problem med at få praktikplads viser, at han holdningsmæssigt har gennemgået en stor udvikling fra at være involveret i slåskampe med mørkglødede danskere til i dag at kæmpe for deres rettigheder. Louis mener, at fagbevægelsen og hans engagement i det faglige ungdomsarbejde har betydet meget for udviklingen af hans menneskesyn. Mange af hans gamle venner spørger da også, hvad det er fagbevægelsen har gjort ved ham. Han har således bevæget sig holdningsmæssigt. Men samtidig er han også bærer af en mere traditionel industriarbejder- og faglig identitet, hvor det maskuline arbejde er vægtet – og der udtrykkes modstand over for akademisk (det boglige) og feminint arbejde. Det kommer bl.a. til udtryk i hans lettere mandschauvinistiske holdning til kvinder: *”lyst hår, store bryster ... kan godt være, at de ser godt ud, men de har ikke forstand på politik”*. Holdninger der sandsynligvis hænger sammen med dels en vanskelig opvækst og tidligere kammeratskabsrelationer, dels at han arbejder på en traditionel industriarbejdsplads, hvor der er en hård, kontant omgangsform og det fysiske betonede arbejde er værdsat.

#### **4.4.8. Solidaritet og fællesskab er stadig vigtige værdier**

For Louis er arbejderbevægelsens traditionelle værdier om solidaritet og fællesskab stadig grundlæggende og betydningsfulde. Solidaritet handler for Louis om sammenhold på arbejdspladsen mellem de ansatte og om at tage sig af svage og udsatte grupper i samfundet. Louis oplever, at det kniber med solidariteten mellem arbejdere i dag, fordi *”folk har det for godt og tænker i for høj grad på materielle goder og dem selv”* frem for på fællesskabet. Denne individualisme ser han som én årsag til, at de kristelige fagforeninger vinder frem på

arbejdspladserne. Selv om mange lønmodtagere er velstillede, tænker de med deres pengepung, når de vælger en billig forsikring og fagforening. Dermed glemmer de, at det er fagbevægelsen, der ved at kæmpe for arbejdernes rettigheder har skabt ordnede forhold på arbejdspladserne og været med til at skabe den velstand, de nyder godt af i dag. Efter Louis mening er det dobbelt moralsk, at de vender tilbage til deres fagforening, når de får problemer og oplever, at der ikke er megen hjælp at hente hos de kristelige. Problemerne forstærkes efter Louis mening yderligere af, at fagbevægelsen både er for dårlig til at præsentere fordelene ved at være organiseret og til at føre dialog med sine medlemmer. F.eks. oplever Louis, at tillidsrepræsentanterne på arbejdspladserne – inklusiv hans egen arbejdsplads – bør være mere synlige og bedre til at informere og inddrage medarbejderne i politiske og faglige diskussioner.

Individualismen kommer også til udtryk i kollegernes passive holdning til det faglige arbejde på værftet, hvilket Louis er meget skuffet over. Som Louis ser det har mange af kollegerne det materielt set for godt i dag. De tænker primært på at tjene penge til hus og bil, og ikke på solidaritet og fællesskab: *"Det er desværre elendighed, der skaber solidariteten"*. Derfor er det svært at skabe engagement og politisk deltagelse på værftet, der ellers har været kendt for dets faglige aktive. Den politiske observans på værftet blandt de ansatte, især blandt de unge, er også meget mere differentieret i dag, hvor der er flere som stemmer Venstre og Dansk Folkeparti end tidligere. Louis mener, at det skyldes folks egoisme og en utilfredshed med Socialdemokratiets politik på flere områder, f.eks. var efterlønsagen med til at skabe en del ballade på værftet blandt medarbejderne. Der var en del af folkene på gulvet, der havde trykt blanketter, hvor man kunne skrive under på, at man ikke ville støtte socialdemokratiet med kontingentkroner. Louis oplever også selv, at hans solidaritetsforståelse bliver sat på prøve af Socialdemokratiets politik, når den rammer de svageste grupper på arbejdsmarkedet, som han mener både efterlønsagen og storkonfliktindgrebet i 1999 er eksempler på. Han kan derfor godt nogle gange tvivle på, hvorvidt Socialdemokratiet er et arbejderparti. Louis fortælling beskriver, at Socialdemokratiet i efterkrigstiden har udviklet sig til at være et parti, der sætter samfundshensyn over fagpolitiske og arbejderklasse hensyn – og delvis med fagbevægelsens støtte (jf. Andersen 1997, Sommer 1997, Thing 1998 og B.S. Nielsen 2000). En anden side af den manglende fællesskabsfølelse på værftet er, at Louis oplever, at gruppen af indvandrere og etniske danskere holder sig for selv og ikke vil være en del af *"fællesskabet"*, hvilket han finder problematisk. Men med Louis' egen oplevelse af ikke at være inkluderet og føle sig fremmed i det politiske miljø i DSU in mente, er det værd at spørge om det udelukkende skyldes selvvalgt tilbageholdenhed eller om det faglige miljø på værftet ikke giver plads til og opleves åbent af etniske danskere. I hvert fald står de faglige organisationer over for en særlig udfordring i at få inddraget 'etniske danskere' i det faglige arbejde, hvor de er underrepræsenteret.

#### 4.4.9. Arbejderbevægelsen som mulighedshorisont

Louis oplever, at der kan være en stor afstand til de konkrete arbejdspladsnære problematikker og diskussioner, som arbejdere er interesseret i, og så de politiske diskussioner, der bliver ført i fagbevægelsen og Socialdemokratiet. Han oplever, at fagbevægelsen på mange punkter har udviklet sig til en bureaukratisk organisation, hvor der er skabt en stor afstand mellem den *"menige arbejder"* og *"toppen"*. Louis ser et stort behov for, at fagbevægelsen som basis for udvikling af dens interessevaretagelse kommer ud og *"møder folk ansigt til ansigt"* på arbejdspladserne. I Socialdemokratiet – og i politik generelt, f.eks. i Folketinget – er det et stort problem, at der næsten ikke er nogle med faglige baggrunde og uddannelser på de valgte poster. Louis oplever, at det gør det vanskeligt at repræsentere og varetage almindelige lønmodtageres interesser og synspunkter. En

politisk motivationsfaktor for ham er indignationen over, at det primært er mellem- og højtuddannede, der udgør den politiske elite i dag – og selv i fagbevægelsen sker der en stigende ansættelse af akademikere. Louis vil gerne arbejde aktivt for, at flere med faglige baggrunde får indflydelse på det politiske system og de politiske organisationer. Louis' historie viser, at det er muligt at skabe sig en platform i fagbevægelsen trods ringe skolekundskaber og ringe opvækstbetingelser. Hans historie fortæller, at fagbevægelsen på den ene side stadig kan tilbyde muligheder og udvikling for grupper, der ellers ikke har ret mange talerør i samfundet – det er også netop via det faglige engagement, at Louis vælger at bruge kræfter på at tilkæmpe sig og andre fagligt aktive en politisk indflydelse i DSU. Arbejderbevægelsen er Louis egen bevægelse og mulighedsstruktur. På den anden side viser hans historie også, at solidariteten mellem arbejdere og kampen for de svage grupper i arbejderbevægelsen ikke er givet på forhånd.

## **4.5. Tværgående diskussioner**

Afslutningsvis vil jeg i dette kapitel diskutere nogle centrale tematikker fra de 4 fagligt aktives fortællinger om deres erfaringer med og orienteringer i organisationsarbejdet med fokus på, hvad der motiverer unge til at engagere sig aktivt i det faglige arbejde.

### **4.5.1. Motivation og baggrund for at blive fagligt organiseret og fagligt aktive**

De fagligt aktive peger i deres fortællinger på nogle forskellige baggrunde for og indgange til medlemskab af en fagforening og siden hen et fagligt og politisk engagement. Jørgen og Louis er vokset op i store bysamfund og er uddannede inden for fagområder, hvor fagbevægelsen traditionelt har stået stærkt. Derfor er det interessant, at hverken Jørgen eller Louis fandt det selvfølgelig at blive medlemmer af fagbevægelsen. Louis havde slet intet kendskab til fagbevægelsen og havde svært ved at se, hvad han skulle med et medlemskab af en fagforening, da han blev lærling på skibsværftet. Det viser, at der ikke nødvendigvis er nogen garanti for, at unge har kendskab til og viden om fagbevægelsen, før de indtræder på arbejdsmarkedet. Louis' og Jørgens fortællinger om deres faglige organisering som lærlinge peger på, at der stadig eksisterer tradition for at få lærlinge meldt ind i en fagforening på mange faglærte industriarbejdspladser. Men deres historier indikerer også, at det ikke er givet, at unge tænker på eller finder det naturligt at organisere sig fagligt på deres arbejdspladser. Derimod har det en betydning, at de rent faktisk bliver opfordret til det af andre fagligt engagerede kolleger, en tillidsrepræsentant eller en fagforeningsrepræsentant. Medlemskab bundet til et særligt arbejderkulturelt tilhørsforhold finder ikke sted pr. automatik eller pr. tradition, men det kræver, at der bliver formidlet en aktiv arbejderkultur og kollektivitet på arbejdspladserne. Denne arbejderkulturelle påvirkning forekommer stadig at være tilstede på især store faglærte industriarbejdspladser, som en del af den socialisering til industriarbejde lærlinge gennemgår. Selvom Jørgen og Louis ikke har arbejderbevægelsens værdier med sig som en del af deres opvækst, viser deres historier, at der stadig finder en væsentlig arbejderkulturel overlevering og socialisering sted på disse arbejdspladser, som lærlinge tilegner sig på godt og ondt. Det peger på, at den sociale påvirkning på en arbejdsplads kan have stor betydning for om unge bliver medlemmer af en fagforening. Helles fortælling understøtter, at fagforeningens styrke på arbejdspladsen og dens tradition for kollektiv organisering er en vigtig påvirkningsfaktor for, om unge vælger at tilslutte sig en fagforening. Hun peger til gengæld også på, at der kan være vanskeligheder med at organisere især unge medlemmer på ufaglærte industriarbejdspladser, hvor



der ikke er samme tradition for at melde nye unge ansatte ind, som der er på faglærte industriarbejdspladser med lærlinge og lærlingearbejde. For fagbevægelsen er det vigtigt, at der er tillidsrepræsentanter, fagforeningsrepræsentanter eller fagligt interesserede kolleger, der gør et stykke arbejde ud af både at opfordre unge til at organisere sig og af at forklare dem nytten deraf.

Ikke bare den sociale påvirkning på arbejdspladsen og blandt kolleger ser ud til at have stor betydning, men også den sociale påvirkning fra ens opvækst og familie kan spille en stor rolle for ens tilslutning til fagbevægelsen og faglige engagement, hvilket gør sig gældende for Lottes vedkommende. Hun er den eneste af de 4 fagligt aktive, der har et egentligt kendskab og forhold til fagbevægelsen inden hun bliver medlem. Hun er nærmest vokset ind i arbejderbevægelsen og har oplevet det som naturligt at engagere sig politisk og fagligt, hvilket hænger sammen med den politisk-kulturelle socialisering hun har fået i sin opvækst, hvor hun f.eks. fra barnsben blev taget med til 1. majarrangementer og DUI - Leg & Virke-aktiviteter, hvor hendes forældre var frivillige ledere. Lottes fortælling viser, at det stadig er muligt at vokse op som en del af arbejderbevægelsen og som bærer af denne bevægelses værdier. Hun oplever et sociokulturelt tilhørsforhold til arbejderbevægelsen og dens institutioner, og samtidig er hun opvokset i et parcelhus og har gået på privatskole. Hendes fortælling indikerer en særlig arbejderkulturel udvikling, hvor gode opvækstbetingelser og familiære relationer til arbejderbevægelsen kan give et særligt fundament for at engagere sig i det faglige og politiske ungdomsarbejde. For Lotte var det naturligt at blive medlem og aktiv i HK-ungdom, da hun som handelsskoleelev bliver opfordret hertil. Lotte oplever, at det faglige ungdomsarbejde tilbyder hende et socialt fællesskab med nogle andre unge, som hun kan identificere sig med holdnings- og interesse-mæssigt set. Men det er vigtigt at pege på, at hun ikke direkte opsøger det faglige ungdomsarbejde som handelsskoleelev, men bliver opfordret dertil af andre aktive i forbindelse med hendes engagement i elevrådsarbejde. Måske ville Lotte alligevel være blevet aktiv i det faglige arbejde senere, men det er ikke givet. Det peger på, at elevrådsarbejde og demokratisk deltagelse i skole- og uddannelsessammenhænge kan være med til at udvikle grundlag for og skabe forbindelse til senere deltagelse i politisk og fagligt arbejde. Den samme type interesse for videre demokratisk, politisk og faglig deltagelse ser også ud til at blive skabt på Mindscoopes aktiviteter for unge med få eller ingen faglige erfaringer. Demokratiske erfaringer i én sammenhæng kan skabe og give mod på demokratisk deltagelse og engagement i andre sammenhænge. Derfor bør fagbevægelsen og andre politiske og demokratiske foreninger arbejde aktivt for at styrke elevdemokrati på uddannelsesinstitutioner.

Louis' fortælling peger ligeledes på, at det kan være centralt for unges involvering i det faglige ungdomsarbejde, at de bliver opfordret til at deltage og blive aktive. Hans indgang til det faglige ungdomsarbejde skete således, fordi han blev opfordret og inviteret til at deltage i en lærlingegeneralforsamling af en fagligt aktiv lærling på hans arbejdsplads, og på generalforsamlingen opfordres han til at blive medlem af lærlingestyrelsen. Louis bliver valgt uden at have et kendskab til, hvad fagligt arbejde er og indebærer. Men han oplever, at der er et godt socialt fællesskab og kammeratskab omkring lærlingearbejde, hvad der er en vigtig motivationsfaktor for ham. Hans fortælling peger på, at det ikke bare er vigtigt, at der eksisterer en 'opfordringsstruktur', men også at det sociale fællesskab omkring det faglige arbejde er parat til og gerne vil gøre en indsats for at tage godt imod nye potentielle aktive. Louis var sandsynligvis ikke blevet fagligt aktiv, hvis han ikke var blevet inviteret til at deltage i det faglige lærlingearbejde i Metal. For at vedligeholde og sikre eksistensen af et fagligt ungdomsarbejde er det centralt, at fagligt aktive unge er i stand til at rekruttere og involvere nye unge aktive. Lotte og Louis' historier fortæller, at den sociale påvirkning og direkte opfordring fra fagligt aktive unge på ens

uddannelsesinstitution, arbejdsplads eller fra ens nære omgangskreds, kan være et væsentligt incitament for selv at blive fagligt aktiv.

Helle henvender sig selv til den lokale fagforening, fordi hun er interesseret i at skabe nogle faglige aktiviteter for de unge ansatte i fiskeindustrien, hvis faglige interesser hun ikke oplever bliver varetaget ordentligt af fagbevægelsen. Hendes faglige engagement er således socialt motiveret af utilfredsheden med den faglige interessevaretagelse på arbejdspladsen og ønsket om at skabe bedre forhold for de unge i fiskeindustrien. Men det er også muligt at pege på, at hun i det faglige arbejde ser en mulighed for at få et større indhold i sin hverdag i kraft af hendes uddannelseskvalifikationer, end hendes erhvervsarbejde som ufaglært industriarbejder kan tilbyde hende. For Jørgen er det også de arbejdspladsnære forhold, der får ham til at engagere aktivt i det faglige arbejde som tillidsrepræsentant. Men modsat de andre fagligt aktive er det relativt sent i hans arbejdskarriere, at Jørgen bliver fagligt aktiv. Selvom det var naturligt for ham at blive medlem af en fagforening, da han stod i lære, var der ikke nogle af de aktive lærlinge eller kolleger på slagteriet, der opfordrede ham til at engagere sig fagligt. Det er først flere år senere, da Jørgen står i en situation sammen med sine kolleger, hvor de oplever, at fagforeningen ikke varetager deres interesser på arbejdspladsen, at hans faglige engagement tager sin begyndelse. Hans fortælling indikerer, at en del fagligt aktive først bliver aktive, når de oplever, at de bliver behandlet uretfærdigt og deres (faglige) interesser står på spil.

#### **4.5.2. Indignation som grundlag for engagement og forandring**

I alle 4 fagligt aktives fortællinger ser indignation og oplevelse af social uretfærdighed ud til at være en motivation for og indhold i deres engagement og aktiviteter. Helle og Jørgens faglige engagement udspringer af deres indignation over arbejdspladsnære eller -relaterede forhold. Det viser, at indignation kan være en væsentlig motivationsfaktor for at engagere sig fagligt og blive aktiv. Men engagementet kræver også den vilje til handling, at man aktivt vil gøre noget ved urimelige eller utilfredsstillende forhold. Derfor er det formentligt heller ikke alle, der af dem selv kan opsøge fagforeningen og blive fagligt aktive på deres arbejdspladser eller i lokalafdeling som Jørgen og Helle. Det kræver en vis styrke og overskud, hvad de begge to har. Helle i kraft af hendes uddannelsesbaggrund og interesse for at videreudvikle sig og Jørgen i kraft af sine mange arbejdspladserfaringer, der bl.a. har givet ham ledererfaringer. Hans fortælling peger også på, at det kræver en vis ballast og position på arbejdspladsen for at kunne blive tillidsrepræsentant.

Motivationen for at blive aktiv i det faglige ungdomsarbejde handler for Louis om det sociale fællesskab, det faglige ungdomsarbejde tilbyder ham. Men indignation og ønsket om at bekæmpe social uretfærdighed er også en væsentlig motivationsfaktor i hans faglige engagement og aktivitet. Han er f.eks. stærkt indigneret over, at faglærte og ufaglærte har svært ved at begå sig i de politiske partier og det politiske system i dag, hvad han gerne vil kæmpe for at forandre. I DSU har han selv oplevet på egen krop, at det politiske og sociale fællesskab var ekskluderende over for unge med ufaglært og faglært baggrund, hvad han selv aktivt har arbejdet på at ændre. Helle peger i sin fortælling på, at hendes aktive engagement for alvor tager fart, da hun bliver meget vred og frustreret over aktiveringspolitikken over for unge under 25 år, som mange af de unge KAD-medlemmer ville blive udsat for, hvilket får hende til at iværksætte en større kampagne. Selv hos Lotte kan vi tale om at indignation over social uretfærdighed er en motivationsfaktor i hendes faglige arbejde. Hendes faglige og politiske engagement er i høj grad bundet op på, at hun oplever

at have en forpligtigelse over for at engagere sig i at gøre både konkrete og samfundsmæssige forhold bedre. Hun har utilfredshed som en motivationsfaktor for sit engagement og handling, men hun har også den grundholdning, at indignation kun er produktiv, hvis man aktivt gør noget for at ændre de forhold man er utilfreds med eller ønsker at forandre. For hende er aktivitet lig med vilje til at ville gøre en forskel.

#### 4.5.3. Udvikling af politisk interesse og opfattelsen af interessevaretagelse

I de aktives fortællinger tyder meget på, at deltagelse i fagligt arbejde og det faglige engagement skaber en øget politisk interesse hos de fagligt aktive. Louis' fortælling viser, at deltagelsen i det faglige arbejde kan være med til at udvikle en høj grad af identifikation med fagbevægelsen og dens værdier. Han oplever, at engagement i det faglige og politiske ungdomsarbejde og det sociale fællesskab har været med til at udvikle hans holdninger og give ham andre værdier. Hans fortælling peger også på, at engagementet i det faglige arbejde kan være med til at udvikle en større grad af politisk interesse og deltagelse. Deltagelsen i det faglige ungdomsarbejde giver ham nogle kvalifikationer og en styrke til at tilkæmpe sig indflydelse i det ungdomspolitiske arbejde i DSU, selvom han oplever, at den politiske kultur er meget akademisk og fjern fra de fagligt aktives. Det viser, at fagbevægelsen og det faglige arbejde kan være et grundlag for at udvikle interesse for politik og for at få indflydelse på samfundet, men også at det kan være svært at begå sig i de (ungdoms)politiske organisationer og partier uden uddannelseskvalifikationer og boglige evner. Helle har også gennemgået en politisk læreproces. Hun var direkte uinteresset i politik, da hun blev aktiv og var heller ikke interesseret i at komme til at vide noget om politik. Men hun oplever gennem det faglige arbejde, at mange faglige forhold rent faktisk er politiske og at den politiske deltagelse kan give en stor indflydelse på både ens hverdag og samfundets udvikling. Hendes fortælling peger på, at fagligt engagement kan skabe yderligere engagement og større interesse for politisk deltagelse. Derfor er det ikke desto mindre interessant, at Helle – med en baggrund som uinteresset i politik, da hun blev fagligt aktiv – i sit eget faglige arbejde opstiller politisk medlemskab af et parti som et kriterium for at kunne deltage i KAD-Ungdoms arbejde med at lave et politisk holdningsprogram. For hendes egen historie peger netop på, at politisk forståelse og interesse kan udvikles gennem deltagelse i det faglige arbejde og at politisk deltagelse og engagement ikke nødvendigvis kun bør tænkes som snævert forbundet med partipolitik, hvis man ønsker at engagere unge.

Jørgens historie viser, at deltagelse i det faglige arbejde kan udvikle aktives forståelse af faglig interessevaretagelse og deres faglige orienteringer. I sit hverv som tillidsrepræsentant gennemgår Jørgen en udvikling fra at være motiveret af sin indignation og fra at opfatte sig som værende i opposition til ledelsen i varetagelsen af tillidshvervet. Han bliver mere dialogorienteret og begynder at se en interesse i at have et godt samarbejde med ledelsen, fordi det giver ham en større indflydelse på arbejdspladsen. Hans fortælling peger på, at indflydelse på arbejdspladsens organisering og udvikling dels kan være en vigtig motivationsfaktor for at være fagligt aktiv på arbejdspladsen, dels kan udvikle forståelsen af, hvordan det faglige arbejde varetages. Men Jørgens fortælling peger også på, at deltagelse i længerevarende faglig uddannelse kan være med til at udvikle fagligt aktives perspektiver på det faglige arbejde. Deltagelsen i Grænseland skaber grobund for en udvikling og kvalificering af hans faglige interessevaretagelse og tilbyder desuden et socialt fællesskab med andre fagligt aktive unge, hvad han har savnet. Han begynder at orientere sig mod organisationen og mulighederne for at gøre karriere ad den vej, hvad der kan være med til at

give ham et andet og mere udviklende lønarbejde. Hans fortælling peger på, at fagbevægelsen kan få svært ved at inddrage unge i den kollektive interessevaretagelse på arbejdspladserne i dag. For selv om fagbevægelsen har brug for, at unge påtager sig tillidshverv ude på arbejdspladserne, ser det ud til, at unge aktive i højere grad tiltrækkes af mulighederne i selve organisationen, f.eks. for en faglig karriere. Lottes fortælling peger på, at kombinationen af muligheden for en ansættelse og karriere i fagbevægelsen og mulighederne for indflydelse på fagbevægelsens og samfundets udvikling, kan være tiltrækkende for mange fagligt aktive unge. Lotte har allerede via sin opvækst fået en socialisering, der har givet hende en interesse for det faglige og politiske arbejde og hendes erfaringer med det faglige og politiske arbejde – hvor hun har følt sig 'hjemme' – har skabt yderligere interesse for at søge politisk indflydelse. Hvor den politiske og faglige identitetsdannelse for de tre andre fagligt aktive forekommer at have været en langstrakt udviklingsproces, har Lotte fra start haft en identitetsforankring i arbejderbevægelsen.

#### 4.5.4. Frivilligt arbejde forpligtiger

Et fællestræk ved de 4 fagligt aktives fortællinger er den ansvarlighed, de alle føler og udvikler over for det faglige arbejde, de indgår i og bruger megen tid og energi på. Lotte, Helle og Louis ser sig selv som ansvarlige for det faglige ungdomsarbejdes aktiviteter i lokalområdet og de fagligt aktive unge, der deltager i aktiviteterne i ungdomsarbejdet. Også Jørgen giver udtryk for, at han gennem det faglige arbejde som tillidsrepræsentant har udviklet en stor ansvarlighed over for både sine kolleger og sin arbejdsplads. Det er begges tarv han varetager gennem sit arbejde og engagement, hvad han føler sig stærkt forpligtiget til. Louis gør i sit faglige arbejde meget ud af, at nye unge i det faglige ungdomsarbejde føler sig velkomne og godt modtagne. Det handler som erfaren aktiv om at give nye fagligt aktive unge støtte til de aktiviteter, de er engageret i og interesserer sig for. Både Louis og Lotte pointerer, at det er centralt, at man ikke møder unge med en "*det har vi prøvet før-attitude*", men at man støtter dem i deres ønsker til nye aktiviteter. Selvom de selv optræder meget forpligtigede i deres foreningsarbejde, giver de fagligt aktive unge udtryk for, at det er vigtigt, at det er lyst og motivation, der er styrende i unges faglige arbejde. Det er dét, der kan få unge til at deltage og engagere sig. Trods at de alle udviser stor ansvarlighed, kan der også være ambivalente følelser forbundet med at påtage sig ansvaret. Helle har prøvet at slide sig selv helt ned med et længere sygdomsforløb til følge, fordi hun ikke kunne fralægge sig ansvar for nogle af arbejdsopgaverne i det faglige ungdomsarbejde. Hun peger på, at det kan være vigtigt, at fagligt aktive lærer at blive bedre til uddelegere ansvar og opgaver, således at fagligt arbejde også kan hænge sammen med et familieliv. Det ser ud til at være en stor udfordring for de faglige organisationer at skabe arbejdsformer, der giver aktive mulighed for at få deres øvrige liv til at hænge sammen med et fagligt engagement, f.eks. således at småbørnsforældre også har reel mulighed for at deltage i det faglige arbejde. De fagligt aktive peger alle på, at det faglige arbejde fylder meget af deres hverdag og det kan være svært at fralægge sig det ansvar, de har påtaget sig (frivilligt). Lottes påtager sig som de andre aktive et meget stort ansvar for aktiviteter og aktive, men det særlige er, at hendes historie viser, at identitetsforankring og identifikation med arbejderbevægelsen og det faglig-politiske arbejde kan gøre det meget svært at distancere sig. Hendes inklusion i det faglige fællesskab betyder, at hendes frivillige engagement i høj grad er båret af hendes pligtfølelse og forpligtigelse over for fællesskabet. Hendes fortælling peger også på, at det er utroligt vigtigt, at fagligt aktive får en social anerkendelse og føler sig værdsat for deres frivillige arbejde, da foreningsarbejdet er med til at give identitet og selvværd.

#### 4.5.5. Unges ønsker om indflydelse og fornyelse – og deres muligheder herfor

Et karakteristisk kendetegn ved de fire fagligt aktives fortællinger er, at ingen af dem er ukritiske over for fagbevægelsen og dens interessevaretagelse, f.eks. peger de alle på, at den kollektive interessevaretagelse på arbejdspladserne bør være mere synlig, end det er tilfældet i dag. I de fagligt aktives fortællinger fremstår de faglige organisationer på flere punkter som usamtidige, hierarkiske og topstyrede organisationer, hvor der er stor afstand mellem ledere og medlemmer. De unge aktive ser et behov for, at fagbevægelsen udvikler mere medlemsnære organisations- og arbejdsformer, der bedre kan opfange medlemmernes interesser og servicere dem lokalt. Fagligt ansatte og valgte skal fremover være bedre kvalificerede til at varetage de individuelle og kollektive behov, medlemmerne har på arbejdspladserne. Lotte peger på, at der i de faglige organisationer både eksisterer et behov for at efteruddanne flere af de ældre ansatte og for at ansætte flere yngre medarbejdere, der i højere grad har de uddannelseskvalifikationer, som fagbevægelsen har brug for fremover.

Lotte, Jørgen og Helle fortæller, at de som unge i det faglige og politiske arbejde oplever en del modstand fra etablerede kræfter i fagbevægelsen, der ikke er indstillet på unges ideer og ønsker om fornyelse. Det kan f.eks. komme til udtryk ved en afvisende: *"det har vi prøvet før-attitude"* eller ved det udgrænsende spørgsmål til unges faglige aktiviteter og ideer: *"hvad har det med fagligt arbejde at gøre?"* (jf. kritikken af Mindsopes aktiviteter i kapitel 3). Jørgen oplever netop, at etablerede kræfter i hans forbund stiller dette spørgsmål til de typer af faglige aktiviteter, som unge – og han selv – ser som vigtige og fornyende. Han oplever det f.eks. som en kamp at skulle overbevise sit forbund om det legitime i, at han på Grønshøj deltog i Roskilde Festivalen som en del af uddannelsen. Helle fortæller, at hun ligefrem ofte oplever, at unge glemmes som kategori i det faglige arbejde. Når den etablerede del af hendes forbund interesserer sig for det faglige ungdomsarbejde handler det ofte (udelukkende) om en interesse i at rekruttere nye medlemmer, hvorimod interessen for unges holdninger og ønsker til udvikling af den faglige interessevaretagelse er sværere at spore. Hendes fortælling indikerer, at fagbevægelsen i sin varetagelse af unges interesser kan have et demokratisk problem. Der kan være en tendens til, som det også er beskrevet i kapitel 3, at det faglige ungdomsarbejde først og fremmest tænkes som et redskab til at løse fagbevægelsens vanskeligheder med at få unge medlemmer og aktive (exit). Ungdomsarbejdet ses derimod i mindre grad som et sted, hvor unges egne synspunkter på udvikling af fagbevægelsens interessevaretagelse dannes, artikuleres og formuleres (voice). En højere grad af interesse for det faglige ungdomsarbejde og en vilje til at inddrage aktive unge i fagbevægelsens diskussioner af politikudvikling kunne skabe et bedre grundlag for, at unge så en større interesse i at engagere og involvere sig i det faglige arbejde. Både Helle, Jørgen og Lotte beretter, at denne velvilje ikke altid er til stede over for unge. Jørgen peger i sin fortælling på, at snævre og kortsigtede forbundsinteresser og forbundsgrænser kan være en barriere for at prioritere det faglige ungdomsarbejde – og dermed også for at flere unge engagerer sig i det faglige arbejde.

I de fagligt aktive unges beskrivelser af det faglige ungdomsarbejdes placering og unges indflydelse i fagbevægelsen kan det nogle gange være nærliggende at sammenligne med den position lærlinge og arbejdsdrenges har (haft) nederst i hierarkiet på arbejdspladserne og uden de samme rettigheder som svende. I hvert fald oplever de unge, at det kan være vanskeligt at få indflydelse på beslutningsprocesser i fagbevægelsen, fordi de er unge. Helle fortæller, at det kan være svært for unge at få indflydelse på de formelle demokratiske beslutningsprocesser i fagbevægelsen, fordi de i praksis ofte er forankret i magtalliancer og korridoraftaler. Unge fagligt interesserede skal være indstillede på, at det ofte kan være en langstrakt kamp at opnå indflydelse i de faglige

organisationer. Det forudsætter en personlig vedholdenhed og nogle faglige kvalifikationer som ballast, hvilket de fire fagligt aktive har vist, at de har udviklet og besidder – men det er også kvalifikationer, som det ikke kan forventes, at alle unge har på forhånd. Lottes fortælling om hendes lokalpolitiske engagement vidner om, at modstand mod unges indflydelse og den fornyelse, de kan være fortalere for, ikke bare er et problem i fagbevægelsen, men at det lige såvel kan være tilfældet i de politiske partiforeninger. Fagbevægelsen – og partiforeningerne – kan få svært ved at få flere unge til at ville engagere sig aktivt i de formelle repræsentative demokratiske fora, hvis unge ikke oplever, at det reelt set er muligt at opnå indflydelse på fagbevægelsens indhold og udvikling – men at det primært afhænger af ens status og anciennitet, hvilken indflydelse man har og kan opnå. Unges demokratiske indflydelse er ikke bare givet qua et repræsentativt demokrati. Det handler også om unges vilje til at få indflydelse og etablerede kræfters vilje til dels at opfordre unge til at søge indflydelse, dels at skabe muligheden for at unge kan opnå reel indflydelse og vil blive hørt i de demokratiske fora.

#### 4.5.6. Unge arbejdsformer og aktiviteter

Louis og Lotte pointerer i deres fortællinger, at det er meget centralt i foreningsarbejdet, at unge deltager og er aktive, fordi de har lyst til det. Derfor er det vigtigt at skabe nogle aktiviteter, som unge synes er sjove og interessante at afprøve, men også hvor de har mulighed for at udvikle et stigende engagement og ansvar for aktiviteternes indhold og form. Såvel de unge fagligt aktives fortællinger som kritikken af unges faglige aktiviteter indikerer, at for især ældre og mere etablerede kræfter i fagbevægelse kan unges faglige aktiviteter forekomme provokerende, irrelevante eller i hvert fald anderledes end fagbevægelsens øvrige aktiviteter i både indhold, form og profil. Men for Lotte er eksempelvis HK's samarbejde med de lokale musikforeninger om kulturelle arrangementer for unge i Roskilde en måde at vise unge, at fagbevægelsen og fagligt aktive unge interesserer sig for unges hverdagskultur og –liv, og at den ser det som sin opgave at arbejde for at skabe flere muligheder for unge i lokalsamfundet. Det kan både profilere fagbevægelsen og skabe en bred interesse for det faglige ungdomsarbejde lokalt. Samarbejdet med andre ungdomsorganisationer om brede ungdomskulturelle aktiviteter kan være med til at skabe en større interesse for det faglige ungdomsarbejde. Louis' fortælling tyder tilsvarende på, at synlige og handlingsrettede aktiviteter, f.eks. en happening på gågaden mod ungdomsvold eller en skarpt formuleret og mediesynlig kampagne mod diskrimination af 'etniske unge' på arbejdsmarkedet, kan skabe en stor interesse blandt unge for det faglige ungdomsarbejde. Det kunne tyde på, at det er centralt for unge, at der er et enkelt og nærværende budskab i og formål med de faglige aktiviteter, de engagerer sig i. Ud fra de fagligt aktives fortællinger afskrækker politiske eller holdningsprægede emner således ikke unge fra at deltage i faglige aktiviteter, men om de engagerer sig eller ej, handler i højere grad om, hvorvidt de kan identificere sig med aktiviteternes indhold og form og om, hvordan det faglige arbejde organiseres: F.eks. om unge oplever, at de selv får lov at danne deres holdninger, og at deres deltagelse har betydning og kan føre til resultater.

De fagligt aktive unge peger på, at fagbevægelsen kan have et problem med at appellere til unges aktive engagement, fordi der i det faglige arbejde er meget formalistiske strukturer og mødeformer. Lotte peger på, at kontrollen med unges arbejde og følelsen af ikke selv at kunne bestemme, kan være hæmmende for unges deltagelse. (jf. problemerne med en lokal ungdomsansvarlig, der vil godkende hver eneste lille ting, som de unge i lokalafdelingen har lyst til at lave). Derimod indikerer de fagligt aktives historier, at unge tiltrækkes af mere aktivistiske og selvorganiserede

deltagelsesformer, f.eks. har Aganttjenestens måde at eksperimentere med det faglige ungdomsarbejdes form og indhold været med til at skabe flere fagligt aktive i HK's ungdomsarbejde. Det peger på, at det kan være centralt for et velfungerende ungdomsarbejde, at det er de aktives engagement og interesser, der er grundlag for indhold i og udformning af aktiviteter. Det forudsætter også, at der eksisterer et godt socialt fællesskab i det faglige ungdomsarbejde, hvor unge føler sig godt tilpas sammen med andre (relativt jævnaldrene) unge. Lotte og Louis peger begge på, at erfarne aktive som dem selv har et stort ansvar for, at unge med få eller ingen faglige erfaringer støttes i de ideer, de har til aktiviteter. I de fagligt aktives historier fremtræder det som en balancegang i det faglige ungdomsarbejde på den ene side at give unge med få faglige erfaringer ansvar for og mulighed for udvikling af aktiviteter og på den anden side sikre, at de ikke overbebyrdes med opgaver med det resultat, at de mister lysten til at være aktive.

#### **4.5.7. Intensitet kan skabe (et forpligtigende) engagement**

”Jo mere krævende og forpligtende en aktivitet, man er involveret i, jo mere rapporterer man at have fået ud af deltagelsen – fra mødeaktivitet over frivilligt arbejde til tillidsposter.

Denne konklusion fra Lars Torpes undersøgelse af borgernes demokratiske deltagelse i foreninger (Goul Andersen, Torpe & Andersen 2000: 118) kan genfindes i de unge foreningsaktives fortællinger om deres aktivitet. Flere af de aktive peger i deres fortællinger på, at de mest intense og forpligtigende aktiviteter er dem, hvor de oplever, at de har fået det største udbytte af deres engagement. Især de handlingsrettede og offentligt synlige faglige og politiske aktiviteter er for de fagligt aktive unge værdsat, fordi de giver dem mulighed for at udtrykke deres meninger og hvad de gerne vil med deres deltagelse og engagement i det faglige ungdomsarbejde. Lotte, Helle og Louis peger alle på, at handlingsrettede og projektorganiserede aktiviteter (f.eks. en valgkamp, en kampagne for flere elevpladser eller fagbevægelsens jobpatrulje hvert år i sommerferien) har en særlig styrke ved, at de gør det muligt for unge aktive helhjertet at lægge alt deres energi og alt deres engagement i en sag inden for et afgrænset tidsrum. De aktive fremhæver, at det intense arbejde sammen med andre unge om en fælles sag (aktivitet) i en tidsbegrænset periode kan være udviklende for det sociale sammenhold og samarbejdet blandt de fagligt aktive unge. For den enkelte unge kan det ofte intense, omsiggribende og tidspressede arbejde med et projekt give nogle erfaringer med at planlægge og organisere, som ikke bare er værdifulde senere hen i foreningsarbejde, men også kan være værdifulde kompetencer i uddannelses- og erhvervssammenhænge. De intense handlingsrettede projektorganiserede aktiviteter kan se ud til at være særligt velegnet til ungdomsarbejde, da det ofte kræver en arbejdsform, hvor det er muligt at prioritere en aktivitet fuldt ud for en kortere eller længere periode. Det peger på, at det er aktivitetsformer, der passer til en særlig livsfase hos unge, der i perioder kan have mulighed for at råde frit over deres tid (særligt unge der er under uddannelse) og som i mindre grad er bundet af et familieliv. Derimod er det arbejdsformer det kan være sværere at få til at passe med et mere 'ordinært' arbejds- og familieliv (f.eks. faste arbejdstider og børn der skal hentes og passes). En yderligere styrke ved det aktivitetsbaserede ungdomsarbejde er, at det tydeligt har klare mål og at resultaterne ofte kan være nemmere at se på relativt kort sigt, end f.eks. det vil være i det faglige arbejde som tillidsvalgt på en arbejdsplads. Et dilemma for de faglige organisationer og det faglige ungdomsarbejde er, at de mere enkeltsgsbaserede og handlingsrettede aktiviteter ser ud til at tiltrække en del unge, bl.a. fordi de i disse aktiviteter kan engagere sig med det samme og på kort sigt kan se synlige resultater, hvorimod det er sværere at få unge til at involvere sig i det mere kontinuerlige arbejde i det faglige ungdomsarbejde og påtage sig tillidshverv. Men det handler også om, hvordan det mere formelle arbejde og tillidshverv tænkes, organiseres og udformes.

”Der foregår en masse politisk aktivitet, men samtidig er det jo også der, når man er så aktiv, når man er så meget et sted, bruger så mange timer på at sidde og putte breve i konvolutter og lave alle sådan nogle egentlig dødssyge ting, som ingen andre unge mennesker i Danmark ville bruge deres tid på, eller gå til det ene møde efter det andet søndag morgen klokken 11 og i den dur hele tiden, så bliver det også der, du møder dine venner, egentlig også en eller anden base for et kammeratskab.”

*Nanna 23 år, politisk foreningsaktiv*

”Det er vigtigt, at mit organisationsarbejde ikke bliver altoverskyggende i mit liv. Det er der helst ikke noget der skal være, jeg skal helst have gang i mange forskellige projekter. Der må gerne være sammenhæng mellem de forskellige ting jeg er engageret i – og det vil der også automatisk være, fordi jeg vælger ud fra mine interesser. Men det skal ikke være sådan, at det hele er organisationsarbejde det hele, det skal ikke være arbejde det hele, det skal ikke være venner det hele, det skal ikke være familie det hele. Men lidt af det hele.”

*Signe 26 år, foreningsaktiv i humanitær organisation*

## **Kapitel 5: 4 fortællinger om unge foreningsaktives organisationsarbejde i et livshistorisk perspektiv**

Kapitel 5 vil som det forrige kapitel behandle unges engagement i og motivation for at deltage i foreningsarbejde. Kapitlets analyser baserer sig på livshistoriske interview med 4 unge, der er aktive i forskellige foreninger og organisationer. De repræsenterer forskellige former for ungdoms- og foreningsarbejde, men de er ikke aktive i faglige organisationer under LO.

Analyserne af de aktives engagement og foreningsaktivitet vil behandle forskellige aspekter af, hvad der kan få unge til blive og ville vedblive at være aktive i forenings- og bevægelsesarbejde. Men analyserne af de fire unges fortællinger vil også forsøge at give nogle pejlemærker på:

- Hvad unge får ud af at være aktive socialt, fagligt og personligt,
- hvordan unge oplever foreningerne og deres aktiviteter,
- hvilke former for aktiviteter og indhold i foreningsarbejde, unge ser som mest perspektivrige og
- hvilke muligheder for indflydelse unge oplever, at de har på de organisationer, som de er aktive i.

Kapitlet er opbygget som forrige kapitel med enkeltvis fremstilling og analyse af de 4 fortællinger først, inden der samles op på udvalgte tværgående tematikker. For de metodiske overvejelser om kriterier for udvælgelsen af de aktive unge henvises til appendikset *Mellem fakticitet & gyldighed - om undersøgelseernes tilrettelæggelse og metode* bagerst i afhandlingen.



## 5.1. Lars - Præsentation og analyse af hans fortælling

Lars er 28 år. Han er udlært baker og ansat hos en bagermester i en mellemstor jysk by. Han er ikke fagligt organiseret. Han bor alene i en lille 2-værelses lejlighed, han lejer af sin mester. Lars er aktiv i spejderbevægelsen, hvor han er leder af en KFUM-spejdertrop.

### Præsentation:

|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Opvækst</b>                    | Lars er vokset op i et hus sammen med sine forældre i en mindre jysk stationsby med 1300 indbyggere. Lars' forældre er begge uddannede skolelærere. Lars er den yngste i en søskendeflok på 5. Hans søster er teknisk assistent, den yngste storebror er revisor, den mellemste er direktør for et lille handelsfirma og den ældste er softwaremanager. Lars er aldrig blevet passet i en institution som barn. Hans mor gik hjemme med ham indtil, at han skulle begynde i børnehaveklasse.                                                                                                                                                                                  |
| <b>Skolegang</b>                  | Lars gik i skole på den folkeskole, hvor hans far var inspektør og hans mor skolelærer. Lars var ikke specielt interesseret i skolens boglige fag og lektier. Matematik var det eneste boglige skolefag, som han syntes var spændende. Derimod var han meget glad for formning og træsløjd, hvor han kunne bruge sine hænder. Især det at arbejde med træ havde hans store interesse. Han gik også til træsløjd på aftenskole i tre år. Lars afsluttede folkeskolen med 10. klasses afgangseksamen.                                                                                                                                                                           |
| <b>Uddannelsesbaggrund</b>        | Efter 10. klasse var Lars skoletræt, og selvom karaktererne var ganske rimelige, ville han ikke i gymnasiet. Lars havde forestillinger om måske at blive bygningskonstruktør eller arkitekt, men det ville forudsætte en boglig interesse og motivation, som han ikke havde på det tidspunkt. Lars fik en læreplads hos den baker, hvor han havde været bydreng. Hans tid på teknisk skole var han glad for, selvom han var træt af at høre klicheen om, <i>"at kan man ikke blive andet, så kan man sgu blive baker"</i> . Lars afsluttede sin læretid med en flot svendep prøve.                                                                                            |
| <b>Erhvervsbiografi</b>           | Udlært som baker aftjente Lars sin værnepligt. Han fik derefter ansættelse på et mellemstort bageri. Selvom arbejdsforholdene var dårlige, blev han i bageriet i et par år. Han fik ansættelse hos en lille mester, hvor han var i et år. Derefter søgte han hen til den baker, han i dag er ansat hos. Gennem det sidste år har Lars haft ansættelse som lærer på en efterskole en dag om ugen. Han ville meget gerne fortsætte med at arbejde som efterskolelærer og på sigt ville han gerne have en fast stilling, men desværre har skolen ikke haft ressourcer til at genansætte ham.                                                                                     |
| <b>Ikke medlem af fagforening</b> | Lars har ikke været medlem af en fagforening.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Foreningsarbejde</b>           | Lars blev KFUM-spejder som 10-årig, bl.a. fordi en af hans ældre brødre var spejderleder. Han stoppede som spejder som 14-årig, fordi han hellere ville gå til træsløjd og fotolære på aftenskole. Lars blev som 17-årig ungdomsleder hos KFUM-spejderne på egen foranledning, hvad han var i tre år. Efterfølgende har Lars været korpainspektør (frivillig konsulent) i KFUM's divisionsstab, hvor han bl.a. rejste rundt i det nordjyske og hjalp med at starte og udvikle spejderafdelinger lokalt. Lars er blevet ulveleder (den øverste leder) af en KFUM-spejdertrop i den by, hvor han er bosat. Han har som leder været med at tredoble antallet af aktive spejdere. |
| <b>Fritidsinteresse</b>           | Den store fritidsinteresse for Lars ved siden af spejderarbejdet har været at sejle. Han har en 27 ½ fods båd, som han har brugt meget af sin fritid på. Navnet på båden er Philaia, der er græsk for venskab. Han har sejlet meget med sin meget gode ven og dennes kæreste.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

### 5.1.1. Individualistisk arbejdsorientering og problemhåndtering

Lars har allerede i alder af 28 år en længere arbejdskarriere som bager med erfaringer fra forskellige arbejdspladser. Lars vælger at gå i lære som bager, fordi han godt kan lide bagermesteren og atmosfæren i bageriet, hvor han er bydreng. I sin læretid hos denne mester oplever han, at han bliver inddraget i beslutninger, og at han har indflydelse på sit arbejde, f.eks. bliver han taget med på råd, når der kommer forskellige brødkypere for at sælge nye kornblandinger. Lars oplever, at det er en anerkendelse af hans arbejde, og det betyder, at han føler et stort ansvar for virksomheden. Hans fortælling peger på, at det kan være vigtigt for unge i deres erhvervsarbejde, at de har indflydelse på og bliver anerkendt for deres arbejde.

Men for Lars har hans arbejdsliv ikke udelukkende været en dans på roser. Lars prøvede i sit første job som udlært bagersvend at arbejde i mellemstort bageri, hvor det psykiske arbejdsklima er hårdt (f.eks. bliver han mobbet af mesteren og dennes kone) og han har dårlige arbejdsbetingelser. Lars beretter:

*"Jeg var nyudlært og var ikke så hurtig, og så fik jeg tarifløn, fair nok. Men derudover så havde jeg måske 1 ½ til 2 timers overarbejde hver eneste dag, og det ville de ikke betale for. Og det var også i orden i starten, der var jeg egentlig glad nok for at være der, men jeg var lidt træt af det der med så meget overarbejde. Det de sagde i starten, det var: 'Det kan godt være, du har noget overarbejde til hverdag, men så får du tidligere fri i weekenderne'. Og hvem vil ikke gerne det, når man nu skal arbejde i weekenderne, så er det jo fedt, hvis man er tidligt færdig i weekenderne, så det var ikke sån', at vi gik og skrev timer op. Det man havde lidt ekstra til hverdag, det fik man tidligere fri i weekenderne, så det var jo fint nok. Men det holdt ikke helt, jeg havde alt for mange timer."*

Lars bliver alligevel på arbejdspladsen i 1 ½ år, selvom han både har meget overarbejde og bliver behandlet dårligt af bagermesteren. Lars mener, at det bl.a. skyldes den grundindstilling, han har fået gennem sin opdragelse om, at "man ikke bare render fra sin plads". Det gælder om selv at forsøge at få tingene til at fungere:

*"Altså, selvom jeg måske har fundet ud af efter tre måneder, at det her ikke er lige stedet, jamen så gir' man tingene en chance og det er sikkert en selv, der er noget galt med, så det skal man bare få til at fungere. Der tror jeg måske nok, at hvis jeg var kommet som svend nu, så ville jeg fra starten af ha' sagt fra mod det der overarbejde eller have forlangt, at hvis jeg skal være her en time ekstra, så skriver jeg bare en time ekstra på lønsedlen. Men jeg var jo helt nyudlært og jeg kan også huske, at der kom en bemærkning: 'Jamen, du kan bare rubbe nallerne, så kan du godt nå at blive færdig til tiden'. Javel ja, den synes jeg bare er lidt dobbelt, ik'. De gir mig altså den laveste løn, normalt får man mer' som bagersvend, men når de gir' lønnen efter, at tempoet ikke er vældigt højt, så kan de jo ikke samtidig sige, at man skal ta' overarbejde og rubbe nallerne for at nå at blive færdig vel, fordi hvis jeg sku' rubbe nallerne så meget, jamen så må de også gi' mig noget mere i løn jo, så jeg syntes ikke rigtig tingene, de hang sammen."*

Lars kan til sidst ikke holde de urimelige arbejdsvilkår ud. Han finder et job hos en anden bagermester og siger op. Det er interessant, at Lars slet ikke tænker en fagforening ind som en mulig aktør. Hans reaktioner på de vanskelige arbejdsforhold og den uretfærdige behandling er primært individuel. Lars vender problemerne mod sig selv: "Det er sikkert en selv, der er noget galt med" og han ser det som op til sig selv at få samarbejdet til at fungere. Selvom Lars ikke selv

orienterer sig mod den kollektive organisering, er han dog bevidst om, at bageriet stadig har problemer med fagforeningen, fordi de behandler deres ansatte dårligt.

Lars er godt tilfreds med arbejdsforholdene hos den lille mester, hvor han i dag er ansat som bagersvend. Han kan godt lide mesteren som person og sætter pris på, at han f.eks. har frihed til at låne varebilen privat og mulighed for at lave lidt bagerarbejde privat ved siden af. Men Lars peger på, at det er en frihed under ansvar, der hænger sammen med hans fagidentitet. En bagersvend skal både kunne sit håndværk og være loyal og ansvarsbevidst:

*”Mine stærke sider er, at det ser rimeligt ud, det jeg laver – uden at være perfekt. Men det ser rimeligt ud, og jeg er stort set aldrig syg, og jeg sover aldrig over – kommer altid til tiden, altså meget pålidelig. Det er mine stærke sider, det er meget vigtigt som bager. Det går sgu ikke, at den der bagersvend, der skal lave de rundstykker ikke kommer, fordi de rundstykker skal være færdige til klokken seks, når butikken åbner ik’.”*

Lars lægger vægt på ’gammeldags dyder’ som vigtigheden af at passe sit arbejde og være flittig og påpasselig. Men trods de gode arbejdsforhold og den store frihed kan det godt irritere Lars, at det i sidste instans er mesteren, der som arbejdsgiver bestemmer:

*”Men så’n er det jo. Det er prisen for at være lønmodtager, at han får lov at bestemme. Det er det, jeg plejer at sige til ham, at han betaler for at få sin vilje, men han betaler sgu ikke for at få ret. Og hvis han skal have ret også, så skal han sgu gi’ mig noget mere i løn, så skal jeg nok gi’ ham ret også. Så han betaler kun for at få sin vilje.”*

Lars er bevidst om, at han er lønmodtager og arbejdstager, men han giver ikke udtryk for en lønmodtagerbevidsthed. Derimod tager han et stort ansvar for sit arbejde og ser ud til at identificere sig med den selvstændige livsform, der skal til for at drive en mindre virksomhed. Det kommer også til udtryk ved, at Lars igennem længere tid seriøst har overvejet at blive selvstændig, hvilket ville give ham den fuldstændige råderet og selvbestemmelse i forhold til sit arbejde, som han sætter stor pris på. Efter lange overvejelser er han kommet frem til, at prisen for friheden som selvstændig erhvervsdrivende er for stor, fordi det ikke vil give ham tid til spejderarbejdet, venner og hans båd. Formentligt hænger dette valg også sammen med, at hans arbejdsorienteringer og ønsker til et arbejdsliv har forandret sig efter, at han via kontakter i spejderarbejdet har fået ansættelse nogle timer som lærer på en efterskole. Lars har været meget glad for arbejdet med de unge, og eleverne og de andre lærere har også været glade for ham. Han oplever, at han har kunnet bruge både sine erfaringer fra sit foreningsarbejde i spejderbevægelsen og sine faglige kvalifikationer, når han har undervist eleverne i bagning. Det har givet ham lyst til at blive efterskolelærer og på sigt gerne fuldtids i stedet for at være bager. Desværre for Lars har efterskolen ikke haft ressourcer til at kunne genansætte ham i år. Selvom Lars er meget interesseret i at blive skolelærer på en efterskole, har han ikke lyst til at skulle gennemføre en uddannelse på lærerseminariet. Økonomisk er han ikke interesseret i at skulle leve af SU og han føler også, at han er for gammel til starte forfra med en ny uddannelse. Hans fremtidsorienteringer og især ønsker til en fortsat arbejdskarriere er p.t. åbne. I den forstand fremtræder Lars også som ung i og med, at han ikke ved, hvad han vil og skal fremover. Lars’ fortælling peger på, at de kvalifikationer unge kan tilegne sig gennem det frivillige foreningsarbejde, kan være baggrund for – eller skabe motivation for at kvalificere sig til – et andet arbejdsliv, hvis de individuelle udviklingsmuligheder ikke er til stede eller er ligeså store i det erhvervsarbejde, de har.

### 5.1.2. Arbejder uden tilhørsforhold til arbejderbevægelsen

Lars er faglært baker og arbejder inden for sit håndværk, men han er ikke fagligt organiseret og har intet tilhørsforhold til arbejderbevægelsen. Han er førstegenerationsarbejder og kommer fra en familie, hvor begge forældre er skolelærere. Lars forekommer at være repræsentant for en landlig selvstændighedskultur (S. Aa. Andersen 1997), hvor man tager ansvar for sig og sine.<sup>22</sup> Det understreges af, at det er vigtigt for ham at fremhæve, at han aldrig er blevet passet i institution og at han har fået en værdifast og ”relativt gammeldags opdragelse”, hvor han har lært at kunne forsørge og tage ansvar for sig selv, hvad der er grundlæggende værdier i en landlig selvstændighedskultur. Eksempelvis gik Lars med aviser som dreng og siden var han bydreng for en baker for at tjene lommepenge. Han sætter en ære i at tage ansvar for sig selv, også i sit arbejdsliv. Lars ser ikke medlemskab af en fagforening som et perspektiv i sin arbejdsorientering, selv ikke da han bliver behandlet urimeligt som nyudlært bagersvend. Han oplever, at det er hans eget ansvar at tage vare på sin arbejdskraft.

Men Lars har ikke et ureflekteret forhold til fagbevægelsen. Han giver udtryk for, at fravalget af et medlemskab af fagforeningen på området Nærings- og Nydelsesmiddelforbundet ikke er udtryk for et manglende kendskab, men et politisk og begrundet fravalg, han har forholdt sig aktivt til. Lars giver flere begrundelser for ikke at være organiseret. Lars er for det første holdningsmæssigt politisk uenig i fagbevægelsens partistøtte til Socialdemokratiet, da han har en anden politisk observans. For det andet synes han, at et fagforeningskontingent koster for meget i forhold til den observans, fagforeningen har at tilbyde ham. Den lokale NNF-afdeling bruger penge på at arrangere billige familieudflygtur for medlemmerne, hvor fagforeningen betaler størstedelen. Lars har svært ved at se, hvorfor han skal betale for, at de andre medlemmer og deres familier kan komme billigt til Legoland. Han kan se det fornuftige i, at fagbevægelsen forhandler en overenskomst, men han opfatter ikke sig selv som en *free rider* på fagbevægelsens resultater, da han ikke selv vil gå til tariffølgen. Derfor har han svært ved at se fordelene ved at stå i fagforening:

*”Jeg synes, at det er for dyrt at gi’ små fire tusinde kroner om året for – uden A-kasse – bare for fagforeningsdelen. Det synes jeg er mange penge at gi’ for, at de forhandler en overenskomst på plads.”*

Lars giver for det tredje udtryk for, at når man arbejder for en lille mester er det meget vanskeligt – for ikke at sige umuligt – at bruge fagforeningen, der må man selv klare eventuelle uoverensstemmelser:

*”Så har det noget at gøre med, at hvis nu min mester hernede, han snyder mig i løn på så’n en lille arbejdsplads. Hvis ikke vi kan finde ud af det sammen, hvis vi ikke kan tale os til rette, og jeg så pudser fagforeningen på ham, og der måske kører en sag. Jamen helt ærligt, så er det jo urealistisk, at vi skal blive ved med at gå sammen i det samme lille lokale og se på hinanden hver dag, hvis vi har kørt en retssag eller et eller andet på hinanden. Hvis ikke vi kan finde ud af det sammen, så er alternativet, at jeg rejser derfra. På en stor arbejdsplads, hvor at fjenden er ham der direktøren, som man faktisk aldrig ser, så er det jo fint nok at køre en sag imod ham, så kan man sagtens blive på arbejdspladsen, når man har fået sin vilje, ik’. Det kan bare ikke lade sig gøre hernede fordi, at vi er for tæt knyttet. Der skal sgu’ ikke blandes fagforening ind i det, det dur sgu’ ikke.”*

---

<sup>22</sup> Der er på dette punkt visse paralleller til den skötsamhetskultur, der er blevet behandlet som en særlig arbejderkultur i svensk arbejderkulturforskning, hvor man arbejder flittigt og passer sig selv (jf. Trondman 1993).

Denne begrundelse er værd at hæfte sig ved. Generelt er det et problem for fagbevægelsen at organisere på mange af de helt små arbejdspladser, hvor der er et meget tæt forhold mellem mester og svend(e). Lars arbejder netop på en lille virksomhed i et område uden stærk arbejderkulturel tradition, men som derimod er præget af en selvstændig livsform. Lars vidner i sin fortælling om et paradoks: På den ene side er han – som tidligere citeret – bevidst om, at der eksisterer et modsætningsforhold mellem ham som lønmodtager og mesteren som arbejdsgiver. På den anden side har Lars – sådan oplever han det i hvert fald – sammenfaldende interesser økonomisk og ideologisk med sin mester og han ser i mindre grad deres forhold som et modsætningsforhold. Solidariteten går her i en vis forstand på tværs af de sociale lag.

Lars er af den opfattelse, at der eksisterer andre muligheder end at involvere en fagforening, hvis han skulle blive snydt af sin mester, f.eks. vil han selv kunne betale for at få juridisk bistand:<sup>23</sup>

*”Den slags kan man betale sig fra, altså jeg kan sgu’ da købe mange advokater for de penge, som jeg kommer til at spare i fagforeningskontingent. Eller den mulighed har jeg i hvert fald. Altså jeg står jo ikke alene i verden, fordi jeg ikke har en fagforening bag ved mig. Jeg kan jo betale mig fra den juridiske bistand, som fagforeningen ku’ ha’ givet mig.”*

Lars har valgt at bruge en stor del af de penge, han skulle betale i a-kasse- og fagforeningskontingent på at tegne sig en skadesforsikring, hvis han skulle gå hen og blive uarbejdsdygtig.

Umiddelbart kunne man godt se Lars som et eksempel på en individualistisk ung, der udelukkende interesserer sig for sig selv og har en høj tiltro til selv at kunne klare eventuelle problemstillinger på arbejdsmarkedet. Det kommer f.eks. til udtryk ved, at han har fravalgt a-kasse- og fagforeningskontingent til fordel for en individuel skadesforsikring, hvis han skulle gå hen og blive uarbejdsdygtig. Og det kunne understøttes af hans arbejdsorienteringer og hans forhold til faglig organisering. Men det er efter min vurdering en særlig form for individualitet Lars repræsenterer, nemlig en individualitet forankret i en værdifast og selvstændig livsform. Det kan umiddelbart fremkomme som et paradoks, at en faglært arbejder overhovedet ikke identificerer sig med arbejderbevægelsen og stemmer på et borgerligt parti. Men i disse regionale områder er der en langt højere andel af arbejdere, der stemmer på borgerlige partier end der er i de største danske byer. Ligesom førstegenerationsarbejdere fra landet oftere stemmer på et borgerligt parti ved valget. (jf. S. Aa. Andersen 1997). For Lars er det i højere grad et spørgsmål om værdier end om egoistisk individualisme. Han lægger vægt på det personlige ansvar, men det er ikke kun over for sig selv, det er i ligeså høj grad over for andre. Det kommer tydeligt til udtryk i såvel hans foreningsarbejde i spejderbevægelsen som i hans arbejde som efterskolelærer, hvor hans (sociale) ansvarlighed overfor andre og fællesskabet, er en grundlæggende værdi for ham. Umiddelbart forekommer det vanskeligt at forestille sig, hvad der skulle kunne få eller have fået en ung som Lars, der har en klar distance til kollektiv interessevaretagelse, til at blive medlem af en fagforening. Men hvis der havde været en fagligt aktiv kollega, der personligt havde hjulpet Lars med de problemer, han havde med sin arbejdsgiver som nyudlært, ville Lars måske have valgt og følt sig forpligtiget til at blive fagligt organiseret.

---

<sup>23</sup> Her kan det dog indskydes, at fagbevægelsens juridiske eksperter har en faglig ekspertise på det arbejdsretlige felt, som de dagligt arbejder med. Det er derfor tvivlsomt, om Lars ville kunne opnå de samme resultater ved selv at kontakte en advokat, der sandsynligvis vil have mindre kendskab til området, end ved at bruge en faglig organisations juridiske bistand.

### 5.1.3. Lars' vej(e) ind i og udvikling af spejderarbejdet

Lars lægger et meget stort engagement som leder i det frivillige foreningsarbejde i spejderbevægelsen. Han er en af de unge, der ofte efterlyses og anses som en meget sjælden ressource i foreningslivet i dag. For Lars er hans engagement og arbejde i spejderbevægelsen en meget stor og identitetsgivende del af hans liv. Lars har været aktiv i KFUM-spejderne i gennem flere perioder. En væsentlig årsag til at blive spejder som 10-årig var, at en af hans storebrødre var spejderleder på det tidspunkt. Lars stopper som spejder, da han som 14-årig hellere vil gå til træsløjd og fotolære på aftenskole. Men da Lars starter i lære har han fået lyst til at blive aktiv som spejderleder, bl.a. fordi han savner det sociale fællesskab mellem spejderne. Lars opsøger selv spejdertroppen og spørger om de kan bruge ham:

*”Det oplever man meget sjældent inden for så’n forening. Det er jo altid så’n, at man skal ud og spørge folk om ikke godt de vil. Men jeg havde vildt lyst til at blive spejder igen. Og jeg gik jo ned i spejderhuset dengang, at jeg var færdig med at gå til træsløjd – jeg havde gået der i tre år – så gik jeg ned og spurgte om de ku’ bruge en hjælper og ‘Det ku’ de da i hvert fald’.”*

Lars bliver sammen med en jævnaldrene pige ansvarlig for mange af aktiviteterne i spejderforeningen, selvom det formelt er et par af de voksne, der er ansvarlige. Lars syntes det var en hård opgave, at de skulle stå med ansvaret over for børnene, når de selv ikke var mere end teenagere. For Lars var det et meget fundamentalt svigt, at de voksne ledere ikke tog det ansvar de havde alvorligt og at de ikke holdt det de lovede:

*”Det var så’n, nogen helt banale ting, der sku’ laves, som de her voksne sad og lovede: ‘Jamen, det skal vi nok og det skal vi nok’ og der skete ikke en skid, og det har jeg så måtte sande mange gange siden, at jamen så’n er den virkelige verden åbenbart, sådan er mennesker ik’, men jeg kan huske det som en enorm skuffelse, at jeg opdagede – dengang at jeg var de der sytten atten år ik’ – at voksne kunne være så’n, der fik jeg ændret mit syn på voksne mennesker, utrolig meget.”*

Selv om det var en stor skuffelse for Lars, at de voksne spejdere ikke tog deres ansvar alvorligt, er han af den opfattelse, at han lærte meget af at være ansvarlig for børnene. Samarbejdet mellem de to unge ledere var ret godt og børnene var glade for at have nogle unge ledere, der gad at slås og lege med dem:

*”Medlemstallet steg fra 13 medlemmer i troppen, dengang jeg startede som leder, og dengang vi sluttede af i 1990, der var vi på landslejr i Holbæk med 27. Så det var lidt flot. Det var over en fordobling, vi havde fået lavet, og det er lige præcis den aldersgruppe, hvor man ellers typisk mister dem, men der fik vi det faktisk til at blomstre en hel del op.”*

For Lars er det en personlig erfaring, at godt foreningsarbejde hænger snævert sammen med, at man kan lide det, man arbejder med, og at man som leder er en populær skikkelse. De rigtige personer kan få umiddelbart kedelige aktiviteter til at virke spændende og omvendt. Lars' erfaringer som ung spejderleder viser, at det kan være udviklende at få ansvar. Men selvom Lars oplever, at han vokser med ansvaret som ung leder og lærer meget, så er det i sidste ende den manglende støtte og opbakning fra de voksne ledere, der får ham til at stoppe. Lars' fortælling peger på, at hvis unge skal vedblive med at være aktive i foreningsarbejde ser det ud til at være centralt, at unge ikke oplever, at de står alene med ansvar for aktiviteter, men at de får støtte og opbakning fra ansvarlige ledere.

Efter at have været væk fra spejderbevægelsen i en mindre periode bliver Lars opfordret til at blive korpsinstruktør (frivillig uddannelses- og udviklingskonsulent) hos KFUM-spejderne. Lars tvivler på sin egen kunnen, men vælger efter lange overvejelser at sige ja, fordi det er en enestående

mulighed for at kunne udvikle sig personligt. En af opgaverne er at være med til at starte nye spejdertropper i de nordjyske distriktsbyer, hvor der ikke tidligere har været spejderarbejde. Lars oplever, at han rent faktisk lærer meget ved at indgå i udviklingsarbejde. Han får erfaring med at organisere spejderarbejdet og at undervise spejderledere. Efter nogle år vælger han at stoppe som korpsinstruktør. Det skyldes til dels, at der er en stor udskiftning blandt de korpsinstruktører og konsulenter, som han har haft et tæt samarbejde med. Men det hænger også sammen med, at Lars oplever, at han ikke selv deltager i spejderarbejdet. Konsulentarbejdet er opslidende i længden, fordi det primært handler om at opstarte spejderarbejde og være med til at løse forskellige problemer i det eksisterende arbejde. Lars har stor lyst til selv at få en spejdertrop til at fungere, og afprøve de ting, han selv har talt om, at man skulle gøre som spejderleder.

Efter et års pause fra spejderbevægelsen bliver Lars øverste leder for en spejderafdeling, hvor han har været med til at skabe en stor og meget velfungerende spejdertrop. Han beskriver det som sit eget udviklingsprojekt. Dengang Lars startede som ulveleder var samarbejdet mellem lederne ikke særligt godt, og troppen talte 22 spejdere. I den tid Lars har været leder, er troppen ekspanderet kraftigt og samtidigt er troppen også blevet mere velfungerende:

*”Nu i dag tæller vi 68 medlemmer. Dengang da jeg startede satte jeg mig et mål, der hed 75 medlemmer år 2000, og det når vi også, det er jeg ret overbevist om. Jeg tror endda, vi når det i år. Og vi har fået noget mere skik på grupperådet, fået lavet noget udvalgsstruktur og så’n noget, jeg kan godt li’, der er styr på, hvem der skal gøre hvad. Men stadigvæk er der lang vej endnu...”*

Den kraftige ekspansion skyldes bl.a., at de har fået de lokale aviser til at skrive om deres aktiviteter, og på de omkringliggende skoler har spejdertroppen lavet et stort rekrutteringsarbejde for at skaffe flere medlemmer. Men først og fremmest mener Lars, at det hænger sammen med, at de har skabt nogle aktiviteter, som de unge er glade for at deltage i. Det betyder, at de unge trækker andre unge fra deres skoleklasser og omgangskreds med ind i spejderbevægelsen.

For Lars har det været en spændende udfordring at opleve, at det ikke er så nemt at være leder, som han selv har prædikeret på forskellige kurser og seminarer. Han vil gerne i praksis vise, at det kan lade sig gøre at lave en spejdertrop, hvor lederne har lyst til at være ledere og blive ved med at være det i mange år, fordi de synes det er sjovt. Lars’ historie fortæller, at det i organisationsarbejde både er vigtigt at skabe nogle gode rammer og aktiviteter for de unge spejdere samtidigt med, at arbejdet skal tilrettelægges på en sådan måde, at frivillige ledere kan fastholdes og udvikles. Lars lægger vægt på, at aktive og ledere deltager i organisationsarbejde af lyst frem for af pligt. Det er vigtigt, at man kan lide det arbejde, man laver ellers fungerer det ikke. Men som leder har man også et personligt ansvar for at optræde ansvarligt og pligtopfyldende. Foreningsarbejde handler for Lars om en oprigtig interesse for børn og unge kombineret med en værdifast og ansvarlig ledelse hos de frivillige ledere. Foreningsarbejde er ikke noget, man bare optræder uforpligtende overfor og vader ind og ud ad. Hans fortælling peger dermed på et umiddelbart paradoksalt forhold, at frivilligt aktive og ledere på den ene side skal være drevet af deres motivation for og lyst til at være gode ledere, men på den anden side fungerer foreningsarbejde heller ikke, hvis ledere ikke optræder forpligtigede og ansvarsfulde.

Krage søger mage: Det forekommer ikke tilfældigt, at det netop er spejderbevægelsen Lars er aktiv i. Med hans baggrund og det værdigrundlag han har, tilbyder spejderbevægelsen netop et fællesskab, hvor det individuelle ansvar over for fællesskabet og den stabile og værdifaste ledelse og organisationsform er værdsat. Lars inkarnerer i en vis forstand spejderbevægelsen værdier og ideologi.

## 5.2. Nanna - Præsentation og analyse af hendes fortælling

Nanna er 23 år. Hun har taget en hf-eksamen. Nanna arbejder som pædagogmedhjælper i den stationsby i nærheden af Roskilde, hvor hun er opvokset. Hun er ikke medlem af en fagforening. Nanna er aktiv i den venstreorienterede ungdomsorganisation Rebel og hun er medlem af Enhedslisten. Hun bor i København i et kollektiv på Nørrebro sammen med 5 venner fra Rebel.

### Præsentation:

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Opvækst</b>             | Nanna voksede op i en stationsby i nærheden af Roskilde. Hendes forældre er uddannede folkeskolelærere, og var lærere på den folkeskole, hvor hun gik. Nanna har en 3 år yngre lillebror, som går på en sportsskole på Lolland. Hele hendes familie arbejder som pædagoger eller lærere. Hendes forældre er venstreorienterede og stemmer på SF eller Enhedslisten ved valgene.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Skolegang</b>           | Nanna klarede sig rimeligt i skolen, især i de mundtlige fag og matematik, hvor hun fik 10- og 11-taller. Hun var ikke så god til sprog og til det skriftlige. Nanna har godt kunnet lide at gå i skole, især at <i>være</i> i skolen, men hun var ikke så meget for at lave lektier. I hele sin folkeskoletid var Nanna elevrådsaktiv. Nanna valgte at tage 10. klasse på en lilleskole. Her befandt hun sig virkelig godt. Det var noget helt andet end den folkeskole, hun kendte. Bl.a. var Nanna på skolerejse til Mellemamerika for at se et stykke regnskov, som klassen havde købt. Nanna udviklede sig meget i året på lilleskolen, hvad der gav hende mod på at rejse efter afslutning af skolen. |
| <b>Au pair-ophold</b>      | Efter skolen tog Nanna til Zürich i Schweiz som au pair-pige, hvor hun var i 8 måneder. Hun kom først til en familie, som hun ikke ville være hos, fordi de behandlede deres børn dårligt. Nanna kom i stedet for til en anden familie, der både var gode ved deres børn og meget søde over for hende. Hun ville egentlig være blevet i Schweiz, men hendes forældre fik hende overtalt – efter meget skænderi – til at flytte hjem igen og begynde på en gymnasial uddannelse. I Zürich blev Nanna involveret i det autonome BZ-miljø.                                                                                                                                                                     |
| <b>Uddannelsesbaggrund</b> | Nanna har taget en hf-uddannelse på et gymnasium. På gymnasiet var Nanna elevrådsaktiv for hf'erne i en kort periode. Efter sommerferien er Nanna kommet ind på et lærerseminarium, hvor hun vil læse til lærer.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Politisk aktivitet</b>  | Nanna blev aktiv i det politiske ungdomsmiljø Rebel i Roskilde kort tid efter, hun var startet på hf. Nanna blev efter et stykke tid aktiv i Rebel i København, hvor hun har været med til at lave mange aktiviteter. Det sociale fællesskab i Rebel blev det meste af Nannas liv, da hun flyttede i kollektiv sammen med 5 af hendes nærmeste venner fra Rebel. Nanna er blevet medlem af Enhedslisten.                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Erhvervsbiografi</b>    | Nanna har siden hun var færdig med hf arbejdet som pædagogmedhjælper i en børnehave i hendes fødeby, kun afbrudt af rejser. Hun har sat stor pris på, at der pædagogisk har været meget frie rammer. Nanna har i en kort periode været ansat i søsterinstitutionens vuggestue, hvor der ikke var den samme frihed. Hun har sagt sit arbejde op i børnehaven, fordi hun skal til Honduras for at være med til at genopbygge en børnehave, som blev ødelagt af orkanen Mitch. Derefter vil hun rejse rundt i Mellemamerika og til Cuba.                                                                                                                                                                       |



### 5.2.1. Venstreorienteret mellemlagsopvækst som basis for udvikling af engagement

Nanna har en mellemlagsbaggrund med forældre, der er uddannede skolelærere. Hendes far er i dag skoleinspektør og hendes mor er seminarielærer. Nanna er som Lars skolelærerbarn, men hendes opvækst er præget af et andet værdigrundlag – forbundet med tilhørsforholdet til et venstreorienteret mellemlagsmiljø (68'er-generationsmiljø). Nanna oplever, at hun er præget af at have nogle forældre, der både var samfundsengagerede og interesserede i at give deres barn en antiautoritær demokratisk opdragelse. Derfor var det naturligt for Nanna at være med i elevrådet i hele sin skoletid. Nannas forældre var ikke partipolitisk aktive, men i sin barndom var hun med sine forældre til 1. maj i Fælledparken, og når lærerne strejkede, var hun med til demonstrationer. Nanna fortæller:

*“Så var jeg, da jeg var lille, meget med til strejkerne inde i København, de store lærerstrejker der var, og der kan jeg huske, jeg var med i den grønne klapvogn, sad der – det kan jeg tydeligt huske. Jeg kan huske, at min mor spyttede en politiker i hovedet, så spurgte jeg, om man godt måtte det. ‘Det måtte man ikke’, sagde hun.”*

Nannas historie peger på, at kimen til politiske holdninger og et aktivistisk engagement kan grundlægges i barndommen. Hvilket også ser ud til at gøre sig gældende for Lottes vedkommende (jf. kapitel 4). Men det er vigtigt at understrege, at der ikke er tale om en deterministisk udvikling, men om at der udvikles gode mulighedsbetingelser for aktivitet og engagement. Nannas 3 år yngre bror er f.eks. ikke politisk engageret. For Nanna er det ikke bare forudsætninger for et aktivistisk engagement, der grundlægges, men også hendes erhvervsmæssige orienteringer mod det pædagogiske arbejde.

### 5.2.2. Skomager blev ved din læst: Orientering mod ”menneskearbejde”

Arbejdsmæssigt orienterer Nanna sig mod at blive skolelærer. Det er interessant, at både hun og Lars som skolelærerbørn begge er blevet interesserede i skolelærerhvervet. Modsat Lars er det for Nanna mere naturligt at starte på lærerseminariet. Hun er for det første 5 år yngre og hendes livsform er også mere svarende til et liv som studerende (læs: ung). For det andet har hun et mere positivt forhold til uddannelses- og institutionsverdenen end Lars. Hele Nannas familie arbejder enten som pædagoger, lærer eller lektor, det hun kalder *”inden for menneskearbejde”* og hun har selv altid været glad for at være i institutioner og skole. Nanna har en sociokulturel baggrund – en habitus – der kvalificerer hende til at uddanne sig til lærer. Derfor virker det heller ikke som en tilfældighed, at Nanna i sit erhvervsarbejde netop har arbejdet inden for det pædagogiske område.

Nannas politiske orienteringer og tanker ser også ud til at hænge godt sammen med hendes arbejdsorienteringer. I sit erhvervsarbejde som pædagogmedhjælper sætter Nanna stor pris på, at der ikke er for mange regler og faste rammer. For Nanna er det vigtigt, at både pædagoger og børn har mulighed for at handle spontant og selvstændigt. I det omfang det er muligt, skal de kunne gøre det, de har lyst til. I børnehaven er dagligdagen og dermed arbejdet tilrettelagt med åbne rammer, hvor der ikke er faste regler (børnene kan f.eks. få lov at spise, når de er sultne), hvilket giver pædagogiske muligheder for at gøre forskellige ting hver dag. Nanna har også prøvet at arbejde i vuggestuen i naboinstitutionen, hvor der var strammere regler og dermed mindre mulighed for at lege med børnene. Nanna synes eksempelvis, at det var dobbeltmoralisk, at pædagogerne dér gik og spiste på alle tidspunkter af dagen, når børnene ikke måtte. Nanna går i høj grad ind for, at der skal være frie rammer og mulighed for selvforvaltning. Hun lægger vægt på, at alle mennesker skal have lov til at gøre de ting, de har lyst til, i det omfang det er muligt.

### 5.2.3. Bevidst afstandtagen fra den provinsielle opvækst

Nannas fortælling handler også om det at vokse op i en lille provinsby og om de spor det har sat sig i hendes bevidsthed. For de unge var der ikke meget at tage sig til og for at skabe spænding i hverdagen foretog de unge – inklusiv Nanna – sig flere ”ulovlige ting”, som f.eks. at køre på borede knallerter uden hjelm, ryge i smug og sniffe lightergas. Livet i den lille stationsby var præget af ”en provinskedsomhed”.<sup>24</sup> Med den sociokulturelle baggrund Nanna og hendes familie havde, skilte de sig ud fra de andre familier i stationsbyen, som havde mere ”småborgerlige” holdninger og måder at leve på. Det var med til tidligt at give Nanna en stor interesse for alternative miljøer. I folkeskolen skilte hendes forestillinger om fremtiden sig væsentligt ud fra de fleste andre:

*“Jeg var altid den i klassen, som sagde, enten skulle jeg være prostitueret, eller også skulle jeg bo på Christiania, eller også skulle jeg være Bz’er. Det var det, jeg skulle, og det var sådan alle sammen nogle alternativer, og jeg kunne ikke sådan helt, det var sådan i de yngre, de helt små klasser, ikke, jeg kunne ikke sådan skelne, hvad forskellen var, men det var helt sikkert det, jeg skulle.”*

Nanna beskriver, at hovedparten af de unge, hun har gået i folkeskole med stadig lever i byen og er ved at reproducere deres forældres liv med parcelhus og børn i en relativ tidlig alder. Nannas skoleskift efter 9. kl. til lilleskolen, hvor der var et helt andet pædagogisk og socialt miljø, var personligt udviklende for hende og med til åbne verden. F.eks. var eleverne på flere udlandsophold, hvilket var med til at give hende mod på selv at rejse. Nannas efterfølgende ophold som au pair i Zürich, hvor hun blev involveret i BZ-bevægelsen i et politisk storbymiljø førte til at hendes (politiske) horisont blev udvidet. Stationsbyen fremstod derimod for alvor som et provinsielt sted, hvor ”alt stod stille”, da hun vendte hjem.

### 5.2.4. Vejen ind i det politiske bevægelsesarbejde

Nannas politiske og aktivistiske engagement tager således sin begyndelse, da hun sammen med en anden dansk au pair-pige opsøger BZ-miljøet i Zürich. Nanna begynder efterfølgende at komme meget i et besat hus, der stod over for at skulle lukkes af myndighederne. Hun synes det er et interessant miljø at komme i, fordi der er en masse spændende unge med alternative holdninger til, hvordan man skal leve og samfundet skal se ud. Nanna deltager i en masse sociale og politiske aktiviteter. Hun er bl.a. med til flere demonstrationer og aktioner for at bevare huset. Men til sidst ryddes huset ved en meget voldsom aktion, hvor flere aktivister bliver kvæstet for øjnene af hende. Oplevelsen ryster hende, men hun bliver ikke afskrækket over for at engagere sig i et aktivitetspræget politisk miljø, tværtimod har hun fået lyst til at engagere sig yderligere. Nannas fortælling peger på, at deltagelse i et politisk bevægelsesmiljø, hvor der både tilbydes et socialt fællesskab og gives mulighed for at udvikle og afprøve en politisk identitet, kan skabe motivation for et yderligere engagement.

Da Nanna vender hjem fra Schweiz og begynder på hf på det gymnasium, som havde ry for at være ”det mest røde gymnasium” i byen, engagerer hun sig i elevrådsarbejde. Hun bliver elevrepræsentant for hf’erne på gymnasiet, men mister hurtigt interessen for arbejdet, fordi der er meget få aktive hf’ere og hun forgæves forsøger at komme i kontakt med den landsdækkende

<sup>24</sup> Jf. den beskrivelse Lukas Moodyssons (fremragende) svenske ungdomsfilm *Fucking Åmål* giver af, hvordan det er som ung teenager at vokse op i et lille konformt provinssamfund – og ikke mindst hvordan det som ung kan være meget svært at være og føle sig anderledes i et sådant provinsielt bysamfund.

organisation for hf-studerende. Men elevrådsarbejdet er med til at skabe kontakt til aktive unge i ungdomsorganisationen Rebel. Nanna har ved studiestart set en plakat for et uddannelsesseminar Rebel afholder i København og via et par af elevrepræsentanter, der er aktive i Rebel i Roskilde, kommer hun til at deltage i seminaret. Nanna fortæller, at hun oplevede, at det var svært som ny at komme ind i et politisk miljø. F.eks. får hun ikke meget ud af seminaret, fordi hun ikke forstår halvdelen af, hvad der bliver diskuteret. Men hun synes, at folk virker sympatiske og oprigtigt engagerede i verdens problemer. Nanna bliver efterfølgende aktiv i den lokale afdeling af Rebel i Roskilde, hvor hun er med til at lave en masse spændende aktiviteter, men efter ½ år daler aktivitetsniveauet i lokalafdelingen, da de mest erfarne og aktive falder fra efter, at de bliver færdige med gymnasiet. Nanna fortæller, at det også hænger sammen med, at konkurrencen er hård i Roskilde om de unges gunst: Rebel har svært ved at rekruttere unge, da de fleste venstreorienterede unge er aktive i SFU, der har en meget stor og velfungerende lokalafdeling. Til sidst er Nanna en af de få, der stadig er aktive. Men da Nanna deltager i de aktiviteter, som landsorganisationen Rebel laver i forbindelse med 'Det sociale topmøde' i København, bliver hun grebet af det politiske bevægelsesmiljø i storbyen:

*“Der var topmøde i København, så det var en god mulighed for at komme til København, så jeg pjækkede fra skole en hel uge og boede i huset sammen med en masse andre fra hele Danmark, jo alle Rebeller. Det var virkelig fedt, og hver dag havde vi jo aktioner og gadeteater og demonstrationer, og så der følte jeg, der lavede jeg rigtig noget, og siden den dag, da det sluttede, der har jeg boet inde i Solidaritetshuset.<sup>25</sup> Der boede jeg så næsten et år... men nu har jeg så fundet ud af at bo i kollektiv, men jeg boede altid der inde. Det eneste, jeg lavede, det var at gå i skole, gå til fest og så lave politisk aktivitet, og det politiske aktivitet var det, der prioriteredes højest, det vil sige, jeg pjækkede... Altså, bare der var nogen, der ville komme og besøge Solidaritetshuset, en skoleklasse, så var jeg klar, så skulle jeg nok melde mig til, ja, vise dem rundt på Nørrebro.”*

Hun fortsætter med at være aktiv i rebel i København, hvor der er et meget større ungdomspolitisk og –kulturelt miljø omkring Solidaritetshuset på Nørrebro, end der er i Roskilde. Nannas fortælling er et eksempel på, at der i meget bevægelses- og foreningsarbejde kan være en drift mod storbyen – eller de større byer – hvor der ofte er et større aktivmiljø.

### 5.2.5. Et sociokulturelt fællesskab

Arbejdet i det politiske ungdomsmiljø i Rebel giver Nanna et tilhørsforhold til et identitetsgivende fællesskab. Nanna opholder sig i begyndelsen hele tiden i Rebels lokaler i Solidaritetshuset, og hun prioriterer ofte det aktivistiske politiske arbejde højere end sit hf-studie, fordi det er, det hun er mest engageret i. Nanna beskriver, at hun var ”så meget Rebel”, at hun nærmest levede og åndede for det. Hendes fortælling peger på, at følelsen af fællesskab og samhørighed med jævnaldrende ser ud til at være central for unges bevægelsesengagement. Nannas engagement i Rebel giver hende en masse gode venskaber. Nanna bor i kollektiv sammen med fem venner fra Rebel i en ejerlejlighed, de har købt sammen. Det ungdomspolitiske fællesskab er i høj grad blevet identisk med hendes sociale omgangskreds:

*“Der foregår en masse politisk aktivitet, men samtidig er det jo også der, når man er så aktiv, når man er så meget et sted, bruger så mange timer på at sidde og putte breve i konvolutter og lave alle*

<sup>25</sup> Solidaritetshuset er samlingssted for forskellige venstrefløjsorganisationer (bl.a. Internationalt Forum, Tillidsmandsringen for Lager & Handel og den psykologiske rådgivningsgruppe Regnbuen), der har til huse i lokalerne på Griffenfeldsgade på Nørrebro.

*sådan nogle egentlig dødssyge ting, som ingen andre unge mennesker i Danmark ville bruge deres tid på, eller gå til det ene møde efter det andet søndag morgen klokken 11 og i den dur hele tiden, så bliver det også der, du møder dine venner, egentlig også en eller anden base for et kammeratskab. Når jeg er der og går til et møde, så selvom jeg sidder til møde sammen med en masse af mine venner, så er det ikke der, vi er venner. Vi er venner bagefter. Vi er venner, når vi går hjem.”*

Nannas fortælling peger på, at det vedvarende aktive engagement ser ud til at være forbundet med, at der eksisterer et godt socialt fællesskab og at de aktive er gode venner. For Nanna er engagementet og organisationsarbejdet i det politiske ungdomsmiljø nærmest blevet en livsstil, som hun identificerer sig med. Det indikerer, at der for nogle aktive unge kan være nøje sammenhæng mellem deres organisationsarbejde og den måde, de gerne vil leve deres liv på.

### **5.2.6. Udvikling i politisk bevidsthed over tid**

Nannas historie vidner om, at der i et ungdomspolitisk miljø over tid kan ske en udvikling i intensiteten af engagementet og graden af behov for integration i fællesskabet. Et illustrativt eksempel er, at hvor hun de første år altid opholdt sig i Solidaritetshuset efter et møde, går hun i dag hellere et andet sted hen sammen med vennerne for at drikke en øl. I dag er Nanna blandt de ældste i Rebel og er som 23-årig begyndt at føle sig *“gammel”* i det politiske ungdomsarbejde:

*“Alle er også blevet ældre. Der er forskel på at være 18 år og så at blive fem år ældre. Jeg gider ikke sådan at være dernede nu på den måde. Selvfølgelig kan man drikke en øl efter et møde, men egentlig er jeg mest hooked på altid at gå et andet sted hen. Eller sådan er det blevet... Rebel står for unge revolutionære socialister, og jeg mener, at det skal forholde sig så ungt som muligt, så derfor så på et eller andet tidspunkt kan det godt være, jeg går ud, og så går jeg ind i noget andet. Jeg tror efterhånden, at vi er så mange, at vi måske kunne finde ud af næsten at lave sådan noget Rebel Oldboys (griner).”*

Nanna er begyndt at reflektere over sit engagement i ungdomsorganisationen. For hendes eget vedkommende overvejer hun, hvad hun skal engagere sig i, når hun stopper i Rebel. Nanna ved, at hun vil fortsætte med politisk arbejde fremover. Men det skal ikke være partipolitik, selvom hun det sidste ¾ år har været medlem af Enhedslisten. Nannas oplevelse er, at partipolitik er for parlamentarisk til hende og for lidt handlingsrettet:

*“Jeg vil helt sikkert fortsætte med politik altså, men det bliver ikke i et parti. Det gider jeg ikke. Jeg har været medlem af Enhedslisten i 7-8 måneder, men det er alt for parlamentarisk til mig...og så synes jeg, de er for flade. Jeg synes, de skulle knokle noget mere på og få lavet noget. Jeg synes, de skulle bruge de muligheder, de har, og det synes jeg ikke, de gør.”*

Nanna vil gerne fortsætte i et aktivistisk og politisk bevægelsesmiljø, hvor der er handling bag de politiske paroler. Ideologisk har hendes engagement i Rebel givet hende klarere politiske holdninger. Det har udviklet hendes politiske bevidsthed fra at være venstreorienteret *“udefineret socialistagtig”* til at være *“anarkistisk orienteret”*.

En anden konsekvens af, at Nanna er begyndt at føle sig *“ældre”* i ungdomsarbejdet, er at hun tænker mere over, hvordan yngre aktive kommer ind i arbejdet, og hvordan de bliver modtaget:

*“Jeg tror stemningen dernede, for helt nye folk kan den godt være meget hård i starten, nej ikke hårdt, men indspist, der bliver brugt ufattelig meget forkortelser på alle mulige ting. Så hvis du er*

*helt ny, tror jeg såmænd ikke forstår du, hvad der bliver snakket om. Der tror jeg, vi nogen gange godt kan have et kommunikationsproblem udadtil og siger LO og dit dut og dat og den kører SI og IS, og jeg skal komme... Men det er også noget, vi arbejder med internt, for at få stemningen bedre, fordi vi har haft flere oplevelser af, at folk er kommet og har egentlig gerne villet, men så kommer de ikke mere, fordi det er ikke fedt at være et sted, hvor man ikke forstår, hvad der bliver sagt, og ellers så er det et sted, som er blevet mere og mere politisk korrekt forstået sådan, at det nok er et af de steder, hvor jeg kommer, hvor der foregår mindst kvindeundertrykkelse, eller hvor der ikke er så homofobisk, som der er alle mulige andre steder, altså folk arbejder meget med det der.”*

Nannas fortælling peger på, at det kan være svært at komme ind i et politisk miljø som ung aktiv, hvis man ikke bliver introduceret til de politiske diskussioner og aktiviteter. Nanna oplevede selv, at det var svært at forstå, hvad de aktive diskuterede, da hun første gang deltog på et møde arrangeret af Rebel. Nanna kunne identificere sig med de aktives engagement for en bedre verden, hvilket for hende var grundlag for et videre engagement. Men omvendt fortæller hun, at det ikke er alle nye, der føler sig lige velkomne. De politiske diskussioner i Rebel kan foregå på en måde og et niveau, hvor de virker ekskluderende over for nye aktive, der ikke har en sammenhængende politisk forståelse fra start, men ”bare” en interesse i at gøre verden bedre.

### 5.2.7. Aktivistisk bevægelsesaktiv

Nannas motivation for at engagere sig skyldes ikke selvoplevede uretfærdigheder, men at hun gerne vil tage del i et aktivistisk miljø og leve på en måde, hvor man er engageret i de sociale uretfærdigheder, der er i samfundet og i verden. Hun repræsenterer en aktiv inden for et venstreorienteret ungdomspolitisk bevægelsesmiljø. Hun er medlem af et politisk parti og har en stor politisk interesse og et samfundsmæssigt engagement, men partipolitik interesserer og engagerer hende ikke. Hendes politiske orientering er ikke forankret i partipolitik, og trods det, at hun er venstreorienteret, så interesserer det faglige arbejde i forhold til arbejdspladsen hende ikke, og hun er heller ikke medlem af en fagforening. Måske er det i sammenhæng med, at hun har et mere midlertidigt perspektiv på sit job som pædagogmedhjælper. For med hendes klare holdninger til pædagogik og uddannelse giver hun udtryk for interesse i fagpolitiske spørgsmål. F.eks. formulerer hun sig allerede politisk i forhold til sin kommende læreruddannelse. Derfor er det ikke urealistisk, at Nanna vil blive fagligt engageret på et senere tidspunkt, hvis det kan appellere til hendes aktivistiske og handlingsrettede engagement – der kunne indikere et latent fagligt-politisk engagement. Men hun har klare synspunkter på, hvad der for hende er interessant ved pædagogarbejdet. Hun er internationalt orienteret, og rejser f.eks. gerne til Honduras for at hjælpe andre, der er ramt af naturkatastrofer. En type som Nanna, der udelukkende er orienteret mod det venstreorienterede og autonome politiske storbymiljø, hvor hun også har gennemløbet hele sin politiske læreproces, og som trods det ikke er medlem af fagbevægelsen eller interesseret i partipolitik, ville være mere usædvanlig i 1970’erne. Men i 1990’erne hænger en sådan samlet politisk orientering fint sammen for Nanna. Dermed ikke sagt, at det er det typiske billede for unge i Rebel, hvor der også er unge, som er fagligt aktive.

**Slettet:** Hænger sammen med at det heller ikke er hendes primære livsperspektiv – hun lægger energi et andet sted samtidig med

**Slettet:** , at hun i

Et særligt aspekt ved Nannas fortælling er, at den peger på, at det kan være svært for unge, der er engagerede i et aktivistisk socialt og ungdomspolitisk bevægelsesmiljø at finde et nyt politisk ståsted, når de oplever, at de er ved at være for gamle. I Nannas fortælling er der stærke indikationer på, at hun om føje tid er politisk ’hjemløs’. Hun oplever, at hun er ved at være for gammel til at være aktiv i Rebel og hun føler sig ikke hjemme (parti)politisk i Enhedslisten, hvor arbejdet er for parlamentarisk orienteret.

### 5.3. Marianne - Præsentation og analyse af hendes fortælling

Marianne er 25 år og bosat i Odense. Marianne er kontoruddannet, men arbejder som ufaglært i en pakkeafdeling i et medicinalfirma. Marianne er aktiv i Venstres Ungdom (VU) i Odense, hvor hun er næstformand for lokalafdelingen.

#### Præsentation:

|                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Opvækst</b>                   | Marianne voksede op i Ringe i et parcelhus med sine forældre og en 4 år yngre lillebror. Marianne kommer fra en landbofamilie. Hendes far er revisor for landmænd og hendes mor arbejder i kioskaafdelingen i Brugsen. Marianne var ikke i institution som barn, men blev i sin barndom passet meget af sine bedsteforældre på deres gård. Der blev i hendes opvækst lagt vægt på at lære at klare sig selv.                                                                                                          |
| <b>Skolegang</b>                 | Marianne gik i folkeskole fra 1.- 9. kl. Folkeskolen var ikke særligt udfordrende bogligt. Marianne tog 10. kl. på en Grundtvig-Koldsk ungdomsskole på Fyn, hvor der var dygtige lærere. Hun lærte en masse og fik en god 10. kl. afgangseksamen.                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Fritidsaktiviteter:</b>       | Marianne har dyrket meget sport i sin fritid. Hun har gået til gymnastik, svømning, badminton, ridning og cykelsport.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Uddannelsesbaggrund</b>       | Efter 10. kl. begyndte Marianne på handelsskolen i Svendborg, hvor hun oprindeligt ville tage den etårige grunduddannelse (HG) for derefter at tage en hf. Men i løbet af det første år blev Marianne mere og mere glad for at gå på handelsskolen og interesseret i det faglige indhold. Derfor valgte hun at tage en toårig HH.                                                                                                                                                                                     |
| <b>Au pair-ophold</b>            | Marianne skulle søge efter læreplads, da hun var færdig med HH. Men hun havde lyst til, at der skulle ske noget andet først. Marianne blev au pair hos en jødisk familie på Long Island i udkanten af New York via et bureau. For Marianne var det en noget blandet oplevelse, bl.a. fordi familien havde et helt andet syn på børneopdragelse end hende. Hun havde svært ved at acceptere, at der ingen grænser blev sat for børnene, der bestemte alting. Men det var en stor oplevelse for Marianne at opleve USA. |
| <b>Erhvervsbiografi</b>          | Marianne fik via en jobbank en kontorelevplads hos en virksomhed i Odense, hvor hun var elev i 2 år. Marianne fik ikke lært ret meget i sin læretid, men var nærmest piccolo for virksomheden og ordnede praktiske ting. Da hun var udlært fik hun ikke noget arbejde. Efter et par måneders arbejdsløshed fik hun ansættelse som ufaglært i pakkeafdelingen på den medicinalfabrik, hvor hun har arbejdet siden.                                                                                                     |
| <b>Ungdomspolitisk aktivitet</b> | Marianne blev aktiv i Venstres Ungdom (VU), mens hun gik på handelsskole. Hun blev introduceret til det af en barndomsven, der var aktiv i VU. Marianne har været med til at lave mange aktiviteter i VU. Hun har lavet valgkampagner, stået for lokalafdelingens fredagsbar og har været med til at arrangere kurser for de aktive i VU. Mariannes engagement har ført til, at hun er blevet valgt til næstformand for lokalafdelingen af VU.                                                                        |
| <b>Lokalpolitisk engagement</b>  | Marianne har været VU's repræsentant i en lokal Venstre-vælgerforening,                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Fagforeningsmedlemskab</b>    | Marianne blev medlem af den Kristelige Fagbevægelses a-kasse i sin elevtid, men meldte sig ind i HK og skiftede a-kasse, da hun var ved at være udlært, fordi HK havde mange kursustilbud for udlærte. Marianne meldte sig ud af HK i forbindelse med storkonflikten i 1999. Marianne er blevet medlem af Den Kristelige Fagbevægelse og dens a-kasse, fordi de ansatte på hendes arbejdsplads skal være medlem af en fagforening.                                                                                    |

### 5.3.1. Det kollegiale fællesskab på arbejdspladsen gør kedsomt arbejde udholdeligt

Marianne har ikke haft de bedste erfaringer med arbejdsmarkedet. Mariannes elevtid som kontorelev på Premiere Is i Odense lever ikke op hendes forventninger. Hun får ikke lært særligt meget i løbet af de to år, hun er elev på virksomheden. Det skyldes, at Marianne er elev i en meget omskiftelig periode for virksomheden, der er ejet af Albani, men sælges til Nestlé. Der er tvivl om Nestlé vil nedlægge virksomheden, og derfor er der en stor udskiftning af medarbejdere og ledere. Det betyder, at der ikke bliver taget hånd om eleverne. Det meste af tiden bruger Marianne på at være piccoline, f.eks. på at bringe intern post rundt og ordne alle mulige små ærinder. I dag er Marianne ked af, at hun ikke fik lært mere i sin elevtid. Marianne bliver hele sin læretid ud, selvom hun ikke er helt tilfreds med lærepladsen og arbejdsforholdene. Hun overvejer ikke på et eneste tidspunkt at inddrage en tillidsrepræsentant eller at rette henvendelse til fagforeningen. Det er ikke et perspektiv for hende.

Marianne fortæller, at hun ikke havde tænkt sig at fortsætte på virksomheden, dels på grund af de dårlige arbejdsbetingelser, dels fordi hun syntes det var kedeligt at sidde på kontor, men det bliver heller ikke aktuelt. Den dag hun bliver udlært meddeler Nestlé, at de lukker Premiere Is og flytter fabrikken til Tyskland samt at de flytter deres hovedkontor fra Odense til København. Marianne synes det er en uretfærdig behandling medarbejderne får:

*”Det var jo noget af en spand koldt vand i hovedet på alle de folk, der var ansat og havde været der i årevis.”*

Efter at have været arbejdsløs i et stykke tid får Marianne ansættelse som ufaglært på den medicinalvirksomhed i Odense, hvor hun stadig arbejder. Mariannes arbejde går ud på at pakke medicin. Mariannes første måneder på virksomheden er ikke sjove, fordi hun sidder sammen med nogle kvinder på hendes mors alder, som hun ikke har særligt meget at snakke med om. Men efter nogle omrokninger i produktionen bliver hun placeret sammen med en gruppe unge, som hun har meget til fælles med og hvor de har det rigtig sjovt sammen. Det er en væsentlig årsag til, at hun ikke har søgt et andet arbejde, selvom hun synes, at arbejdet er meget trivielt:

*”Jeg er nok blevet i det job som jeg har nu hovedsageligt på grund af de kolleger, hvis jeg ikke havde de kolleger så var jeg væk derude fra for længe siden, så kunne jeg simpelthen ikke holde det ud.”*

Mariannes historie vidner om, at for mange unge kan et godt socialt fællesskab med kolleger betyde meget for deres tilknytning til en arbejdsplads – også på trods af, at arbejdet ikke opleves som særligt udviklende.

Marianne har hele tiden opfattet arbejdet på medicinalvirksomheden, som et midlertidigt arbejde, men har haft svært ved at finde et andet arbejde og har efterhånden været der et par år.

*”Jeg skulle bare lige prøve det et par måneder og så måtte vi se, så skulle jeg videre og så noget, for så kunne det være, at jeg fandt nærmere ud af hvad jeg ville og så noget, men øhm jeg blev hængende og jeg er der ude stadigvæk. Jeg vil stadigvæk gerne videre, men er stadigvæk ikke kommet nogen vegne endnu. [...] Forhåbentlig laver jeg ikke det jeg gør nu om et halvt år, men øhm det vil tiden vise, jeg ved det simpelthen ikke og jeg håber ikke, at jeg gror fast derude, hvor jeg er nu, fordi det vil jeg godt nok nødig da. Det ville være dødens pølse og sidde derude til man er 50 eller sådan et eller andet, bare sidde og trille piller som de siger, når de skal være sjove.”*

Mariannes fremtidige arbejdsprospektiver er åbne, men også usikre, fordi hun har svært ved at se alternative beskæftigelsesmuligheder. Marianne har ikke lyst til at vedblive med at være ansat på medicinalfabrikken. Hun vil gerne finde et arbejde, hvor hun kan bruge sin uddannelse som kontorelev og sine praktiske og organisatoriske færdigheder. Men der er også et vis frygt for, at hun skal blive ved med at være ansat som ufaglært på virksomheden. Marianne oplever generelt ikke, at hun har haft særligt gode erfaringer på arbejdsmarkedet. Hendes fortælling peger på, at der kan være en ganske stor kløft mellem unges forventninger til deres muligheder på arbejdsmarkedet og de muligheder, der reelt viser sig.

### 5.3.2. Holdninger til og erfaringer med fagbevægelse

Marianne bliver medlem af Den Kristelige Fagbevægelses a-kasse, da hun er kontorelev, for at være berettiget til dagpenge, når hun er færdiguddlært. Marianne vil gerne have den tryghed, der ligger i at forsikre sig, hvis hun eventuelt ikke skulle kunne få arbejde, men hun er ikke interesseret i at blive medlem af en fagforening. Men da hendes læretid er ved at ophøre melder hun sig alligevel ind i HK, bl.a. på råd fra hendes far, fordi de har mange kurser for uddannede:

*”Jeg blev udlært så meldte jeg mig over i HK i stedet for, for at kunne drage nytte af deres kurser, men så var det, jeg fik det der arbejde ret hurtigt efter og så blev jeg egentlig bare hængende dér et stykke tid og det var jeg egentlig var drøntræt af, men jeg fik egentlig ikke taget mig sammen til at få meldt mig ud.”*

Mariannes medlemskab af en fagforening har et nytteperspektiv for hende. Det er ikke af ideologiske eller principielle årsager, at hun melder sig ind, men fordi hun kan se, at hun kan få noget ud af et medlemskab. Marianne får arbejde og gør ikke brug af de tilbud og den service HK tilbyder. Hun har det derimod svært med den ideologiske tilknytning HK og fagbevægelsen har til Socialdemokratiet, hvilket står i modsætning til hendes politiske observans og medlemskab af VU. F.eks. er et vedvarende irritationsmoment ved hendes medlemskab, de faglige medlemsblade hun modtager fra HK med *”Anker Jørgensen og Nyrup og alle de der folk uden på”*. Det bliver ved med at minde hende om, at hun står *”i den forkerte fagforening”*. Men det er først i forbindelse med storkonflikten i 1999, at hun melder sig ud, fordi hun er imod fagbevægelsens strejker og blokader:

*”Jeg sagde nul putte, nu vil jeg simpelthen ikke det mere. I skal ikke komme her og tro I kan en hel masse og så noget, så meldte jeg mig ind i de kristelige igen, så jeg er medlem af de kristelige nu... og er egentlig udmærket tilfreds med det, jeg vil egentlig helst øhm have at jeg bare kunne sige ’Jamen, jeg gider ikke være medlem af nogen fagforening, de kan bare rende mig, jeg skal nok selv finde ud af det’, men i og med at jeg så er i den jobsituation jeg er i, så er det meget rart at have det i baghånden og sige ’Jamen, så er jeg medlem der trods alt’.”*

Marianne melder sig ind i Den Kristelige Fagbevægelse og dens a-kasse, fordi de ansatte på hendes arbejdsplads skal være medlemmer af en fagforening. Marianne vil helst slippe for at være medlem af en fagforening, men hun sætter dog pris på, at hun selv kan vælge, hvor hun vil være medlem:

*”Jamen, det er sgu et godt sted det her, fordi de tvinger ikke folk til at være medlem af nogen fagforening i hvert fald ikke af nogen bestemt.”*

Hovedparten af de ansatte på Mariannes arbejdsplads er medlemmer af KAD, men den enkelte har ret til at være organiseret et andet sted. En konsekvens af den aftale virksomheden har indgået med KAD er, at det kun er de ansatte, der er medlemmer af KAD, som har stemmeret til at vælge sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter. Tillidskvinden er derfor principielt set kun



tillidsrepræsentant for KAD-medlemmer, men i praksis er hun til at tale med og varetager alle ansattes interesser, beretter Marianne.

Marianne giver udtryk for, at hun *"udmærket kan forstå fagforeninger og kan godt forstå deres grundlag for at man skal stå sammen for at stå stærkt"*, men hun synes det er forkert, at fagforeninger (og virksomheder) via eksklusivaftaler kan tvinge folk til at være medlemmer. Marianne er af den opfattelse, at hvis fagforeninger gør sådan et godt stykke arbejde, som de selv giver udtryk for, burde det ikke være nødvendigt at tvinge folk til medlemskab. Trods Mariannes kritiske holdning til fagbevægelsen er hun bl.a. på baggrund af sine egne erfaringer meget bevidst om forholdene på arbejdsmarkedet, hvad hun også giver udtryk for: *"når man er lønslave er man jo lønslave"*. Men for Marianne har det ikke været aktuelt at inddrage tillidsrepræsentanten eller bruge fagforeningen, selv om hun f.eks. havde en læreplads, hvor hun ikke blev kvalificeret. Hendes holdninger til og erfaringer på arbejdsmarkedet er i den forstand ambivalente.

### **5.3.3. Venskab og socialt fællesskab som indgang til det politiske ungdomsarbejde**

Mariannes første erfaringer med politisk ungdomsarbejde sker efter, at hendes barndomsven Kristian har opfordret hende til at deltage i et møde i VU-Odense, hvor han er aktiv. Marianne tager med uden at have gjort sig større politiske og ideologiske overvejelser. På mødet føler hun sig ikke helt veltilpas og oplever heller ikke, at de politiske diskussioner fanger hendes interesse, så hun bliver i første omgang ikke politisk aktiv. Men et par måneder senere bliver hun ringet op af Kristian, der spørger om hun ikke vil med til en julefrokost for VU'ere fra hele landet samme aften. Marianne tager med, selv om hun er lidt utryk ved ikke at kende andre end Kristian. Men det viser sig at være nogle meget rare og søde mennesker, der er med. Hun oplever, at der bliver taget godt imod hende og hun har det sjovt:

*"Jeg tænkte efter den dag, at jeg simpelthen bare var nødt til at melde mig ind i VU, hvis man kan have det så sjovt bare en enkelt dag eller en enkelt aften til en enkelt fest, hvordan vil det så ikke være at komme med og opleve, hvad der ellers sker, ik."*

Marianne bliver aktiv i VU i Odense, selvom hun bor i Ringe på det tidspunkt. Hendes valg af Odense frem for VU-Midtfyn hænger sammen med, at hun gerne vil flytte til Odense, hvor hun arbejder. Derfor ser hun sin aktivitet i lokalafdelingen i Odense som en god mulighed for at få nogle nye venner. Mariannes baggrund for at melde sig ind i en politisk ungdomsorganisation er således primært motiveret af at blive en del af det sociale fællesskab i VU, frem for af en politisk interesse:

*"Så da jeg først blev meldt ind var det slet ikke politik i første omgang. Det var for det sociale".*

Mariannes fortælling viser, at for unge kan det sociale fællesskab og behovet for at møde andre unge (de sociale relationer) være en ganske væsentlig motivationsfaktor for at blive aktiv i ungdomsorganisationers foreningsarbejde. Det peger på vigtigheden af at have både et velfungerende fællesskab med et godt socialt samvær mellem de aktive, men også en åbenhed og imødekommenhed over for potentielt nye aktive. For at blive aktivt engageret i foreningsarbejde er det vigtigt, at man føler sig velkommen og at man kan identificere sig med de andre aktive.

### 5.3.4. Deltagelse i et socialt fællesskab skaber interesse og engagement

Marianne begynder at komme til møderne i VU-Odense. Hun bliver efterhånden mere og mere bidt af det og i perioder er hun næsten aktiv i al sin fritid. Uagtet at det sociale har en stor betydning for Mariannes politiske deltagelse og lyst til at engagere sig, oplever hun ikke, at det er tilfældigt, at det er VU, hun er blevet aktiv i. Politisk er hun havnet det rigtige sted, da hun er enig med Venstre i de grundlæggende politiske synspunkter. Hun oplever, at hun f.eks. kan identificere sig med de grundlæggende værdier om at tage ansvar for at kunne klare sig, som hun også har med fra sin barndom og opvækst. Det er kombinationen af det sociale og sjove samvær og et politisk budskab, hun kan identificere sig med holdningsmæssigt, der får Marianne til at vedblive med at være aktiv i VU. For Marianne handler det i høj grad om, at det politiske arbejde og aktivitet tilbyder hende et identitetsmæssigt fællesskab med andre unge, der har fælles holdninger og værdier på mange punkter.

Men det er ikke alle unge, der kan identificere sig med hendes politiske interesse og aktivitet. Marianne fortæller, at mange af hendes jævnaldrene kolleger har svært ved at forstå, hvad der frivilligt får hende til at være aktiv:

*”Engang imellem i hvert fald og de siger ’Jamen Marianne, hvorfor gør du det? Hvad er det der er så sjovt ved det siden, at du gør det? I får vel nogle penge for det, og Jeres telefonregning betalt?’. – ’Vi får ikke en disse, vi får fornøjelsen, det er alt hvad vi får for det’. Jamen, de fatter bare slet ikke, hvad det er der driver én og hvorfor man bare bliver ved, selv alle de der sure timer, hvor man bare sidder og klistrer etiketter på 1000 blade eller sådan et eller andet. ’Hvad er det der er så sjovt ved det?’ Og det eneste svar jeg kan give, det er sammenhold og noget fællesskab.”*

Marianne oplever, at selv det sure slid i foreningsarbejdet betaler sig ved, at hun gennem arbejdet i lokalafdelingen har fået mange gode venner. Den politiske aktivitet er i høj grad blevet lig med et socialt fællesskab for hende. Marianne fortæller, at de i lokalafdelingen netop har et socialt fællesskab mellem de aktive, der er åbent over for nye med lyst til at blive aktive. En indikator på, at det ikke fungerer indspist, er den brede sammensætning af aktive unge i lokalafdelingen. Blandt de aktive er der unge, som er ansat i lederstillinger, selvstændige, landmænd, almindelige lønmodtagere, arbejdsløse og studerende. Marianne fortæller, at det giver en bredde i interesser og kvalifikationer, som er en styrke for såvel diskussioner som aktiviteter. I lokalafdelingen i Odense er de 127 medlemmer, hvad der er ganske mange for en ungdomspolitisk lokalafdeling. En medvirkende årsag til, at der er så mange aktive er den fredagsbar, de afholder en gang om ugen i lokalafdelingens lokaler, der trækker mange unge til. Fredagsbaren er da også en af de aktiviteter som Marianne *”brænder mest for”*, fordi den er med at skabe et festlig samvær mellem politisk interesserede unge og politisk aktive unge.

Mariannes fortælling peger på, at venskaber, sociale relationer og gode sociale rammer står som ganske centrale faktorer i at få et ungdomsarbejde til at vedblive med at være velfungerende. For en del unge handler deres politiske foreningsaktivitet ikke bare om sagen, men mindst ligeså meget om at være del af et socialt fællesskab. Det fortæller, at det kan være vigtigt for foreninger, at de i deres aktiviteter og tilbud til unge kan tilbyde et åbent socialt fællesskab og sociale rammer – både som et grundlag for at rekruttere og fastholde aktive.

### 5.3.5. At engagere sig helhjertet giver stort udbytte

Marianne fortæller, at især de kampagneaktiviteter (f.eks. en valgkamp, en skolestartskampagne eller en happening), hvor hun og andre aktive lægger et fuldtidsengagement i en aktivitet for en periode, har nogle særlige kvaliteter. Det skaber et helt særligt sammenhold og engagement, fordi man lærer de andre aktive rigtigt godt at kende, når man arbejder tæt og engageret sammen udelukkende for en fælles sag. Når en kampagne eller aktivitet lykkes er det hårde arbejde glemt med det samme, men omvendt kan det være hårdt, hvis en aktivitet ikke fører til det ønskede resultat, som f.eks. valgkampagnen i 1998:

*”Vi havde bare knoklet, vi havde bare taget fri for arbejde og søvn var en by i Rusland og bare fuldstændig knoklet igennem i de tre uger den valgkamp varede, så det var jo simpelthen det var selvpineri at gå herop dagen derpå og få ryddet op efter sådan en valgfest.”*

Marianne peger i sin fortælling på, at aktiviteter og kampagner har deres styrke i, at intensiteten i engagement undervejs er høj, men vel at mærke for en afgrænset periode, og at det ofte er muligt at aflæse synlige resultater af anstrengelserne for de aktive, da det ofte handler om at opnå et bestemt mål eller skabe synlighed omkring en bestemt sag.

### 5.3.6. Ungdomspolitiske organisationer skaber forudsætninger for videre engagement

Marianne fortæller, at hun oplever, at VU fungerer som et godt udgangspunkt for, at unge kan udvikle deres politiske opfattelser og for et videre politisk engagement:

*”Jeg ser det som politikens børnehave at være med i en ungdomsorganisation, hvor man lære gamet og så kan man flytte op bagefter.”*

For nogle er VU et trinbræt til en politisk karriere, hvad det ikke er for hendes eget vedkommende. Hendes ambitioner går mere i retning af det organisatoriske (ungdoms)politiske foreningsarbejde i Venstre, som hun forestiller sig, at hun vil blive ved at være aktiv i. Marianne peger i sin fortælling på, at de politiske ungdomsorganisationer kan være et sted, hvor unge – sammen med andre unge – kan udvikle deres politiske forståelse og en politisk identitet, hvad hun eksempelvis selv har gjort.

### 5.3.7. Ikke frontfigur, men ”den der trækker i trådene”

Selvom Marianne er politisk aktiv har hun ikke ambitioner om en politisk karriere. Hun er ikke interesseret i at komme i rampelyset ved at være den, der holder taler og bliver interviewet til medierne. Marianne fortæller, at hun ikke har opsøgt, de poster og tillidshverv hun har eller har haft:

*”Det har ikke været sådan, at jeg ambitiøst har sagt ’Det vil jeg bare’, sådan har det overhovedet ikke været, jeg er nærmest blevet puffet lidt i den retning hvor jeg nu skulle.”*

For Marianne handler det om, at hun føler sig ansvarlig over for at få tingene til at fungere. Derfor melder hun sig, hvis der ikke er andre der vil og udelukkende til de mere organisatoriske poster. Marianne blev f.eks. sekretær for VU’s amtsbestyrelse, fordi der ikke var andre interesserede:

*"Jeg tænkte: 'Jamen fint nok det kunne jeg da også prøve' og der var ikke andre, der ville og så sagde jeg dengang: 'Hvis der ikke er andre der vil, så kan jeg da godt prøve det altså'. Så sad jeg der i halvandet års tid."*

I lokalafdelingen af VU er hun blevet valgt til næstformand, men det er også en post, som især handler om at tage sig af det organisatoriske arbejde, som f.eks. medlemstegning. De politiske budskaber lader hun andre om at fremstå med. Marianne interesserer sig mest for og orienterer sig primært mod at være den, der får det organisatoriske arbejde til at fungere i dagligdagen:

*"Det er det organisatoriske bagved, sidde og trække i trådene og få alt til at klappe, det er det der er sjovt for mig... sådan er det."*

Det organisatoriske arbejde tilbyder Marianne nogle muligheder for at lave noget interessant, hvor hun har mulighed for at bruge sine uddannelseskvalifikationer, hvad hun ikke i samme grad kan i sit erhvervsarbejde. Hendes fortælling peger på, at det kan være centralt i foreningsarbejde, at unge oplever, at de kan få lov til at bruge og udvikle deres kvalifikationer.

### **5.3.8. "Det har vi prøvet før" – om modstanden mod unges fornyelse**

Marianne er VU's repræsentant i en lokal bestyrelse i Venstre gennem 2 år, men hun stopper, fordi hun oplever, at hun som ung ikke har noget at skulle have sagt: *"Det var nogle gange som at slå i en dyne"*. Marianne har mange gode ideer til, hvad de kan lave i kredsbestyrelse, men især blandt de ældre kredsmedlemmer eksisterer, der en *"konservativ"* tankegang. Når Marianne kommer med et forslag eller nogle nye ideer er holdningen ofte: *"Det har vi prøvet, det gider vi ikke igen"*. For Marianne er det frustrerende, at der nogle gange kan mangle vilje til fornyelse:

*"Ja gu' har de måske prøvet det for ti år siden, ik, men det kan da være det virker i dag"*.

Mariannes fortællinger om arbejdet i kredsbestyrelsen og modstanden mod unges fornyelse svarer til de erfaringer, Lotte gjorde sig i en Socialdemokratisk vælgerforening. Det peger på, at det i de politiske partier på lokalt plan kan være svært for unge at få indflydelse og bryde med traditioner for det politiske arbejde.

Uagtet erfaringerne fra arbejdet i kredsbestyrelsen er det Mariannes oplevelse, at Venstre er et parti, der giver unge gode muligheder for at gøre deres indflydelse gældende. Men hun oplever også, at det er vigtigt, at man som 'gammel' aktiv giver plads for nye. Hun er selv ved at blive en af de ældre og mere erfarne. Marianne oplever, at hun selv begynder at have *"Det har vi prøvet før-tankegangen"*, hvilket hun ser som et tegn på, at hun har været med (for) længe. Derfor er hun trådt ud af flere af de udvalg, hun har siddet i for at give plads til nye aktive. Men da hun har de fleste af sine venner i VU, regner hun med at fortsætte som aktiv i lokalafdelingen et stykke tid endnu. Marianne peger i sin fortælling for det første på, at det er meget vigtigt i foreningsarbejde, at man ikke slår unges ideer til aktivitet og fornyelse ihjel. Derimod handler det om tage vare på ideerne, da de ofte er udtryk for de unges engagement og motivation. For det andet peger hun på, at også unge aktive – der ofte har været aktive en årrække – kan optræde konserverende over for nye aktive unges engagement og ønsker til udvikling af organisationsarbejde og aktiviteter.

## 5.4. Signe - Præsentation og analyse af hendes fortælling

Signe er 26 år gammel. Hun er uddannet som socialrådgiver og arbejder i en mellemstor nordjysk kommune. Signe er aktiv i Mellemfolkeligt Samvirke (MS), hvor hun er medlem af bestyrelsen og i Dansk Socialrådgiverforening (DS), hvor hun er med i et internationalt udvalg. Hun er bosat i Ålborg. Signe adskiller sig fra øvrige aktive unge i dette og forrige kapitel ved at være ansat inden for FTF-området og ved at have en mellemlang uddannelse.

### Præsentation:

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Opvækst</b>             | Signe blev født i København, men var et ½ år, da hendes forældre flyttede til et nedlagt landbrug lidt uden for Ålborg, hvor hun voksede op sammen med sine to yngre søstre. Signes far er ingeniør og hendes mor pædagog.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Skolegang</b>           | Signe gik i folkeskole i Ålborg. Hun afsluttede med 9. kl. afgangseksamen, hvor hun fik gode karakterer. Hun var glad for at gå i skole og det velfungerende kammeratskab hun havde, men hun oplevede ikke, at undervisningen var særligt motiverende. Det handlede primært om at sidde stille på stolen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Uddannelsesbaggrund</b> | Signe har gået i gymnasiet på matematisk linie. Efter gymnasiet var hun bl.a. på et højskoleophold i et ½ år – samme skole som hendes mor og bedstemor tidligere havde været elever på. Signe har læst til socialrådgiver på Aalborg Universitetscenter (AUC). Hun var meget glad for den gruppeorganiserede studieform på AUC.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Erhvervsbiografi</b>    | Signe havde et fritidsjob på en græsk restaurant, da hun gik i gymnasiet. Efter gymnasiet arbejdede hun to måneder på et fragtskib, der sejlede til Amerika. Derefter kom Signe i aktivering, hvor hun blev aktiveret i en børnehaveklasse 20 timer om ugen. Signe arbejdede ved siden af som pædagogmedhjælper på en institution for døvblinde. Her fik hun et fuldtidsvikariat i et ½ år indtil hun skulle starte på sine studier. Hun fortsatte med at arbejde nogle timer om ugen på institutionen, mens hun læste. Da Signe var uddannet som socialrådgiver fik hun arbejde i nogle måneder på det psykiatriske hospital, hvor hun havde været i praktik i løbet af sit studie. Via en af hendes kammerater fra socialrådgiverstudiet fik hun tilbudt et vikariat som socialrådgiver på integrationsområdet i en mellemstor nordjysk kommune, hvor hun siden har arbejdet. Hun blev for nyligt fastansat i stillingen, selvom hun ikke har været tilfreds med arbejdsvilkårene i den kommunale sektor.           |
| <b>Foreningsarbejde</b>    | Signe gik til spejder som barn. Først var hun baptistspejder og siden spejder i FDF, fordi hendes skoleveninder var spejdere der. Hun var spejderleder, mens hun gik i gymnasiet. Signe hørte første gang om MS på en informationsaften MS afholdt på AUC. Men hun blev først frivilligt 2 år senere, da hun tog ud som frivillig med MS's Balkanprogram. Her brugte hun sin sommerferie på at være frivillig i en flygtningelejr i Kroatien. Efter at have afsluttet sine studier tog Signe igen ud som MS-frivillig i en flygtningelandsby i Bosnien. Efter at have været hjemme et par måneder tog hun endnu engang af sted for MS. Denne gang i en stilling som Regnbuefrivillig (kontraktansættelse i min. ½ år, hvor leveomkostninger og evt. udgifter til husleje og lign. i Danmark dækkes), hvor hun ½ år arbejdede for en lokal organisation i et slumkvarter. Signe har i flere perioder været aktiv i MS's bestyrelsesarbejde i den nordjyske afdeling, hvor hun periodevis har lagt et stort engagement. |
| <b>Fagforeningsarbejde</b> | Signe blev medlem af DS, da hun læste. Hun er blevet engageret i det internationale faglige arbejde i DS, hvor hun er blevet medlem af et internationalt udvalg.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

#### 5.4.1. Højskoleophold som afklaringsproces i et lettere kroget uddannelsesforløb

Signes fortælling om sit valg af uddannelse er et eksempel på – en ikke enestående historie om – et lettere kroget studieforløb. Da Signe har taget sin studentereksamen er hun som mange andre unge usikker over, hvilken uddannelse hun skal søge (vælge). Derfor arbejder hun i et par måneder som stewardesse på et fragtskib og hun tager derefter på et højskoleophold i ½ år. Højskoleopholdet er en dejlig periode for Signe, hvor hun nyder livet og møder en masse rare mennesker. Signe er bl.a. med i et café-udvalg, hvor de arrangerer café-møder om alt lige fra hekseri og healing til seriøs debat om økologi og racisme. Mens Signe er på højskolen søger hun ind på biologistudiet og ingeniørstudiet som hhv. 1. og 2. prioritet. Hun kommer ikke ind på biologistudiet, men bliver optaget på ingeniørstudiet, som hun fravælger. Signe peger på, at højskoleopholdet fungerer som en afklaringsproces for hende. Signe kommer frem til, at hun ikke vil være ingeniør, fordi det virker for tørt og kedeligt og ud fra hendes kendskab til sin fars arbejde frygter hun, at der vil være alt for meget stillesiddende kontorarbejde. Interessant er det, at hun også beskriver, at hun var kommet i tvivl om biologistudiet havde nok med mennesker at gøre, hvad der kan anskues som en efterrationalisering, der er med til at bestyrke hende i, at hun selv (frit) vælger sin uddannelse. Efter højskoleopholdet søger Signe bistandshjælp, men bliver aktiveret i en børnehaveklasse. Hun arbejder desuden som pædagogmedhjælpsvikar på en institution for døvblinde, hvor hun får et fuldtidsvikariat. I løbet af denne periode finder hun ud af, at hun gerne vil arbejde socialt med mennesker, og derfor søger hun ind på socialrådgiverstudiet på AUC, og bliver optaget. På den tværfaglige samfundsvidenskabelige basisuddannelse bliver hun bekræftet i sit studievalg som værende det rigtige.

#### 5.4.2. Kløft mellem unges forventninger til deres arbejdsliv og realiteterne på arbejdsmarkedet

Signes arbejds historie fortæller, at der kan være store forskelle på de forventninger unge har og stilles i udsigt til deres arbejde og så realiteterne. Hendes arbejde som socialrådgiver i en mellemstor nordjysk kommunal forvaltning har ikke vist sig helt at leve op til hendes forventninger om at *”komme til at arbejde med mennesker”*. Hun blev ansat i et vikariat som integrationsmedarbejder, hvor hun skulle hjælpe de svageste flygtningefamilier i hjemmemiljøet med deres integrationsproblemer i hverdagen. I praksis har virkeligheden været en anden, fordi Signe har været så bebyrdet med sagsbehandling og andre arbejdsopgaver, at hun ikke har haft mulighed for at hjælpe flygtninge i deres hverdagsmiljø, f.eks. skal hun også tage sig af sagsbehandlingen af unge under 25 år, der søger kontanthjælp. Signes arbejds historie vidner således om, hvordan dele af den offentlige sektor har været udsat for nedskæringer, der har skabt vanskelige arbejdsbetingelser for de ansatte. Selvom Signe finder arbejdsforholdene utilfredsstillende, har hun indvilliget i en fastansættelse som socialrådgiver i forvaltningen. Det skyldes dels, at hun gerne vil have nogle flere erfaringer som socialrådgiver, dels er det udtryk for en ansvarlighed over for arbejdspladsen og kollegerne, fordi det er et dårligt tidspunkt at søge væk, da der en kollega som er på uddannelsesorlov og en anden der lige har sagt op. Men for Signe betyder de dårlige arbejdsvilkår i det kommunale system, at hun ikke forestiller sig en længere arbejdskarriere i forvaltningen, hvis hun gerne vil fortsætte med at udvikle sig selv og sit arbejdsliv. Hendes fortælling antyder, at det kan være af stor betydning for unge, at de oplever, at deres erhvervsarbejde både giver mulighed for personlig og faglig udvikling og har et meningsfyldt

indhold. For Signe er et væsentligt element af det meningsgivende i hendes arbejde, at hun har mulighed for at gøre noget for andre mennesker, der har det socialt dårligt. Hun lægger vægt på, at hendes arbejde indeholder humanistiske værdier og mulighed for et socialt engagement.

#### 5.4.3. Indgang(e) til foreningsarbejde

Signe har været foreningsaktiv allerede fra barnsben. I hendes skoletid er hun selv spejder i flere år og i gymnasiet er hun aktiv som spejderleder. Hun bliver aktiv igen og er med til at starte en spejderkreds op sammen med et par spejderveninder, da hun kommer hjem fra højskole. En vigtig drivkraft for hendes aktivitet i spejderbevægelsen er det sociale samvær og det gode kammeratskab, f.eks. skifter hun fra baptistspejderne til FDF-spejderne som barn, fordi hendes gode skoleveninder er begyndt at være spejdere der. Signe fravælger sit frivillige arbejde som spejderleder definitivt for at prioritere studierne på AUC, som hun oplever kræver meget tid. Signes fortælling peger på, at unges foreningsarbejde og intensiteten af deres engagement hænger sammen med, hvor de er i deres liv og hvilke muligheder de oplever, de har for at prioritere foreningsarbejdet, f.eks. i forhold til studier eller erhvervsarbejde.

Signe får interesse for det frivillige arbejde igen, da hun på universitetet deltager i en informationsaften MS afholder. Her ser hun lysbilleder og hører bl.a. om, hvordan det er at arbejde frivilligt i en arbejdslejr og hvordan det er at være ude at arbejde som ulandsfrivillig. Signe falder i snak med en af aktivisterne, der giver hende en brochure om MS's Balkanprogram. Men det er først et par år senere, at hun vælger at bruge sin sommerferie på at arbejde som frivillig i en flygtningelejr i Kroatien. Signes motiv for at blive frivillig er, at hun har lyst til at bruge sin ferie på noget, der er fagligt orienteret og som kan være lærerigt både for hende personligt og fagligt. Signes fortælling peger på, at kombinationen af at gøre noget godt for nogle andre mennesker og samtidigt få nogle faglige kvalifikationer og erfaringer kan være en betydningsfuld motivationsfaktor for at blive aktiv i (humanitært) foreningsarbejde.

#### 5.4.4. Erfaring med frivilligt arbejde kan skabe yderligere interesse for organisationsarbejde

Signes fortælling om hendes første arbejde som frivillig i en flygtningelejr i Bosnien, viser at det frivillige humanitære organisationsarbejde kan give nogle oplevelser og erfaringer, der både er psykisk hårde og personligt udviklende. Da Signe tager af sted som frivillig er hun blevet stillet i udsigt, at der ville bo andre frivillige i lejren, men hun viser sig at være den eneste frivillige, der bor i lejren. Forholdene i lejren er meget spartanske. Signe bor alene i en campingvogn med de samme faciliteter til rådighed og under de samme vilkår, som de bosniske flygtningefamilier. Det betyder f.eks. i forhold til forplejning, at hun hver dag står op om morgenen og henter sit halve brød, der skal række til hele dagen, ved brødvognen og når der var frokost, *"så var det op med sin tallerken og stå i kø for at få et eller andet ubeskriveligt"*. Signes frivillige arbejde består i at være med til at drive en børnehave. I den måned hun er i lejren, arbejder hun i børnehaven om formiddagen sammen med en kvinde, der ikke kan et ord engelsk og om eftermiddagen med en serbisk fyr, der som den eneste i lejren taler engelsk. Han er desværre meget ophængt, fordi hans mor ligger syg af kræft. Det betyder, at Signe de fleste af aftenene er alene i flygtningelejren, som hun bruger på at lege med og laver aktiviteter for børnene i lejren og på at lære nogle af flygtningefamilierne at kende. Signe bliver som frivillig konfronteret med nogle barske historier og skæbner, der giver

hende en utrolig kontrast til hendes eget liv. Signe har altid haft oplevelsen af at kunne gøre, hvad hun ville, f.eks. af at kunne rejse hvorhen hun ville i verden. Flygtningene i lejren havde derimod en skæbne, som de ikke selv havde haft den store indflydelse på. Signe oplever, at det er psykisk hårdt, at hun ikke har nogen at dele og bearbejde sine oplevelser med. Når det blev for frustrerende fandt hun ud af, at den bedste måde at tackle det på var at gå ind i campingvognen og lukke døren, og så sidde og skrive for at få sat ord på nogle af oplevelserne og på den måde bearbejde dem. Trods den psykiske belastning og frustrationer var opholdet alt i alt en positiv oplevelse for Signe. Hendes erfaringer med det frivillige humanitære arbejde med mennesker, der har fået revet deres liv og hverdag op med rode, har fået hende til at tænke meget mere over, hvad det er som hun føler er vigtigt i livet og hvad hun vil med sit eget liv. På den måde oplever hun, at det frivillige arbejde har været med til at udvikle hende til et bedre menneske og en bedre socialrådgiver.

Signes ophold som frivillig for MS i Kroatien giver hende lyst til og mod på at engagere sig mere i MS. Hendes erfaringer med det frivillige arbejde motiverer hende til at blive engageret og aktiv i MS's organisationsarbejde lokalt i Ålborg. Hun var blevet *"tændt på foreningsarbejdet"*, som hun selv formulerer det. Hendes fortælling peger på, at erfaring med det frivillige arbejde og det at blive personligt involveret kan udvikle et stigende engagement, også for de mere organisatoriske og formelle sider af organisationsarbejdet. Signe er heller ikke mere afskrækket af opholdet i Bosnien end, at hun siden hen tager til Kroatien med MS, hvor hun denne gang under mere ordnede forhold arbejder sammen med andre jævnaldrene danske frivillige.

#### **5.4.5. Internationalt fagligt solidaritetsarbejde**

Signes aktivitet og engagement i MS fører hende til at blive fagligt aktiv i Dansk Socialrådgiverforening. Et af bestyrelsesmedlemmerne i MS er også fagligt aktiv socialrådgiver og får hende involveret i det faglige arbejde i et internationalt udvalg i DS. I udvalget arbejder de med de sociale forhold og problemer i Uganda. Signe er med udvalgets øvrige medlemmer på en studietur til Uganda i 2 uger, hvor de bl.a. udvikler kontakten til deres søsterorganisation i Uganda, som de nu har et tæt samarbejde med. I udvalget overvejer de, om de skal ansøge Danida om penge til, at Socialrådgiverforeningen i Uganda kan udvikle og opbygge et egentligt sekretariat. Signes arbejde i det internationale udvalg har været meget interessant og perspektivrigt, fordi det forener hendes interesse for internationalt humanitært (solidarisk) arbejde med hendes faglighed som socialrådgiver. Arbejdet er også lærerigt for hende, fordi udvalget består af erfarne og dygtige mennesker, der gerne vil dele og udveksle deres viden og erfaringer. Signes aktivitet i det internationale udvalg er kommet til at stå i et konkurrenceforhold til hendes aktivitet i MS, da det er svært at have tid til begge dele. Det er for hende nogle gange et vanskeligt valg at bestemme, hvor hun skal lægge sin energi og engagement i foreningsarbejde. Det er værd at bemærke, at Signes faglige arbejde ikke orienterer sig mod arbejdspladsen, f.eks. arbejdet for at skabe bedre vilkår for de kommunalt ansatte socialrådgivere. Hendes faglige engagement og aktivitet er motiveret af muligheden for indgå i et internationalt solidaritetsarbejde, som hun brænder for, kombineret med, at hun kan tilegne sig nogle kvalifikationer, som hun kan bruge i sit arbejdsliv.



#### 5.4.6. Foreningsarbejde skal ikke være det eneste vigtige i livet

Selvom Signe må karakteriseres som relativ stabil i sin orientering mod bevægelses- og foreningsarbejde – som hun i perioder lægger store kræfter og stort engagement i – er hun ikke aktiv for enhver pris. Hun lægger vægt på, at hendes foreningsarbejde er udviklende og udbytterigt for hende, men det skal ikke være sådan, at det bliver prioriteret på bekostning af arbejde, venner og familie. Signe betoner vigtigheden af at kunne adskille og differentiere mellem de forskellige hverdagssfærer i sit liv:

*”Det er vigtigt at mit organisationsarbejde ikke bliver altoverskyggende i mit liv. Det er der helst ikke noget der skal være, jeg skal helst have gang i mange forskellige projekter. Der må gerne være sammenhæng mellem de forskellige ting jeg er engageret i- og det vil der også automatisk være, fordi jeg vælger ud fra mine interesser. Men det skal ikke være sådan, at det hele er organisationsarbejde det hele, det skal ikke være arbejde det hele, det skal ikke være venner det hele, det skal ikke være familie det hele. Men lidt af det hele.”*

Signe giver udtryk for et afbalanceret forhold til og mellem de forskellige ting, hun foretager sig og er en del af. Hun har i den forstand et refleksivt forhold til sit organisationsarbejde og sin motivation for at være aktiv. Signe motivation for at være aktiv handler om flere ting: Hun er motiveret af muligheden for både at kunne udvikle sig selv (selvrealisering) og gøre noget for andre, der ikke har de samme muligheder, som hende selv (socialt engagement og altruisme) kombineret med, at det også kan kvalificere hendes arbejde (faglighed). Hendes foreningsarbejde er afhængigt af, at hun finder det både interessant, relevant og subjektivt meningsfyldt. Det skal være noget, hun selv vælger, fordi hun vil det og føler det kan give hende noget personligt og fagligt. Derimod skal det ikke være af pligt eller fordi det er det eneste identitetsskabende holdepunkt for hende. Signe lægger stor vægt på, at foreningsarbejde skal udspringe af interesse og lyst. Derfor ser hun det heller ikke som et problem, at de i MS ikke har særligt mange aktive medlemmer. Medlemmer skal kun deltage aktivt, hvis de har lyst til det. Men det er vigtigt, at der er en åbenhed i organisationen, der får folk til at føle sig velkomne, hvis de gerne vil lave et stykke frivilligt arbejde. Signes fortælling indikerer, at det for unge kan være vigtigt, at interesse og engagement er styrende for deres foreningsaktivitet, fordi det skal give nogle muligheder og opfylder nogle behov, der svarer til det, de gerne vil med deres liv p.t. Hun peger således fuldt bevidst på, at hendes frivillige foreningsarbejde ikke er ensbetydende med et livsengagement, men i højere grad forbundet med hendes nuværende orienteringer og fremtidsønsker.

#### 5.4.7. Solidaritetsarbejde som individualisering

Signe er repræsentant for en individualistisk selvforståelse, hvilket understreges af hendes kraftige betoning af, at hun selv er den, der foretager bevidste valg og fravalg:<sup>26</sup>

*”Jeg har i hvert fald behov for at vide, at det er mig selv, der tager stilling til tingene og at det ikke er noget, der bliver påduttet mig, at det ikke er noget, der kommer ind ad bagdøren, men at det bliver bevidste valg og bevidste fravalg. Og jeg kan selvfølgelig tage imod andres råd eller jeg kan*

---

<sup>26</sup> Jf. Ziehes beskrivelse af 3 tendenser hos unge som følge af den kulturelle frisættelse til hhv. øget refleksivitet, øget formbarhed og øget individualisering (Ziehe 1989a), der fremhæver unges tro på egen formåen til dels at kunne forme eget liv, dels at være den der helt frit tager egne valg og fravalg og er ansvarlig herfor.

*lade være, men i sidste ende er det mig selv, der må stå til ansvar for, hvad det er jeg vælger og hvad jeg ikke vælger at gøre.”*

Med de individualistiske holdninger hun udtrykker kan det forekomme som et paradoks, at hun både i sit forenings- og lønarbejde er bærer af grundlæggende og konsistente værdier om mellemmenneskelighed og ansvarlighed over for sig selv og andre. Men det hænger måske sammen med en pointe Henrik Kaare Nielsen har betonet i relation til det moderne samfunds individualiseringsprocesser (H.K. Nielsen 2001). Individualisering må anskues som et strukturelt vilkår, der kan danne basis for en flerhed af identitetssøgende og -skabende praksisser. Individualisering er ikke nødvendigvis lig med egoistisk individualisme – det er én mulig praksis. En anden er *”samfundspolitisk medborgerengagement”*. Signe betoner netop vigtigheden af, at hendes engagement og solidaritetsarbejde er et valg, hun foretager af interesse og ikke af tvang eller pligtfølelse.

Signe fremstår som reflekteret og moden, men samtidig rummer de individualistiske og ansvarlige holdninger til eget liv, foreningsarbejdet og lønarbejde også modsætninger. På den ene side betoner Signe, at hun selv er den, der bevidst foretager valg og at hun dermed også er ansvarlig for sine valg. På den anden side viser hendes fortælling, at det ikke altid er muligt: I sit valg af uddannelse kunne hun f.eks. ikke komme ind på den uddannelse (biologi), hun havde som førsteprioritet. Og i sit lønarbejde er der ikke overensstemmelse mellem hendes forventninger til arbejdet og realiteterne. Hun har ikke de muligheder, hun selv ønsker at have i sit arbejde, hvilket understreges af, at hun om sit arbejde fortæller, at *”man har egentlig ikke mulighed for altid at gøre det man gerne vil”*. Signe fortælling viser i den forstand, at individualistiske orienteringer og holdninger – hvor forestillinger om, at individet selv frit kan vælge blandt de mange muligheder betones – kan have en tendens til at indeholde *”en biografisk illusion”* (jf. Bourdieu 1995), hvor institutionelle rammer og strukturelle vilkår negligeres. En konsekvens heraf kan være, at der kan være en tendens til, at unge reagerer individuelt på de problemer de møder og står overfor – og ikke opfatter at også andre unge har de samme oplevelser og erfaringer (Baethge 1994, [Savage 2000](#) og Ramsey 1994). Dobbeltheden er, at unge mennesker i dag står over for nye risici og muligheder, hvor de traditionelle bånd mellem familie, skole og arbejde ser ud til at være svagere, når unge bevæger sig på rejsen ind i de voksnes verden (voksenliv). Men den stadig større vidde af muligheder, der står til rådighed hjælper til at skjule i hvilken grad eksisterende mønstre af ulighed simpelthen bliver reproduceret på forskellige måder. Fordi der er et meget større tilbud af mønstre og veje at vælge fra, kan unge mennesker få det indtryk, at deres egen vej er unik og at de risici de oplever nødvendigvis må – og kan – klares [som et individ end som medlemmer af et kollektiv](#) (Furlong og Cartmel 1997 [og](#) Ramsey 1994).

#### 5.4.8. Orientering mod et voksenblivende – med mulighed for et vedvarende ungdomsliv

Signe er interessant som ung, fordi hun er meget velovervejet og moden og hun orienterer sig meget bevidst mod *”et voksenliv”*. Hun har et ønske om at få et stabilt arbejdsliv – også selvom det nuværende arbejde ikke er drømmejobbet – og hun vil gerne have et familieliv med børn. Signe har gennemlevet flere faser af et ungdomsliv. For det første har hun været flyttet hjemmefra i flere år og har i sit ungdomsliv prøvet forskellige boformer: Hun har været på højskoleophold. Hun har prøvet at bo fast sammen med en kæreste, selvom hun ganske interessant peger på, at det kun var tænkt, som noget midlertidigt. Hun har boet i kollektiv med to veninder, hvilket hun beskriver som en selvrealiseringsfase. Hun har i flere perioder været ude at rejse som frivillig. Og hun bor nu alene i

sin egen lejlighed. For det andet har hun haft forskellige erfaringer med lønarbejde: Hun har haft fritidsjob i sin gymnasietid. Hun har arbejdet i flere midlertidige stillinger (bl.a. som aktiveret) efter gymnasiet, hvor hun var i en afklaringsfase i forhold til uddannelses- og erhvervsvalg. Endelig har hun prøvet at arbejde i et vikariat som socialrådgiver på en psykiatrisk afdeling, inden hun bliver ansat som socialrådgiver i den kommunale forvaltning. Signes fortælling vidner om, at ungdomstiden gennem de seneste årtier er blevet udvidet, hvor f.eks. overgangen til lønarbejde tager længere tid og er mindre enstrengt. Signes erfaringer med at bo og leve på forskellige måder peger på, at ungdom som fase dels kan leves (mere) søgende og afprøvende, dels i mindre grad har en naturlig progression. Et godt eksempel er, at hun i en periode bevidst tænker et fast parforhold og samliv som noget midlertidigt. Hvis vi i en mere traditionel forstand ser på hende som ung, har hun i store træk gennemført overgangen til et voksenliv: Hun bor i sin egen lejlighed, har færdiggjort en uddannelse, hun har et fast arbejde og hun forsørger sig selv. Hun lever ikke i et fast parforhold og har børn, men hendes orienteringer bevæger sig i den retning. Men hvis vi tager den individualisering, som Signe er eksponent for alvorligt, skal man måske ikke anskue overgangene til voksenlivet som (nødvendigt) irreversible. Signe kan f.eks. vælge at uddanne sig igen, hun kan tage til udlandet som frivillig i en periode og hun kan flytte i kollektiv igen. Det er med andre ord i højere grad muligt at fastholde en ung livsform.

## **5.5. Tværgående diskussioner**

Afslutningsvis vil jeg diskutere et par centrale tematikker fra de 4 foreningsaktives fortællinger om deres erfaringer med og orienteringer i organisationsarbejdet, særligt med fokus på deres motiver for at være aktive i foreningsarbejde.

### **5.5.1. Indgange til og motivation for at blive foreningsaktive**

De 4 foreningsaktives fortællinger om deres organisationsarbejde i en række forskelligartede foreninger og organisationer peger på en række forskellige motiver for at blive foreningsaktive. Mariannes fortælling om hendes møde med og indgang til det ungdomspolitiske arbejde i VU peger på, at de sociale relationer til andre unge, der er aktive i foreningen, kan være en betydningsfuld døråbner til foreningsarbejdet. Marianne ville formentligt ikke været blevet aktiv i VU, hvis hun ikke af sin gode ven var blevet opfordret til at deltage i et møde og siden en julefrokost i VU. Mariannes fortælling viser – som Louis' fortælling om sin indgang til det faglige arbejde (jf. kapitel 4) – at hendes aktivitet først finder sted efter, at hun er blevet opfordret hertil af en personlig kontakt. Hvis den personlige kontakt er så betydningsfuld for unges motivation til at deltage og blive aktive, kan det tyde på, at en del unge potentielt kunne have lyst til at blive aktive og ville blive det, hvis de blev opfordret personligt dertil. Det er interessant, at Mariannes fortælling indikerer, at det ikke nødvendigvis er det politiske indhold, der er den vigtigste motivationsfaktor for, at unge bliver aktive i politisk foreningsarbejde. Det kan lige såvel være det sociale fællesskab og sjove samvær mellem de aktive, der skaber interesse for politisk deltagelse. Marianne ser i lokalafdelingen af VU en mulighed for være en del af et socialt fællesskab og få nogle venner i den by, hun er ved at flytte til. Tilsvarende er en væsentlig motivationsfaktor for Nannas politiske aktivitet, at hun kan identificere sig med og oplever et sociokulturelt tilhørsforhold til de andre unge i Rebel, hvad hun har savnet i den by, hun er opvokset i – uagtet hun som ny aktiv oplever, at det i begyndelsen er svært at forstå indholdet i de politiske diskussioner i Rebel. Nannas historie peger

endvidere på, at elevrådsarbejde kan være en vigtig rekrutteringsbase for det politiske ungdomsarbejde, eftersom hendes kontakt til det politiske ungdomsmiljø i Rebel formidles via hendes deltagelse i elevrådsarbejdet på hendes uddannelsesinstitution, hvor nogle af elevrådsrepræsentanterne er aktive i Rebel.

### **5.5.2. Søger krager mager – om unges baggrunde for foreningsaktivitet**

Hverken Nanna eller Marianne havde tydeligt artikulerede politiske synspunkter, da de blev aktive, men har gennem deres aktivitet og deltagelse i det ungdomspolitiske arbejde udviklet deres politiske forståelse og synspunkter. Men derfor er deres valg af politisk ungdomsorganisation ikke helt tilfældig. De har begge holdninger og værdier på flere områder, som ligger på linie med de politiske budskaber hos henholdsvis VU og Rebel, og de har hver især en opvækst og baggrund, der skaber et 'naturligt' fundament for aktivitet i de 2 organisationer. Marianne med hendes opvækst i en familie med stærk tilknytning til landbruget og med værdifaste synspunkter på opdragelse og vigtigheden af at kunne klare sig selv. Nanna med en opvækst i en venstreorienteret politisk engageret familie med grundlæggende antiautoritære og demokratiske syn på opdragelse, hvor hun som barn var med til demonstrationer og andre politiske aktiviteter. Deres valg af foreningsarbejde forekommer at være i tråd med deres baggrunde og de værdier, som de har med sig fra deres opvækst, men samtidigt viser deres historier også, at indgangen til det politiske arbejde ikke bare er noget der sker pr. automatik, men at det kræver at de bliver opfordret dertil. Lars' fortælling peger ligeledes på, at for mange aktive forekommer valget af foreningsarbejde ikke særlig tilfældigt, men knyttet til deres opvækst og de værdier, der grundlægges her. Det gælder også for Lotte i kapitel 4, men i mindre grad de andre fagligt aktive, hvor deres aktivitet i højere grad ser ud til at være forbundet med deres arbejdspladserfaringer. Det peger på, at den sociale baggrund og de socialiseringsprocesser unge gennemgår i deres opvækst kan have en stor betydning for, hvilke orienteringer de udvikler senere i livet. Det er ikke direkte afgørende for om de bliver aktive, men det kan præge dem i nogle særlige retninger, hvor det f.eks. er opfordringen eller påvirkningen fra familie, venner, studiekammerater, elevrådsarbejde og kolleger, der bliver det, der starter engagementet.

### **5.5.3. Det sociale fællesskab i foreninger er centralt for unge**

Både Nanna og Mariannes fortællinger vidner om, at de sociale relationer og det sociale fællesskab foreningerne tilbyder har en stor betydning for, at unge bliver aktive i foreningsarbejde. Signes fortælling om hendes spejderarbejde peger i samme retning. Kammeratskabet og det sociale fællesskab med et par skoleveninder var en væsentlig faktor for hendes aktivitet. Lars peger også på, at det sociale fællesskab i spejderarbejdet er meget afgørende for antallet af aktive spejdere. Hvis det fungerer godt, kan de aktive spejdere nærmest trække hele skoleklasser til spejderforeningerne. Hans egen historie viser, at det sociale fællesskab er en vigtig motivationsfaktor, da han som lærling vælger at tilbyde sig som frivillig leder, fordi han savner det fællesskab, han har haft som spejder. De aktives fortællinger peger på, at foreningsarbejde for unge kan være nært forbundet med et behov for sociale relationer og et socialt samvær med andre unge, som man kan identificere sig med og få et fællesskab med. Foreningerne kan tilbyde unge et socialt fællesskab med andre unge, på et tidspunkt i deres liv, hvor de står over for mange personlige og

identitetsgivende valg og erfaringer forbundet med at blive voksne og få et voksenliv, f.eks. uddannelses- og erhvervsvalg, valg af bopæl og afprøvning af seksualitet, dvs. med at finde ud af hvem de er og hvordan de gerne vil have deres fremtidige liv til at se ud.

I de 4 aktives foreningsarbejde har det gode sociale fællesskab en stor betydning for deres fortsatte engagement. Nanna og Marianne er politisk aktive i 2 forskellige politiske ungdomsorganisationer, men deres fortællinger og motivationer for at være aktive har flere paralleller. For begge har deres sociale relationer til de andre aktive stor betydning for, at de vedbliver med at være aktive. De har deres nærmeste venner blandt de andre aktive, hvad der er en væsentlig årsag til, at de gider at bruge så meget tid, som de gør på de politiske aktiviteter. Det er fordi de har det så sjovt sammen med de andre aktive, at de f.eks. gider at bruge en søndag formiddag på at slikke frimærker og putte tryksager i konvolutter. Nannas engagement i det ungdomspolitiske storbymiljø er ligefrem blevet lig hendes måde at leve på, da hun bor i kollektiv sammen med de nærmeste venner fra Rebel. Et andet interessant træk ved begges historier er, at de er begyndt at føle sig ”gamle” i de ungdomspolitiske miljøer, men fordi deres nærmeste venner også stadig er aktive, og de har deres sociale relationer i det ungdomspolitiske foreningsarbejde, er det svært for dem at træde ud af dette foreningsarbejde. De ønsker begge, at de kan fortsætte med at være knyttet til det sociale og politiske fællesskab, de har fået med de andre aktive. Nanna oplever, at det decideret er vanskeligt at finde et aktivistisk ”voksenpolitisk” miljø, hvor hun kan fortsætte med at være engageret på samme vis. Det peger på et behov for at udvikle overgangsmuligheder fra ungdomsarbejde til aktivitet som voksen.

#### **5.5.4. Foreningsarbejdet må gerne kvalificere unges arbejdsliv**

Behovet for samhørighed og venskaber med andre unge er en vigtig motivationsfaktor for unges foreningsaktivitet og engagement, men der er også andre faktorer, der kan spille ind på unges motivation for at blive aktive. Signe giver udtryk for flere motiver for hendes aktivitet i MS. Hun bliver aktiv som humanitær frivillig for MS, fordi hun gerne vil bruge sin sommerferie på noget studierelevant og personligt udviklende. Men også fordi hun gennem det frivillige arbejde i MS kan gøre noget godt for mennesker, der lider social nød. Hun oplever, at hendes engagement i det frivillige humanitære arbejde er med til at udvikle og kvalificere hende både menneskeligt og fagligt. For Signe handler hendes foreningsarbejde i MS ikke primært om det sociale fællesskab, men om at det er meningsfuldt og udviklende for hende. Hun prioriterer det ikke højere end familie, venner og arbejde, men ser det som forbundet med de interesser hun har personligt og fagligt. Derfor har hendes faglige arbejde i socialrådgiverforeningen været meget perspektivrigt, fordi det forener hendes interesse for at gøre et stykke humanitært arbejde for andre med muligheden for at udvikle sine faglige kompetencer som socialrådgiver. Signes historie peger også på, at det er af stor betydning for hendes faglige engagement, at hun bliver opfordret til at deltage af andre fagligt aktive. Interessant er det, at det er en anden aktiv i MS, som er aktiv i socialrådgiverforeningen, der opfordrer hende til at blive fagligt aktiv. Det viser, at såvel de personlige relationer til andre aktive som deltagelse i foreningsarbejde, kan føre til yderligere foreningsaktivitet. Hendes fortælling peger på, at fagligt arbejde kan have en særlig motivationsfaktor, hvis det kan forene unges engagement og interesser med en udvikling af deres erhvervskvalifikationer. Lars’ fortælling peger ligeledes på, at det er vigtigt, at foreningsarbejdet kan være personligt udviklende og give kvalifikationer, der ikke bare kan bruges i foreningsarbejde, men også erhvervsmæssigt.

Et særligt aspekt ved de unge foreningsaktives fortællinger er de arbejdsorienteringer, som de giver udtryk for. Der er ingen af dem, der har en fasttømret arbejdsidentitet og ønske om at forblive i deres nuværende erhvervsarbejde. Selv en faglært baker som Lars ser det ikke som et videre perspektiv at forblive inden for sit erhverv, men ønsker en helt anden arbejdskarriere. Signe der er socialrådgiver oplever ikke, at hendes arbejde i den kommunale forvaltning indfrier hendes forventninger til et godt arbejdsliv. Hun forestiller sig derfor ikke at vedblive med at være ansat i kommunen, men vil på sigt gerne have et arbejde, hvor mulighederne for at kunne hjælpe mennesker med deres sociale problemer bedre er til stede. Det vil måske også kræve at hun skal efter- eller videreuddanne sig, hvad hun er indstillet på. Nanna har netop opsagt sit erhvervsarbejde gennem 3-4 år og skal læse til lærer på seminariet. En kontoruddannet som Marianne arbejder som ufaglært i en medicinalvirksomhed, men i et job hun ikke ser udfordringer i – og dermed heller ikke fremtidsperspektiver i. Men hun har ikke en særlig præcis forestilling om, hvad hun gerne vil og hvad hendes fremtidsplaner er. Lotte, Marianne og Jørgens fortællinger i kapitel 4 vidner om tilsvarende åbne arbejdsorienteringer og fremtidsplaner blandt unge. Der ser ud til at finde forandringer sted i unges arbejdsorienteringer (jf. de beskrevne undersøgelser i kapitel 3), hvad der også kan spores i de unge aktives fortællinger (i dette og forrige kapitel). På den baggrund er det interessant, at flere af fortællingerne peger på, at foreningsarbejde kan spille en central rolle i unges kvalificering af og ønsker til deres arbejdsliv. Et eksempel er Lars' foreningsarbejde i spejderbevægelsen, og den udvikling han har gennemgået som frivillig konsulent og leder, der er med til at udvikle hans ønsker til sit arbejdsliv. Han oplever, at hans foreningsarbejde er mere interessant end hans erhvervsarbejde. De kvalifikationer, han har tilegnet sig i sit foreningsarbejde, vil han gerne bruge til, at arbejde professionelt med unge og børn, f.eks. som lærer på en efterskole eller ungdomsskole. Hans fortælling om de kvalifikationer foreningsarbejdet giver og de perspektiver det kan åbne for, f.eks. ønsker om et andet arbejde, svarer til Jørgens fortælling om sin personlige og faglige udvikling, som følge af det faglige arbejde og deltagelsen på Grænseland (jf. kapitel 4). Organisationsarbejde kan skabe motivation for at få et andet og mere udfordrende arbejdsliv. Også Marianne peger på, at hendes organisationsarbejde giver hende mulighed for at bruge og udvikle sine uddannelseskvalifikationer, hvad hendes erhvervsarbejde som ufaglært har langt sværere ved. De aktives fortællinger viser, at mulighederne i foreningsarbejde for personlig udvikling og tilegnelse af arbejdslivskvalifikationer kan være en vigtig motivationsfaktor for unges interesse for at blive aktive og for deres fortsatte interesse i at vedblive aktive i foreningsarbejde. Det peger på, at det kan være vigtigt, at indtænke muligheder for kvalificering og udvikling af de aktive, som en del af foreningsarbejdets opgave.

#### 5.5.5. Udvikling i engagement og demokratisk deltagelse

Nanna og Mariannes fortællinger viser, at foreningsarbejde i en politisk ungdomsorganisation kan være med til at udvikle unges holdninger og skabe en politisk identitetsdannelse. F.eks. var Marianne ikke politisk interesseret, da hun blev aktiv, men hendes deltagelse i det sociale fællesskab i VU, har skabt et politisk engagement. Det politiske ungdomsarbejde kan, som Marianne beskriver det, være en *"politikens børnehave"*, hvor unge får kendskab til det politiske arbejde og sammen med andre unge kan udvikle deres politiske forståelser. Nannas fortælling understøtter, at det aktive engagement i et sociokulturelt ungdomspolitisk fællesskab kan være med til at udvikle unges politiske identitet. Nanna giver udtryk for, at hun har udviklet en mere samlet politisk samfundsforståelse gennem de politiske aktiviteter og diskussioner i Rebel. Begge fortællinger indikerer, at deltagelse i politisk foreningsarbejde kan skabe en øget politisk interesse

og danne baggrund for en politisk identitetsdannelse. Lars' historie viser også, at deltagelsen i foreningsarbejde kan være med til at udvikle en høj grad af identifikation med foreningerne og deres værdier. Han identificerer sig i høj grad med det personlige ansvar som leder og føler en forpligtigelse til at optræde ansvarligt og loyalt som leder over for de unge deltagere. Nanna oplever tilsvarende, at hun som en af de "ældre" unge i Rebel har et stort ansvar for, at skabe et ungdomsarbejde, hvor interesserede unge med få eller ingen politiske erfaringer føler sig velkomne og godt modtaget.

#### **5.5.6. Støtte og opbakning til unge og deres ideer er af stor betydning**

Fælles for de aktive er, at de påpeger vigtigheden af, at erfarne aktive giver nye aktive unge støtte til de aktiviteter, de er engageret i og interesserer sig for. For Lars er det ganske væsentligt, at unge aktive føler og oplever, at mere erfarne aktive gerne vil støtte dem i deres ideer og aktiviteter. Han har selv oplevet skuffelsen ved, at ældre og erfarne ledere ikke gav ham den støtte i hans foreningsarbejde, som han forventede. Det er denne type oplevelser i foreningsarbejde, der kan få unge til at overveje deres fortsatte engagement. For Lars er det en central udfordring at skabe et foreningsarbejde, hvor frivillige ledere har lyst til at vedblive at være aktive og gerne vil påtage sig ansvar for og støttefunktioner i unges aktivitet. Hans fortælling peger på, at der kan være et modsætningsforhold i, at aktives frivillige foreningsarbejde både skal være motiveret af lyst og interesse på den ene side, da det er frivilligt og ulønnet, men på den anden side er det også nødvendigt, at de erfarne aktive forpligtiger sig og optræder ansvarligt, hvis det skal fungere. Marianne peger på, at der ikke altid er opbakning og støtte til unge ideer og ønsker til fornyelse i foreningsarbejdet. Hun har i sit lokalpolitiske engagement i en af Venstres kredsbestyrelser, oplevet en del modstand fra de ældre og etablerede kræfter, der ikke var indstillede på den fornyelse, som hun og andre unge var fortalere for. Akkurat som Lotte fortalte om modstanden mod unges fornyelse i en lokal partiforening, beretter Marianne, at hun ofte mødes med en afvisende "*det har vi prøvet før-attitude*" i sit lokalpolitiske arbejde. Det peger på, at det for unge kan være svært – eller en langvarig kamp – at bryde med traditioner i lokale partiforeninger, hvad der gør det svært for unge at opnå indflydelse. De foreningsaktive unge påpeger, at det er yderst centralt, at der bliver taget vare på de ideer til aktiviteter unge gerne vil give sig i kast med. Bliver de unges forslag til aktiviteter og fornyelse mødt med modstand, risikerer foreningerne, at de unges engagement brænder ud.

”Identitet bliver ikke længere af arbejderbørn oplevet som noget, man overtager og er låst fast på resten af livet. Opvækst i arbejderklassen betyder ikke mere, at hele livet er lagt fast i en på forhånd afstukken bane. Arbejderbørn bliver tendentielt løsgjort fra de traditionelle klassebindinger og i stigende grad henvist til sig selv. Idet de traditionelle miljøer og klassekulturelle livsformer er visnet hen, mister bindingen til arbejderklassen sin betydning for den enkeltes handle, og individerne bliver i stigende grad gjort til aktører for deres egne ’arbejdsmarkedsformidlede livsløb’.”

*Svend Aage Andersen 1997*

## **Kapitel 6: Afsluttende diskussion & konklusion - Ny (arbejder)ungdom og demokratiske læreprocesser**

Denne afhandling har haft til formål at undersøge og diskutere, hvad det er, der engagerer unge i organisationsarbejde i dag. Blikket har særligt været rettet mod unges deltagelse og engagement i det faglige (ungdoms)arbejde og de problemer som de faglige organisationer under LO har oplevet med at engagere og involvere unge. Baggrunden for dette fokus er, at forskningsprojektet og dets empiri har været forankret i et samarbejde med arbejderhøjskolen Esbjerg Højskole om evaluering og udvikling af LO's og FIU's ungdomsindsats Mindscope samt et undersøgelses- og udviklingsprojekt i forbindelse med LO's medlemshvervningskampagne 1999-2003. Det er min deltagelse i og empirien fra disse to projekter, der har været udgangspunktet for fremstillingen og analyserne i kapitlerne 3-5.

Ved hjælp af denne forankring i konkrete evaluerings- og udviklingsprojekter og dertil knyttede problemstillinger har det i afhandlingen været min hensigt at fremskrive en mere generel problemstilling, formuleret som et spørgsmål om, hvad der kan skabe engagement og få unge til at blive og vedblive med at være aktive i forenings- og bevægelsesarbejde i dag. Men forud for diskussionen og besvarelsen af dette spørgsmål, er det nødvendigt at rejse en række diskussioner om, hvorfor det nu engang er sådan, at fagbevægelsen og andre organisationer oplever vanskeligheder med at engagere unge aktivt.

### **6.1. Individualiseret (arbejder)ungdom på et arbejdsmarked i forandring – unges orienteringer mod erhvervsarbejde og faglige organisering**

Dette afslutningskapitel indledes med et citat fra Svend Aage Andersens store værk om *Arbejderkultur i velfærdssamfundet* (Andersen 1997), hvor en markant konklusion er, at der (også) for arbejderklassens børn er sket en sociokulturel frisættelse fra arbejderkulturens traditioner og livsformer. En udvikling der for alvor har fået gennemslagskraft fra slutningen af 1970'erne. De samfundsmæssige moderniseringsprocesser i industrisamfundet har løst de af kollektive livsformer, fælles erfaringer og traditioner givne identitetsmønstre og tilhørsforhold, der i højere grad må skabes af den enkelte. Thomas Ziehe har beskrevet, at denne udvikling giver den enkelte unge flere muligheder for, at forholde sig reflektivt til sig selv og sin identitet, stigende forventninger om at



kunne forme sig selv og tage ansvar for egen udvikling og medfører en øget individualisering, hvor individer oplever selv at skulle skabe deres positioner - hvad både er befriende og krævende på en gang (Ziehe og Stubenrauch 1983, Ziehe 1989a og Ziehe 1992). Ulrich Beck taler tilsvarende om, at det i stigende grad er blevet op til den enkelte at konstruere sin egen sociale biografi, hvad angår uddannelse, arbejde, fritid og familie (Beck 1997a). Det er netop med reference til Beck, at Svend Aage Andersen beskriver, at i løbet af de sidste 30 år er også arbejderunge i højere grad ”gjort til aktører for deres egne arbejdsmarkedsformidlede livsløb”, hvad der kan ses som et brud med tidligere tiders mere afstukne livsbaner, hvor unge tydeligere vidste, hvad den uddannelse de kunne tage og det arbejde de kunne få, ville føre til. For unge er implikationerne af at følge en særlig erhvervsmæssig vej mere usikre i dag. Forandringerne på et (fleksibelt) arbejdsmarked med stigende kvalifikationsbehov og krav om løbende udvikling til arbejdskraften er med til at få arbejdets – og dermed arbejdsidentitetens – karakter af noget stabilt til at opløses. Analyserne af de aktive unge jeg har foretaget livshistoriske interview med (kapitlerne 4 og 5) peger i samme retning. De aktives forestillinger om og erfaringer med erhvervsarbejde indikerer tydeligt, at det kan være vanskeligt for unge at se (deres nuværende) erhvervsarbejde i et livslangt perspektiv. F.eks. udvikler Lars og Jørgen, der er faglært uddannede og begge giver udtryk for en fagidentitet – henholdsvis som baker og tarmrenser – nye perspektiver på deres arbejdsliv, der bryder med deres oprindelige arbejdsidentitet. Louis er den eneste blandt de unge, der har en relativ fasttømret arbejdsidentitet som metalarbejder (svejer) – men inden for en branche (skibsværft), hvor fremtidsudsigterne er usikre. Ingen af de andre unge har forventninger om, at de vil vedblive med at være ansat på deres nuværende arbejdsplads eller inden for deres nuværende erhverv. De har alle ønsker om et erhvervsarbejde, hvor de både har mulighed for at bruge og udvikle deres formelle og uformelle kvalifikationer og dem selv personligt, men hvordan de (mere præcist) skal søge at få opfyldt deres ønsker til et fremtidigt arbejdsliv, står åbent for dem.

Traditionelle (politiske) bindinger til og sammenholdet mellem samfundsklasser og grupper er ligeledes gradvist blevet svækket. Der er ikke længere klare grænser mellem forskellige samfundsgrupper og forholdsvis homogene livsvilkår. F.eks. eksisterer den klassespecifikke deltagelse i arbejderbevægelsens forskellige institutioner og foreninger fra vugge til grav ikke længere. Eller med Lottes historie om hendes opvækst og identifikation med arbejderbevægelsen in mente kun på særlige og ganske nye kulturelle præmisser. Indgangene til den faglige organisering forekommer også forandrede, f.eks. viser Jørgen og Louis’ fortællinger, at unge ikke nødvendigvis har kendskab til og viden om fagbevægelsen, før deres indtræden på arbejdsmarkedet. En konsekvens af denne udvikling er en øget individualisering, hvor kollektive orienteringer forekommer at være vejet til fordel for mere individualiserede orienteringer. Dermed ikke sagt, at social og kulturel baggrund i mindre grad kan bruges til at forudsige livschancer hos den enkelte, men tendensen er, at det sker individuelt og ikke i samme grad som et kollektivt anliggende (Furlong og Cartmel 1997). For unge kan det fremtræde, som om deres placering på et fleksibelt arbejdsmarked som henholdsvis moderniseringens vindere med et udviklende arbejde eller tabere med usikre ansættelsesvilkår og ingen eller små muligheder for udvikling, udelukkende er afhængigt af deres egne valg og de evner og kvalifikationer, de har tilegnet sig i uddannelsessystemet – og ikke baseret på f.eks. klasse og køn (Furlong og Cartmel 1997, Kjellberg 2001 og Illeris, Katznelson, Simonsen og Ulriksen 2002). Selvom meget få unge forbinder deres livschancer og muligheder med deres klassetilhørsforhold indikerer alle analyser, at socialklasseplacering og baggrund fortsat spiller en væsentlig rolle i unges uddannelsesvalg og fremtidsplaner (jf. f.eks. Trondman 1993, Bjurström 1997, Hansen 1997 og 1998 og Bunar og Trondman (red.) 2001).

For fagbevægelsen og dens faglige organisering af unge er HK's kampagne sidst i 1990'erne rettet mod potentielt nye unge medlemmer meget sigende. Sloganet "*Vær solidarisk – med dig selv*" signalerer tydeligt, at medlemmerne skal rekrutteres med argumenterne om, at de kan se en egeninteresse i og fordel ved at stå i fagforening og være organiserede. Det nye er, at egeninteressen ikke længere knyttes sammen med en fælles idé og et bredere sæt af interesser. Hvor medlemmerne tidligere af et særligt gruppetilhørsforhold og fornemmelsen af at tilhøre en bevægelse blev *skubbet* ind i fagbevægelsen, skal de i dag i højere grad *trækkes*. Fagbevægelsen kan ikke længere tage det for givet, at unge ved indtræden på arbejdsmarkedet pr. automatik bliver medlemmer af en fagforening. Det er et brud med tidligere tiders tradition i arbejder- og arbejdspladskultur for, at far eller svend tog sønnike eller lærling med ned i den lokale afdeling af fagforeningen og fik den unge meldt ind. Uanset hvor udbredt det har været i praksis, er det en forestilling, som fagbevægelsen de seneste år har været nødt til at revurdere. Men det er også værd at have med, at denne tradition for kollektiv organisering også har været forbundet med et socialt pres på arbejdspladser og arbejderkulturelt, hvor medlemskabet af en fagforening ikke stod til diskussion. Derfor er det interessant, at svenske undersøgelser af unges faglige organisering på arbejdsmarkedet kan pege på, at selvom sociale påvirkningsfaktorer også spiller en betydningsfuld rolle i 1990'erne, så har det sociale tryk og tvangen på arbejdspladserne udspillet sin rolle i organiseringen af unge (Kjellberg 2001: 155). Den sociale påvirkning på arbejdspladserne tager sig i dag ud som samtale, diskussioner, råd og opfordringer – hvis den finder sted. For mange unge er spørgsmålet om fagligt medlemskab i højere grad blevet et individuelt anliggende. Det viser Lars og Mariannes historier om deres personlige afstandtagen til fagbevægelsen og den kollektive organisering, uagtet at deres oplevelser på arbejdsmarkedet kunne formodes at give dem gode grunde til at være medlemmer og inddrage en fagforening. Selv Nanna, der er aktiv i en venstreorienteret politisk ungdomsorganisation, tænker ikke videre over, om hun er organiseret eller ej – med den konsekvens at hun ikke er blevet medlem af en fagforening.

Fagforeningsmedlemskab forekommer ikke indlysende for unge på uddannelsesinstitutioner og på arbejdsmarkedet i dag, hvilket ses i unges instabilitet i tilslutning til den kollektive organisering. En tendens er, at unge ikke tager stilling til fagbevægelsen ud fra en ideologisk betragtning og ud fra et værdifællesskab med fagbevægelsen, men ud fra deres nuværende livssituation og spørger sig selv: "*Behøver jeg fagbevægelsen eller ej?*", "*hvad betyder det faglige medlemskab for mig?*" og "*hvad for jeg får mit kontingent?*" – og det er spørgsmål, som fagbevægelsen bør kunne svare på. Meget tyder på, at unge har en mere kritisk afprøvende indstilling til medlemskab af en fagforening, og at det ofte er den unges egen *aktuelle situation* på arbejdsmarkedet, der afgør om de bliver medlemmer eller ej (Jf. Kjellberg 2001). Det kan f.eks. være unges ansættelsesform, risiko for arbejdsløshed, mulighed for at finde et andet job, arbejdets indhold og arbejdspladsens karakter samt ganske væsentligt livsperspektivet i ansættelsen – om det er midlertidigt eller ej. I perioder med gode muligheder på arbejdsmarkedet og højkonjunktur mener flere unge, at de kan klare sig på egen hånd. Fagbevægelsen har eksempelvis svært ved at rekruttere inden for ekspanderende og nye brancher (f.eks. inden for medie- og IT-branchen), hvor der er mange unge (mænd) med høj uddannelse, stor efterspørgsel på kvalificeret arbejdskraft, relativt gode arbejdsbetingelser og små arbejdspladser. Dermed også antydning, at udviklingen i unges tilslutning til fagbevægelsen hænger sammen med udviklingen på arbejdsmarkedet, der i højere grad kendetegnes af øgede krav til fleksibel arbejdskraft og kompetenceudvikling, men også en større usikkerhed, bl.a. som følge af en stadig mere internationaliseret økonomi og virksomhedernes skarpe konkurrence på et verdensmarked. For unge med en stærk individuel position på arbejdsmarkedet (f.eks. fast ansættelse, et udviklende arbejde, med efterspurgt (uddannelses)kvalifikationer og gode efteruddannelsesmuligheder), kan der være en tendens til at sætte spørgsmålstejn ved om

fagbevægelsen og den kollektive interessevaretagelse er nødvendig for at varetage deres interesser. De kan ligefrem mene, at de kan klare sig bedst uden en fagforening. Og omvendt kan unge med en løs tilknytning til arbejdsmarkedet (f.eks. deltidsansættelse(r), vikarjobs, tidsbegrænsede ansættelser, midlertidige ufaglærte stillinger og med risiko for fyringer ved omstruktureringer) have svært ved at se nytteværdien af og perspektiverne i et fagforeningsmedlemskab bl.a. fordi de oplever det som mange penge at betale i forhold til, hvad de tjener. Men årsagen til, at der i denne gruppe unge på arbejdsmarkedet er en del uorganiserede kan også hænge sammen med, at de ikke er blevet kontaktet af en tillidsrepræsentant på deres arbejdsplads, hvad der gør sig gældende for en stor gruppe af de uorganiserede (Madsen 2000a). Eksempelvis beretter en fællestillidsmand fra FOA på en større offentlig arbejdsplads ganske illustrativt om organisering af de unge på hans arbejdsplads:

*”De unge, der ansættes, dem ved man aldrig, hvor længe de bliver. Ingen kan se nogen mening i at organisere dem for tre måneder, så det bruger jeg ikke mange ressourcer på.”* (Hansen 1999: 31)

Unge lavere grad af organisering på arbejdsmarkedet ser ud til både at hænge sammen med, hvilke muligheder de unge individuelt har på arbejdsmarkedet, og hvilke perspektiver de kan se i et medlemskab af en fagforening – f.eks. om de har et kortvarigt perspektiv på deres ansættelse – samt om der eksisterer en opfordringsstruktur og hvervekultur på deres arbejdsplads, der sikrer, at de unge rent faktisk bliver spurgt, om de vil være medlem. Organisering af unge på arbejdsmarkedet kræver, at der er faglige repræsentanter, som er interesseret i at gøre en indsats for at forklare unge nytteværdien af et fagligt medlemskab og kollektiv organisering på arbejdspladsen ud fra et nutidigt perspektiv – og ikke bare henvise til fortidens resultater og ’solidariteten’. Den faglige organisering tager ofte udgangspunkt i den ’normaltilstand’, at medlemmerne har stabile arbejdsorienteringer og langvarige perspektiver på deres ansættelser – det er der mange unge, som ikke har. Fagbevægelsen og faglige repræsentanter bør også være i stand til at vejlede og rådgive unge, der har kortvarige eller midlertidige perspektiver på deres nuværende arbejdsituation, om hvordan de bedre får opfyldt deres ønsker til arbejdsliv, f.eks. hvilke uddannelsesmuligheder de har. Eksempelvis betoner mange unge i deres arbejdsorienteringer vigtigheden af personlig udvikling og øget individuel kompetenceudvikling og karriereplanlægning. Fagbevægelsen har derfor potentielt større støtte fra de yngre grupper på arbejdsmarkedet til udspillet om det udviklende arbejde (DUA), men om udspil som dette fører til fagligt medlemskab og aktivitet blandt unge afgøres i høj grad af de faglige organisationers evne til i praksis at vise, at de har noget at tilbyde i denne henseende.

## 6.2. Unge interesse for politik og demokratisk deltagelse

Undersøgelser har de seneste år peget på, at unge har markant lavere politisk og demokratisk deltagelse end ældre. Det gælder både undersøgelser af lønmodtagerne og deres holdninger til fagbevægelse og det faglige arbejde (Bild, Jørgensen, Lassen og Madsen 1993, Bild og Madsen 1994 og Madsen 2000) og af danskernes foreningsaktivitet og medborgerengagement (Goul Andersen, Torpe og Andersen 2000, Andersen 2000 og 2000a). Johannes Andersen konkluderer i sidstnævnte undersøgelser, at unge primært gør deres indflydelse gældende i de sammenhænge, hvor de oplever, at de har noget at forsvare. Det kunne indikere, at unge primært engagerer sig i de sager, de oplever som personligt relevante, og at mange unge ikke føler et ansvar for samfundet som et hele (jf. Zoll 1996). Ud fra denne betragtning ser det ud til, at fagbevægelsen har svært ved at overbevise unge om den personlige relevans og betydning af et fagligt engagement, fordi

demokratiske deltagelsesformer og den politiske kultur i de faglige organisationer ikke opleves som personligt relevante og levende. Selvom unge f.eks. er kritiske over for formalistiske strukturer og mødeformer i det faglige arbejde, skaber spændende mødeformer og organisationsformer ikke alene engagement. Unge skal også opleve, at indholdet i og udbyttet af organisationsarbejdet er subjektivt meningsfuldt og identitetsgivende. Det handler bl.a. om, hvilke muligheder unge reelt har for at gøre deres indflydelse aktivt gældende, og at der finder demokratiske læreprocesser sted, hvor de kan se muligheder for og perspektiverne i indflydelse via et politisk og samfundsmæssigt engagement.

Mine analyser af unge aktives livshistorier og af erfaringerne med fagbevægelsens ungdomsindsats indikerer ikke, at unge skulle være uinteresserede i politiske forhold eller at de ikke vil deltage i foreningsarbejde. Det er ikke en overraskelse, eftersom mit fokus har været på aktive unges engagement i foreningsarbejde og på den ungdomsindsats fagbevægelsen har lavet for fagligt interesserede og fagligt aktive unge. Men undersøgelserne giver alligevel grundlag for at diskutere unges forhold til politisk deltagelse og engagement. F.eks. er det i Mindsopes aktiviteter blandt de unge medlemmer af fagbevægelsen, muligt at finde unge, der eksplicit udtrykker, at politik ikke interesserer dem eller at det er kedeligt. Samtidigt viser aktiviteterne generelt, at de unge deltagere er meget interesserede i at diskutere politiske emner og sager, særligt hvis de oplever, at de har en personligt relevans eller berører deres hverdag – det gælder også blandt den gruppe, der udtrykker distance til politik. Selv et politisk emne som ligestilling, der normalt har svært ved at engagere fagligt aktive (unge som ældre), er det lykkedes at få en stor gruppe unge til at diskutere og engagere sig i på ungdomsindsatsen. Det skyldes bl.a. en utraditionel tilrettelæggelse, men også at det lykkedes at signalere – ved provokerende at kalde arrangementet for *Hva' ska' vi med stålkusse og vatpikke?* – at det ikke var fagbevægelsens 'politiske korrekte' holdninger på området, der skulle formidles, men de unges egne synspunkter og holdningsdannelse, der stod i centrum. Det er et eksempel på, at for mange unge er det politiske engagement og den politiske deltagelse betinget af, at de gennem aktiviteter og diskussioner har mulighed for at danne deres egne holdninger – og at de ikke oplever, at der bliver formidlet fasttømrede politiske budskaber, hvad der ofte er de unges opfattelse af partipolitik. Helles fortælling om hendes faglige og politiske udvikling understøtter formodningen om, at mange unge kan have svært ved at se, hvad politik har at gøre med dem og deres hverdag, før de selv gennem demokratisk deltagelse i foreningsarbejde, der har et politisk indhold, får praktiske erfaringer med og indblik i, hvad politik er og kan være.

Flere af de aktive unges fortællinger peger på, at erfaringer med foreningsarbejde i én sammenhæng kan være med til at udvikle en (større) politisk interesse og skabe motivation for demokratisk deltagelse og engagement i andre sammenhænge. Eksempelvis peger Nanna og Lottes fortællinger på, at elevrådsarbejde er såvel et sted for unges udvikling af interesse for demokratisk deltagelse som en rekrutteringsbase for politiske og faglige organisationer. Elevrådsarbejde kan være med til at initiere fagligt og politisk engagement. Det er derfor centralt at pege på, at fagbevægelsen og andre foreninger ikke bare har en interesse i styrke rekrutteringsindsatsen over for elevråd på skoler og uddannelsesinstitutioner, men også en interesse i at sikre og styrke elevdemokratiske institutioners arbejde og muligheder for at udvikle og skabe demokratiske læreprocesser blandt unge. Fagbevægelsen har en interesse i at give (flere) unge mulighed for at få indflydelse på deres liv og fremtid. Derfor kunne fagbevægelsens arbejde for udbredelse af demokratiet på skoler og uddannelsesinstitutioner være et kerneområde for fagbevægelsens varetagelse af unges interesser, som demokratiseringen på arbejdspladserne er det.

### 6.3. Unges engagement i nye kulturelle modeller for fagligt arbejde

Fagbevægelsens problemer med at appellere til og tiltrække unge hænger sammen med den forståelse mange unge har af et foreningsmedlemskab. Undersøgelser indikerer, at unge i medlemskab af en forening lægger vægt på det aktive engagement (jf. Persson 2000, Jensen 2001 og Kjellberg 2001). Mine interview med foreningsaktive unge (kapitel 4 og 5) peger ligeledes på, at unge forstår medlemskab af en forening, som noget ganske aktivt. Det faglige medlemskab bygger derimod på, at hovedparten af medlemmerne ikke er aktive, men har et latent politisk beredskab, hvor det først er i det øjeblik, der er behov for at mobilisere medlemmerne, at de forventes at være aktive. Selvom fagbevægelsens medlemskab bygger på et latent politisk medlemskab, er det spørgsmålet, om unge oplever det som andet end et passivt medlemskab. Forskning i danskernes demokratiske deltagelse og medborgerengagement peger også på, at apatitendenser og den svage interesse for politik blandt fagbevægelsens medlemmer udgør et decideret demokratiproblem (Goul Andersen, Andersen og Torpe 2000). Det kunne tyde på et behov for, at fagbevægelsen i relation til orienteringer og ønsker hos især yngre medlemmer – og potentielle medlemmer – forsøgte at udvikle mere decentrale og medlemsnære arbejdsformer på arbejdspladser og i fagforeninger lokalt og centralt, der i højere grad involverer og interesserer unge. Det kan bl.a. ske ved at skabe aktiviteter, der åbner for mere enkeltsagsbaseret, projektor organiseret og handlingsrettet deltagelse, hvor unge her-og-nu kan engagere sig i en tidsafgrænset periode og hvor der ofte vil være et synligt produkt eller resultat af anstrengelserne på kort sigt. På arbejdspladsniveau, hvor fagbevægelsen har ganske store vanskeligheder med at få unge til at påtage sig tillidshverv, taler meget for at eksperimentere med denne type aktiviteter og former for faglig interessevaretagelse, hvor unge har mulighed for engagere sig prøvevist og med en kortere tidshorisont i fagligt arbejde. Det ville også give unge med mere midlertidige perspektiver på deres arbejde mulighed for at engagere sig fagligt. Mange unge afskrækkes fra at påtage sig tillidshvervet, fordi det ofte er – og bliver omtalt som – et hårdt og meget tidskrævende arbejde. En udvikling af nye og bredere former for kollektiv interessevaretagelse på arbejdspladserne, hvor flere medarbejdere blev involveret, ville være med til at gøre det faglige arbejde mere attraktivt.

Erfaringerne fra fagbevægelsens ungdomsindsats og fra de fagligt aktive unges historier er, at det godt kan lade sig gøre at skabe et engagement blandt unge for faglige aktiviteter og deltagelse i formuleringen af fagbevægelsens politikudvikling, hvis aktiviteterne i højere grad tager udgangspunkt i unges hverdag, interesser og kultur – og ikke i traditionelle lønarbejderinteresser og faglige arbejdsformer. Mindscope og andre slags 'unge' fagbevægelsesaktiviteter, f.eks. HK's agenttjeneste (jf. Lottes fortælling i kapitel 4) og LO's jobpatrulje, formår at skabe interesse for faglige aktiviteter blandt en stor gruppe unge – også unge der ikke før har været aktive – ved at organisere aktiviteter på anderledes måder og ofte med nye typer indhold.

Selvom der i fagbevægelsen er glæde over, at det ved disse 'ungdomskulturelle' aktiviteter lykkes at skabe interesse og engagement blandt unge for fagbevægelsen og faglige aktiviteter, der opleves som meningsfulde og identitetsgivende af de unge, er det straks sværere at se, hvor erfaringerne tænkes perspektivrigt ind i det øvrige faglige arbejde. Der har f.eks. været en tendens til hovedsageligt at anskue Mindscope som et kulturelt eksperiment med henblik på at få unge til at indgå i det faglige ungdomsarbejde, hvilket også afspejles i den kritik Mindscope og ungdomsarbejdet har været udsat for, om at være for meget form og for lidt fagligt indhold (jf. kapitel 3). Selv blandt fortalere for ungdomsindsatsen er Mindscope primært blevet omtalt som et forsøg på at komme i dialog med ungdomskulturen og skabe et mere positivt image omkring

fagbevægelsen. En konsekvens heraf er, at synligheden og diskussionen af de dele af ungdomsindsatsen, hvor fagligt aktive unge og aktiviteter har peget på nye organisationsformer og indhold i det faglige arbejde – og endda stillet spørgsmålstejn ved den faglige organisationsstruktur og -kultur, er blevet nedtonet. Det har på den ene side givet ungdomsindsatsen rum og mulighed for i en periode selvstændigt at udvikle og eksperimentere med aktiviteter – såfremt den kunne fremvise resultater, dvs. et vist antal unge LO-medlemmers deltagelse. På den anden side har det ofte været vanskeligt at få øje på, hvor der er blevet skabt større muligheder i fagbevægelsen for, at de unge har kunnet bruge tillærte kvalifikationer og hvor de indhold og anderledes arbejdsformer, som unge har set som perspektivrige, har kunnet indgå i diskussioner om fagbevægelsens politik- og strukturudvikling. Den faglige ungdomsindsats er blevet taget alvorligt som et vigtigt led i at rekruttere og kvalificere unge til det faglige ungdomsarbejde med henblik på at motivere en stor del af dem til et fortsat engagement, fordi det faglige ungdomsarbejdes primære opgave ansues at være kvalificering og transformation af de unge aktive til det 'rigtige' faglige arbejde.

Måske har det været nødvendigt for ungdomsindsatsens mulighed for at udvikle sig uden ydre indblanding i indhold, at den er blevet set som et ungdomskulturelt uddannelsesprojekt. Det er en 'klassisk' pointe inden for ungdomskulturforskning, at hvor en politisk form for identitetsdannelse ville blive mødt med repressalier kan en kulturel form få lov til at udvikle sig relativt ubemærket af autoriteterne (jf. Gudmundsson 1992). Men omvendt betyder det også, at der hvor unges 'nye kulturelle model' (jf. Zoll 1992) direkte udfordrer fagbevægelsens organisationskultur og f.eks. sætter spørgsmålstejn ved arbejdsformer og hvilke faglige kvalifikationer ansatte og valgte skal have fremover, oplever mange unge hård modstand mod deres ønsker til forandring. Der kan være en tendens til, at når unge rent faktisk kommer med politiske udspil, opleves de som trusler mod etableredes positioner.

#### **6.4. Har fagbevægelsen et demokratiunderskud? – om unges interesse i og mulighed for indflydelse**

Fagbevægelsens problemer med at få unge til at søge politisk indflydelse og påtage sig tillidshverv og -poster handler ikke kun om, at unge ikke interesserer sig for politik eller at de finder det faglige arbejde uinteressant og kedeligt. Både fagligt aktive deltagere på uddannelsen Grænseland og de fagligt aktives fortællinger (kapitel 4) peger på, at fagbevægelsens problemer med at engagere unge også hænger sammen med, at unge savner en legitim adgang og reel invitation til at deltage i de faglige organisationers beslutningsfora og -processer. Flere af de fagligt aktive beretter om, at unge har svært ved at opnå indflydelse på politiske beslutninger i afdelinger og forbund, fordi fagbevægelsens organisationsform og beslutningsstrukturer ofte er meget hierarkiske, hvor den enkelte ofte skal have været fagligt aktiv i flere år for at få indflydelse og komme tæt på beslutningerne.

Det kan virke som et paradoks, at unge aktive på den ene side oplever, at der eksisterer et stort behov for at få flere unge aktive til at påtage sig tillidshverv og til at deltage aktivt i det repræsentative demokrati i de faglige organisationer. På den anden side oplever flere af de unge aktive, der gerne vil påtage sig tillidsposter aktive, at der trods en udtalt efterspørgsel i de faglige organisationer efter engagerede unge blandt etablerede (ældre) ledere ofte eksisterer en mere eller mindre udtalt forestilling om, at de unge ikke skal få indflydelse foræret, men at det er noget, de skal tilkæmpe sig. Men da fagbevægelsens organisations- og debatkultur ofte grunder sig på

etablerede lederes anciennitet og status i hierarkiet og deres indbyrdes magtalliancer og korridoraftaler – ”hvem der har noget på hvem” – kan det være svært for unge at få indflydelse på de formelle demokratiske beslutningsprocesser i fagbevægelsen. Lotte, Helle og Jørgen giver i deres fortællinger f.eks. udtryk for, at det er en langstrakt kamp at opnå indflydelse i de faglige organisationer. Det kræver en personlig vedholdenhed, handlekompetencer og faglige kvalifikationer som ballast – ressourcer som de har eller har udviklet, men som ikke er alle unge beskåret. Meget tyder på, at den faglige organisationskultur har mange konserverende træk, der afskrækker mange unge fra at blive og vedblive aktive. Fagbevægelsen har behov for at skabe demokratiske fora, hvor unge oplever, at de reel – ikke bare principielt – kan komme til orde og få indflydelse på de faglige interessefelter og problemstillinger, som de finder betydningsfulde og vigtige for fagbevægelsen. De initiativer fagbevægelsen har taget med ungdomsindsatsen Mindscope er et skridt i denne retning. Men hvis fagbevægelsen skal skabe en større interesse for fagligt arbejde og engagement blandt unge, er det en forudsætning, at der eksisterer en reel vilje til at inddrage aktive unge i fagbevægelsens politikudvikling og til at indtænke resultaterne fra initiativer som Mindscope i det øvrige faglige arbejde i bestyrelser, lokalafdelinger, forbund og på arbejdspladser.

## **6.5. Hvad motiverer unge til at engagere sig i foreningsarbejde**

Analyserne af de livshistoriske interview med foreningsaktive unge og af ungdomsindsatsen Mindscope peger på flere forskellige og forskelligartede motivationsfaktorer for, at unge engagerer sig aktivt i foreningsarbejde. Oftest er der ikke bare en grund til, at unge bliver og vedbliver med at være aktive, men der er flere motivationsfaktorer, livshistoriske forudsætninger og rammebetingelser, som sammen spiller ind på unges interesse i og motivation for at deltage i foreningsarbejde. Selv om unges motivation for at engagere sig i foreningsarbejde fremtræder som en sammensat størrelse, vil jeg afslutningsvist ud fra især analyserne af de aktives livshistorier (kapitlerne 4 og 5) pege på et par centrale faktorer og forhold.

### **6.5.1. Personlige opfordringer og invitationer til at deltage har stor betydning**

Mine analyser peger på, at det er centralt for unges involvering i foreningsarbejde, at de bliver opfordret til at deltage og blive aktive. I flere af de aktives fortællinger ser det faktisk ud til at være af fundamental betydning for indgangen til deres foreningsengagement, at de modtager en personlig invitation eller opfordring fra aktive unge i deres nære omgangskreds, på deres uddannelsesinstitution eller arbejdsplads. For f.eks. Louis' deltagelse i det faglige lærlingearbejde og Mariannes deltagelse i det politiske ungdomsarbejde i VU gælder, at de nok ikke ville være blevet aktive, hvis de ikke var blevet inviteret til at prøve at deltage i foreningsarbejde eller personligt opfordret til at blive aktive. For begge aktive skabte de sociale relationer til og opfordringer fra allerede aktive unge – for Louis vedkommende sine arbejdskolleger og for Mariannes vedkommende en barndomsven – den første interesse for at deltage i foreningsarbejde. Når den personlige kontakt fremtræder som ganske central for unges motivation til at deltage og blive aktive, kan det tyde på, at en del unge potentielt kunne have lyst til at blive aktive og ville blive det, hvis de blev opfordret personligt dertil.

Den sociale påvirkning fra opvækst og familie har (stadig) en vis betydning for unges tilslutning til foreningsarbejde og aktive engagement, hvilket understøttes i varierende grad af de aktive unges fortællinger. Den sociale baggrund og de socialiseringsprocesser unge gennemgår i deres opvækst kan have en stor betydning for, hvilke orienteringer unge udvikler senere i livet. De er ikke direkte afgørende for, om de bliver aktive eller ej, men det vil ofte præge unges orienteringer i nogle særlige retninger. For flere af de aktive er det ikke vilkårligt, hvor de bliver foreningsaktive, men 'foreningsvalget' stemmer i en vis grad overens med de værdier, de har med fra deres opvækst og sociale baggrund. Det kommer til udtryk i Lars, Marianne og Nannas fortællinger, men tydeligst i Lottes fortælling. Med baggrund i en politisk-kulturel socialisering i sin opvækst identificerer Lotte sig med arbejderbevægelsen og dens arbejde. Men selvom hun har et godt grundlag for at engagere sig i det faglige og politiske ungdomsarbejde, er det ikke en selvfølge, at hun ville opsøge det faglige ungdomsarbejde i HK, mens hun var handelsskoleelev og elevrådsaktiv. Også for hende er den sociale påvirkning og direkte opfordring – i dette tilfælde fra andre fagligt aktive elevrepræsentanter på hendes skole – et væsentligt incitament for, at hun selv bliver (fagligt) aktiv i tiden på handelsskolen. Dermed ikke sagt, at Lotte ikke ville vælge at blive fagligt aktiv på et senere tidspunkt.

Opfordringen til at deltage i foreningsarbejde har ikke bare stor betydning for unge som indgang til deres første foreningsarbejde. I foreningsarbejdet kan personlige opfordringer og invitationer fra andre aktive til at involvere sig i højere grad eller deltage i andet foreningsarbejde have stor betydning for udviklingen af unges engagement. Det kommer til udtryk i Lars' fortælling om, hvorfor han blev korpsinstruktør i spejderbevægelsen og det kommer til udtryk flere steder i Louis' fortælling: F.eks. da han som ny aktiv i lærlingearbejdet bliver opfordret til at stille op til lærlingebestyrelsen og i de opfordringer og invitationer han får fra en lokal ungdomskonsulent til at tage med til møder i LO-ungdom og i DSU. Det motiverer ham til at blive yderligere involveret i foreningsarbejdet. Signes fortælling understøtter ligeledes, at de personlige relationer til andre aktive, som deltager i foreningsarbejde, kan føre til yderligere foreningsaktivitet. Signe bliver fagligt aktiv, fordi hun gennem sin bestyrelsesaktivitet i MS af et andet bestyrelsesmedlem bliver opfordret til at deltage i et internationalt udvalg i Dansk Socialrådgiverforening. Signe har ikke tidligere haft fagligt arbejde som et perspektiv, men opfordringen fra en personlig kontakt til at prøve at deltage i det faglige internationale arbejde, hvor hun kan forene sin faglighed som socialrådgiver med sit humanitære engagement, giver hende lyst til at involvere sig fagligt.

### **6.5.2. Imødekommenhed og åbenhed – vigtigt at føle sig velkommen i foreningsarbejdet**

Analyserne af de aktives fortællinger peger på, at det ikke bare er vigtigt, at der eksisterer en 'opfordringsstruktur', men også at aktive i foreningsarbejdet er parate til og gerne vil gøre en indsats for at tage godt imod nye (potentielle) aktive. Et meget væsentligt incitament for at blive aktive og engagere sig i foreningsarbejdet er for flere af de unge, at de føler sig velkomne i foreningerne og at der bliver taget godt imod dem. Louis' fortælling er interessant, fordi den viser, at man uden at have de store forudsætninger for at blive fagligt aktiv kan få lyst til at engagere sig, hvis man med det samme oplever et socialt fællesskab og godt kammeratskab blandt de aktive, hvor man føler sig velkommen og godt tilpas. Modsat viser Louis' første politiske erfaringer med DSU, at manglende imødekommenhed og manglende oplevelse af tilhørighed kan medføre, at unge ikke engagerer sig. Selvom han personligt var blevet inviteret til at deltage i et møde i DSU, oplevede han ingen interesse blandt de aktive for, at han skulle føle sig velkommen. Han oplevede, at det



politiske og sociale fællesskab i DSU var ekskluderende over for unge med ufaglært og faglært baggrund. De politisk aktive var primært studerende og gymnasieelever, og deres diskussioner var meget akademiske i form og indhold. Louis kunne ikke identificere sig med det sociale og politiske fællesskab i DSU og oplevede heller ikke, at de viste interesse for hans og andre fagligt aktives deltagelse. Derfor følte han i første omgang ingen motivation for at engagere sig yderligere. Hans fortælling peger på, at der i foreningsarbejdet foregår inklusions- og eksklusionsprocesser, der kan være bestemmende for, hvorvidt unge bliver motiverede for at engagere sig i foreningsarbejde. Ligesom den peger på, at der kan være gode grunde til, hvorfor faglærte unge ikke finder det politiske system særligt imødekommende, som påpeget af Johannes Andersen (Goul Andersen, Torpe og Andersen 2000: 206).

Markedsføringsindsatser og store reklamekampagner for at skabe synlighed omkring og interesse blandt unge for foreninger og deres aktiviteter kan være nok så professionelt udførte, men der er ingen garanti for, at de efterfølgende fører til et aktivt engagement blandt unge. Det kan skabe interesse omkring et foreningsarbejde, som f.eks. markedsføringen af Mindscope er et eksempel på, men hvorvidt unge bliver aktive eller ej, afhænger af, om der er konkrete personer og aktive i foreningerne, der får unge til at føle sig velkomne og som viser interesse for deres deltagelse. Allerede aktives imødekommenhed og synlige interesse i at få nye potentielle aktive unge til at føle sig hjemme og være legitime deltagere i foreningsarbejdet har stor betydning for unges motivation for at engagere sig aktivt. Ligesom oplevelsen af støtte og opbakning fra andre aktive og ledere i foreningsarbejde spiller en ganske vigtig rolle for unges motivation for at vedblive med at engagere sig i foreningsarbejde. Den sociale anerkendelse og oplevelsen af, at ens aktivitet og engagement er værdsat kan være med til at skabe et (mere) forpligtende engagement blandt unge aktive.

### **6.5.3. Socialt fællesskab i foreninger kan få unge til at vedblive med at være aktive**

Mine analyser af de aktives fortællinger og undersøgelsen af Mindsopes aktiviteter viser, at behovet for samhørighed og sociale relationer – et socialt fællesskab – med andre unge er en ganske central motivationsfaktor for unges foreningsaktivitet og engagement. Det kommer eksempelvis tydeligt til udtryk i Mariannes fortælling, hvor det sociale fællesskab og sjove samvær mellem de aktive – og ikke det politiske indhold – er den vigtigste motivationsfaktor for, at hun bliver aktiv i en politisk ungdomsorganisation og dens arbejde. I lokalafdelingen af VU tilbydes Marianne en mulighed for at blive en del af et socialt fællesskab og få nogle venner i den by, hun er ved at flytte til. Både Marianne og Louis' fortællinger peger på, at det sociale fællesskab i foreninger kan være en større tiltrækningskraft for at blive foreningsaktiv end selve det politiske og faglige indhold – som de først gennem deres deltagelse i foreningsarbejde begynder at interessere sig for. Men derfor er det stadig vigtigt, at unge oplever, at de kan identificere sig med andre jævnaldrende unge i det sociale fællesskab holdnings- og interessebaseret. Det kommer f.eks. eksplicit til udtryk i Nannas fortælling, at det er en væsentlig motivationsfaktor for hendes ungdomspolitiske aktivitet i Rebel, at hun identificerer sig med og oplever et sociokulturelt tilhørsforhold til de andre unge.

Analyserne af de aktives fortællinger peger entydigt på, at de sociale relationer og det sociale fællesskab i foreningerne har en stor betydning for, at unge bliver og vedbliver med at være aktive i foreningsarbejde. Eksempelvis var det gode sociale fællesskab på handelsskolen i elevrådet mellem elever på tværs af årgangene af stor betydning for Lottes aktivitet og engagement. Og Lars beretter i sin fortælling, at et velfungerende fællesskab i en spejderforening og aktive unges sociale relationer

til andre unge kan have stor betydning for antallet af spejdere, fordi de aktive spejdere nærmest kan trække hele kammeratskabskredse og skoleklasser til spejderforeningerne. Også blandt de aktive unge på uddannelse Grænseland er en vigtig motivationsfaktor for unges deltagelse og engagement i uddannelsen og det faglige foreningsarbejde, at de kan komme til at arbejde sammen med andre unge, som de har et fællesskab med og føler samhørighed til. Jørgens fortælling er i den henseende ganske interessant, fordi den netop peger på, at det sociale fællesskab han på uddannelsen oplever med andre fagligt aktive unge, motiverer ham til at engagere sig i det faglige ungdomsarbejde, frem for at fortsætte som tillidsrepræsentant. De aktives fortællinger peger på, at foreningsarbejde for unge kan være nært forbundet med et behov for sociale relationer og et socialt samvær med andre unge, som man kan identificere sig med og få et fællesskab med. Foreningerne kan tilbyde unge et socialt fællesskab med andre unge, på et tidspunkt i deres liv, hvor de står over for mange personlige og identitetsgivende valg med at finde ud af, hvem de er og hvordan de gerne vil have deres fremtidige liv til at se ud – som det er tilfældet for Nanna, hvis ungdomspolitiske engagement i Rebel er blevet en livsstil for hende og hvor det sociale fællesskab er lig med hendes sociale omgangskreds. Nanna og flere af de andre aktives fortællinger peger på, at de sociale relationer til og venskaber med andre aktive har stor betydning for, at unge vedbliver med at være aktive og bruge store dele af deres fritid på foreningsaktivitet. Det kan ligefrem være svært for unge at træde ud af foreningsarbejdet, fordi de oplever en risiko for at miste tilknytningen til det sociale fællesskab.

#### **6.5.4 Indignation og oplevelsen af social uretfærdighed som grundlag for engagement**

Helle og Jørgens fortællinger om deres motivation for at blive fagligt aktive peger på, at oplevelsen af social uretfærdighed på arbejdspladserne fortsat kan være en vigtig motivationsfaktor for at engagere sig i fagligt arbejde. Det faglige engagement er for begges vedkommende socialt motiveret af indignationen over den faglige interessevaretagelse på deres arbejdspladser. Deres oplevelse af, at de og deres arbejdskolleger bliver urimeligt behandlet, får dem til at opsøge og engagere sig i det faglige arbejde. Men selvom indignation og oplevelsen af social uretfærdighed kan være en væsentlig motivationsfaktor for, at unge engagerer sig aktivt, så kræver engagementet også nogle personlige ressourcer. Ikke mindst den vilje til handling, at unge aktivt vil gøre noget ved urimelige eller utilfredsstillende forhold og de kan se hvordan, de skal gøre det. Det er ikke alle, der af dem selv vil kunne opsøge fagforeningen og blive fagligt aktive på deres arbejdspladser eller i en lokalafdeling. Det kræver bl.a. en vis ballast og position på arbejdspladsen.

I analyserne af Jørgen og Helles fortællinger er det tydeligt, at for den arbejdspladsrelaterede interessevaretagelse kan indignation være en vigtig grund til at engagere sig. Men også i flere af de andre aktives foreningsarbejde spiller indignation over eller oplevelsen af sociale uretfærdigheder en væsentlig rolle for de unges engagement og aktivitet. F.eks. er Louis i sit faglige og politiske engagement motiveret af sin indignation over, at faglærte og ufaglærte har svært ved at begå sig i de politiske partier og det politiske system i dag, hvad han kæmper for at forandre. Det peger på, at selvoplevede uretfærdigheder kan være en betydningsfuld motivationsfaktor for og i de aktiviteter unge engagerer sig aktivt i.

I Lottes fortælling fremtræder indignation over sociale uretfærdigheder også som en motivationsfaktor i hendes faglige og politiske engagement, men med den interessante vinkling, at for hende medfører utilfredshed en forpligtigelse til at handle aktivt. Indignation er kun produktiv,

hvis man aktivt gør noget for at ændre, de forhold man er utilfreds med. Det er et karakteristisk træk ved Lotte og Helles fortællinger, at de begge explicit udtrykker, at de (personligt) er af den opfattelse, at hvis man er utilfreds med en sag eller oplever uretfærdigheder i sin hverdag, på sin uddannelsesinstitution eller arbejdsplads, må man aktivt arbejde for at synliggøre og ændre forholdene. Men det forudsætter, at unge ved, hvor de skal gå hen med deres utilfredshed og hvad de skal gøre for at ændre de forhold, de er utilfredse med – og at de oplever, at de er velkomne med deres engagement.

Det er ikke kun de fagligt aktive unge, der er motiverede af deres oplevelser af sociale uretfærdigheder. Blandt de foreningsaktive giver Nanna og Signe også udtryk for, at de – gennem henholdsvis det ungdomspolitiske og humanitære arbejde – gerne vil gøre noget for at hjælpe mennesker, der lider social nød. Det – og muligheden for at møde fremmede kulturer – er f.eks. motiverende for, at Nanna vælger at tage til Mellemamerika for at være med til at genopbygge en skole efter orkanen Mitch og for at Signe engagerer sig i det frivillige arbejde i en flygtningelejr på Balkan og med børn i et slumkvarter i Afrika. Det viser, at for unge kan ønsket om en bedre og mere retfærdig verden og solidaritet med mennesker i social nød være engagementskabende.

#### **6.5.5. Et kvalificerende foreningsarbejde kan være motiverende for unges engagement**

Mine analyser viser, at for mange aktive unge er muligheder for personlig udvikling og kvalificering i foreningsarbejdet af stor betydning for deres deltagelse og fortsatte engagement. Det kommer både til udtryk blandt de fagligt aktive unge deltagere på uddannelsen Grænseland og det kommer til udtryk i flere af de aktives fortællinger. F.eks. er en af Signes begrundelser for at arbejde som frivillig i en flygtningelejr for MS, at hun gerne vil bruge sin sommerferie på noget studierelevant og personligt udviklende. Hendes motivation for at vedblive med at være aktiv hænger sammen med, at hun oplever, at det frivillige humanitære engagement er udviklende og kvalificerende både menneskeligt og fagligt. Ligesom en motivationsfaktor for Signes faglige engagement i socialrådgiverforeningens internationale arbejde er, at det frivillige arbejde forener hendes interesse for at gøre et stykke humanitært arbejde med muligheden for at udvikle sine faglige kompetencer som socialrådgiver.

Det kan være en særlig motivationsfaktor for unges engagement, at foreningsarbejdet er personligt udviklende og giver kvalifikationer, der ikke bare kan bruges i foreningsarbejde, men også erhvervsmæssigt. Både Lars og Jørgens fortællinger vidner om, at de kvalifikationer som unge tilegner sig i foreningsarbejdet kan være perspektivåbnende og skabe motivation for at få et andet og mere udfordrende arbejdsliv. For Jørgens vedkommende er det hans deltagelse i Grænseland, der udvikler hans perspektiver på såvel det faglige arbejde som hans arbejdsliv. De aktives fortællinger peger på, at det kan være et perspektiv for foreningerne at indtænke og sikre muligheder for, at unge aktive kan deltage i kvalificerende og udviklende aktiviteter i foreningsarbejdet. Uformel og formel kvalificering af aktive kan skabe motivation for at vedblive med at være aktiv.

### 6.5.6. Demokratiske lære- og identitetsprocesser kan skabe større interesse og engagement

I de aktives fortællinger tyder meget på, at deltagelse og engagement i fagligt og politisk foreningsarbejde skaber en øget politisk interesse hos de aktive. Louis, Jørgen, Helle, Nanna og Mariannes fortællinger viser, at deltagelsen i det faglige eller politiske arbejde kan være med til at udvikle en høj grad af identifikation hos de aktive med foreningerne og deres værdier. Eksempelvis gennemgår Helle en politisk læreproces fra at have være uinteresset i og uvidende om politik, da hun blev aktiv, til at være dybt engageret i det politiske arbejde i fagbevægelsen og lokalpolitisk i Socialdemokratiet. Og Louis' fortælling viser, at engagement i det faglige ungdomsarbejde og det sociale fællesskab, der tilbydes her, kan være udviklende for unges holdninger og værdier. Hans fortælling peger også på, at engagement i det faglige arbejde kan være med til at udvikle en større grad af politisk interesse. Gennem det faglige arbejde bliver han kvalificeret og får opbygget nok selvtillid til at tilkæmpe sig indflydelse i det ungdomspolitiske arbejde i DSU på trods af, at han oplever, at den politiske kultur er meget akademisk og fjern fra fagligt aktives. Det viser, at deltagelsen i fagligt ungdomsarbejde og identifikationen med arbejderbevægelsens værdier kan være et vigtigt grundlag for at udvikle interesse for politik og skabe motivation for at søge politisk indflydelse. Ved at påtage sig politiske tillidshverv- og poster og få erfaringer med faglig deltagelse oplever flere af de aktive, at deres syn på faglig interessevaretagelse og politik udvikles og forandres. Det er Jørgens fortælling om den udvikling han gennemgår som tillidsrepræsentant et godt eksempel på: Han bevæger sig fra at være drevet af indignation som motivation for sit faglige engagement som tillidsrepræsentant til at være motiveret af den indflydelse på arbejdspladsens organisering og udvikling det giver ham mulighed for opnå. Det er gennem den demokratiske deltagelse, at hans syn på, hvordan den faglige interessevaretagelse bedst varetages, udvikles.

Nanna og Mariannes fortællinger viser, at deltagelse i foreningsarbejdet i en politisk ungdomsorganisation kan skabe grundlag for en politisk identitetsdannelse. Marianne var ikke politisk interesseret, da hun blev aktiv – det er først gennem hendes deltagelse i det sociale og politiske fællesskab i VU, at hun bliver politisk engageret. Heller ikke Nanna havde klare formulerede politiske synspunkter, da hun blev aktiv, men gennem hendes aktivitet og deltagelse i det ungdomspolitiske arbejde udviklede hun sin politiske forståelse og synspunkter. Det viser, at deltagelse i politisk ungdomsarbejde og det at være en del af et politisk og socialt fællesskab kan skabe politiske lære- og identitetsprocesser.

## **Appendiks: Mellem fakticitet & gyldighed – om undersøgelsernes tilrettelæggelse og metode**

Dette afsnit indeholder en beskrivelse af de undersøgelser og projekter, der ligger til grund for afhandlingens empiri og diskussioner. Indledningsvist kan det bemærkes, at min forskning bygger på en bred og forskelligartet række af kvalitativ empirisk forskning og materiale, der spænder over 'etnografiske studier' og interviews med deltagere og undervisere på Mindsopes aktiviteter samt deltageres og underviseres skriftlige evalueringer af aktiviteterne til en række livshistoriske interviews med unge, der er aktive i organisationsarbejde i og uden for fagbevægelsen.

### **Afsæt i fagbevægelsens ungdomsproblemer i praksis**

For mig at se er det vigtigt, at de opstillede problemstillinger og analyser opleves som faktiske og analytisk brugbare (også) af de mennesker, der arbejder med og udfordres af problemstillingerne i deres daglige virke og hverdag. Dette er et gyldighedskriterium, jeg har tilstræbt i dette projekt.

I løbet af mit forskningsprojekt har jeg i de sidste tre år haft en tæt kontakt til og diskussion med de faglige organisationer om de problemer, de oplever med unge samt om de mulige svar og løsninger mine undersøgelser peger på. Først og fremmest er det sket gennem mit og Finn M. Sommers samarbejde med Esbjerg Højskole og Mindscope om evaluering og udvikling af FIU's og LO's ungdomsindsats, hvor der bl.a. har været en løbende diskussion af vores undersøgelser. For det andet ved min deltagelse som ekstern konsulent i FIU's styregruppe for Ungdomsindsatsen, hvor jeg også har fremlagt og diskuteret undersøgelserne samt været vidne til og deltaget i diskussionerne omkring ungdomsindsatsens aktiviteter. Endelig har jeg holdt en række foredrag og deltaget i udviklingsseminarer i faglige organisationer og afdelinger, hvor jeg har fremlagt mine undersøgelser og foreløbige resultater.

### **Gyldighed – også et spørgsmål om analysers anvendelighed**

Kontakten til ansatte, valgte og unge i fagbevægelsen, der interesserer sig for og arbejder med unges organisering og faglige aktivitet, har været kvalificerende for forskningsprojektet på i hvert fald tre måder:

1. Problemstillinger er genkendelige: Fremlæggelsen af fagbevægelsens ungdomsproblemer har vakt genklang blandt ansatte og valgte i de faglige organisationer. Med andre ord opleves det som reelle og vedkommende problemstillinger for fagbevægelsen og den kollektive organisering, hvilket har været med til bekræfte mig i, at min tilgang til problemfeltet forekommer relevant.
2. Analyser er brugbare: For mange har mine analyser af fagbevægelsens problemer med at engagere unge og mulige tiltag været med til at rammesætte og systematisere deres erfaringer, og dermed at analyserne giver mening og er brugbare som analyseredskaber.

3. Kvalificeret respons og medtolkning: Endelig har jeg også oplevet en stor villighed blandt ansatte og valgte i de faglige organisationer til at diskutere og fortælle om, de udfordringer de faglige organisationer og den kollektive organisering står overfor i dag. Disse diskussioner og denne viden har været med til at kvalificere mit projekt, og i flere tilfælde også udfordre mine analyser.

## Empiri stammer fra undersøgelsesprojekter udført for fagbevægelsen

Afhandlingen bygger som beskrevet først og fremmest på empirien fra et forsknings- og udviklingssamarbejde med Esbjerg Højskole om to udviklingsprojekter: *FIU's og LO's ungdomsindsats Mindscope* og *Unges holdninger og orienteringer som udgangspunkt for organisering og medlemshvervning*. Det er gennem min deltagelse i disse to projekter, forskningsprojektets empiri er blevet til.

### I. Evaluering og udvikling af Mindscope

Mit forskningsprojekt (ph.d.-projektet), der påbegyndtes i august 1998, har fra start været koblet op på et samarbejde med Esbjerg Højskole om evaluering og udvikling af fagbevægelsens ungdomsindsats Mindscope og dens uddannelser og aktiviteter i perioden 1997 – 2000, dvs. for hele den tidsperiode Mindscope var defineret som et forsøg.

Evaluerings- og udviklingssamarbejdet med Esbjerg Højskole og Mindscope-sekretariatet har haft til formål at dokumentere og evaluere ungdomsindsatsens kursus- og uddannelsesaktiviteter samt at bidrage til dens udvikling. Formålet med evaluerings- og udviklingssamarbejdet var mere præcist formuleret som:

1. At dokumentere kursus- og uddannelsesaktiviteter inden for de 7 indsatsområder, Mindscope består af.
2. At give en bred pædagogisk evaluering af kursus- og uddannelsesaktiviteternes indhold, form og pædagogiske tilrettelæggelse.
3. At bidrage til løbende udvikling af Mindscopes kursus- og uddannelsesaktiviteter.
4. At synliggøre og diskutere særlige problemstillinger og perspektiver for indsatsområderne.

Evalueringssamarbejdet har ikke haft til formål at lave en (traditionel) evaluering af uddannelsernes og aktiviteterernes *effekt*, uagtet at mange diskussioner omkring ungdomsindsatsen i fagbevægelsen har fokuseret på dens (umiddelbare) nytteværdi, f.eks. formuleret som: *"Hvad får fagbevægelsen for sine penge?"*, *"Hvor mange deltager på aktiviteterne?"*, *"Hvad er effekten lokalt i det faglige ungdomsarbejde?"* og *"Hvor mange deltagere bliver aktive efterfølgende?"*. Det har ikke været hensigten med evalueringen at gennemføre denne type effektvurdering. Derimod har det været en ambition, at evalueringen dels skulle være (forsknings)baseret på en bred interesse for at undersøge unges motiver for og interesser i faglig aktivitet og fagforeningsuddannelse, dels løbende skulle

bidrage til udvikling og kvalificering af ungdomsindsatsen og dens uddannelsesaktiviteter. Den sidstnævnte ambition om udvikling og kvalificering har bl.a. fundet sted gennem afholdelse af flere udviklingsseminarer for de ansatte i Mindscope-sekretariatet og ved mere uformel sparring og samtale med medarbejderne i Mindscope.

Effekter af uddannelsesaktiviteter er afhængig af mange faktorer, bl.a. af rammebetingelserne for uddannelserne: Rekruttering og visitering til uddannelsen, mulighed og betingelse for deltagelse, uddannelsens indhold, tilrettelæggelse og sigte, ressourcer og styring samt den komplikation, at uddannelse ikke bare kan omsættes i deltageres hoveder og handlinger, men virker gennem deltagerne og deres praktiske hverdag. Frivillige uddannelsesaktiviteter og efter- og videreuddannelse er normalt et lille moment i deltagerens virkelighed, og effekter af uddannelse er afhængig af deltagerens forudsætninger, motivation og samspil med deltagerens aktuelle virkelighed uden for undervisningen. Andre faktorer end uddannelsen selv har derfor stor betydning for uddannelsens effekt. Det er derfor vanskeligt at opstille entydige og simpelt målelige udtryk for uddannelsers effekt eller resultatet. Uddannelses effekt set i forhold til deltagerne er forhåbentlig bredere og mere grundlæggende, end simple målinger vil vise, og de vil måske være det på måder, som kan være overraskende for organisatorerne af undervisningen, underviserne, medkursister og eventuelt også for deltagerne selv. Vurderingen af resultater består således i at *tolke* udvalgte parametre og centrale træk ved uddannelsernes struktur, indhold, pædagogik og andre strukturer inden for uddannelsens eget rum, set i sammenhæng med centrale rammebetingelser og virkningssammenhænge. For eksempel gennem forsøg på afdækning af, hvordan undervisningens rammebetingelser og selve undervisningen virker sammen i forhold til deltagerens læreprocesser og deres muligheder for at omsætte udbytte af undervisning i hverdagen.

Disse komplicerede sammenhænge hindrer naturligvis ikke, at udbydere af undervisning, underviser og deltager opstiller snævre succeskriterier for uddannelserne. Og heller ikke at disse kriterier får praktisk betydning for udvikling af og indhold i aktiviteter. Et af de centrale succeskriterier for FIU's ungdomsindsats har været, at nyudviklede uddannelsesaktiviteter skulle kunne tiltrække unge i fagbevægelsen – den nedadgående kurve for unges deltagelse i FIU-uddannelse skulle knækkes. Parallelt hermed har et andet succeskriterium været, at ungdomsindsatsen skulle rekruttere flere aktive til det faglige ungdomsarbejde. Effektorienterede succeskriterier af den nævnte art har en klar tendens til at fokusere på de mere kvantificerbare mål end på problemanalyser og indhold. Jeg har i afhandlingen beskrevet, at Mindscope ud fra de nævnte succeskriterier har været en succes ud fra en exit-betragtning (jf. kapitel 3): Det er lykkedes at få unge ind ad døren igen til FIU og det faglige ungdomsarbejdes aktiviteter. Men det i sig selv siger ikke så meget om aktiviteternes og uddannelsernes kvaliteter, f.eks. om unge bliver kvalificerede gennem deres deltagelse eller om unge rent faktisk oplever, at de gennem deres deltagelse kommer til orde – ikke bare på aktiviteter – men i fagbevægelsen som sådan. Det er spørgsmål som disse, Finn M. Sommer og jeg har fundet det væsentligt at diskutere inden for rammen af udviklingssamarbejdet med Esbjerg Højskole, og som jeg i endnu højere grad har forsøgt at forfølge i afhandlingens fremstilling af ungdomsindsatsen.

## Mindscope-evalueringens metode og materialer

Evalueringen af Mindscope har været tilrettelagt som en kvalitativ undersøgelse. Der er ved indsamling af materiale til evalueringen lagt vægt på, at den skulle være nuanceret og inddrage flere synspunkter og erfaringer. Derfor har der været anvendt en bred vifte af materiale og tilgange til evalueringens resultater. Følgende materialetyper danner grundlag for evalueringen og for forskningsprojektets empiriske del om ungdomsindsatsen:

- Materiale fra og om Mindscope: Mål- og indholdsbeskrivelser, undervisningsmaterialer og presseomtale fra de forskellige uddannelsesaktiviteter. Et af de materialer jeg brugt en del tid på at gennemgå, er de ansøgningsskemaer, som deltagerne på uddannelsen Grænseland udfylder, når de søger om optagelse på uddannelsen, fordi det bl.a. giver et indblik i nogle af de forventninger fagligt aktive unge har til fagligt arbejde og en faglig ungdomsuddannelse.
- Statistiske oplysninger fra FIU's og Mindsopes databaser (om f.eks. deltagernes alder, køn, forbundstilhør og deltagelsesfrekvens).
- Min deltagelse i og observationer på udvalgte kursus- og uddannelsesaktiviteter inden for hvert af de 7 indsatsområder. Observationsomfanget i felten kan opgøres til ca. 80 dage (dvs. hele dage og nætter) i perioden fra august 1998 – december 1999, hvad der bl.a. har givet mig mulighed for at følge store dele af internatundervisning på Grænseland hold 4 rundt omkring i landet. Jeg har forsøgt at nedskrive mine observationer fra mit feltarbejde, dels på de enkelte aktiviteter i det omfang det har været muligt i undervisningssituationen eller i pauser, dels ved at føre feltdagbog hver aften. Grænseland er den aktivitet jeg har brugt mest tid på at følge, men jeg har også deltaget i flere af aktiviteterne på de andre indsatsområder. Jeg har f.eks. deltaget i 4 af de afholdte Future-Raids og i et 10 dage langt sommerkursus (Sun-Raid). På de forskellige aktiviteter har min rolle som deltager og forsker været meget forskellig. På Grænseland hold 4 blev jeg efterhånden nærmest opfattet som en del af holdet, selvom jeg havde en særlig funktion på holdet ved hverken at være deltager (Grænsejæger) eller ansvarlig underviser, men en man kunne betro sig til. På Grænseland har jeg deltaget i dele af undervisningen *på lige fod* med de andre deltagere, f.eks. dramaundervisning og TZI-undervisning, men også indgået i dele af undervisningen, som én der godt kunne tillade sig at komme med spørgsmål til deltagerne. Det har givet en særlig mulighed for at komme tæt på uddannelsen og dens deltagere. På enkelte Future-Raids har jeg indgået som deltager, men har benyttet pauser og aftener til at lave uformelle interviews med deltagere, hvor jeg har givet til kende, at jeg deltager som evaluator og forsker. Generelt har min deltagelse på aktiviteterne givet mig en mulighed for selv at opleve og komme tæt på aktiviteter og deltagere.
- Observation af kommunikationen og fjernundervisningen på *Net•dialog*, især observation af fjernundervisningen og kommunikationen på Grænseland hold 2 og hold 4.
- Deltageres besvarelser af spørgeskemaer i forbindelse med nogle af de afholdte uddannelsesaktiviteter. Jeg har været med til at lave spørgeskemaer i samarbejde med Mindscope i forbindelse med enkelte af aktiviteterne. Denne type materiale har f.eks. været med til at undersøge, om deltagerne tidligere havde erfaringer med faglig aktivitet og til at få deres vurderinger af aktiviteterne.



- Underviseres besvarelser af evalueringsskemaer i forbindelse med afholdte kursus- og uddannelsesaktiviteter. Underviserne har efter hver Mindscope-aktivitets afslutning skulle udfylde et evalueringsskema. Et skema Finn M. Sommer og jeg har udformet som en del af evalueringssamarbejdet med Esbjerg Højskole.
- Uformelle samtaler med deltagere på aktiviteter og bandede interview med deltagere og undervisere samt med de ansatte i Mindscope-sekretariatet.

Forskningssamarbejdet med Esbjerg Højskole har også omfattet deltagelse i udviklingsarbejde af uddannelsesaktiviteter i samarbejde med de ansatte i Mindscope. Samlet set er det alle disse forskningsmaterialer, der har dannet baggrund for såvel afrapporteringerne til Esbjerg Højskole (Nielsen 1998 og 1999 og Nielsen og Sommer 2000) som min fremstilling og analyse af Mindscope i denne afhandling.

### Kvalitativ analyse af eksemplarisk udvalgte cases

I afhandlingen har jeg i den kvalitative analyse af fagbevægelsens ungdomsindsats Mindscope valgt at fokusere på indsatsområderne Grænseland og Future-Raids, der er udvalgt som særlige eksempler eller 'ekstreme' cases på unges faglige deltagelse (jf. Flyvbjerg 1991: 150). De er blevet valgt, fordi de gør det muligt at undersøge, hvad der kan skabe faglig deltagelse og engagement hos henholdsvis allerede fagligt aktive unge og unge med få eller ingen faglige erfaringer. Og begge indsatsområder giver mulighed for at undersøge faglige aktiviteter for unge, der i fagbevægelsen – alt efter ståsted – bliver betragtet som særligt problemfyldte eller særligt vellykkede forsøg på at skabe engagement og aktivitet blandt unge. Når jeg i afhandlingen diskuterer unges orienteringer i forhold til politik, fagligt arbejde og fagbevægelsen, er det værd at bemærke, at de således i høj grad er baseret på en kvalitativ analyse af en bestemt gruppe af LO's unge medlemmer og aktive: De unge der har deltaget på en eller flere af Mindsscopes aktiviteter. F.eks. er der ingen tvivl om, at deltagerne på Grænseland består af fagligt aktive unge, der i forvejen er motiverede for aktivt arbejde i fagbevægelsen og det faglige ungdomsarbejde – og som desuden er interesserede i at kvalificere dette arbejde. Ellers ville de ikke indskrive sig på en længerevarende vekselluddannelse, der har til formål at kvalificere det faglige (ungdoms)arbejde og dem selv som fagligt aktive. *Grænsejægerne* repræsenterer som gruppe *et bredt eksemplarisk udsnit* af fagligt aktive unge, der har mange forskellige og interessante erfaringer, holdninger og orienteringer samt motiver for at være aktive. Med *Grænsejægerne*'s interesse i at kvalificere sig og det faglige arbejde fortæller de meget om, hvad fagligt arbejde er og kan være for unge i fagbevægelsen i dag (f.eks. om problemstillinger og vanskeligheder) og fremover (f.eks. om ønsker til fremtiden og udviklingsmuligheder). Tilsvarende gælder det for deltagerne på Future-Raids-aktiviteterne, at deltagerne er de unge LO-medlemmer med få eller ingen faglige erfaringer, men som gennem at deltage har vist en interesse for at diskutere samfundsforhold eller i det mindste de samfundsforhold, der ligger dem på sinde. Styrken i casene er, at den konkrete udsigelseskraft er meget stærk i analyserne, fordi de er forankret i og har en nærhed til, hvordan og hvorfor unge rent faktisk engagerer sig i fagligt arbejde og hvordan unge oplever fagbevægelsen og fagligt arbejde samt hvilke holdninger til og forestillinger om fagbevægelsens interessevaretagelse og politikudvikling unge har. Uagtet det naturligvis har en vis betydning for rækkevidden og generaliserbarheden af mine analyser, at de er baseret på særlige udvalgte grupper af unge LO-medlemmer.

## II. Unges faglige og politiske orienteringer i et medlemshvervningsperspektiv

I foråret 1999 blev der til det samarbejde Finn M. Sommer og jeg havde med Esbjerg Højskole om evaluering og udvikling af Mindscope, knyttet yderligere et undersøgelses- og udviklingsprojekt: ”Unges holdninger og orienteringer som udgangspunkt for organisering og medlemshvervning”.

Dette projekt omfattede dels en [bredere kvalitativ undersøgelse af unges organisationsarbejde og orienteringer](#), [dels udvikling af et forsøgs kursus og undervisningsmateriale for de aktører i fagbevægelsen og det faglige ungdomsarbejde, der arbejder med organisering af og kontakt til unge i fagbevægelsen](#) (jf. Nielsen og Sommer 1999). Baggrunden for projektet var, at LO i 1999 besluttede at iværksætte en 4-årig medlemshvervningskampagne frem til 2003 (jf. LO 1999a). FIU fik til opgave [at undersøge og behandle, hvordan fagbevægelsen og den interne uddannelse kunne få tillidsvalgte til at prioritere medlemshvervning og -kontakt højere](#). På baggrund af [Esbjerg Højskoles erfaringer, som ansvarlig for Mindscope](#), [godkendte FIU et forslag fra Esbjerg Højskole om i samarbejde med RUC at lave et projekt, der særligt drejede sig om unge og faglig organisering](#).

Slettet: r

Slettet: med kontakt til og organisering af unge

Slettet: (EH)

Undersøgelsesdelen af ”Unges holdninger og orienteringer...” har været tilrettelagt som en kvalitativ undersøgelse, der primært baserer sig på en række livshistoriske interview med unge LO-medlemmer eller potentielle LO-medlemmer, der er aktive i organisationsarbejde i og uden for fagbevægelsen. Undersøgelsen blev metodisk tilrettelagt således, at interviewene kunne indtænkes som empiri i afhandlingen. Det er disse interviews, fremstillingerne og analyserne af de aktive unge i kapitel 4 og kapitel 5 er baseret på.<sup>27</sup> Mere om udvælgelsen og sammensætning af interviewpersoner og interviewenes form og metode i det nedenstående.

### Livshistoriske interviews med unge organisationsaktive

Interviewundersøgelsen er baseret på en række livshistoriske interview med unge, der er aktive i forskellige former og typer af organisations- og foreningsarbejde såvel inden for som uden for LO. Valget af den livshistoriske metode er begrundet med, at det er en metode, der potentielt giver gode muligheder for dybereliggende at undersøge sammenhænge mellem unges engagement i forskellige typer af organisationer og deres opvækst, skolegang, uddannelser, fritidsinteresser og erhvervsbiografier. Endvidere er det en metode, der tillader den interviewede at tale frit og selv angive sine motiver.

Interviewene er foretaget fra starten maj 1999 til slutningen af september 1999. I henhold til aftalen med Esbjerg Højskole var det planlagt, at der skulle gennemføres 8-10 interview, der skulle sammensættes efter en række nøjere fastlagte kriterier.

<sup>27</sup> Interviewene spiller også en væsentlig rolle i projektets udviklingsdel. Undervisningsmaterialet Finn M. Sommer og jeg har skrevet, der består af undervisningshæftet ”Du kan lide at spille fodbold, jeg kan lide at lave fagforeningsarbejde – Fortællinger om unges holdninger til organisationsarbejde” (Nielsen og Sommer 2000c) og en vejledning til hæftet (Nielsen og Sommer 2000d), er baseret på 4 aktive unges fortællinger om deres organisationsarbejde og liv. Vi har desuden i samarbejde med Mindscope-sekretariatet været med til at udvikle og undervise på et forsøgs kursus for valgte og ansatte i [fagbevægelsen og det faglige ungdomsarbejde, der har til hensigt at kvalificere fagbevægelsens organisering og kontakt med unge](#). Forsøgs kurset blev afholdt i foråret 2000. Undervisningsmaterialet indgik som et centralt indhold i kurset.

Slettet: r

## Kriterier for valg af personer til interview

For det første var det tilstræbt, at de unge aktive skulle være medlemmer af LO eller tilhøre gruppen af potentielle medlemmer, da de således ville være af interesse for fagbevægelsen og dens organisationsarbejde. Dernæst var vi interesserede i at udvælge og interviewe unge med forskellige 'politiske biografier' – og dermed bærere af forskellige sociale, politiske og faglige (aktiv)erfaringer og fremtidsperspektiver. Derfor er der blevet interviewet unge, der har aktivitetserfaringer fra forskellige foreninger, organisationer og bevægelser. Nedenfor præciseres kriterierne for udvælgelsen af interviewpersonerne:

**Aktiviteter:** Vi har særligt tilstræbt at dække et bredt spektrum af aktivitetsfelter og aktivitetstyper. Denne udvælgelse er defineret af interessen for at undersøge *politiske biografier* eller *latente politiske biografier*, men rækker også udover det snævert politiske ved f.eks. at dække frivilligt foreningsarbejde i spejderbevægelsen og i en humanitær organisation. Den tilstræbte spredning i en række forskelligt foreningsarbejde og forskellige former for aktiviteter var bl.a. begrundet i en interesse for at finde forskellige motivationer blandt unge for at være engageret i forenings- og bevægelsesarbejde: Blandt de *fagligt aktive* har vi været interesserede i at interviewe unge, der er aktive i forskellige dele af og interesseret i forskellige aktiviteter i fagbevægelsen og det faglige arbejde (f.eks. tillidshvervsarbejde på arbejdspladsen, fagligt ungdomsarbejde i forbund og lokalafdelinger og jobpatrulje-aktiviteter). I afdækningen af de *politiske aktive* unge har vi villet dække det politiske spektrum bredt ved at interviewe unge, der er aktive i forskellige politiske ungdomspartier og -organisationer (DSU, VU, Rebel og Europabevægelsen). Endelig har vi også forsøgt at dække *andre former for socialt forenings- organisationsarbejde* arbejde ved at ville interviewe en ung aktiv fra en humanitær organisation (Mellemfolkeligt Samvirke), fra spejderbevægelsen (KFUM) og for nye former for organisationer som Frontløberne og Økologiske Igangsættere.

**Medlemmer og potentielle medlemmer af LO inden for forskellige brancher:** Da udgangspunktet for undersøgelsen var medlemsorganisering udelukkede det umiddelbart de unge, som befandt sig i sammenhænge, hvor de ikke var (potentielle) medlemmer af LO. Det vil f.eks. sige, at vi *ikke* har været interesserede i at interviewe unge, som går på universitetet uden erhvervsarbejde eller som ikke har erhvervsarbejde af et omfang og/eller inden for et område, som er dækket af en overenskomst inden for LO-området. Vi har i vores udvælgelse tilstræbt en spredning i de unges branchetilhør og erhverv. Derfor har vi tilstræbt at finde unge ansat inden for såvel servicefag som industrifag og ufaglærte som faglærte områder samt såvel offentligt som privat ansatte unge. Det skulle også sikre, at vi fandt unge med forskellige typer arbejdspladserfaringer, og dermed også forskellige ønsker til fagbevægelsens interessevaretagelse.

**Alder:** Vi har tilstræbt en vis spredning i alder. Unge er i undersøgelsen defineret som personer med en minimumsalder på 18 år og en maksimumalder på 30 år. Maksimumalderen blev sat til 30 år, fordi det er den alder, fagbevægelsen normalt sætter som maksimumalder for *ungdomsarbejde*. Det primære aldersinterval for interviewede er dog forsøgt lagt i midten af 20'erne, da vi var interesserede i unge, der havde erfaring fra organisationsarbejde. I realiteten er der altså tale om *unge med en vis modenhed*, dvs. de forventes at have både et nutids- og et fremtidsperspektiv med de aktiviteter (arbejde, uddannelse og fritidsliv), de har i deres hverdag. Og der er tale om "*unge voksne*", især når vi taler om den sidste halvdel af aldersintervallet.

**Køn – både mænd og kvinder:** I sammensætningen af interviewpersoner tilstræbte vi at interviewe både kvinder og mænd. Hermed ville det principielt være muligt at undersøge og eventuelt generere hypoteser om forhold i unges arbejds- og organisationsliv, der kunne tænkes at være særligt afhængigt af køn. I sammensætningen af køn og arbejdsområder har vi også tænkt vores cases i forhold til kønssegmenteringen på arbejdsmarkedet. Dermed ikke sagt at kønsfordelingen er eller tilstræber en direkte afspejling af arbejdsmarkedets kønssegmentering.

**Geografisk spredning:** Vi har tilstræbt en geografisk spredning, dvs. at interviewe unge fra såvel land som by, mindre som større byer og fra forskellige regioner af Danmark. Det er sket ud fra en betragtning om, at der formentligt både vil være en stor forskel på de unges livshistorier og deres organisationserfaringer alt efter, hvor i landet de kommer fra. Der er f.eks. en del variation i forskellige organisationers og foreningers antal af medlemmer og aktive, deres grad af aktivitet og deres betingelser for at lave aktiviteter regionalt set. I fagbevægelsen er der regionalt set også stor forskel på det lokale ungdomsarbejdes aktivitetsniveau og organisering.

### **Sampling: Sammensætning og hvordan har jeg fundet frem til de interviewede**

Udvælgelseskriterierne dannede grundlag for at sammensætte en tilstræbt sampling på 12 aktive unge, hvilket vi formodede ville være nok til at sikre minimum 8 interviews. Samplingen blev sammensat ud fra en betragtning om, hvilke aktive unge det ville være interessant (hypotetisk sammensatte) og muligt (pragmatisk-realistisk) at interviewe. Den kvalitativt udvalgte sampling af aktive unge er blevet brugt som søgemodel til at opdage og blotlægge så mange forskellige kvaliteter som muligt ved unges holdninger til, motiver for og interesse i engagement og aktivitet. I en kvalitativ undersøgelse er den efterstræbte bredde således ikke overladt til tilfældet (jf. Eneroth 1984), men derimod indeholdt i spredningen inden for de enkelte kriterier (f.eks. regional spredning eller spredning i branchetilørsforhold) og sammensætning på tværs af kriterierne (f.eks. en kvinde, fra en bestemt region i landet, arbejdende inden for en bestemt branche).

Fra min deltagelse i LO's ungdomsindsats Mindscope havde jeg allerede på forhånd kendskab til mange fagligt aktive unge. De to deltagere på uddannelsen Grænseland: *Jørgen* og *Lotte*, som jeg valgte til mine interview kendte jeg således i forvejen. Jeg vidste, at de hver især havde et par interessante, men også meget forskellige faglige baggrunde og historier at fortælle om. For de andre aktive unge var det i en vis forstand en hypoteseafprøvning at finde ud af, om de var til at lokalisere. Eksempelvis mente vi, at det ville være muligt at finde en ung nordjysk kvinde på 25-26 år, der var faglig aktiv i KAD og som havde ufaglært industriarbejde, dvs. som vi formodede ikke havde en erhvervsuddannelse. Via henvendelse til ungdomskonsulenten i KAD lykkedes det at finde en aktiv, *Helle*, der umiddelbart indfriele vores kriterier. Men i flere af de konkrete livshistorier tegnede der sig et mere komplekst billede af og dermed brød med vores forudfattede billede af de interviewedes livshistorie. Det gjaldt også vores unge aktive KAD'er, der arbejdede som ufaglært inden for fiskeindustrien. Hun viste sig at være uddannet som laborant, men havde ikke kunnet få arbejde inden for sit fag. Livshistorier som denne kan nok ikke give et billede af den typiske aktive unge i KAD, men det fortæller f.eks. konkret om, hvordan geografi kan spille ind på unges (manglende) muligheder for et arbejdsliv, der svarer til deres uddannelseskvalifikationer og forestillinger. Og en historie som denne kan også pege på et stigende behov for kvalifikationer hos de aktive, hvis de gerne vil begå sig fagligt og især politisk i organisationsarbejde i dag – og fremover.

Kontakten til de aktive er enten kommet i stand gennem personlige kontakter til ledere eller de aktive selv i forskellige organisationer. Eller kontakten til de aktive er blevet formidlet via (gentagne) officielle henvendelser til organisationer og foreninger, hvor jeg kort har redegjort for undersøgelsen og spurgt om de kunne være behjælpelige med at finde en aktiv ung, der passede på de opstillede kriterier. Herefter har jeg både skriftligt pr. brev eller e-mail og telefonisk lavet interviewaftaler med de enkelte aktive, hvor jeg har fortalt, at jeg var ved at lave en undersøgelse om aktive unges interesser og livsorienteringer, og at jeg gerne ville interviewe dem i den forbindelse samt at de skulle være interesserede i at fortælle om dem selv og deres liv (f.eks. om deres opvækst, uddannelse, arbejde og fritid).

Det lykkedes at træffe aftale om 10 interviews, der i store træk passede på samplingens kriterier, hvoraf de 9 interviews blev gennemført. I et tilfælde udeblev en af de aktive unge fra det aftalte interview – ikke bare én, men to gange. I afhandlingen har jeg valgt at bruge 8 af interviewene, dvs. alle interview på nær ét. Denne udeladelse af et interviews skyldtes, at den interviewede viste sig ikke at leve op til det centrale kriterium om at være aktiv i forenings- og organisationsarbejde, men viste sig at være i aktivering i den pågældende organisation. De 8 aktive unge, som jeg har interviewet er følgende (navnene er opdigtede):

1. *Lotte*: 26-årig kvinde, fagligt aktiv i HK-ungdom og Agenttjenesten. Kontoruddannet. Arbejder på kontor i DSU. Deltager på Grønland. Bosat i Roskilde Amt.
2. *Jørgen*: 31-årig mand, fagligt aktiv i Dansk Funktionær Forbund. Udlært tarmrenser, men arbejder som vagt på et slot inden for Slots- og Ejendomsstyrelsen. Deltager på Grønland. Bosat i større Nordsjællands by.
3. *Louis*: 23-årig mand, politisk aktiv i DSU og fagligt aktiv i LO-Ungdom. Uddannet svejser og arbejder på Lindø-værftet. Bosat i Odense.
4. *Helle*: 26-årig kvinde, fagligt aktiv i KAD-ungdom. Arbejder som ufaglært i fiskeindustrien, men uddannet laborant. Bosat i mindre by i Nordjylland.
5. *Signe*: 26-årig kvinde, aktiv i Mellemfolkeligt Samvirke (MS). Uddannet socialrådgiver. Arbejder som socialrådgiver i nordjysk provinsby. Ikke medlem af LO-forbund, men aktiv i Socialrådgivernes fagforening (sidder i internationalt udvalg). Bosat i Ålborg.
6. *Nanna*: 23-årig kvinde, aktiv i Rebel. Arbejder som pædagogmedhjælper, men ikke medlem af en fagforening (PMF). Bosat i København.
7. *Lars*: 28-årig mand, aktiv KFUM-spejder. Uddannet og arbejder som bager. Ikke medlem af fagforening. Bosat i nordjysk provinsby.
8. *Marianne*: 25-årig kvinde, aktiv i Venstres Ungdom (VU). Kontoruddannet, men arbejder som ufaglært i en medicinalvirksomhed. Medlem af Den Kristelige Fagbevægelse, men har været medlem af HK. Bosat i Odense

Det ses ud af den konkrete og endelige sampling, at jeg har på nogle punkter har haft et udøget og aktivt forhold til udvælgelseskriterierne, hvor jeg har valgt at gå efter den gode historie og 'de særpregede' tilfælde, fordi det kan åbne øjnene for noget nyt og noget andet end det allerede kendte. Med andre ord tilkendes det særlige en eksemplarisk værdi (Eneroth 1984). Jeg har valgt at

interviewe en aktiv i det faglige ungdomsarbejde *Jørgen*, der var 31 år, hvilket vil sige en smule ældre end den opstillede definition i kategorien. En begrundelse herfor var, at jeg fra min deltagelse i Grænseland vidste, at *Jørgen* havde en spændende historie, hvor han efter at have været tillidsrepræsentant på sin arbejdsplads i flere år, bliver aktiv i det faglige ungdomsarbejde i en alder af 30 år, hvor de fleste andre ville være på vej ud af det eller allerede have forladt det. Det er interessant, at der eksisterer aktive med et sådant forløb som *Jørgen*, der kan fortælle om forskellige motiver for at være fagligt aktiv og om både vanskeligheder og muligheder i det faglige arbejde. Et andet eksempel på denne tilgang er, at jeg har interviewet en aktiv ung kvinde i MS, der ikke arbejder inden for LO-området, men FTF-området. I den tilstræbte sampling havde jeg prøvet at få fat i en ung aktiv, der var offentligt ansat og som arbejdede inden for enten sundhedssektoren eller den sociale sektor. *Signe* passede på alle disse kriterier og var desuden fagligt aktiv i Dansk Socialrådgiverforening, men altså bare ikke ansat indenfor LO-området. I den forstand har jeg også rettet mig efter, hvad der praktisk har kunnet lade sig gøre indenfor undersøgelsesprojektet tidsramme. Men samtidigt fastholdt jeg valget ud fra flere betragtninger. For det første kunne det være interessant at interviewe en aktiv ung, der havde en anden uddannelsesbaggrund og arbejdspladserfaring, og dermed måske andre kvalifikationer at trække på i sit foreningsarbejde. For det andet kunne det være interessant at få indblik i unges faglige arbejde inden for FTF-området og sammenligne det med unge aktives aktiviteter inden for LO-området. Endelig kunne tilbagemeldingerne fra MS og et par tilsvarende humane organisationer tyde på, at disse organisationer især havde unge (kvindelige) aktive, der var gymnasieelever og studerende ved mellem- og længerevarende læreanstalter samt naturligvis mellem- og længerevarende uddannede. Måske kunne det indikere, at der var nogle kønsmæssige, sociale og kvalifikationsmæssige forskelle på de aktive unge inden for forskellige typer af foreningsarbejde. Denne diskussion er dog ikke blevet udfoldet dybere i afhandlingen.

## Interviewenes metode

Undersøgelsen er baseret på livshistoriske interview med samplingens unge aktive. Interviewene er med inspiration fra den tyske biografi-forsker Fritz Schütze metodisk forsøgt tilrettelagt som spontane ikke-tematiserede fortællinger eller autobiografiske spontanfortællinger, som er den definition Schütze benytter (jf. Schütze 1983 og 1984, Alheit 1994 og 1994a, Andersen og Larsen 2001 og Andersen, Jensen og Sommer 2000). Jeg har interviewteknisk tilstræbt at interviewe efter denne metode og den skabelon Schütze opstiller for den autobiografiske spontanfortælling (Schütze 1984). Denne metode er valgt, fordi det principielt er en interviewmetode, hvor der kan fremdrages subjektive aspekter af det, interviewpersonerne finder har betydning og er vigtigt for dem at fortælle. Jeg har derfor i mine interviewaftaler både ved den første henvendelse og ved selve interviewet lagt stor vægt på, at de unge var interesserede i at ville fortælle om deres eget liv, og at de var indforståede med interviewmetoden.

Udgangspunktet for det livshistoriske interview er, at interviewpersonen (den aktive unge) opfordres til så ligefremt som muligt at fortælle om sin livshistorie, som vedkommende har oplevet den, dvs. komme med sin autobiografiske spontanfortælling. For at interviewet skal være et vellykket (autobiografisk) interview er det centralt, at interviewpersonen accepterer at erindre og genfortælle sine erfaringer, som de erindres i den spontane fortællings forløb. Det vil sige uden på forhånd at have gjort sig overvejelser om, hvordan fortællingen skal forløbe (Andersen, Jensen og Sommer 2000: 70). Alligevel kan der være en risiko, at interviewpersonen forsøger at fortælle om og rette interviewet ind efter det, de tror interviewer er interesseret i (jf. Ulriksen 1996: 59 ff.) – i

mit tilfælde deres organisations- og bevægelsesarbejde – frem for at tale bredt og åbent om deres liv og orienteringer. Jeg har ved selve interviewets begyndelse derfor fortalt og forsikret de unge aktive om, at jeg sidst i interviewet ville vende tilbage til deres konkrete organisationsarbejde og deres erfaringer hermed – og at de således ikke behøvede at fokusere specielt derpå. Denne forsikring om, at interviewet vil komme ind på deres organisationsaktivitet er en modforestilling om, at de aktive vil orientere livshistorien i retning af deres aktivitet (Ulriksen 1996).

## Interviewskabelon

Schütze opstiller en relativ fast skabelon (Schütze 1983 og Andersen og Larsen 2001), der strukturerer den autobiografiske spontanfortælling i tre faser. Denne skabelon har jeg efterstræbt at følge i interviewene med de unge aktive (se nedenstående boks).

### Schützes skabelon for den autobiografiske spontanfortællings tre faser

1. Den autobiografiske begyndelsesfortælling: Den interviewede fortæller (på baggrund af en opfordring fra forskeren) sin selvoplevede livshistorie. Det er intentionen, at forskeren ikke afbryder den interviewede, hvis interviewet har personens faktiske livshistorie som genstand. Det gælder om at lytte engageret, interesseret og med forståelse til fortællingen. Denne afbrydes kun, hvis den er direkte uforståelig. Det optimale er at fortællingen først afbrydes efter koda, dvs. når fortællingen er fortalt til ende, f.eks. udtrykt ved *"Så ved jeg ikke lige, hvad jeg skal fortælle"* eller *"Ikke meget, men det var det jeg havde"*.
2. Udfoldelse af det tangentielle fortællepotentiale: Forskeren opfordrer gennem udfoldende spørgsmål, den interviewede til at udarbejde tværgående fortællelinier, de steder hvor fortællingen har været afkortet af en eller anden grund (f.eks. på grund af manglende vigtighed, manglende plausibilitet, smertelige begivenheder eller hændelsesforløb der er svært gennemskueligt for den interviewede). Det pågældende sted refereres efter hukommelsen og der spørges narrativt til uddybningen, f.eks. *"Kan du fortælle videre herfra?"*, *"Hvad skete der så?"*.
3. Abstraherende beskrivelse og argumentation: Forskeren opfordrer den interviewede til at beskrive specifikke tilstande, gentagne forløb og systematiske sammenhænge – både på grundlag af beskrivelser i fortællingen og teoretiske hvorfor-spørgsmål. Derved udnyttes fortælleren som ekspert på at tolke sit eget liv, følelser og erfaringer.

Schützes faseinddeling refereres her efter:  
*Bilag 2: Teoretiske og metodologiske overvejelser i Andersen, Jensen og Sommer 2000.*

Gennemgås de tre faser, som skitseret, er det Schützes opfattelse, at det potentielt vil være muligt at få en autentisk reproduktion af den interviewedes erfaringer i et fortids-, nutids- og fremtidsperspektiv (Schütze 1983 og Andersen og Larsen 2001), der rummer både den biografiske dybde i det fortælleren har oplevet og bredden i de historiske sociale og kollektive sammenhænge, der var og er forbundet med oplevelsen.

Selvom jeg stiller mig tvivlende over for, hvorvidt en autobiografisk fortælling kan (gen)skabe denne autentiske reproduktion af personers erfaringer, ser jeg det som en god interviewmetode. I mit tilfælde har den været brugbar til at få mine organisationsaktive unge til at fortælle om dem selv og hvad der har betydning for dem i deres liv og organisationsarbejde samt give mig mulighed for at kunne spørge ind til de motiver, holdninger, orienteringer og perspektiver, som de giver udtryk for i deres fortællinger. Den livshistoriske interviewmetode giver mulighed for at komme i dybden med at afdække nogle orienteringer, erfaringer og værdier blandt unge, der ikke er mulige at afdække ved spørgeskemaundersøgelser og mere traditionelle interviewformer, hvor spørgsmålene i en vis forstand har sat rammen for svarenes udfoldelse. For mig at se har metoden også det demokratiske perspektiv, at det er den interviewede, der i væsentlig grad kommer til orde både som fortæller, men også som den der er ”ekspert” på sit eget liv.

Mine erfaringer med interviewmetoden er, at den har fungeret godt. Det er lykkedes at følge faseinddelingen relativt stringent, hvad der har givet mig nogle lange og indholdsrige fortællinger om de unges aktivitet og liv. Varigheden af interviewene har været mellem 2 ¾ - 4 timer. Alle interview er indspillet på bånd. Interviewene er enten foregået i de unges hjem eller i et lokale hos den organisation, hvor de er aktive. Selvom et interview og det at blive optaget på bånd i udgangspunktet er en kunstig samtalsituation, er det min oplevelse og vurdering, at de aktive har talt ganske frit og oprigtigt om deres livshistorie og organisationserfaringer.

### **Hvad interviewene kan fortælle om unges engagement og aktivitet**

I udgangspunktet tolkes de enkelte livshistoriske interview som biografibærende enkeltcases, der undersøger de unges aktives motiver til, erfaringer og perspektiver med organisations- og bevægelsesarbejde samt hvilke sammenhænge der er til deres orienteringer og livsperspektiver generelt. De livshistorier og fortællinger som min undersøgelse, gennem de livshistoriske interview med de aktive, bygger på, kan ikke verificeres og gøres generaliserbare i en traditionel forstand, hvilket heller ikke er ambitionen. De er generaliserbare i forhold til teoretiske antagelser – ikke i forhold til population. De kan og skal ikke give et statistisk billede af, hvordan unge aktive er eller hvordan unge er i dag. Men de unge som fortæller (deres livshistorie) deler en række fælles livsperspektiver med andre aktive unge og ungdomsgruppen i bred forstand: De er opvokset under fælles samfundsmæssige og kulturelle betingelser, og de befinder sig i en særlig fase af livet præget af brud og valgsituationer, hvor det bl.a. handler om at stå på egen ben og skabe et voksenliv. Derfor kan et begrænset antal livshistoriske interviews anvendes til forsøgsvis generaliseringer ved, at de – på baggrund af de konkrete analyser – kan rejse hypoteser og opstille søgemodeller for, hvad der *kan* skabe aktivitet og engagement i organisationsarbejde blandt unge og hvor der *synes at være* interessante undersøgelsesfelter. Et formål med analysen af de livshistoriske interview har været at pege på mulige motiver til og svar på, hvad der skaber unges engagement i forskellige organisationer (f.eks. hvad får de aktive ud af det personligt og socialt) og hvilke sammenhænge der er mellem engagement i forskellige typer af organisationer og unges livshistorier.



## Referencer

- Alheit, Peter 1994: *Zivile kultur*. Campus Verlag, Frankfurt/New York.
- Alheit, Peter 1994a: *Taking the knocks. Youth unemployment and biography – a qualitative analysis*. Cassell, London.
- Andersen, Anders Siig 1996: *Tolkning og erfaring – om nogle præmisser for erfaringstolkning i undervisning og for tolkning af erfaringsorienterede undervisningsforløb*. Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter.
- Andersen, Anders Siig, Henning Salling Olesen, Finn M. Sommer og Kirsten Weber 1993: *En oplevelse for livet – en undersøgelse af Fagbevægelsens Interne uddannelser*. Skriftserie fra Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen nr. 15. Roskilde Universitetscenter.
- Andersen, Anders Siig og Kirsten Larsen 2001 (Upubl.): *Det narrative livshistoriske interview – En introduktion til Fritz Schützes metodologiske arbejde*. Livshistorieprojektet, oktober 2001. Roskilde Universitetscenter.
- Andersen, Anders Siig, Signe Mette Jensen og Finn M. Sommer 2000: "Kontorarbejde og statslig modernisering – læring i organisationer og betingelser for efterspørgsel af uddannelse" i Henning Jørgensen (red.) *Voksenuddannelsens kvalificering – indsigter fra en prakselogisk orienteret forskningsindsats*. Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet (CARMA).
- Andersen, Johannes, Ann Dorthe Christensen, Kamma Langberg, Birte Siim og Lars Torpe 1993: *Medborgerskab, Demokrati og Politisk deltagelse*. Systime.
- Andersen, Johannes 1994: "Politik i hverdagen – om modernitet, politisk kultur og hverdagskulturer" i Johannes Andersen og Lars Torpe (red.) *Demokrati og politisk kultur – rids af et demokratisk medborgerskab*. Systime.
- Andersen, Johannes 2000: "Unge valgdeltagelse" i Gritt Bykild (red.): *Når unge udfordrer demokratiet. Dokumentation og debat*. Roskilde: Roskilde Universitetsforlag 2000.
- Andersen, Johannes 2000a: "Bare der ikke går politik i den – men hvordan deltager unge så i demokratiet" i Gritt Bykild (red.): *Når unge udfordrer demokratiet. Dokumentation og debat*. Roskilde: Roskilde Universitetsforlag 2000.
- Andersen, Svend Aage 1997: *Arbejderkultur i velfærdssamfundet*. SFAH. Skriftserie nr. 39.
- Andersen, Vibeke, Tania Christensen, Marie-Louise Sederberg og Finn M. Sommer 2000: *Tillidsvalgte under krydspres – undersøgelse af udviklingstendenser i tillidsvalgtes funktion på private og offentlige arbejdspladser*. Roskilde Universitetscenter.
- Baethge, Martin, B. Hantsche, W. Pelull og U. Voskamp 1988: *Jugend, Arbeit und Identität*. Opladen.
- Baethge, Martin 1994: *Arbejde og identitet hos unge*. I: Birger Steen Nielsen m.fl. (red.): *Arbejde & subjektivitet – en antologi om arbejde, køn og erfaring*. Skriftserie fra Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen nr. 26. Roskilde Universitetscenter.
- Beck, Ulrich 1997: *Risiko og frihet*. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

- Beck, Ulrich 1997a: *Risikosamfundet. På vej mod en ny modernitet*. Hans Reitzel, København.
- Bering, Ida, Jens Christian Nielsen og Finn M. Sommer (red.) 2000: *Ude af trit – forandringer i arbejdsliv og fagforeningsuddannelse*. Roskilde Universitetsforlag.
- Bering, Ida og Finn M. Sommer 1997: *Underviser i fagbevægelsen – kvalifikationsbaggrund og behov for efteruddannelse*. Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter.
- Bild, Tage, Henning Jørgensen, Morten Lassen og Morten Madsen 1993: *Fællesskab og forskelle*. Sammenfatningsrapport fra APL-projektet. CARMA, AUC, Aalborg.
- Bild, Tage, Henning Jørgensen, Morten Lassen og Morten Madsen 1993a: *Sikke nogen typer...* Rapport over en interviewundersøgelse blandt medlemmer af LO-forbundene. APL-projektet. CARMA, AUC, Aalborg.
- Bild, Tage og Morten Madsen 1994: *De unges syn på arbejdsliv og politik – analyse på baggrund af APL-datamaterialet*. Arbejdsrapport nr. 6. Institut for Statskundskab, Københavns Universitet.
- Bilfeldt, Annette og Christian Helms Jørgensen 1996: *Et bedre arbejdsliv. Medlemsundersøgelse 1996 for Nærings- og Nydelsesmiddelforbundet*. Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter.
- Bjurström, Erling 1997: *Högt & lågt – smak och stil i ungdomskulturen*. Boréa.
- Boal, Augusto 1980: *For et frigørende teater*. Drama, Gråsten.
- Bourdieu, Pierre 1995: "Den biografiske illusion" i *Social Kritik* nr. 36, april 1995. Selskabet til fremme af Social Debat.
- Broadly, Donald 1991 [1990]: *Sociologi och Epistemologi*. HLS Förlag, Stockholm.
- Bruhn, Anders 1999: *Individualiseringen och det fackliga kollektivet. En studie av industritjänstemäns förhållningssätt till facket*. Örebro universitet.
- Bunar, Nihad og Mats Trondman (red.) 2001: *Varken ung eller voksen*. Atlas, Stockholm.
- Bykilde, Gritt (red.) 2000: *Når unge udfordrer demokratiet. Dokumentation og debat*. Roskilde: Roskilde Universitetsforlag 2000.
- Bynner, John 1997: "Agenda for youth research in the next century: a British perspective" i *Young – Nordic Journal of Youth Research*, volume 5, number 4, December 1997.
- Børsch, Hanne og Annemette Egerod Israelsen (red.) 2001: *Foreningslivet i Danmark – nye vilkår i en zappertid*. Landbrugets Oplysnings- og Kursusvirksomhed (LOK).
- CASA 1994: *Medlemmernes mening om SiD*. Center for Alternativ Samfundsanalyse.
- Cohn, Ruth C. (udateret.): *Metoden om tema-centreret interaktion – fra gruppeterapeuter til undervisere*. Oversættelse af Leila Barasinska, KAD.
- Courage/BDDP 1997 (august): *Oplæg til profilering og markedsføring af 'Det lærende ungdomsarbejde'*.
- Damkjær, Niels 2001: *Lystens regnbue – Boals metode for teater og terapi*. Drama, Gråsten.

- Drud, Christina 2001: "Færre unge – også i SiD". Artikel i *Fagbladet* d.9.8. 2001. Specialarbejderforbundet i Danmark.
- Dunn, Rie 1998: "Mig og mine". Artikel i *Delta*, december 1998. HK Danmark.
- Eneroth, Bo 1984: *Hur mäter man "vackert"? – grundbok i kvalitativ metod*. Stockholm, Akademilitteratur.
- FIU 1995: *Nye udfordringer*. Fagbevægelsens Interne Uddannelser.
- FIU 1997: *Det lærende ungdomsarbejde – et forslag til handlingsplan for FIU's ungdomsindsats indtil år 2000*. Styregruppen for FIU's ungdomsindsats indtil år 2000. Fagbevægelsens Interne Uddannelser. Landsorganisationen i Danmark.
- FIU 1999: *Kursusstatistik 1999*. Fagbevægelsens Interne Uddannelser. Landsorganisationen i Danmark.
- Flyvbjerg, Bent 1991: *Rationalitet og Magt. Bind 1: Det konkrete videnskab*. Akademisk Forlag.
- Furlong, Andy og Fred Cartmel 1997: *Young people and social change. Individualization and risk in late modernity*. Open University Press.
- Furlong, Andy og Fred Cartmel 1997a: "Risk and uncertainty in the youth transition" i *Young – Nordic Journal of Youth Research*, volume 5, number 1, February 1997.
- Goul Andersen, Jørgen, Lars Torpe & Johannes Andersen 2000: *Hvad folket magter. Demokrati, magt og afmagt*. Jurist- og økonomforbundet, København.
- Gudmundsson, Gestur 1992: *Ungdomskultur – som overgang til lønarbejde*. Forlaget sociologi, København.
- Gudmundsson, Gestur 2000: "Youth Research at Crossroads: Sociological and Interdisciplinary Youth Research in the Nordic Countries" I *Journal of Youth Studies*, volume 3, number 2, June 2000. Carefax Publishing.
- Hansen, Erik Jørgen 1997: *Perspektiver og begrænsninger i studiet af den sociale rekruttering til uddannelserne*. Bind 97:17. Socialforskningsinstituttet, København.
- Hansen, Erik Jørgen 1998: "Sociale klasser og social ulighed" i Heine Andersen (red.): *Sociologi – en grundbog til et fag*. Hans Reitzel, København.
- Hansen, Leif og Finn M. Sommer 2000: "Denmark" i Jeff Bridgford og John Stirling (ed.) *Trade Union Education in Europe*. European Trade Union College (ETUCO).
- Hansen, Sanne Kjær 1999: "Fremtidens fagbevægelse er sårbar". Artikel i *Agitatoren* oktober 1999. Landsorganisationen i Danmark.
- Harrits, Kirsten m.fl. 1983: *Vi vil ikke nøjes med ord*. Faglig Ungdom.
- Harrits, Kirsten Folke og Ditte Scharnberg 1986: *Undervejs – 15 fortællinger om fællesskab*. Husets Forlag, Århus.

- Hermansen, Katrine og Hans Stavnsager (red.) 2000: Fællesskab gi'r mening. Dansk Ungdoms Fællesråd 1940-2000. Dansk Ungdoms Fællesråd.
- Hirschman, Albert O. 1970: Exit, voice, and loyalty. Responses to decline in firms, organizations, and states. Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Hochschild, Arlie Russell 1997: *The time bind – when work becomes home and home becomes work*. Metropolitan Books, New York.
- Høgh, Lars 1996: *Evaluering på forsøgsuddannelsen "Stifinder" fra Esbjerg Højskole*. Esbjerg Højskole.
- Illeris, Knud, Noemi Katznelson, Birgitte Simonsen og Lars Ulriksen 2002: *Ungdom, identitet og uddannelse*. Center for Ungdomsforskning. Roskilde Universitetsforlag, Frederiksberg.
- Jensen, Carsten Strøby, Steen E. Navrbjerg og Nikolaj Lubanski 1998: *Fremtidens tillidsrepræsentant – arbejdsplads, politik og solidaritet*. Tillidsrepræsentantundersøgelsen 1998. Landsorganisationen i Danmark, København.
- Jensen, Carsten Strøby, Steen E. Navrbjerg, Nikolaj Lubanski, Jesper Due og Jørgen Steen Madsen 1999: *Tillidsrepræsentanten i tal – En spørgeskemaundersøgelse af tillidsrepræsentantens arbejdsvilkår og holdninger*. Tillidsrepræsentantundersøgelsen 1998. Landsorganisationen i Danmark, København.
- Jensen, Ulla Højmark 2001: *Man skal være sig selv – teoretisk og empirisk belysning af unges politiske univers*. Ph.d.-afhandling. Institut for Statskundskab, Københavns Universitet, februar 2001.
- Johansen, Arne 1998: "Tjekket fremtid? I Træ, Industri & Byg nr.1.
- Kjeldstadli, Knut 1997: "Solidaritet og individualitet" i Coninck-Smith, Rüdiger og Thing (red.) *Historiens kultur. Fortælling Kritik Metode*. Museum Tusculanums Forlag.
- Kjellberg, Anders 2001: *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. 2. omarb. uppl. Arkiv förlag, Lund.
- Kragh, Nina og Tonie Yde Mørch: "LO: A-Pressen skal klare sig selv". Artikel i *Politiken* d. 21.4.2001.
- Larsen, Lene og Kirsten Larsen 1997: *Produktionsskolen mellem uddannelse og arbejde*. Roskilde Universitetscenter.
- Larsen, Jørgen Elm 2000: "Klassebiografi og individuel biografi" i Jørgen Elm Larsen, Jens Lind & Iver Hornemann Møller (red.) *Konti[n]uitet og forandring. Kontinuiteter og forandringer i samfundets differentierings- og integrationsformer*. Samfundslitteratur, Frederiksberg.
- Laursen, Svend og Sven Mørch 1998: *Ung-til-Ung som pædagogisk metode*. Ungdomsringen, Vejle.
- LO 1995: *Vi bærer fremtiden i os – unge i fagbevægelsen*. LO's ungdomsstrategiudvalgs rapport til LO-kongressen 1995.
- LO 1999: *LO's Årsberetning 1998-99*. Landsorganisationen i Danmark.

- LO 1999a: *Organisationspolitiske udfordringer 1999-2003*. Landsorganisationen i Danmark.
- LO 2000: *LO-Dokumentation*. Nr. 1, 2000. Landsorganisationen i Danmark.
- LO 2000: *LO-Dokumentation*. Nr. 2, 2000. Landsorganisationen i Danmark.
- Lubanski, Nikolaj, Steen E. Navrbjerg og Carsten Strøby Jensen 1998: *Nye roller, ny viden – tillidsrepræsentanten og de fagpolitiske uddannelser*. Tillidsrepræsentantundersøgelsen 1998. Landsorganisationen i Danmark, København.
- Lubanski, Nikolaj, Carsten Strøby Jensen og Steen E. Navrbjerg 1999: *Tillidsrepræsentanten mellem krav og udfordringer. En analyse af tillidsrepræsentantuddannelse og fremtidige kompetencer*. Tillidsrepræsentantundersøgelsen 1998. Landsorganisationen i Danmark, København.
- Madsen, Morten 1997: *Demokrati og individualisering*. Institut for Statskundskab, Københavns Universitet.
- Madsen, Morten 2000: *Medlemmer i bevægelse 1992-2000 – LO-medlemmernes syn på fagforeningen*. I: LO: *LO-dokumentation*, nr. 1/2000. Landsorganisationen i Danmark.
- Madsen, Morten 2000a: *Fagbevægelsens rekrutteringsgrundlag – de ikke-organiserede lønmodtageres syn på fagforeningen*. I: LO: *LO-dokumentation*, nr. 1/2000. Landsorganisationen i Danmark.
- Madsen, Morten 2000b: *Tendenser i lønmodtagernes faglige organisation – Ansættelses- og organisationsforhold 2000*. I: LO: *LO-dokumentation*, nr. 2/2000. Landsorganisationen i Danmark.
- Mørch, Line Lerche 1998: *Fremtidens ungdomsskole*. Udviklingscenteret for folkeoplysning og voksenundervisning.
- Mørch, Sven og Svend Laursen 1998: *At lære at være ung – Modernitetens pædagogik*. Ungdomsringen.
- Nielsen, Birger Steen 2000: "Arbejde og demokrati – politisk dannelse i dag" i: Ida Bering, Jens Christian Nielsen og Finn M. Sommer (red.): *Ude af trit – forandringer i arbejdsliv og fagforeningsuddannelse*. Roskilde Universitetsforlag.
- Nielsen, Henrik Kaare 2001: "Fortælling identitet og dannelse" i *DPT* nr. 1. februar 2001. Det pædagogiske selskab og Pædagogisk Forum.
- Nielsen, Jens Christian 1998: *Sun-Raidet UTOPIA – evaluering af LO's sommerkursus for unge*. Roskilde Universitetscenter
- Nielsen, Jens Christian 1998a: *De Ensomme Ulve – undervisere og udviklere i FIU. Evaluering af Roskilde Højskoles forsøgsprojekt "Underviseruddannelse, udviklingsprojekter og Ledelse og Udvikling"*. Roskilde Universitetscenter
- Nielsen, Jens Christian 2000: *Unge i bevægelse – en udfordring for fagbevægelsen og dens ungdomsarbejde*. i: Ida Bering, Jens Christian Nielsen og Finn M. Sommer (red.): *Ude af trit – forandringer i arbejdsliv og fagforeningsuddannelse*. Roskilde Universitetsforlag.

- Nielsen, Jens Christian 1999: *Mindscope – det lærende ungdomsarbejde. En foreløbig evaluering af fagbevægelsens ungdomsindsats*. Roskilde Universitetscenter.
- Nielsen, Jens Christian og Finn M. Sommer 1999: *Unge holdninger til fællesskab, politik og fagligt arbejde – i et medlemshvervningsperspektiv*. Midtvejsrapport. Roskilde Universitetscenter.
- Nielsen, Jens Christian og Finn M. Sommer 2000: "Unge og fagbevægelse – Danmarks største ungdomsorganisation under forandring" i Gritt Bykilde (red.): *Når unge udfordrer demokratiet. Dokumentation og debat*. Roskilde: Roskilde Universitetsforlag 2000.
- Nielsen, Jens Christian og Finn M. Sommer 2000a: *Mindscope, det lærende ungdomsarbejde – evaluering af LO's og FIU's ungdomsindsats 1997-2000*. Roskilde Universitetscenter.
- Nielsen, Jens Christian og Finn M. Sommer 2000b: *Fjernundervisning som udfordring til fagforeningsuddannelse*. i: Poul Hansen, m.fl. (red.): *Erfaringer på spil – kortuddannede og IT*. Specialarbejderforbundet i Danmark.
- Nielsen, Jens Christian og Finn M. Sommer 2000c: *Du kan lide at gå til fodbold, jeg kan lide at lave fagforeningsarbejde – fortællinger om unges forhold til organisationsarbejde*. Esbjerg Højskole og Roskilde Universitetscenter.
- Nielsen, Jens Christian og Finn M. Sommer 2000d: *Undervisningsvejledning til 'Du kan lide at gå til fodbold, jeg kan lide at lave fagforeningsarbejde – fortællinger om unges forhold til organisationsarbejde'*. Esbjerg Højskole og Roskilde Universitetscenter.
- Olesen, Henning Salling 1990: "Bevægelse i fagbevægelsen – og hele livet!" i *Social Kritik* nr. 8, 2. årgang 1990.
- Olsén, Peter, Niels Møller og Nanette Juhler Hansen 1999: "Sociale og velfærdsmæssige konsekvenser af udviklingen af de menneskelige ressourcer (Farvel til solidariteten?)" i Helge Hvid (red.): *Ressourcer og velfærd i arbejdslivet*. SARA-programmets skriftserie, nr. 1. Kbh., Frydenlund.
- Persson, Anette (red.) 2000: "Alt eller inget" – om ungas syn på engagement och partipolitik. Rapport nr. 18. Ungdomsstyrelsen. Stockholm.
- Prakash, Thomas 2001: "Hollywood & holdninger". Artikel i *LO-magasinet* nr. 2, juni 2001.
- Ramsey, Anders 1994: "Individualiserad ojämlikhet – om Ulrich Becks individualiseringstese och dess relevans för ungdomsforskningen" i Fredrik Miegel og Thomas Johansson (red.) *Mardrömmar & Önskedrömmar. Om ungdom och ungdomlighet i nittitalets Sverige*. Brutus Östlings Bokförlag Symposion AB, Stockholm/Stehag.
- Savage, Mike 2000: *Class analysis and social transformation*. Open University Press, Buckingham.
- Scheuer, Steen 1998: *Tendenser i den faglige organisering frem imod år 2000*. Landsorganisationen i Danmark.
- Schütze, Fritz 1983: "Biographieforschung und narratives Interview" i *Neue Praxis* nr. 3, 1983.

- Schütze, Fritz 1984: "Kognitive Figuren der autobiographische Stegreiferzählung" i Marin Kohli og Günther Robert (red.) *Biographie und soziale Wirklichkeit – Neuere Beiträge und Forschungsperspektiven*. Metzler, Stuttgart.
- Sennett, Richard 1999: *Det fleksible menneske. Eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning*. Hovedland, Højbjerg.
- Simonsen, Birgitte 1993: *Konsekvenser af det husmorløsesamfund – Unges forhold til arbejdsliv og forsørgelse*. Rapport 2. Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter.
- Simonsen, Birgitte 1994: *Konsekvenser af det husmorløsesamfund – Unges forhold til familieliv og kønsroller*. Rapport 3. Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter.
- Simonsen, Birgitte 1995: *Konsekvenser af det husmorløsesamfund – At forstå unge: forskningsmetodiske overvejelser*. Rapport 4. Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter.
- Simonsen, Birgitte 1997: *Individualisering og demokrati i ungdoms- og voksenuddannelser*. I: Knud Illeris, Birgitte Simonsen og Annegrethe Ahrenkiel *Udspil om læring og didaktik*. 1. Rapport fra Voksendidaktik-projektet. Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter.
- Simonsen, Birgitte 2000: "Unge, fleksibilitet og vedtægter" i Katrine Hermansen og Hans Stavnsager (red.): *Fællesskab gi'r mening. Dansk Ungdoms Fællesråd 1940-2000*. Dansk Ungdoms Fællesråd.
- Simonsen, Birgitte og Noemi Katznelson 2000: "Unge arbejdsbegreb" i *Arbejdsliv* nr. 4, 2. årgang, 2000. Odense Universitetsforlag.
- Simonsen, Birgitte og Lars Ulriksen 1998: *Universitetsstudier i krise. Fag, projekter og moderne studenter*. Roskilde Universitetsforlag.
- Sommer, Finn M. 1997: *Fagbevægelsen mellem fortid og fremtid – det udviklende arbejde, tillidsvalgte kvalifikationer og fagforeningsuddannelse*. Roskilde Universitetscenter.
- Sommer, Finn M. 1997a: *Fagbevægelsen og unge – udfordringerne til LO/FIU's ungdomsindsats*. Debatoplæg i LO 26. august 1997. Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter.
- Sommer, Finn M. 1998: *Grænseland – evaluering af LO's projektlederuddannelse for unge*. Esbjerg Højskole og Roskilde Universitetscenter.
- Sommer, Finn M. 1999: "Det Udviklende Arbejde og tillidsrepræsentanten – i minefeltet mellem rationalisering og humanisering af arbejdet" i Bruno Clematide og Morten Lassen (red.): *Virksomheden og Det Udviklende Arbejde – et kritisk blik*. Samfundslitteratur.
- Sommer, Finn M. 2000: *At hvælve en højere himmel*. i: Ida Bering, Jens Christian Nielsen og Finn M. Sommer (red.): *Ude af trit – forandringer i arbejdsliv og fagforeningsuddannelse*. Roskilde Universitetsforlag.
- Sommer, Finn M. 2000a: "Fagforeningsuddannelse – en nøgle til fagbevægelsens fremtid?" i *Arbejderhistorie*, nr. 1.
- Standhart, Rudiger og Cornelia Löhmer 1992: *Themenzentrierte Interaktion*. PAL.

- Stavnsager, Hans og Mogens Jensen 1998: "Det faglige ungdomsarbejde" i Henning Grelle (red.): *I takt med tiden – LO's historie 1960-1997*. LO.
- Thellessen, Lone 1992: "Erkendelse koblet med handling" i *Loke* nr. 4, årgang 10.
- Thing, Morten 1998: *Intet er umuligt for Vorherre og en blikkenslager. Træk af Rør- og Blikkenslagernes Fagforenings historie 1873-1998*. Rør- og Blikkenslagernes Fagforening af 1873.
- Trondman, Mats 1993: *Bilden av en klassresa – sexton arbetarklassbarn på väg till och i högskolan*. Carlssons Förlag.
- Ulriksen, Lars 1996: *Fagidentitet og lærerkvalificering*. 10. rapport i Almenkvalificeringsprojektet, Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen på Roskilde Universitetscenter.
- Waddington, Jeremy og Reiner Hoffmann (ed.) 2000: *Trade Unions in Europe – facing challenges and searching for solutions*. European Trade Union Institute (ETUI).
- Weber, Kirsten og Henning Salling Olesen 1994: *FIU's grunduddannelsesforsøg. En rapport om et udviklingsarbejde*. Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter.
- Weber, Kirsten 1995: *Ambivalens og erfaring: Mod et kønsdifferentieret læringsbegreb. En analyse af kvinders læreprocesser i Fagbevægelsens Interne Uddannelser*. Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter.
- Willis, Paul 1983 [1977]: *Fostran till lönarbete*. Röda bokforlaget, Göteborg.
- Willis, Paul 1999: "Varför jävlas?" i Thomas Johansson, Ove Sernhede og Mats Trondman (red.) *Samtidskultur. Karaoke, karnevaler och kulturella koder*. Bokförlaget Nya Doxa, Falun 1999.
- Winkel, Jaspar Steen 2001: "Socialdemokratiet ved at blive den unge elites parti". Artikel i *Ugebladet Mandag Morgen* nr. 29, d. 10.9.2001.
- Ziehe, Thomas 1992: "Cultural modernity and individualization" I Johan Fornäs og Göran Bolin (red.) *Moves in Modernity*. Almqvist & Wiksell.
- Ziehe, Thomas 1989a: "Fremad mod halvtredserne?". I: Thomas Ziehe (Red. Johan Fornäs og Elo Nielsen) *Ambivalenser og mangfoldighed*. Politisk Revy.
- Ziehe, Thomas og Herbert Stubenrauch 1983: *Ny ungdom og usædvanlige læreprocesser – kulturel frisættelse og subjektivitet*. Politisk revy, København.
- Zoll, Rainer m.fl. 1989: "Nicht so wie unsere Eltern!" *Ein neues kulturelles Modell?*. Westdeutcher Verlag.
- Zoll, Rainer (Hrsg.) 1992: *Ein neues kulturelles Modell. Zum soziokulturellen Wandel in Gesellschaften Westeuropas und Nordamerikas*. Westdeutcher Verlag.
- Zoll, Rainer 1993: *Alltagssolidarität und Individualismus. Zum soziokulturellen Wandel*. Suhrkamp.
- Zoll, Rainer 1996: "Modernization, Trade Unions and Solidarity" i Peter Lisink, Jim Van Leemput og Jacques Vilroks *The Challenges to Trade Union in Europe*. Edward Elgar.



## Resumé

Denne afhandling *Ungdom, demokrati og fagbevægelse – ny (arbejder)ungdom & demokratiske læreprocesser* handler om unge og deres demokratiske deltagelse i foreningsarbejde – med særligt fokus på de vanskeligheder og problemer de faglige organisationer har oplevet de seneste år med unges deltagelse og engagement.

I afhandlingen (kapitel 2) redegøres for de forskningsprojekter og medlemsundersøgelser, der i det sidste årti tydeligt har stillet skarpt på og dokumenterer, at unges orienteringer i relation til faglig organisering udgør et problemfelt: Unge påtager sig i ringe grad faglige hverv og tillidsposter, unge deltager i ringe grad i fagforeningsuddannelse og i medlemsundersøgelser er unge forbeholdne eller direkte kritiske overfor fagbevægelsen som institution og dens interessevaretagelse. Det diskuteres undervejs i afhandlingen, om de faglige organisationers problemer med at engagere unge og få dem til at deltage i fagbevægelsens repræsentative demokrati skyldes en eller kombinationen af flere af de følgende forklaringer:

- ☞ unge er individualiserede og kulturelt frisatte, hvorfor de oplever, at identitet, tilhørighed og mening ikke længere er ureflekteret givet, men i højere grad må skabes af dem selv som individer. En mulig konsekvens af dette identitetsarbejde er, at unge primært interesserer sig for ting, de oplever som umiddelbart relevante for deres ungdomsliv og dermed i mindre grad for samfundet og kollektive interesser som et hele.
- ☞ udviklingen på arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet de seneste årtier stiller nogle andre krav til og giver nogle nye muligheder for unge på arbejdsmarkedet, hvorfor fagbevægelsen ikke i samme grad opleves som en nødvendig medspiller.
- ☞ unge oplever, at fagbevægelsen har problemer med sit repræsentative demokrati og et demokratiunderskud i sin organisationsform og interessevaretagelse, hvilket kommer til udtryk i vanskeligheder med at skabe indflydelses- og deltagelsesmuligheder for unge i fagbevægelsen, på arbejdspladserne og i samfundet generelt. Det er en central diskussion om problemerne i relation til unges deltagelse skyldes, at unge ikke gider at deltage eller at de ikke føler, at de har mulighed for at få indflydelse via deres faglige og demokratiske deltagelse
- ☞ unges orienteringer og holdninger er afhængige af, at de står i en fase af deres liv, hvor der er mange muligheder, men hvor de senere som voksne vil blive mere integrerede på arbejdsmarkedet, stifte familie og få fast bolig – med andre ord vil ungdomsproblemet gå over med alderen. Eller er problemerne generationsbestemte, således at unge vil holde fast i deres holdninger og orienteringer, når de bliver ældre. For fagbevægelsen forekommer det faretruende, hvis der er tale om, at unges nye orienteringer ikke bare hører en ungdomsfase til, men er udtryk for mere varige holdninger og tendenser.

Afhandlingens sigte er ikke primært rettet mod at undersøge, hvorfor unge ikke engagerer sig i foreningsarbejde, men derimod er dens hovedsigte at undersøge, hvad der kan skabe interesse og motivation blandt unge for at deltage i foreningsarbejde og hvordan fagbevægelsen og andre foreninger kan integrere betydnings-, fællesskabs- og identitetsskabende aspekter på måder, der har unges interesse. Det centrale spørgsmål, som afhandlingen ønsker at besvare, kan formuleres som:

- ☞ *Hvad kan skabe engagement og få unge til at blive og vedblive med at være aktive i forenings- og bevægelsesarbejde samt*
- ☞ *hvilken betydning strukturer og organisationsformer kan have for unges lyst til at søge og mulighed for at få indflydelse.*

Empirisk er afhandlingen funderet i 8 livshistoriske interview med unge, der er aktive i forskellige faglige, politiske og sociale organisationer og i en undersøgelse af den ungdomsindsats, *Mindscope – det lærende ungdomsarbejde*, Landsorganisationen i Danmark (LO) og Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FIU) har iværksat for at imødegå udviklingen. Baggrunden herfor er, at afhandlingen og dens empiri er forankret i et forskningssamarbejde med arbejderhøjskolen Esbjerg Højskole om:

- ☞ evaluering og udvikling af fagbevægelsens ungdoms- og uddannelsesindsatsen *Mindscope*, som Esbjerg Højskole er ansvarlig for.
- ☞ en undersøgelse af unges aktive foreningsengagement og holdninger til fagbevægelsen i et livshistorisk perspektiv og udvikling af et forsøgskursus herom, som Esbjerg Højskole er ansvarlig for i forbindelse med LO's medlemshvervningskampagne 1999-2003.

Med afsæt i forskningssamarbejdets empiri undersøges og diskuteres det (kapitlerne 3-5), hvorfor fagbevægelsen og andre organisationer oplever vanskeligheder med at engagere unge aktivt og hvordan aktive unge oplever problemstillingerne samt hvad der kan få unge til at engagere sig mere forpligtigende i foreningsarbejde. I analysen af *Mindscope* (kapitel 3) fokuseres der på to forskellige områder af ungdomsindsatsen: Det ene er indsatsområdet *Future-Raids*, som er debatskabende eventprægede weekendkurser, der bredt henvender sig til unge LO-medlemmer med få eller ingen faglige erfaringer, men som gennem at deltage på disse aktiviteter viser en interesse for at diskutere samfundsforhold. Det andet indsatsområdet er den længerevarende uddannelse *Grænseland*, som henvender sig til fagligt aktive unge, der ønsker at kvalificere og udvikle deres faglige arbejde. På baggrund af udvalgte eksempler fra og analyser af *Mindscope* diskuteres det, hvad ungdomsindsatsen og dens aktiviteter kan fortælle om unges faglige orienteringer og engagement. Analyserne af unge aktives livshistoriske fortællinger om deres liv og foreningsarbejde falder i to dele: En del der baserer sig på analyser af 4 fagligt aktive unges erfaringer med og orienteringer mod organisationsarbejde inden for LO-området, som det fremtræder i deres livshistorier (kapitel 4) og en del der baserer sig på en analyse af 4 foreningsaktive unges livshistoriske fortællinger om deres foreningsarbejde i foreninger uden for LO-området. Analyserne af de 8 aktive unge er baseret på, hvad de unge har fortalt om dem selv og deres orienteringer i livet, bl.a. om deres motiver for at engagere sig i foreningsarbejde og de modsætningsfyldte forhold og problemstillinger, de oplever i foreningsarbejdet.

Afhandlingens empiriske analyser og diskussion af forskning i unges faglige og politiske deltagelse og engagement peger på, at unges lavere grad af organisering på arbejdsmarkedet både hænger sammen med, hvilke muligheder unge individuelt har på arbejdsmarkedet og hvilke perspektiver de kan se i et medlemskab af en fagforening (f.eks. om de har et kortvarigt perspektiv på deres ansættelse) samt om der eksisterer en opfordringsstruktur og hvervekultur på deres arbejdsplads, der sikrer, at de unge rent faktisk bliver spurgt, om de vil være medlem. Organisering af unge på arbejdsmarkedet kræver, at der er faglige repræsentanter, som er interesseret at gøre en indsats for at forklare unge nytteværdien af et fagligt medlemskab og kollektiv organisering på arbejdspladsen ud fra et nutidigt perspektiv – og ikke bare henviser til fortidens resultater og 'solidariteten'. Den faglige organisering tager ofte udgangspunkt i den normaltilstand, at medlemmerne har stabile arbejdsorienteringer og langvarige perspektiver på deres ansættelser, hvad der er mange unge, som ikke har.

Afhandlingens analyser peger på, at fagbevægelsen kan have svært ved at overbevise unge om den personlige relevans og betydning af et fagligt engagement, fordi demokratiske deltagelsesformer og den politiske kultur i de faglige organisationer ikke opleves som personligt relevante og levende. Selvom unge er kritiske overfor formalistiske strukturer og mødeformer i det faglige arbejde, skaber spændende mødeformer og organisationsformer ikke alene engagement. Unge skal opleve, at indholdet i og udbyttet af organisationsarbejdet er subjektivt meningsfuldt og identitetsgivende. Det handler bl.a. om, hvorvidt der finder demokratiske læreprocesser sted, hvor unge kan se muligheder for og perspektiverne i indflydelse via et politisk og samfundsmæssigt engagement. I analyserne af de aktives fortællinger er der flere eksempler på, at unge kan have svært ved at se, hvad politik har at gøre med dem og deres hverdag, før de selv gennem demokratisk deltagelse i foreningsarbejde, der har et politisk indhold, får praktiske erfaringer med og indblik i, hvad politik er og kan være. Ligeledes peger erfaringerne fra Mindsopes aktiviteter på, at der kan skabes interesse for politiske emner og sager, hvis unge oplever, at de har en personligt relevans eller berører deres hverdag. Det gælder selv blandt den gruppe deltagere, der udtrykker et distanceret forhold til politik. For mange unge er det politiske engagement og den eventuelle politiske deltagelse betinget af, at de gennem aktiviteter og diskussioner oplever, at de selv har mulighed for at danne deres egne holdninger. Mange unge oplever, at der i partipolitik og fagligt arbejde ofte bliver formidlet fasttømrede politiske budskaber.

Fagbevægelsens problemer med at få unge til at søge politisk indflydelse og påtage sig tillidshverv handler også om, at unge kan savne en legitim adgang til de faglige organisationers beslutningsfora og -processer. Både analyserne af de fagligt aktive deltagere på uddannelsen Grønseland (kapitel 3) og de fagligt aktives fortællinger (kapitel 4) vidner om, at unge kan have svært ved at opnå indflydelse på politiske beslutninger i afdelinger og forbund, fordi fagbevægelsens organisationsformer og beslutningsstrukturer ofte er meget hierarkiske, hvor den enkelte ofte skal have været fagligt aktiv i flere år for at få indflydelse og komme tæt på beslutningerne. Det er et paradoks, at der på den ene side eksisterer et stort behov for at få flere unge aktive til at påtage sig tillidshverv og deltage aktivt i det repræsentative demokrati i de faglige organisationer. Men på den anden side oplever flere af de unge aktive, der gerne vil påtage sig tillidsposter, at der blandt etablerede ledere – trods en udtalt efterspørgsel efter engagerede unge – eksisterer en mere eller mindre udtalt forestilling om, at de unge ikke skal få indflydelse foræret, men at det er noget, de skal kæmpe sig til. De fagligt aktive unge giver udtryk for, at det kan være en langstrakt kamp at opnå indflydelse i de faglige organisationer, fordi fagbevægelsens organisations- og debatkultur ofte grunder sig på etableredes ledes anciennitet og status i hierarkiet og deres indbyrdes magtalliancer og korridorftaler – *”hvem der har noget på hvem”*. Analyserne viser, at den faglige organisationskultur kan have mange konserverende træk, der afskrækker unge fra at blive og vedblive med at være aktive. Fagbevægelsen har behov for at skabe demokratiske fora, hvor unge oplever, at de reelt kan komme til orde og få indflydelse på de faglige interessefelter og problemstillinger, som de finder betydningsfulde og vigtige for fagbevægelsen. De initiativer fagbevægelsen har taget med ungdomsindsatsen Mindscope er et skridt i denne retning. Men hvis fagbevægelsen skal skabe en større interesse for fagligt arbejde og engagement blandt unge, er det en forudsætning, at der eksisterer en reel vilje til at inddrage aktive unge i fagbevægelsens politikudvikling og til at indtænke resultaterne fra initiativer som Mindscope i det øvrige faglige arbejde i bestyrelser, lokalafdelinger, forbund og på arbejdspladser.

Afhandlingens analyser af især de livshistoriske interview med foreningsaktive unge (kapitel 4 og kapitel 5) peger på flere forskellige motivationsfaktorer for, at unge engagerer sig aktivt i

foreningsarbejde. I afhandlingen konkluderes det (kapitel 6), at der ikke bare er en grund til, at unge bliver og vedbliver med at være aktive, men at der er flere motivationsfaktorer, livshistoriske forudsætninger og rammebetingelser, som sammen spiller ind på unges interesse i og motivation for at deltage i foreningsarbejde. Analyserne peger på:

- at det er centralt for unges involvering i foreningsarbejde, at de bliver opfordret til at deltage og blive aktive. I flere af de aktives fortællinger ser det ud til at være af fundamental betydning for deres foreningsengagement, at de modtager en personlig invitation eller opfordring fra aktive unge i deres nære omgangskreds, på deres uddannelsesinstitution eller arbejdsplads. Når den personlige kontakt fremtræder som ganske central for unges motivation til at deltage og blive aktive, kan det tyde på, at en del unge potentielt kunne have lyst til at blive aktive og ville blive det, hvis de blev opfordret personligt dertil. Derfor forekommer det vigtigt, at der eksisterer en opfordringsstruktur og -kultur i foreningerne.
- at den sociale påvirkning fra opvækst og familie stadig kan have en vis betydning for unges tilslutning til foreningsarbejde og aktive engagement, hvilket understøttes i varierende grad af de aktive unges fortællinger. Den sociale baggrund og de socialiseringsprocesser unge gennemgår i deres opvækst kan have en stor betydning for, hvilke orienteringer unge udvikler senere i livet. De er ikke direkte afgørende for, om de bliver aktive eller ej, men det vil ofte præge unges orienteringer i nogle særlige retninger. For flere af de aktive er det ikke vilkårligt, hvor de bliver foreningsaktive, men foreningsvalget stemmer i en vis grad overens med de værdier, de har med fra deres opvækst og sociale baggrund.
- at det er vigtigt, at aktive i foreningsarbejdet er parate til og gerne vil gøre en indsats for at tage godt imod potentielle nye unge aktive. Et meget væsentligt incitament for at blive aktiv og engagere sig i foreningsarbejdet er for flere af de unge, at de føler sig velkomne i foreningerne og at der bliver taget godt imod dem. Uden at have de store forudsætninger for at blive aktive kan unge få lyst til at engagere sig, hvis de med det samme oplever et socialt fællesskab og godt kammeratskab blandt de aktive, hvor de føler sig velkomne og godt tilpas. Modsat kan manglende imødekommenhed og manglende oplevelse af tilhørighed medfører, at unge ikke bliver aktive. Analyserne af de aktive peger på, at der i foreningsarbejdet foregår inklusions- og eksklusionsprocesser, der kan være bestemmende for, hvorvidt unge bliver motiverede for at engagere sig i foreningsarbejde. Allerede aktives imødekommenhed og synlige interesse i at få nye potentielle aktive unge til at føle sig hjemme og være legitime deltagere i foreningsarbejdet har stor betydning for unges motivation for at engagere sig aktivt. Oplevelsen af støtte og opbakning fra andre aktive og ledere i foreningsarbejde spiller en ganske vigtig rolle for unges motivation for at vedblive med at engagere sig i foreningsarbejde. Den sociale anerkendelse og oplevelsen af, at ens aktivitet og engagement er værdsat kan være med til at skabe et mere forpligtende engagement blandt unge aktive.
- at foreningsarbejde for unge kan være nært forbundet med et behov for sociale relationer og et socialt samvær med andre unge, som de kan identificere sig med og få et fællesskab med. Både analyserne af de aktives fortællinger og undersøgelsen af Mindsopes aktiviteter viser, at behovet for samhørighed og sociale relationer med andre unge er en ganske central motivationsfaktor for unges foreningsaktivitet og engagement. Der er i fortællingerne flere eksempler på, at det sociale fællesskab i foreninger faktisk kan være en større tiltrækningskraft for at blive foreningsaktiv end selve det politiske og faglige indhold, som der først gennem deltagelsen i foreningsarbejde bliver skabt interesse for. Analyserne viser, at de sociale relationer til og venskaber med andre aktive har stor betydning for, at unge vedbliver med at være aktive og bruge store dele af deres fritid på foreningsaktivitet. For

flere af de unge aktive er det ligefrem svært at skulle til at træde ud af foreningsarbejdet, fordi de oplever en risiko for at miste tilknytningen til det sociale fællesskab.

- ☞ at indignation og oplevelsen af sociale uretfærdigheder på arbejdspladserne stadig kan være en vigtig motivationsfaktor for, at unge engagerer sig aktivt i det mere traditionelle og arbejdspladsrettede faglige arbejde. Analyserne viser også, at oplevelsen af sociale uretfærdigheder generelt spiller en væsentlig rolle for unges engagement og aktivitet. Et karakteristisk træk ved flere af de unges fortællinger er, at de eksplicit udtrykker, at hvis man er utilfreds med en sag eller oplever uretfærdigheder i sin hverdag, på sin uddannelsesinstitution eller arbejdsplads, må man aktivt arbejde for at synliggøre og ændre forholdene. Denne pligt til at engagere sig forudsætter dog, at unge ved, hvor de skal gå hen med deres utilfredshed og hvad de skal gøre for at ændre de forhold, de er utilfredse med samt at de oplever, at de er velkomne med deres engagement.
- ☞ at muligheder for personlig udvikling og kvalificering i foreningsarbejdet kan have stor betydning for unges deltagelse og fortsatte engagement. Både analyserne af de fagligt aktive unge på Grænseland og af de aktives fortællinger viser, at det kan være en særlig motivationsfaktor for unges engagement, at foreningsarbejdet er personligt udviklende og giver kvalifikationer, der ikke bare kan bruges i foreningsarbejde, men også erhvervsmæssigt. Det peger på, at det kan være et perspektiv for foreningerne at indtænke og sikre muligheder for, at unge aktive kan deltage i kvalificerende og udviklende aktiviteter i foreningsarbejdet.
- ☞ at deltagelse i foreningsarbejde kan indeholde demokratiske lære- og identitetsprocesser, der skaber større interesse for at engagere sig yderligere og mere forpligtigende. F.eks. viser analyserne af de aktives fortællinger, at deltagelse og engagement i fagligt og politisk foreningsarbejde både kan være med til at udvikle en høj grad af identifikation hos de aktive med foreningerne og deres værdier og skabe en øget politisk interesse hos de aktive. Ved at påtage sig tillidshverv og ved at få erfaringer med faglig og politisk deltagelse oplever flere af aktive unge, deres syn på politik og interessevaretagelse udvikles og forandres. Analyserne viser desuden, at deltagelse i og gode erfaringer med foreningsarbejde kan skabe motivation for at engagere sig yderligere i andet foreningsarbejde.