

Fagidentitet og arbejdsmarkedsdeltagelse i et livsforløbsperspektiv

Preben Horsholt Rasmussen

Denne artikel sætter fokus på, hvilke konsekvenser det får for faglærtets adfærd på arbejdsmarkedet, når de starter deres karriere med forskellig fagidentitet. I artiklen præsenteres udvalgte resultater fra et studie, hvor 32 faglærte er fulgt i en periode på godt 30 år – en undersøgelsesmetode, som bidrager med et nyt perspektiv. Der argumenteres for, at det er virksomhedspraktikken, der har den største indflydelse på dannelsen af fagidentitet, og det beskrives, hvordan identiteten spiller sammen med og influerer på den enkeltes karriereforløb. Hvordan tolkes livsforløbet af personerne, og hvad betyder forskelle i fagidentitet for arbejdsmarkedet?

Indledning

Formålet med denne artikel er at undersøge, hvordan faglærte maskinarbejdere og tømrere agerer på arbejdsmarkedet, når man følger dem over tid; fra afslutningen af deres erhvervsuddannelse og frem til de er ca. 50 år. Artiklen argumenterer for, at der i erhvervsuddannelserne sker en differentiering i fagidentiteten, og at denne primært sker i uddannelsen og overvejende i praktikken.

Den grundlæggende påstand artiklen forfølger er, at fagidentiteten får en række konsekvenser for de faglærtets ageren, dels når de leder efter job eller vælger at afbryde et jobforløb og ser sig om efter et andet job, og dels for deres anvendelse og udvikling af kvalifikationer samt engagement og motivation for kurser og uddannelse. Denne dif-

ferentiering viser sig allerede i overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked ved, at de unge faglærte søger og får jobs med vidt forskelligt fagligt indhold og udviklingsmuligheder. En udfoldelse af disse argumenter sker via en komparativ analyse af to faglærte med forskellig fagidentitet og deres ændringer i identiteten set over livsløbet. , og

Artiklen baserer sig på kvalitative interviews, der er indsamlet over en periode på ca. 30 år med 32 tømrere og metalarbejdere, som afsluttede deres erhvervsuddannelse i starten af 1980'erne. Gruppen er interviewet 3 gange siden, sidst hvor de var omkring 50 år gamle. Disse interviews blev første gang foretaget som del af et større forskningsprojekt om erhvervsuddannelserne i Danmark kaldet PUKKS-projektet (Praktiktilknyt-

tede Ungdomsuddannelsers-, Kapacitets-, Kvalifikations- og Socialisationsfunktioner) (Rasmussen 1984). Senere blev der iværksat en særskilt opfølgning af projektets socialisationsdel med interviews af de samme personer i henholdsvis 1988-89, 2002-03 og sidst i 2013-15 (Rasmussen 1990; 2009; 2010). Formålet med at følge personerne videre i deres arbejdsliv var at undersøge en evt. sammenhæng mellem fagidentitet og ageren på arbejdsmarkedet; en opfølgning, der var inspireret af nogle tydelige mønstre mellem fagidentitet og arbejdsmarkedsadfærd allerede 5 år efter uddannelsen (Rasmussen 1987).

Fagidentitetsbegrebet

Omdrejningspunktet for artiklen er begrebet *fagidentitet*. Begrebet blev anvendt første gang i dansk sammenhæng i forbindelse med PUKKS-projektet. I en dansk kontekst er begrebet senere blevet anvendt i forbindelse med studier af faglærte, som den specifikke del af identiteten, som forholdet til det at arbejde er forankret i (f.eks. Smistrup 2004). Fagidentitet kan forstås som en oplevelse af at tilhøre en bestemt social kategori, f.eks. gruppen af faglærte tømrere. I denne sociale position knytter der sig en lang række pligter og rettigheder, der må holdes i hævd for at kunne opretholde positionen som f.eks. tømrer. Dette indebærer også, at personen med en stærk fagidentitet oplever at være kompetent ift. til faget, hvilket giver sig udslag i at have en holdning til faget (Rasmussen 2009).

I den internationale litteratur argumenteres der for, at fag-, professions-, erhvervs- og arbejdsidentitet er synonyme begreber, der ikke adskiller sig væsentligt fra hinanden (f.eks. Skorikov & Vondracek 2011). Selvfølgelig er der forskel på, om man tilegner sig en *professionsidentitet* som f.eks. læge eller advokat, eller om der er tale om

en *fagidentitet* som tømrer eller mekaniker, men de grundlæggende mekanismer i psyken og forholdet mellem identiteten og arbejdet er i princippet identiske. På et grundlæggende plan er fagidentiteten bestemt af, hvorvidt den dominerende form for arbejdsmotivation kommer indefra ('intrinsic'), eller om den er funderet på eksterne faktorer ('extrinsic'), som f.eks. løn og prestige, og på den anden side, hvorvidt personen ønsker stabilitet eller udvikling i sit arbejdsliv (McKeague m.fl. 2002).

En anden måde at betragte udviklingen af arbejdsidentiteten på kan man finde hos den tyske socialpsykolog U. Volmerg (1977), der skelner mellem tre væsentlige dimensioner for dannelsen af arbejdsidentitet: 1) dispositionsmuligheder, 2) interaktionsmuligheder og 3) kvalifikationsmuligheder. *Dispositionsmuligheder* omhandler, hvorvidt den ansatte selvstændigt kan tilrettelægge, udføre og vurdere arbejdsprocessen, og dermed i sidste ende, i hvilket omfang det er muligt at kunne fordybe sig i selve arbejdsprocessen. Mere generelt kan man tale om, at dispositionsmulighederne afgør graden af selvforvaltning i arbejdet samt mulighederne for at kunne tage initiativ. Med *interaktionsmuligheder* sigtes på de betingelser, der er for at kommunikere med andre medarbejdere. Gennem interaktion formidles viden om og holdninger til faget – og om rettigheder og pligter. Når man uddanner sig til f.eks. tømrer, er det således via interaktion, lærlingene får mulighed for at afprøve sig selv ift. til andre og derigennem mulighed for at blive styrket eller svækket i deres selvværd. Slutteligt dækker begrebet *kvalifikationsmuligheder* over betingelserne for at inddrage erhvervede kvalifikationer fra ens faglige uddannelse i arbejdet.

Som led i at kunne bestemme fagidentiteten er det relevant at inddrage en teori om niveauet for kvalificering. Følgende tre kvalifikationskravskategorier anvendes

des: krav til 'sensomotorisk adfærd', krav til 'perceptiv-rutiniseret' adfærd og krav til tænkning (Hacker 1978). Der er ikke en mekanisk forbindelse mellem niveauet for kvalifikationer og identitetsdannelsen, men niveaudifferentieringen bidrager til at forstå, om der er en sammenhæng, og i givet fald hvilken (Rasmussen 1984). En stærk fagidentitet har den funktion at være med til at give retning og mening til det liv, den unge lever (Meijers 1998). Longitudinale studier har ligeledes vist, at en stærk fagidentitet, især for unge med få ressourcer, er med til at gøre overgangen mellem skole og arbejde nemmere at håndtere (Mortimer m.fl. 2002).

Positionering

I forlængelse af det tidligere nævnte PUKKS-projekt blev der sat fokus på de *forskelle i den faglige identitet*, der dannes i løbet af uddannelsen, og dernæst de *langvarige konsekvenser* af at have forskellige identiteter som udgangspunkt for karrieren.¹

I dette afsnit ønskes det særlige ved projektet fremhævet. Det gøres ved for det første at argumentere for virksomhedspraktikkens betydning for fagidentitetsdannelsen, dernæst ved at fremhæve det særlige ved projektets metode og endelig ved at relatere til anden forskning i form af et canadisk projekt, der i sin anvendelse af begrebet 'habitus' har fællestræk med fagidentitet (Lehmann & Taylor 2015).

Som det blev fremanalyseret i PUKKS-projektet, er det virksomhedspraktikken, der har størst betydning for dannelse af fagidentitet for hovedparten af de unge:

"Når fagidentiteten først og fremmest etableres i virksomheden, skyldes det bl.a., at handlingsbetingelserne her blev oplevet som mere realistiske: Oplæringen foregår i lønarbejdets regi. Oftest skulle der præsteres noget indenfor en given tid, arbejdet havde

nytteværdi, ligesom normer og holdninger til arbejdet blev indsocialiseret og indgik i forestillingen om det at blive kommende faglært lønarbejder. Betydningen af autonomi, solidaritet eller konkurrence mellem arbejderne indbyrdes viste sig at være stor for den fagidentitet, som udviklede sig, og som desuden indeholdt forestillinger om rettigheder og pligter og om egen position i samfundet" (Rasmussen 1990).

Praktikkens betydning blev belyst ved observationsstudier på virksomheden og interviews med ledelsespersoner jf. afsnit om datamateriale. Flere studier er senere nået frem til samme konklusion (James & Holmes 2011; Goodwin & O'Connor 2007; Smistrup 2004; Tanggaard 2006; Wickerstaff 2006).

Det særlige i metoden består i, at materialet er indsamlet på forskellige tidspunkter over en periode på 34 år. Det er med andre ord et forløbsstudie, hvor de enkelte interviews er foretaget tættere på det levede liv, end hvis det var en livshistorie, fortalt ved slutningen af arbejdslivet. Dette muliggør inddragelse af begivenheder af mere objektiv karakter (de enkelte jobs med tilhørende kvalifikationer er f.eks. nøje beskrevet) og en analyse af samspillet mellem disse og de subjektive erfaringer. Set i livsløbsperspektivet kan der konstrueres en biografi, hvor ændringer i identiteten ses som en vekselvirkning mellem person og omgivelser, udviklet over et tidsforløb.

I det canadiske forskningsprojekt om erhvervsuddannelserne er det ikke fagidentitet, men habitus, der er centralt (Lehmann & Taylor 2015; Bourdieu 1977). Her undersøges, hvordan strukturelle betingelser i uddannelserne påvirker lærlinge forskelligt afhængigt af deres habitus. I det nævnte projekt er der lighedspunkter mellem habitus og fagidentitet. Det drejer sig om forholdet mellem opvækstvilkår og integration på

lærepladsen. I undersøgelsen fandt man, at hvis unge under opvæksten har gjort sig erfaringer med manuelt arbejde, udviklede de en habitus, hvor det at arbejde med værktøj blev naturligt. Det vil sige, at den habitus, som man får med sig fra et praktisk erhverv, gør det lettere for unge at få en læreplads og giver desuden den fordel, at arbejdsgiveren i sådanne tilfælde ofte vil være mere indstillet på at give disse lærlinge en god uddannelse (Lehmann & Taylor 2015). Fagidentitet kan sammenlignes med habitus, idet unge ved indgangen til en erhvervsuddannelse medbringer, hvad jeg kalder *elementer til fagidentitet*. Det vil sige, at de har erhvervet sig praktisk viden om faget, og, hvis de kommer fra en faglært familie, også en fornemmelse for en faglært arbejderkultur (Rasmussen 1990; 2009). Konkret viser det sig ved, at de har lettere ved at modstå dårlige oplæringsbetingelser. Når jeg har valgt ikke at trække på Bourdieus begreb om habitus, skyldes det primært, at det ikke indeholder et kvalifikationselement, og dermed ikke en mulighed for differentiering i kvalifikationer, som er centralt for at kunne bestemme fagidentiteten. Endelig finder jeg, at subjektiviteten ikke indeholder et element for forandring og modstand, som tendentielt er indeholdt i fagidentitetsbegrebet (Rasmussen 2001; Jenkins 1992).

Datamateriale

Data til artiklen er hentet fra det longitudinale projekt, hvor oprindeligt 32 faglærte personer, hhv. maskinarbejdere, i dag kaldet industriteknikere, og tømrere er blevet fulgt over en periode på 32-34 år; fra de startede deres uddannelse i 1980, til de afsluttede den i 1983-84, og herefter igen frem til 2013-15. Alle interviews var semistrukturerede med overvejende samme indhold i interviewguides for at sikre sammenlignelighed i centrale holdninger til ar-

bejde og identitet. I alt er der foretaget fem interviews med hver person: to interviews under uddannelsen (1980-84), dernæst et interview fem år efter uddannelsen i 1988-89, et i 2002-2003 og det femte og sidste interview i 2013-15 (seks personer er blevet interviewet en ekstra gang i 2005-2007 med henblik på uddybninger). De 32 personer er nu blevet reduceret til 30, idet en er død, og en anden er blevet alvorlig syg og ikke er i stand til at deltage.

Udvælgelse af personer til interviews

Udvælgelsen skete i en spørgeskemaundersøgelse, hvori der indgik 140 personer, foretaget over to omgange. Blandt disse udvalgte 32 lærlinge ud fra fire kriterier om, at der skulle være:

1. ligelig fordeling på de to fag og på henholdsvis EFG (Erhvervsfaglige Grunduddannelser) og mesterlære
2. lærlinge fra både store og små virksomheder forskellige sociale baggrunde imellem deltagerne
3. lærlinge med forskellig vurdering af deres praktik-/lærested, anskuet ud fra et lærlingeperspektiv efter 6-8 mdr. på oplæringsvirksomheden. Der skulle være repræsenteret såvel gode som dårlige oplæringssteder.

Kriterium fire var centralt i analysestrategien med henblik på at kunne måle effekten af forskellig kvalitet i oplæringsvirksomheden - inklusivt samspillet mellem skole og virksomhed. Den ovennævnte udvælgelsesstrategi betyder, at det skulle være muligt at analysere effekter ved at holde bestemte variabler ens. Effekt skal her forstås som den fagidentitet, den enkelte danner i løbet af uddannelsen (Rasmussen 1984).

Analyselstrategi

Den overordnede strategi for analysen har været at forfølge tesen om, at fagidentiteten har en styrende funktion for de faglærtes ageren på arbejdsmarkedet. Styrende i den forstand, at fagidentiteten antages at ville være en drivkraft for valg af jobs, herunder krav til kvalifikationsniveau, selvstændighed, uddannelsesdeltagelse samt mulighed for engagement og indflydelse på arbejdet, herunder blandt andet arbejdsorganisation, ledelse og økonomi.

Det sker i artiklen ved at udvælge to fagidentiteter, der udgør yderpoler blandt de fire fremanalyserede, nemlig høj og lav fagidentitet. Valget af case er baseret på det, der kaldes eksemplarisk casevalg (Flyvbjerg 2006). Kriterierne for henholdsvis høj og lav fagidentitet er baseret på den analyse, der blev foretaget ved afslutningen på erhvervsuddannelsen (Rasmussen 1984; 1991). Personer med høj fagidentitet var karakteriseret ved at stille krav til arbejdets kvalifikationer og til alsidighed. De var engagerede og havde en holdning til faget. Personer med lav fagidentitet havde en opgivende og diffus holdning til faget og manglede et perspektiv med at dygtiggøre sig, hvilket blev begrundet i et lavt kvalifikationsniveau og få muligheder for at arbejde selvstændigt. Ofte besad de et ringe selvværd. Disse to fagidentitetskategorier er efter forløbsundersøgelsen blevet nærmere defineret, jf. artiklens konklusion.

Analysen har to dimensioner. En, som man kunne kalde den *'objektive'*, består i en beskrivelse af erhvervsforløbet; det vil sige antal jobs, varighed, virksomhed, type af job inklusive kvalifikationer samt arbejdsløshedsperioder og længde. Den *'subjektive'* dimension består i en analyse af den faglærtes oplevelser og erfaringer med erhvervsforløbet, herunder om og i hvilken retning fagidentiteten har ændret sig (Brockmann 2010). Har der været tale om kontinuitet el-

ler brud eller blot en ændring i den faglige orientering? Et centralt spørgsmål er her, om den faglærte forbliver i faget, i branchen eller går helt andre veje.

Faglærtes overgang fra uddannelse til arbejdsmarked

I en tidligere analyse på det datamateriale, som anvendes i nærværende artikel, er der lavet en grundig analyse af de empiriske resultater, der fremkom efter at have fulgt de 32 faglærte tømrere og metalarbejdere i de første fem år efter deres lærlingeperiode var overstået (Rasmussen 1990). Analysen af overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked viste tydeligt forskellene mellem fagidentitet og ageren på arbejdsmarkedet, når man sammenlignede faglærte med høj og lav fagidentitet, særligt mht. jobindhold, kvalifikationsniveau og engagement i arbejdet (Rasmussen 1990; 2009; 2010).

Der var udover de to nævnte fagidentitetskategorier yderligere to, nemlig 'fagidentitet med vægt på dispositionsmuligheder' og 'fagidentitet med vægt på de sociale relationer'. De to sidstnævnte omtales ikke nærmere i denne artikel. Fælles for de fire typer af fagidentitet er, at de udvikler sig forskelligt efter uddannelsen, og at dette viser sig i deres måde at agere på arbejdsmarkedet på.

Den sammenhæng, der blev fundet mellem fagidentitet og overgangen til arbejdsmarkedet, gav anledning til, at der blev opstillet en tese om, at fagidentiteten ville få en styrende funktion for de faglærtes ageren på arbejdsmarkedet. Styrende i den forstand, at fagidentiteten ville være en drivkraft for valg af jobs, krav til udvikling af kvalifikationer, uddannelsesmotivation, indflydelse på jobudvikling, økonomi, ledelse og videreuddannelse. Man kunne alternativt forestille sig, at sammenhængen mellem fagidentitet og ageren på arbejdsmarkedet ville *aftage*, set over et livsløb.

I et sådant perspektiv ville erhvervelsen af nye erfaringer, herunder nye kvalifikationer og nye indsigter i faget, få større betydning for, hvad man vælger af arbejde, og at sporene fra uddannelsen dermed gradvist ville blive udvisket. Forskning peger på, at netop overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked er vigtig for den videre karriere på arbejdsmarkedet (Heinz 1999; Müller & Gangl 2003).

Efter de første fem år på arbejdsmarkedet kunne der argumenteres for, at dannelsen af en forskellig fagidentitet skete på baggrund af de oplæringsbetingelser, som de unge havde været udsat for i virksomhedspraktikken, og i mindre grad den socialisering, som de blev udsat for via Teknisk Skole. Når det primært er virksomhederne, der præger udviklingen af fagidentiteten, er det, fordi hovedparten af de unge her oplever, hvad faget i virkeligheden indebærer.

I det følgende afsnit præsenteres to biografier (Kupferberg 1998) for hhv. Simon med en lav og Rasmus med en høj fagidentitet. Først præsenteres biografien for Simon efterfulgt af en analyse af fagidentitetens udvikling på arbejdsmarkedet, og dernæst samme procedure for Rasmus. De to personer er udvalgt, fordi de repræsenterer de to identitetskategorier, der ligger længst fra hinanden, nemlig høj og lav. Konsekvenserne af at tilhøre en af disse viser sig tydeligt i den måde, de tackler arbejdslivet på, når dette anskues i et livsløbsperspektiv. Valget af netop de to nævnte personer begrundes i, at de repræsenterer symptomatiske træk tilhørende de to identitetskategorier.

Biografi for Simon, uddannet tømrer i 1983 på EFG – Eksemplarisk Case på lav fagidentitet

Simon er i dag 52 år. Han er opvokset i et velfungerende arbejderkvarter i en storby, hvor faderen var arbejdsmand ved kommunens vand- og varmforsyning, og moderen

var kontorassistent i en større privat virksomhed. Simon var ikke glad for at gå i skole. Han syntes, lærerne var for autoritære, og det meste af stoffet uinteressant. Hans kammeratskabsgruppe spillede en stor rolle for ham, og sammen med den lyttede han til tidens rockmusik og gik en del i byen. Hans erhvervsvalg beroede på, at *"han altid har kunnet lide at arbejde med træ"*, og hans forældre anså det for vigtigt, at han fik en uddannelse, så han havde *"noget at falde tilbage på"* (18 år). Hans forventninger til faget blev indfriet på basisåret, hvor man bl.a. lavede trapper og lofter ud fra tegninger, men det var et falsk indtryk og forventningerne utidige. For Simon var overgangen til praktikpladsen et chok, fordi han var med på store byggerier, hvor det var opsætning af lofter og vægge, som oftest var lavet af gipsplader, der var dominerende. Han deltog i akkordarbejde og tjente på den måde en rigtig god løn. Han kritiserer, at oplæringsforholdene gjorde det vanskeligt at få en egentlig faglig oplæring. Gradvist bliver han mere kritisk overfor faget og udvikler nærmest et 'gipstraume' (Rasmussen 2009). Da han er færdiguddannet, føler han sig usikker på egne kvalifikationer.

I overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked oplever han de første fem år at få mere interessant tømrerarbejde. Han har forskelligartede jobs og oplever også, hvad han kalder dårligt organiseret og 'tys-tys'-arbejde. Efter denne introduktion til arbejdsmarkedet arbejder han i 10 år i et firma, der har specialiseret sig i kontorindretning. Skønt han kalder det ensidigt arbejde, finder han det alligevel i orden, dels fordi han tjener en god løn, dels fordi der er et godt samarbejde tømrerne imellem. Simon står på eget initiativ for at lave lønindberetning for sjakket. Han har et godt overblik og har sans for at få det hele med på indberetningen.

I en arbejdsløshedsperiode fik Simon

kørekort til truck, og da der fortsat kun var lidt at lave i kontorindretningsfirmaet, fik han via en bekendt arbejde hos en VVS-installatør. Planen var, at det skulle være kortvarigt, men han fandt det mere alsidigt end det tidligere job, ligesom der var faste arbejdstider og transporttiden kortere. Efter at have været ansat i syv år endte det med at han rejste, fordi han var uenig med mester i den måde han drev forretning på. Ifølge Simon lovede mester kunderne ét og gav ordre til ham om at lave noget andet. I løbet af denne periode havde han to længere pauser, hvor han blev opereret i skuldrene grundet betændelse i leddene. Derefter har han været tilknyttet vikarbureau, hvor han har haft forskelligt kortevarende arbejde. Han har søgt arbejde på vindmøllefabrik og i den forbindelse været på epoxykursus, men fik ikke jobbet. Om dette arbejde sagde han: *"Hvorfor skulle man ikke prøve det, det kunne være lige så godt som så meget andet"* (52 år). Derefter fik han ansættelse hos en muremester i foreløbig 4 år, hvor han laver kloakarbejde og udsparinger i beton. Han betegner arbejdet som fysisk hårdt, men alsidigt. Han er glad for sit nuværende arbejde, fordi der er et godt arbejdsmiljø og en vis grad af selvstændighed.

Simon bor sammen med sin kone (ansat i bank) i et stort, ældre hus, som han selv har renoveret. De har to døtre, hvoraf den ene lige er blevet færdig som tandlæge og den anden i gang med jurastudiet. Simon glæder sig over, at de har fået en uddannelse, som de kan lide, og var stolt, da de tog deres studentereksamen. Det har ingen i hans familie tidligere gjort, og det fik ingen i det kvarter, hvor han voksede op.

Han ville holde op med at arbejde med det samme, hvis han fik mulighed for det. Han vil arbejde til det bliver muligt for ham at gå på efterløn. På baggrund af de erfaringer han har gjort sig med tømrerfaget, ville han starte på en anden uddannelse, hvis

han skulle vælge, og nævner enten mekaniker eller smed.

Uddannelsens betydning for udvikling af en lav fagidentitet

Centralt for udviklingen af en lav fagidentitet har været kvalificeringens ensidige karakter og ringe dispositionsmuligheder på praktikpladsen. Der har været meget gips- og isoleringsarbejde og kun få reparationer, hvorfor han er skuffet:

"Jeg kunne tænke mig, at det havde lidt med træ at gøre (...) Jeg kan godt lide at arbejde med træ. Så vil man jo gerne arbejde lidt med sådan noget." (18 år).

Vurderingen af undervisningen på teknisk skole er dobbelt. På den ene side er den faglige undervisning interessant, på den anden side er den ikke tidssvarende, og lærerne kritiseres for ikke at beskæftige sig med verden udenfor skolen:

Simon: "De er sgu' ligeglade".

Int.: "Hvorfor tror du, de er det?"

Simon: "De skal bare undervise. De står da ikke til regnskab for noget. De skal jo bare lære os det, som de skal. Så er de sgu' ligeglade med resten." (21 år).

Den manglende sammenhæng mellem skole og praktik, hvad angår det faglige, viste sig især, da Simon gik fra basisåret til praktik. Basisåret var med til at præge hans forventninger til faget, og disse blev på ingen måde indfriet:

"Man skulle få et indblik i de forskellige ting der, ikke. Det indblik jeg fik ude på skolen i tømrerfaget, det har jeg ikke rigtig oplevet endnu. Ude på skolen, der har vi jo hoved-

sagelig tagkonstruktioner, og det kan være, jeg kommer til at lave sådan én konstruktion i hele mit liv som tømmer, ikke. Det siger ikke noget om, alt det der masseproduktion og det... Deres lort, bliklofter og jeg ved ikke hvad. Det siger de ikke noget om" (18 år).

De forestillinger han havde om faget bliver gradvist tilintetgjort, da han kommer i praktik, og kritikken af skolen tager til, ikke for at være faglig uinteressant, men for at være uanvendelig. Derfor nedbrydes de elementer, han havde til en fagidentitet, og i stedet sker der en orientering imod lønnen:

"Jeg regnede med, at det måske kunne blive lidt bedre, og så til sidst, der var man så langt henne i det, at man tænkte, at så kunne man lige så godt få det overstået", sagde Simon et halvt år før uddannelsens afslutning." (21 år)

Overgangsfasen: De første fem år efter uddannelsen

Siden Simon er blevet færdig med uddannelsen, har han oplevet mere fagligt interessant og alsidigt arbejde, men også arbejde, hvor der har været problemer med arbejdets tilrettelæggelse, ligesom han har været arbejdsløs i kortere perioder. Han har været ansat i syv forskellige virksomheder i denne periode, men forholdene i byggebranchen taget i betragtning, må han placeres som kernearbejdskraft (Nielsen 1995).

I denne fase er hans evne til at arbejde selvstændigt blevet styrket, men han oplever ikke en så tæt tilknytning til faget, at han er sikker på, at han vil fortsætte som tømmer: *"Jeg kunne ligeså godt være bager eller slagter eller noget andet" (26 år).* Hans livsform er lønarbejderens (Højrup 2010). Han betragter primært arbejdet som et middel, hvilket hænger sammen med, at tømmerfa-

get ikke spiller nogen rolle for hans fremtidsplaner.

Visse elementer i fagidentiteten peger på en ændring set ift. læretiden: Dels peger han på dét at kunne tænke selvstændigt som noget særligt for faglærte versus ikke-faglærte, dels mener han, at faglærte bedre kan sige fra overfor opgaver med lavt fagligt indhold.

Simon har en udviklet en fagpolitisk bevidsthed, der viser sig i hans blik for kritisable arbejdsmiljøforhold, men det har ikke ført til, at han prøver at ændre på forholdene. Snarere udviser han en resignerende holdning hertil (26 år). Hans fagidentitet er præget af, at han har mistet troen på, at der kan findes fagligt udfordrende arbejde.

Identitet i énsidigt arbejde

Det første længerevarende arbejde, Simon har, er som nævnt arbejde i et firma, der laver kontorindretning, og som primært består i opsætning af gipslofter og vægge. Han begrundes, hvorfor han er der i næsten ti år:

"Når du står op om morgenen, så gør det ikke noget, at der er lidt mønt i det. Det er derfor, man har holdt ved de steder så lang tid, det er ikke, fordi det har været skønt arbejde, men fordi der har været penge i de" (52 år).

Desuden peger han på gode kolleger og en fast rytme i arbejdet:

"Der var gode kollegaer, og der var mange penge i det. Der kunne sagtens være noget skønnere at give sig til end det... Det er bare det, det ene år tager det andet, når du går og laver det lortearbejde. Men det er jo en fordel, for du ved nøjagtig, hvad du skal gøre, når du kommer ud og ser et kæmpestort lokale,

som skal inddeles i kontorer. Så kører det på ryggraden” (52 år).

Man kan tale om, at arbejdet er blevet en *institution* (Husen 1984). Det er noget, der holder sammen på ens dagligdag og giver en rytme i livet og selvfølgelig et udkomme til at eksistere for. Men det er ikke noget, der giver en faglig identitet. Simons erfaringer med tømrerfaget har ikke ændret sig, siden han blev færdig med sin uddannelse for 15 år siden:

”Du laver ikke andet end gips, stål, aluminiumsloft og sådan noget skidt, ikke? Du er ikke andet end en skide montør” (40 år).

Undersøgelsen peger her på, at en lang periode på 15 år ikke sætter sig nogle spor hos den faglærte. Man kan stille spørgsmålet, om det er, fordi der ikke har været andet arbejde at få, eller om det er den lave fagidentitet, som har været udgangspunktet, der har haft den ubevidste funktion ikke at opsøge mere kvalificeret tømrerarbejde?

Væk fra tømrerfaget

Efter en længere arbejdsleds- og sygdomsperiode, hvor Simon får opereret begge sine skuldre på grund af overbelastning, får han via sit netværk arbejde hos en VVS-montør. Skønt der er visse opgaver, han ikke kan klare, er det hans erfaring, at man som håndværker kan klare meget. Da han i sit næste længere job som jord- og betonarbejder laver kloakker til et nybyggeri, siger han:

”Der er ikke noget ved at lave et flot hus, hvis du ingen kloakker har. Så de er ligeså vigtige som alt mulig andet. Selvfølgelig har man stolthed, for man er interesseret i det man laver, når man er færdig, så dur det, og det

er lavet rigtigt. Det gælder også belægning, ikke?” (52 år).

Den instrumentelle orientering er blevet nedtonet til fordel for en vis faglig stolthed.

Revurdering af livsløbet og uddannelsen

Simon er skuffet over det fag, han har valgt, tømrerfaget, og på spørgsmålet, om han er blevet det, som han engang forestillede sig, svarer han:

”Nok ikke helt... Jeg havde forestillet mig, at jeg skulle arbejde med træ engang. Men set i bakspejlet, hvis jeg stod som ung mand i dag og skulle i lære... Så havde jeg nok valgt at blive mekaniker. Eller smed.” (52 år).

Han giver udtryk for sin skuffelse over uddannelsen ved at sige:

”Hvis jeg ikke havde haft min uddannelse, så havde jeg kunnet det samme i dag. Den har ikke haft en skid at sige på min færden og kunnen... Tømrerfaget har ikke lært mig noget, som jeg ikke kunne i forvejen” (52 år).

Selv om vurderingen formentlig er overdrevet, er skuffelsen reel. Men ét punkt, hvor vurderingen i hvert fald er forkert, er, hvad angår uddannelsens socialiseringsmæssige effekter: Den har haft stor betydning for, hvordan han i mange år har arbejdet med fagligt ensidigt og nedslidende arbejde. I den forstand kan man sige, at hans uddannelse der har bidraget til udvikling af en lav fagidentitet, kan have været styrende for hans adfærd på arbejdsmarkedet.

Biografi for Rasmus, uddannet maskinarbejder i 1983 på EFG. Eksemplarisk case på høj fagidentitet

Rasmus er i dag 53 år. Han er opvokset i et arbejderkvarter i en storby, hvor moderen

har haft rengøringsarbejde, og faderen har været chauffør, ansat ved et rensningsanlæg. De gik begge ud af skolen efter 7. klasse. Han kedede sig i skolen, men i forbindelse med et skoleskift i 6. klasse fik han et mere positivt syn på skolearbejdet:

"Det var ligesom, at jeg fik lov til at starte på en frisk og jeg fandt ud af, at jeg kunne egentlig godt, når det kom til stykket. Jeg havde været vant til, at jeg gad ikke, fordi det var noget lort, når jeg afleverede det, ikke også." (18 år).

Forældrene havde rådet Rasmus til at tage en faglig uddannelse, især fordi en sådan ville give ham en social og økonomisk trykthed. Interessen for mekanik fik han fra storbroderen, der er uddannet mekaniker:

"Min broder har altid haft en bil derhjemme, som vi har gået og repareret på, og så blev jeg interesseret i at finde ud af det" (18 år).

Rasmus var glad for basisåret, og her valgte han at blive maskinarbejder og fik forventninger om, at det ville være et alsidigt og interessant fag. Han fik, efter at have søgt 13 praktikpladser, praktik i en virksomhed, som var en offentlig uddannelsesinstitution med en særskilt værkstedsafdeling. Han var yderst tilfreds med oplæringen, som han planlagde i samarbejde med værkføreren. Han satte pris på det sociale miljø i afdelingen:

"Vi kan snakke om alt, der har været, om man har været i byen... Eller noget fagligt. Man føler ikke, man dummer sig ved at sige noget herude, man føler sig ikke som lærling på nogen måde. Man føler, man er blevet accepteret fuldt ud." (21 år).

Overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked opleves gnidningsfrit, mestendels fordi

han kommer til at arbejde ved CNC-maskiner, som har hans store interesse. Efter et par års ansættelse søger han nyt arbejde, fordi han savner faglige udfordringer: *"Der kunne du bare møde om morgenen og lave dit arbejde og gå hjem om aftenen"* (26 år).

Netop dette bliver der mulighed for i det nye job, som er ansættelse i en virksomhed, der fremstiller maskiner til levnedsmiddelindustrien. Her har de fået nye CNC-maskiner, som Rasmus skal være ansvarlig for at oplære en gruppe medarbejdere i:

"Jeg så ligesom den her udfordring, der lå i at være med til at bygge noget op... Det kunne være skægt, ikke også?" (26 år).

Han tænker også i egne beskæftigelsesmuligheder:

"Jeg tænkte selvfølgelig også i, at man havde større chancer, hvis man var en af de første, der virkelig kom med ind i det... Hvis firmaet nu skulle, altså man ville måske også være den, der sidst blev fyret eller i den stil der." (26 år).

Efter seks år i samme firma finder han et nyt firma, hvor han får interesse for styring af maskiner. Derfor tager han en (virksomhedsbetalt) tillægsuddannelse som automatiktekniker:

"Da starter en ny æra for mig, om man vil, hvor det fra det mere traditionelle maskinarbejderfag flyder mere over i teknik, dvs. mere med strøm og styring, og jeg kommer til at gå som automatiktekniker." (40 år).

Den bredere profil er en vigtig grund til, at han kan søge job i den næste virksomhed (fødevarefremstilling), hvor han programmerer og overvåger flere produktionslinjer.

Rasmus vil gerne undervise inden for

CNC eller arbejde som konsulent i et firma, der fremstiller CNC-maskiner. Han oplever, at han er privilegeret og siger i den forbindelse, at han ser praktikpladsen som et grundlag herfor:

"Jeg tror, det hænger sammen med noget af det derude [på praktikpladsen], man har ligesom set nogle af de muligheder, der findes" (26 år).

Han mener, det er nødvendigt at følge med udviklingen:

"Der er næsten ikke andre muligheder. Hvis jeg stopper her, står stille, så varer det ikke ret mange år, så er man ved at være til ingen nytte" (18 år).

Hans sidste job, indtil videre, bliver han headhuntet til, og efter kort tid udnævnes han til værkfører og senere til produktionschef i en mindre virksomhed, der fremstiller plastkomponenter til industri og marketing. Rasmus har med sin nuværende stilling som produktionschef fået stor indflydelse på produktionen og på personaleledelse. En vigtig pointe i Højrup's livsformer er, at blot fordi Rasmus er lønarbejder, behøver han ikke nødvendigvis at blive karakteriseret som havende en lønarbejderlivsform. I stedet tyder hans ønske om udvikling og opnåelse af både faglige og personlige kompetencer på en karrierelivsform (Højrup 2010).

Rasmus er gift og har tre børn, to drenge og en pige, som er den yngste. Den ældste dreng på 31 år er handelsuddannet, og har efterfølgende sejlet med rutefærge i seks år. Da han blev far, valgte han at gå i land, og er nu næsten færdig med en elektrikeruddannelse. Han føler sig af og til "rodløs", fordi han savner det at sejle. Planen er at få arbejde på en platform og der arbejde som elektriker. Den anden søn er sælger i

servicesektoren, og datteren har en handelsuddannelse og er i gang med en HF-uddannelse med henblik på at læse retorik på universitetet.

Hans kone har været alvorligt syg, og det har fået stor indflydelse på hans eget liv. Arbejdslivet har fået en mindre fremtrædende plads end tidligere, hvor det fyldte rigtig meget.

Høj fagidentitet og styring af livsløbet

I Rasmus' tilfælde kan man se, hvordan den høje fagidentitet får en styrende funktion for karrieren på arbejdsmarkedet. I sit andet job får han tilgodeset et ønske om at få et større ansvar og flere faglige udfordringer. Han siger om sit kommende job:

"Og det var det, der fascinerede mig, da man spurgte: 'Vil du være med til at få det bygget op helt fra bunden?'" (26 år).

Om dette er et planlagt eller et tilfældigt forløb, svarer han således på:

"Når du kigger ovenfra, kan det godt være, du kan se en linje i det, men nede på jorden er det måske lidt svært at se. Men det tror jeg nok, der har været. Jo, fordi selvfølgelig har man gået efter et eller andet, hvad skal det næste nu være, gjort sig nogle tanker om, hvad der skal ske" (40 år).

Tolkningen af ovenstående peger på, at det ikke i alle tilfælde har været en række bevidste valg, han har truffet, men at han er gået efter nogle bestemte ting, f. eks. at udvide sit faglige område ved at tage yderligere uddannelse og jobs med større ansvar og øget indflydelse. I undersøgelsen ses andre med en høj fagidentitet, der specialiserer sig indenfor deres felt, mens Rasmus udvikler sig i bredden og søger indflydelse i hele organisationen.

Det virker, som om Rasmus har fundet det job, som han ubevidst er gået efter; et job med faglige, organisatoriske og ledelsesmæssige udfordringer:

"Det er det organisatoriske område, jeg især ønsker at påvirke. Og det er også en personlig udvikling i forhold til mig, at dygtiggøre mig selv rent ledelsesmæssigt" (40 år).

Man kan sige, at den høje fagidentitet har været afsæt for en karriereorientering.

Uddannelsens betydning for fagidentiteten

Når vi analyserer, hvor den høje fagidentitet er dannet, peger flere forhold på praktikken som det centrale fundament: Oplæringen er dialogpræget og problemorienteret, der er god tid til at lave opgaverne, og han er selv med til at planlægge, hvad praktikken skal indeholde:

"Det er både mig selv og værkføreren, fordi jeg ikke havde mere at lave, så siger jeg... Om jeg ikke lige så godt kunne komme ind i pladeafdelingen, jeg skal jo prøve at dele min uddannelse op, ikke også, så jeg både får lidt maskinarbejde og lidt pladearbejde og lidt svejsning... Så man kan godt sige, at de kræver lidt, at det er op til mig selv altså, at man selv siger til, at nu synes man, det er på tide at lære lidt af det der" (18 år).

Det selvstændige aspekt er med andre ord vigtigt, når han skal lære noget:

"Det prøver man at arbejde sig frem til i stedet for at gå over og spørge, så prøver man selv, f.eks. ved at slå op i nogle ting [manualer], prøver på at finde oplysningerne, fordi man ved, at en dag kommer man til at stå alene" (21 år).

Under hele oplæringen har det været grundlæggende, at der har været afsat tid:

"Tiden til at vise mig det grundigt, den var der. Det gjorde også, at du fik mere lyst til det, fordi du lærte virkelig fra bunden af. Sjukskeri var bandlyst, og det er ligesom det, der forfølger mig i dag" (26 år).

Basisåret på Teknisk Skole var ifølge Rasmus udmærket, mest fordi man præsenteres for forskellige fagretninger og derefter kan træffe et mere kvalificeret valg. På hovedforløbet var han især tilfreds med samspillet mellem skole og praktik:

"At man på skolen lærte nogle teoretiske grundprincipper, og når du har lært det i teorien, så skal du helst kunne få noget ud af det, og der synes jeg, at svendene var dygtige til at få det frem" (26 år).

På praktikpladsen talte man om, hvad han havde lavet på skolen og fik kommentarer fra svendene og opfordring til at arbejde videre med, hvis "der var problemer eller noget, jeg døjede med. Det var et kæmpeplus at have" (26 år).

Lærerne på teknisk skole var iflg. Rasmus for ufleksible:

"Der kører de meget med, at 'det er sgu' bare sådan'. (...) De accepterer ikke, at vi også har lært noget i virksomheden. De vil helst køre efter reglerne." (21 år).

Kvalifikationsniveauet synes at være højt og oplæringen alsidig. Når Rasmus 30 år senere skal pege på noget, der har præget hans adfærd i arbejdslivet, nævner han den 'åbenhed', der efter hans mening kendetegnede praktikpladsen, og som har givet ham mod på at kaste sig ud i nye opgaver og modet og lysten til at kunne omsætte idéer til

praksis. Grundlaget for den høje fagidentitet peger på uddannelsen og i særlig grad praktikpladsen som væsentlig.

Komparativ analyse af to eksemplariske cases

I dette afsnit foretages en komparativ analyse af de to cases med hhv. lav og høj fagidentitet, som analyseret hver for sig ovenfor. Formålet er at finde frem til, hvor de adskiller sig fra hinanden, om der er lighedspunkter og særligt at undersøge tesen om, at fagidentiteten kan have en styrende effekt. Det vil sige, om den har betydning for, i hvilken retning den faglærte orienterer sig på arbejdsmarkedet – eller om det er konjunkturerne og/eller tilfældigheder, der afgør, hvilke jobs de får.

Overgangsperioden

Når vi sammenligner de to cases, kan vi se, at de i overgangsperioden vurderer og handler forskelligt: Rasmus, hvis første job fagligt set er udmærket og med ordnede arbejdsforhold, finder efter et års ansættelse dette job monotont og fagligt uinteressant. Derfor søger han et job, hvor han skal være primus motor ved indkørsel af nye CNC-maskiner. Motivationsfaktoren for at søge andet arbejde synes at have baggrund i den opbyggede fagidentitet:

”Man har ligesom set, hvad der er muligt, ikke også. Man har set en masse og snakket med ingeniører, og kender nogen af dem, der er blevet det” (26 år).

Det vil sige, at han trækker på forestillinger om, hvad der er hhv. muligt og ønskværdigt samt på en grundlæggende faglig viden. Rasmus søger nyt arbejde, fordi han ser muligheder for at gå mere i dybden med sit fag, men i lige så høj grad for at få større

selvstændighed og ansvar, i og med han skal stå for indførelsen af nye maskiner.

Simon, som er en case på lav fagidentitet, har de første fem år forskelligartede jobs, hvoraf et par stykker fagligt set er mere interessante end oplæringen i praktikvirksomheden. Det er kendetegnende for Simons vurderinger af tømrefaget, at han har et særligt blik for det negative. Det gælder også, når han skal fortælle om de få gode jobs, han har haft. Da han får et job i en lille tømrevirksomhed med opgaver, som han har efterspurgt (reparationer og istandsættelse), er det, det stressende i arbejdet, han lægger vægt på:

”Det er stressende at skulle hjem og forsvare, hvorfor du har brugt fire timer på noget, der skulle have taget en halv. For kunden skal jo betale regningen bagefter... Man kan sige, at der er mere udfordring i det, flere udfordringer og færre penge” (26 år).

Afsluttende om overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked kan man konkludere, at casen med høj fagidentitet udviser en adfærd, der peger på et øget engagement i faget samt en styrkelse af det, der rækker udover det rent faglige, men hvor fagligheden synes at udgøre fundamentet. Analysen peger på, at det brede faglige element – inklusiv evnen til at tage initiativ - udgør en drivkraft for den videre adfærd. Den lave fagidentitet er ikke blevet svækket i overgangsperioden, men erfaringerne med, at faget ikke kan være andet end ensidigt arbejde på akkord, synes at være blevet indsocialiseret på en sådan måde, at det negative billede af faget står stærkt og svækker alternative forestillinger. Simon er ganske vist en kritisk person, men uden blik for og tro på, at faget kan være anderledes. Den lave fagidentitet er blevet en del af personens selvbillende.

Fremtidsplanerne for de to viser også for-

skelligheden: Rasmus vil fortsætte inden for faget:

"Det har jeg stor interesse for. Jeg kunne godt tænke mig at komme ud og undervise eller et eller andet inden for CNC eller blive konsulent eller sådan noget" (26 år).

Simon er ikke sikker på, at han vil fortsætte inden for faget efter fem år på arbejdsmarkedet.

Ændringer i identiteten set over hele Livsløbet.

Simon, en case på lav fagidentitet taler, som godt 50-årig, om at opleve 'stolthed' i og 'trives' med sit arbejde. Nu vil vedkommende ikke have et tømrerarbejde, som da han var i lære, fordi det var et 'mareridt' (52 år). Stoltheden knytter sig til det specifikke arbejde og ikke til et fag. Den faglige stolthed, som man forbinder med fagidentiteten, eksisterer fortsat ikke. Dette kan tolkes som en langtidseffekt af, at han ikke har fået opbygget en fagidentitet under uddannelsen, hvilket påvirker hans identitet på lang sigt. Når den oprindelige fagidentitet alligevel har ændret sig, skyldes det de erfaringer fra arbejdslivet, som har givet anledning til en nyorientering mod andre dele af bygge- og anlægsbranchen, hvor ansvar og trivsel er blevet en central del af identiteten. Fremtidsperspektivet med det fremtidige arbejde er dog uklart og mest orienteret mod en kommende efterløn.

Rasmus, en case på høj fagidentitet, har udviklet sin fagidentitet kontinuerligt gennem hele livet; udvidet dispositionsmulighederne og øget indflydelsesmulighederne til at omfatte andet end selve faget, f.eks. arbejdsorganisering, teknologi og ledelse. Rasmus bemærker, at:

"(..) Nogle af dem, jeg har haft, som er dygtige rent fagligt, jamen de har haft svært ved at stille sig tåls med at blive hundset rundt

med af mig, nej, de er ude efter at finde noget med mere selvbestemmelse. Det hænger nok sammen med, at er man fagligt dygtig, så vil man også have indflydelse" (40 år).

Dette er formodentlig rigtigt som grundlag, men ikke tilstrækkeligt. Undersøgelsen viser, at ønske om indflydelse er et socialiseringsmæssigt produkt, hvor faglig udvikling sker sammen med gode dispositions- og interaktionsmuligheder samt involvering, engagement og kritisk refleksion over faget.

Udviklingen er symptomatisk for faglærte med høj fagidentitet. Den er båret af lysten til at dygtiggøre sig og udvikle det faglige domæne – i bredden og/eller i dybden:

"Det er en lyst, der er kommet indefra. Men det kan godt være en langsom udvikling af mig selv, at jeg er blevet godt rustet fra min læretid og haft nogle gode oplevelser hele vejen igennem" (40 år).

Faglærte med høj fagidentitet skifter altså ikke grundlæggende deres identitet, men de ændrer sig undervejs personligt og fagligt, og, hvad angår det sidste, væsentlig mere end personer med lav fagidentitet. Samtidig kan man sige, at deres udvikling er retningsbestemt, i modsætning til faglærte med lav fagidentitet, hvor livsløbet er præget af brud og reorientering.

Når man sammenligner de to casepersoners arbejdsliv og udvikling, er det tydeligt, at de allerede adskiller sig i overgangsperioden fra uddannelse til arbejdsmarked. Den lave fagidentitet har en turbulent periode med korte ansættelser af stærkt svingende faglig kvalitet, hvorefter der følger et langt arbejdsforløb med ensidigt, fysisk hårdt arbejde. Dernæst forlades faget til fordel for arbejde i VVS-regi og som jord- og betonarbejder. Dette skift indebærer, at arbejdets kvalitative sider opprioriteres, og der sker en vis styrkelse af identiteten.

Ser vi på casen med høj fagidentitet er udviklingen en anden. Her er perioden efter uddannelsen en 'opstigning' i faglig forstand: fra et ordinært job som maskinarbejder til et job som ansvarlig for opstart af CNC-maskiner. Dernæst følger jobs med videreudvikling af de faglige kvalifikationer, det vil sige en bredere funderet fagidentitet, der betyder, at han bliver mere fleksibel på arbejdsmarkedet og ender som produktionschef. Han siger herom:

"Det må være et eller andet med, at jeg er blevet udfordret nok til, at jeg er blevet fastholdt i det her job, ikke? Fordi hvis jeg ikke var blevet udfordret nok, så var jeg nok... Nu ved jeg godt, det er så populært i dag, der skifter man bare hurtigt gren og starter på en ny. Det var ligesom ikke en mulighed dengang. Men jeg tror ikke, jeg ville have gjort meget om. (...) Fordi jeg synes egentlig, jeg har kørt et spor, hvor jeg har fået lov til udfordring hele vejen igennem mit arbejdsliv. Det synes jeg egentlig" (52 år).

Konklusion

Konklusionen er baseret på det samlede materiale fra projektet og gælder ikke kun de to fremstillede erhvervsbiografier i artiklen. Det er dog udelukkende fagidentitet med høj og lav fagidentitet, der refereres til i artiklen.

Der er to hovedkonklusioner:

1. Forskelle i uddannelseskvalitet, anskuet ud fra begreberne kvalificering og socialisering, viser sig at have forskelsskabende betydning for dannelse af fagidentitet.
2. Det er særligt forskellene i virksomhedspraktikken, der påvirker fagidentitetsdannelsen.

Disse forskelle i fagidentitet viser sig, når

vi anskuer dem i et livsforløbsperspektiv. Faglærte med en høj fagidentitet oplever en personlig og faglig udvikling, der blandt andet viser sig i engagement i faget og i et ønske om indflydelse. Nogle med høj fagidentitet ønsker indflydelse på arbejdets organisering, teknologi og personaleledelse, mens andre ønsker indflydelse ved at blive mere specialiserede inden for faget. For faglærte med høj fagidentitet gælder det, at uddannelse ses som en naturlig og væsentlig ingrediens i deres arbejdsliv, der også er præget af, at der sker en faglig og personlig progression, som de mere eller mindre bevidst er med til at give retning.

Faglærte med lav fagidentitet oplever en turbulent overgang fra uddannelse til arbejdsmarked. De føler sig usikre overfor faget, fordi de ikke er fagligt rustede, og nogle af dem har et lavt selvværd samt et diffust fremtidsperspektiv. Efter en årrække på 10-15 år foretager de en nyorientering i deres arbejdsliv, som skyldes deres erfaringer med ikke-udviklende arbejde: Nogle skifter faget ud med et andet, oftest inden for samme branche – som Simon ovenfor – og andre finder jobs med bedre dispositionsmuligheder og større kvalitet i arbejdet end tidligere. Ud fra livsløbsperspektivet bliver det tydeligt, at en grundlæggende negativ socialisering og kvalificering i uddannelsen har langtidsvirkninger for personerne. Virkningen har i vidt omfang været tilpasning og en resignerende indstilling. Først efter en del år sker der en ændring i identiteten, men den er baseret på erfaringer med egne ressourcer og ikke på grund af uddannelsen.

De ovennævnte forskelle får betydning for arbejdsmarkedet derved, at faglærte med høj fagidentitet overvejende vil være konstruktive og engagerede i omstillings- og udviklingsfaser. Antagelsen er, at de som arbejdskraft vil være en stærkere ressource end andre faglærte, og især dem med en

lav fagidentitet. Sidstnævnte vil enten ikke være klar til omstillinger indenfor faget, eller det vil kræve en større indsats, netop fordi de ikke er socialiseret eller kvalificeret hertil (Rasmussen 2010).

Et hovedresultat i undersøgelsen er, at praktikken for langt de fleste synes at have en ret stor virkning på dannelsen af fagidentitet pga. dens høje grad af realitet: Det er her, faget vises, som det fungerer i praksis, det vil sige i virksomheden. Hvordan håndteres kvalifikationerne i faget, og hvilken valør tildeles de i praksis? Og er andre forhold vigtigere end kvaliteten? Praktikens realitetsgrad ses også ved, at arbejdet giver løn, og ved at svendene – eller mester – fungerer som rollemodeller for, hvordan fremtiden kan komme til at se ud. I virksomheden demonstreres, hvilke forhold der er vigtige: deadlines, kunderelationer, samarbejdsformer, hierarkier i organisationer. Praktikken er med til at tegne et billede af

en fremtid som faglært lønmodtager – med mindre den er springbræt til en videreuddannelse.

I forlængelse af projektets resultater er det relevant at stille spørgsmålet: Hvordan fungerer praktikpladser i 2018 som fagidentitetsskabende? Giver det en anden form for fagidentitet og en anden type af forskelle? En sådan undersøgelse vil være aktuel set i lyset af, at teknologiske, organisatoriske og kollegiale forhold har ændret sig markant siden 80'erne. Aftalen, der blev indgået mellem arbejdsmarkedets parter i 2016, signalerer fastholdelse af vekseluddannelserne og understøtter forskningsbehovet. Der mangler forskning om den del af kvalificeringen og socialiseringen, der foregår i praktikken, ligesom praktikken er undtaget fra de kvalitetsmålinger, der foregår i skoledelen og andre offentlige uddannelser (Jørgensen 2016). Den overvejende del af forskningen er sket på skolerne.

NOTER

1 PUKKS-projektet blev fulgt op af ERLE-projektet (Erhvervsuddannelsernes Længerevarende Effekter) med start i 1988-89. Artiklen bygger på begge projekter, og det er de

samme personer, der er fulgt i hele perioden 1980 til 2013-2015. Når der blot henvises til projektet, er der tale om begge projekter.

REFERENCER

- Bourdieu, Pierre (1977): *Outline of a Theory of Practice*, New York, Cambridge University Press.
- Brockmann, Michael (2010): Identity and apprenticeship: the case of English motor vehicle maintenance apprentices, i *Journal of Vocational Education and Training*, 2010, 62, 1, 63-73.
- Flyvbjerg, Bent (2006): Five misunderstandings About Case-Study Research, i *Qualitative Inquiry*, 2006, 2, 219-245.
- Goodwin, John & Henrietta O'Connor (2007): Continuity and change in the experiences of transition from school to work, i *International Journal of Lifelong Education*, 2007, 26, 5, 555-572.
- Hacker, Winfried (1978): *Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie*, Bern, Verlag Hans Huber.
- Heinz, Walter R. (1999): *From education to work – Cross-National Perspectives*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Husen, Michael: *Arbejde og Identitet*, Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck 1984.
- Højrup, Thomas (2010): *Det glemte folk. Livsformer og centraldirigering*, København, Tusculanums Forlag 1983.
- James, Susan & Craig Holmes (2012): *Developing vocational excellence: learning environ-*

- ments within work environments, i *SKOPE reach paper*, University of Oxford, 112.
- Jenkins, Richard (1992): *Pierre Bourdieu*, New York, Routledge.
- Jørgensen, Christian H. (2016): Reformen af erhvervsuddannelserne – En gang til, forfra og om igen, i *Dansk Pædagogisk Tidsskrift*, 2016, 4, 9-18.
- Kupferberg, Feiwei (1998): Transformation as Biographical Experience: Personal Destinies of East Berlin Graduates before and after Unification, i *Acta Sociologica*, 1998, 3, 243-267.
- Lehmann, Wolfgang & Alison Taylor (2015): On the role of habitus and field in apprenticeships, i *Work, Employment and Society*, 29, 4, 607-623.
- McKeague, T. m.fl. (2002): Occupational identity and workers mental health, i C. Weikert, E. Torkelseon & J. Price (red.): *Occupational health psychology: Empowerment, participation and health at work*, 113-117, Nottingham, I-WHO Publications
- Meijers, Frans (1998): The development of a career identity, i *International Journal for the Advancement and Counselling*, 20, 3, 191-207.
- Mortimer, Jeylan T m.fl. (2003): *Handbook of the Life Course*, New York, Springer Science & Business Media.
- Nielsen, Peter (1995): Efterspørgsel efter kerne- og randarbejdskraft, udarb. af Arbejdsministeriet i samarbejde med Per Kongshøj Madsen (red.): *Virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft*, København, Arbejdsministeriet, 127-136. (Arbejdsmarkedspolitisk årbog 1995)
- Rasmussen, Preben Horsholt (1984): Lærlingsocialisering, bd.3, i PUKKS-gruppen (John Houman Sørensen, Preben Horsholt Rasmussen, Ole Zinck Nielsen & Morten Lassen): *Lærlinge, Uddannelse og Udbytning*, Aalborg, Aalborg Universitetsforlag. bd. 1-4.
- Rasmussen, Preben Horsholt (1987): Fagidentitet og virksomhedsopklæring i erhvervsuddannelserne, i *Betænkning om grundlæggende erhvervsuddannelser*, København, Betænkning, 1112, Statens Informationstjeneste.
- Rasmussen, Preben Horsholt (1990): Erhvervsuddannelsernes betydning for differentieringen i kvalifikations- og interesseudvikling blandt faglærte, i Palle Rasmussen (red.): *Kvalificering, - til hvad? for hvem?*, Forskningsårbog, Aalborg, Aalborg Universitetsforlag, 115-146
- Rasmussen, Preben Horsholt (2001): Kultur og klassekamp "fra oven", i Preben H. Rasmussen (red.): *En kritik af Pierre Bourdieus sociologi*, LEO-serien, nr. 20, 2. oplag. Institut for Sociologi, Socialt Arbejde og Organisation, Aalborg, Aalborg Universitet.
- Rasmussen, Preben Horsholt (2009): *Fra erhvervsuddannelse til arbejdsmarked – en delrapport om fagidentitet som drivkraft i arbejdslivet*, LEO-serien, 36. Institut for Sociologi, Socialt Arbejde og Organisation, Aalborg, Aalborg Universitet.
- Rasmussen, Preben Horsholt (2010): *Fra erhvervsuddannelse til arbejdsmarked – Anden delrapport om fagidentitet som drivkraft i arbejdslivet – faglærte med "lav" fagidentitet*, LEO-serien, nr. 38, 1. udg., Institut for Sociologi, Socialt Arbejde og Organisation, Aalborg, Aalborg Universitet.
- Skorikov, Vladimir B. & Fred W. Vondracek (2011): Occupational Identity, I Seth J. Schwartz, Koen Luyckx & Vivian L. Vignoles (red.), *Handbook of Identity Theory and Research*, New York, Springer Science+Business Media, 693-714
- Smistrup, Morten (2004): Fag og fagidentitet – en fantastisk og problematisk ramme for at blive dygtig, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 6, 4, 25 – 41.
- Tanggaard, Lene (2004): *Læring og Identitet*, Aalborg, Aalborg Universitetsforlag.
- Volmerg, Ute (1977): Om forholdet mellem produktion og socialisation med det industrielle lønarbejde som eksempel, i Thomas Leithäusser & Walter Heinz (red.): *Produktion, arbejde og socialisation*, Medusa, 13-37.
- Wickerstaff, Sarah (2007): I was just the boy around the place - what made apprenticeships successful?, i *Journal of Vocational Education and Training*, 59, 3, 331-347.

Preben Horsholt Rasmussen, cand. mag., lektor, Institut for Sociologi og Socialt Arbejde, Aalborg Universitet
e-mail: horsholt@socsci.aau.dk