Ledelseskraftens mobilitet

-

The mobility of managers

Copenhagen Business School
Cand. Soc. HRM

Kandidatspeciale af
Rikke Charlotte Sabro Demant

Vejleder: Carina Enggård

Studienummer: 95484

Afleveret den 9. maj 2018
Antal anslag/sider 157.173 / 78

Jeg vil gerne takke Ledernes KompetenceCenter for at stille deres ansatte og medlemmer til rådighed. Tak til Lars for interesse, engagement, sparring og inspiration og tak til respondenterne for deres tid og deltagelse.

Abstract

With the management workforce as empirical basis, this thesis analyzes how the managers mobility towards jobs is affected by the demographic development. Further the analysis shows how these findings affects the firms attraction and retention possibilities. This is done with perspectives from Work-life balance, motivational job content, places' added value and realistic recruitment.

From a hermeneutic science theory the empirical base has been conducted by using both quantitative and qualitative methods.

The conclusion of the study is that the management workforces mobility not only is determined by the places added value, which is assumed to affect the firms brand. In regard it is found that several elements marks the managers mobility towards job positions. Why different factors either motivates or demotivates the manager to move for a job or to use more time on transportation. On that behalf realistic recruitment is analyzed to be the organizations assistance to help attract and retain the managers in the province, as well as in the big city. As a perspective the study is lifted in an HR point of view, were the HR function evolve the business through collective actions, which is assumed to develop the organization's capabilities and further improve the company's attractiveness and retention of the managers.

Indholdsfortegnelse

Abstract **2**

1. Indledning **8**
1.1 Ledelseskraftens mobilitet 8
1.2 Den motiverede baggrund 9

2. Problemformulering **9**
2.1 Underspørgsmål 9
2.1.1 Underspørgsmålenes aftjening 10
2.2 Begrebsafklaring 10
2.2.1 Forforståelse og fortolkning 10
2.2.1.1 Ledelseskraften 11
2.2.1.2 Mobilitet 11
2.2.1.3 Hovedstaden versus provinsen 12
2.2.1.4 Den demografiske udvikling 12

3. Afgrænsning **12**

4. Indskrivning **13**
4.1 Individualisternes tid 13
4.1.1 Selvrealisering 14
4.1.2 En selvregulerende identitet 14
4.1.3 Kollektiv identitet 14
4.1.4 Personlig branding 15
4.1.5 Opsamling 15

5. Videnskabsteori **16**
5.1 Videnskabsteoretisk positionering 16
5.2 Fortolkning og forståelse af genstandsfeltet 16
5.3 Et eksempel fra empirien 16
5.4 Hermeneutisk fortolkning 17
5.5 Fortolkning skaber forståelse og forståelser skaber fortolkning 17
5.6 Epistemologi 18
5.7 Fortolkende forsker 18
5.8 Den hermeneutiske spiral 19
5.9 Ontologi 19

6. Casepræsentation **20**

6.1 Ledernes KompetenceCenter 20
6.2 Ledere i outplacementforløb 20
6.3 Respondentgruppen 21

7. Metodiske valg 21
7.1 Forskningstilgang 21
7.2 Produktion af empiri 21
7.2.1 Kvantitativ empiriindsamling 22
7.2.1.1 Interview med byggeleder 22
7.2.1.2 Kvalitetssikring hos pilotgruppe 22
7.2.1.3 Kritik fra pilotgruppen 23
7.2.1.4 Spørgeskemaundersøgelsen til lederne 23
7.2.1.5 Rensning af data 24
7.2.2 Kvalitativ empiriindsamling 24
7.2.2.1 Dybdeinterview 25
7.2.2.2 Interviewguide 25
7.2.2.3 Afsluttende overvejelser 26
7.3 Etik 26
7.4 Metodekombination 27
7.5 Opsamlende metoderefleksioner 27
7.5.1 Begrænsninger og konsekvenser 28
7.5.1.2 Kritik af inkonsekvent ordvalg 29

8. Teori 29
8.1 Teoriernes anvendelse 29
8.1.1 Teoretisk udvælgelse 29
8.2 Work-life balance 30
8.3 Motivationsteori - udgangspunkt i jobindhold 30
8.4 Steders værditillæggelse 30
8.5 Realistisk rekruttering 31

9. Analyse 31
9.1 Hvad er work-life balance for lederen? 32
9.1.1 Introduktion 32
9.1.2 Work-life balance 32
9.1.3 Arbejde som årsagen til ubalance 33
9.1.4 En ligelig fordeling mellem arbejdsliv og privatliv 34
9.1.5 Balance som en positiv værdi 34
9.1.6 'Work' i Work-life balance 34
9.1.7 'Arbejde' er ikke kun noget der foregår på arbejdspladsen 35

9.1.8 Individualitet i forståelsen af work-life balance 36
9.1.9 Determinanter i work-life balance 36
Figur 1. Egen illustration, lavet ud fra Guests tabel (Guest, 2002). 37
9.1.9.1 'Arbejde' 37
9.1.9.2 'Hjem' 38
9.1.9.3 Individuelle faktorer 38
9.1.9.4 Afsmitning 39
9.1.10 Opsamling 39
9.2 Hvilken betydning har work-life balance for lederens mobilitet? 40
9.2.1 Bliver 'arbejde' årsag til en øget mobil villighed? 41
9.2.2 Determinanter som årsag til mobilitet 43
9.2.3 Fleksibilitet som en attraktiv parameter 44
9.2.4 Fleksibilitet er ikke altoverskyggende 44
9.2.5 Fordelen ved at bo tæt på arbejdspladsen 45
9.2.6 Transporten som spildtid eller egentid 45
9.2.7 Livsfaser og mobilitet 46
9.2.8 Opsamling 47
9.3 Hvilken værdi har jobindhold for lederens valg af arbejdsplads? 47
9.3.1 Introduktion 47
9.3.2 Jobindhold 48
9.3.3 Arbejde og motivation 48
9.3.4 Jobindhold 48
9.3.5 Selve arbejdet 49
9.3.6 Jobindholdet som en belønning 49
9.3.7 Jobstrukturen 50
9.3.8 Positive faktorer i jobindhold 50
9.3.9 Negative faktorer i jobindhold 51
9.3.10 Faktorer der støtter lederens selvaktualisering 52
9.3.11 Opsamling 52
9.4 Hvad gør jobindholdet for lederens oplevelse af egen mobilitet? 53
9.4.1 Jobindhold som katalysator til flytning 53
9.4.2 Lederne vil ikke flytte for det rigtige jobindhold 54
9.4.3 Jobindhold som katalysator til at bruge tid på transport 54
9.4.4 Jobindhold som katalysator til alternative jobordninger 54
9.4.5 Lederne tager ikke alternative jobordninger for det rigtige jobindhold 55
9.4.6 Kompensation for alternativ arbejdsordning 55
9.4.7 Ingen kompensation 56
9.4.8 Opsamling 57

9.5 Hvad betyder steders værditillæggelse for ledelseskraftens valg af arbejdsplads? 57
9.5.1 Bosætning - en sammensætning af elementer i tilværelsen 58
9.5.2 Hvad der har værdi er individuelt 58
9.5.3 Model for social karakteristika 59
9.5.4 Forståelsesramme for steders værdi 60
9.5.5 Semiotiske skildringer 60
9.5.6 Smith fire typer af steder 61
9.5.7 Hverdagssteder's betydning for lederen 61
9.6 Hvordan gør byer med høj værditillæggelse ledelseskraften mere mobil? 61
9.6.1 Værditillæggelse - byen eller virksomheden? 62
9.6.2 Lederens oplevelse af betydningen af steders værditillæggelse 63
9.6.3 Mobilitet 64
9.6.4 Stedbundne værdier 64
9.6.5 København eller provinsen 65
9.6.6 Byen eller virksomheden 65
9.6.7 Ledere i provinsen og i København 66
9.6.8 Prestigefyldte byer og arbejdspladser 66
9.6.9 Arbejdspladsen som formidling af værdi i sig selv 67
9.6.10 Opsamling 68
9.7 Hvordan kan realistisk rekruttering sikre virksomhedernes fastholdelse af ledelseskraften? 68
9.7.1 Tiltrækning og fastholdelse 68
9.7.2 Effektivt valg af virksomheden 69
9.7.3 Billedet udadtil 69
9.7.4 Realistisk rekruttering 70

10. Diskussion 71
10.1 Mobil villighed kontra realistisk rekruttering 71
10.2 Virksomhedens omdømme 72
10.3 Pendler gerne men flytter ikke 72
10.4 Alternativ arbejdsordning som en mulighed 73

11. Konklusion 74

12. Perspektivering 76
12.1 Talent i en organisatorisk kontekst 76
12.2 Ude-fra-ind 77
12.3 Et fokus der sikrer overlevelse 78
12.4 Opsamling 78

13. Litteraturliste 79
13.1 Bøger 79

13.2 Artikler 80
13.3 Hjemmesider 81
13.4 Rapporter 82

14. Bilag 82

1. Indledning

Det danske arbejdsmarked står ifølge forskere, demografiske undersøgelser, statistikker og rapporter over for en fremtid, hvor der vil være ulighed i fordelingen af arbejdskraft i de danske byer (KL, 2014a, 2014b, 2015, 2017)(Dansk Industri, 2016, 2017)(Statistik, 2018)(Andersen, 2014). Udviklingen peger på, at danskerne flytter fra de små byer til de større byer. Hvor Københavns Kommune kan forvente en befolkningsvækst på 15 pct over de næste ti år, så kan 26 mindre kommuner modsat forvente et fald i befolkningstallet over de næste 10 år (Statistik, 2017). Udviklingen peger endvidere i retningen af en tendens, hvor virksomhederne i de små byer modtager få jobansøgninger, og modsat får virksomhederne i de store byer flere potentielle arbejdstagere at vælge imellem (Dansk Industri, 2016). Det bliver en udfordring for virksomhederne i kommunerne langt væk fra storbyerne, fordi en tendens peger på, at profilerne er mindre flytbare, når først de har slået sig ned og det er omkostningsfuldt for virksomhederne i yderområderne, idet det begrænser, og i værste fald standser, aktivitetsniveauet (KL, 2017). Udover den negative effekt det har på virksomhederne, så begrænser det også væksten i provinsbyerne, hvilket Danmarks Statistiks undersøgelser viser. Idet A-indkomstfordelingen i de danske kommuner viser, at det er de gamle der bliver boende i yderkommunerne og de unge uddannelsessøgende og højtuddannede, der flytter mod de store byer (KL, 2017). Ifølge professor i statskundskab Kasper Lippert-Rasmussen (Information, 2018) anses dette også for, at være årsagen til, at uligheden bliver større.

1.1 Ledelseskraftens mobilitet

Med udgangspunkt i ovenstående udfordringer for virksomhederne med at rekruttere og fastholde arbejdskraft i provinsbyerne versus i Hovedstadsområdet, fandt jeg det interessant at tage udgangspunkt i en udvalgt profils' forståelse af- og oplevelse med, dennes egen mobile villighed i forhold til de danske arbejdspladser. Gennem samtaler med eksperter og forskere inden for HR-feltet fandt jeg vejen til udgangspunktet i ledelseskraften. Derved bliver der i nærværende opgave taget udgangspunkt i ledelseskraftens oplevelse af, hvilke parametre der gør- eller ikke gør lederen mobil i forhold til arbejdslivet, samt hvad virksomhederne kan bruge denne viden til.

1.2 Den motiverede baggrund

Min baggrund som studerende i HRM og min naturlige interesse for de menneskelige ressourcer er årsagen til motivationen for at skrive om ledelseskraftens mobilitet ud fra et HR perspektiv. Tanken herom opstod ved en personlig konfrontation med, at en virksomheds geografiske placering havde en betydning for den oplevede værdi af virksomheden. For mig blev dette forstået som relevant for virksomhedernes evne til at tiltrække og fastholde arbejdskraft. Gennem induktive samtaler med specialister inden for rekruttering og outplacement blev genstandsfeltet indskrænket og senere gennem en deduktiv spørgeskemaundersøgelse blev der skabt en tydeligere forståelse af ledelseskraftens oplevelse af deres egen mobilitet i forhold til arbejdspladserne. Der forstås at være en sammenhængsårsag mellem et holdningsbaseret forhold og den demografiske udvikling (KL, 2015)(Momentum, 2017).

2. Problemformulering

- HVORDAN PÅVIRKER DEN DEMOGRAFISKE UDVIKLING LEDELSESKRAFTENS MOBILITET? OG HVORDAN KAN VIRKSOMHEDERNE ARBEJDE BEVIDST MED DET I DERES REKRUTTERING?

2.1 Underspørgsmål

- Hvad er work-life balance for lederen?
- Hvilken betydning har work-life balance for lederens mobilitet?
- Hvilken værdi har jobindholdet for lederens valg af arbejdsplads?
- Hvad gør jobindholdet for lederens oplevelse af egen mobilitet?
- Hvad betyder steders værditillæggelse for lederens valg af arbejdsplads?
- Hvordan gør byer med høj værditillæggelse ledelseskraften mere mobil?
- Hvordan kan realistisk rekruttering sikre virksomhedernes fastholdelse af ledelseskraften?

2.1.1 Underspørgsmålenes aftjening

Underspørgsmålene skal være en hjælp til at besvare problemformuleringen og sikre fastholdelse gennem opgaven. Spørgsmålene vil fungere som overskrifter for analysedelene og som rettesnor, sådan at jeg sikrer en rød tråd gennem opgaven. Først skal spørgsmålet om work-life balance være med til at anskue de determinanter lederne til- og fravælger i hhv. deres privatliv og arbejdsliv, samt omfanget af dem. Dernæst skal dette inddrages til at se på, hvilken indflydelse det har på deres mobilitet. Jobindholdet skal på samme vis give indsigt i lederens forståelse for vigtigheden af opgaverne- og rammernes vigtighed for den enkelte leder, samt hvilken indvirkning det har på ledernes valg af arbejdsplads. Ud fra steders værditillæggelse vil jeg analysere på lederens oplevelse af afsmitningen fra byers tillagte værdi til virksomhederne, og endvidere hvad det betyder for deres villighed til at transportere sig længere eller flytte efter et job. Endeligt vil jeg med baggrund i realistisk rekruttering, analysere, hvordan dette bidrager til ledernes egne forståelser af, hvad der tiltrækker og fastholder dem og derefter, hvad virksomhederne kan gøre for at tiltrække og fastholde ledelseskraften.

2.2 Begrebsafklaring

2.2.1 Forforståelse og fortolkning

I rollen som forsker går jeg hermeneutisk til opgaven. Det er med mine forforståelser, at jeg går til genstandsfeltet, og det er derfor relevant som læser at være bevidst om, at jeg fortolker og skaber i min tilegnelse af viden (Larsen, 2010). Jeg vil i metodeafsnittet kommer dybere ind på den hermeneutiske videnskabsteoretiske tilgang, dog vil jeg her gøre læseren opmærksom på den hermeneutiske spirals betydning for arbejdet med genstandsfeltet i opgaven. Min forståelse er underlagt en konstant udvikling (Kvale, 2008). For at gøre min forståelse tydelig vil jeg delagtiggøre min forståelse af begreberne i genstandsfeltet, hvorfor jeg i det forestående afsnit vil introducere og forklare betydningen af de anvendte begreber i problemformuleringen og underspørgsmålene.

2.2.1.1 Ledelseskraften

Begrebet leder og ledelse har udviklet sig op gennem historien og er set i mange afskygninger med forskellige overbevisninger. Juhl og Søholm (2003) tilbyder et begrebsapparat til at definere og fagliggøre ledelse som profession, sådan at også de, som ikke har professionaliseret deres lederrolle, får en profession at knytte deres rolle op på. På baggrund af dette er min forståelse, at der grundlæggende er tale om, at en person er leder, når relationen mellem to individer udgør konteksten. Herunder forstået at ledelse ikke knytter sig til selve personen, men til relationen og kommunikationen mellem mennesker. Jeg forstår, at lederen påvirker den underordnede med en bestræbelse på at opfylde et mål og på den måde bringes lederen i fokus (Juhl & Søholm, 2003). I den kontekstuelle relation mellem leder og underordnet indgår der en række begreber som system, homeostase, samkonstruktion, relationel magt, kontekst, autopoiesis, sprogspil og anerkendelse (Juhl & Søholm, 2003). Hvert begreb er yderligere forklaret i det relationelle samspil mellem leder og underordnet. Jeg vil ikke gå mere i dybden med forklaringen af disse, men blot belyse, at der i relationen mellem leder og underordnet indgår en række redskaber til at give betydningen af ledelsens eksistens. På den baggrund forholder jeg mig til begrebet "leder" nøgternt ved at beskrive det som en person, der har en bestemmende indflydelse på en gruppe. Den samlede betegnelse for en gruppe af ledere bliver i nærværende opgave brugt som ledelseskraften, og den indeholder derfor både ledere, der har en faglig baggrund og ledere, der ikke er professionaliseret.

2.2.1.2 Mobilitet

Min forståelse af danskernes villighed til at transportere sig eller flytte sig er, at det handler om mere end at tage bilen eller toget fra én destination til en anden eller om at bestemme sig for, hvor ens bolig skal være placeret. Ifølge Professor fra Aalborg Universitet, Ole B. Jensen (2015) er mobilitet mere end blot en bevægelse fra A til B. Jensen (2015) anskueliggører med modellen "Staging Mobility" en dynamisk proces, som foregår mellem en iscenesættelse 'fra oven' og at sætte sig selv i scene 'fra neden'. Jeg forstår dermed at mobilitet både er grundigt og detaljeret planlagt og designet som en fysisk iscenesættelse, og samtidig er mobilitet også handlinger, der udspiller sig fra mennesket (Jensen, 2015). Jeg forstår på den baggrund mobilitet ud fra et kvalitativt aspekt. Hvor mobilitet er noget, der foregår i en dynamisk korrelation mellem de omgivende omstændigheder, som for eksempel vejenes- og togbanernes placering, de substantielle

miljøer og individets fysiske handlinger og mentale orientering. Derfor benyttes begrebet 'mobilitet' i nærværende opgave til at forstå lederens egen oplevelse af dennes mobilitet.

2.2.1.3 Hovedstaden versus provinsen

I nærværende opgave betyder fraværet af en afgrænsning af 'hovedstadsområdet' i specialeprocessens begyndelse, at der i den indsamlede empiri bliver brugt forskellige termer herom. Endeligt forstås Hovedstadsområdet i opgaven, som dækkende over de byer, der indgår i region Hovedstaden (Hovedstaden, 2018). Provinsbyer er i opgaven brugt som paraplybegreb for de byer, der ikke er placeret i Hovedstadsområdet, herunder også Århus, Odense og Aalborg. I nærværende opgave repræsenterer begreberne Hovedstadsområdet og provinsby en fordom om, at at byer bliver tillagt en semiotisk betydning (Bilag 11). Den forforståelse vil sammen med de kvalitative interviews belyse ledernes oplevelse, af byers tillagte værdi. Endvidere fører denne anskuelse til diskussion, hvilket vil blive belyst nærmere i analysen.

2.2.1.4 Den demografiske udvikling

Der vil i nærværende opgave ikke blive analyseret på den demografiske udvikling, hvorfor begrebet skal ses som en forståelsesramme for potentielle årsager til ledernes villige mobilitet. Der tages omkring den demografiske udvikling særligt udgangspunkt i Københavns Kommune (Hovedstadsområdet) kontra landets andre kommuner (provinsen). Som beskrevet i indledningen forstås den demografiske udvikling på baggrund af Danmarks statistik (2018), KL (2014a, 2015, 2017), Dansk Industri (2016, 2017) og Andersen (2014), som en række ændringer i den danske befolknings sammensætning, størrelse og fordeling i landets kommuner herunder med et særligt fokus på København og provinsen. Endvidere skal nærværende opgave belyse indholdet i denne kontekst.

3. Afgrænsning

I et uddybende interview med en leder der havde indvilget i deltage i undersøgelsen svarede respondenten følgende på et spørgsmål,

"Jamen altså jeg er kvinde, og hvis du gerne vil have en rigtig lederstilling som kvinde... så skal du enten være uhyggelig heldig, eller også så skal du være villig til simpelthen at gå på kompromis med rigtig mange ting i dit liv" (Bilag 6;7)

Tilstedeværelsen af væsentlige elementer i nærværende opgave anerkendes, idet de har en betydning for genstandsfeltet. Endvidere har jeg dog valgt at afgrænse mig fra køn, alder og generationer, hvorfor jeg ikke vil gå i dybden med disse.

4. Indskrivning

Jeg vil med nærværende afsnit introducere læseren til den forståelsesramme, hvori jeg oplever, at udfordringerne for rekruttering og fastholdelse i provinsbyerne eksisterer, og hvad det betyder for ledelseskraftens mobilitet. Der vil derfor i det følgende blive præsenteret en overordnet skitsering af en teoretisk forståelse af samfundet, organisationerne og lederne.

4.1 Individualisternes tid

I det traditionelle samfund var samfundet ikke opdelt efter funktion, men efter stænder. Man bar sin identitet på sig, i sit blod og i sin herkomst. Individerne blev det forældrene havde været, og det var en kvalitet, som ikke kunne adskilles fra deres individualitet (Thyssen, 2007). Det var en orden, som blev forklaret i en henvisning til gud, og som det ikke var muligt at bryde. I modsætning til dengang forstås det, at identitet i dag afhænger af arbejde og karriere, hvilket igen afhænger af det enkelte individs indsats og de eksisterende, samt skiftende konjunkturer (Thyssen, 2007). En udvikling som Richard Sennett (1999) afbilder med "Det fleksible menneske", hvor arbejdets betydning ændres i takt med samfundets øget fleksible kapitalisme. Han beskriver, hvordan vi i dag arbejder for at skabe karriere, for at skabe frihed i eget liv, for at skabe identitet og for at realisere os selv (Sennett, 2006). Det forstås, at det senmoderne samfund er et multikulturelt samfund i diffust afgrænsede regioner og overnationale sammenslutninger, som ligger langt fra fortidens homogene samfund, hvor etnicitet, religion og livsform afgrænsede individet (Jørgensen, 2009).

4.1.1 Selvrealisering

Det forstås at nutidens individualisering afstedkommer individets behov for selvrealisering og identifikation med forskellige sociale grupper for eksempel gennem karrieren, traditionerne og familien. Behovet for selvrealisering forstås i forhold til lederne som et begær, der påvirker erhvervslivet til at ophidse, opfylde og frustrere lederen for at imødekomme dennes trang, hvorfor omverdenen bliver en ressource til at lederen kan eksperimentere med sig selv (Thyssen, 2007). Det forstås som at organisationerne og lederne lever i interaktion med hinanden, og at denne interaktion imellem de to er meningsfuld for begge parters behov for henholdsvis selvrealisering og ekspansion. Jeg forstår, ud fra individualiseringen at lederen vi forsøge på at afskærme sig fra den ukendte og potentielt farlige verden, som rummer en diffus størrelse, hvilket forstås at tynge lederen i forhold til dennes egne projektive forestillinger og angst (Jørgensen, 2009). Jeg forstår det som, at individualismen afføder et behov hos lederen for at skabe en særegen personlighed, eller til at udvikle en eller flere særligt bemærkelsesværdige sociale identiteter. Dette fokus på lederens identitet forstås at afføde lederens fokus på arbejdet som en kilde til denne skabelse af identiteten (Jørgensen, 2009).

4.1.2 En selvregulerende identitet

På baggrund af Jørgensen (2009) forstår jeg lederens identitet som en identitet der indeholder en evne til at udvikle og integrere forskellige identitetselementer der gør det muligt for lederen at ændre sig eller ændre dele af personligheden og samtidig være i stand til at fastholde den samme grundlæggende fornemmelse af at være den samme (Jørgensen, 2009). Jeg forstår derudfra, at lederens identitet er selvregulerende i hvert fald i sådan en grad, at man kan regulere på det billede, man gerne vil have, at andre skal have af en, hvilket i nærværende opgave skal ses ud fra et arbejdsperspektiv.

4.1.3 Kollektiv identitet

Ovenstående giver endvidere anledning til forståelsen af lederen som havende forskellige sociale identiteter. Tidligere var stabile, sociale roller og sociale identitet fastlagt individet, som tilfredsstillede individets behov for mening ved at afgrænse og stabilisere den enkeltes identitet

(Sennett, 2006)(Jørgensen, 2009). Derved er forståelsen at lederens behov for henholdsvis at være en del af et socialt fællesskab af ligesindede og for at være adskilt fra andre, i højere grad balanceres af lederen selv. Her kan for meget assimilation, jeg er ligesom alle andre, og for meget individuation, jeg er unik og anderledes end alle andre, udgøre en risiko for lederens selvværd (Illeris, 2000). Hvorfor det med baggrund i den kollektive identitet forstås som, at lederne konstruerer en social identitet ud fra deres arbejdsliv, hvorfor arbejdet forstås at få en særlig betydning for lederens selvforståelse.

4.1.4 Personlig branding

Ud fra ovenstående er forståelsen, at lederen kan opbygge flere identiteter i sin identitet, uden at det skal forstås som personlighedsspaltet. Det forstås ydermere, at lederen forsøger at styre andres opfattelse af 'hvem' og 'hvad' lederen er og dette gøres ved personlig branding, som er evnen til at konstruere en moderigtig identitet, samt de sociale kompetencer der maksimerer lederens muligheder for at andre bemærker det og anerkender dets identitet og kvalifikationer. Denne type af branding har sit fokus på overfladen eller det der er umiddelbart synligt og er nødvendig for at sløre homogeniteten (Sennett, 2006)(Jørgensen, 2009)(Engelund & Buchhave, 2009). På den baggrund forstås det som, at lederen gennem sit arbejde kan styrke sit personlige brand, ligesom at forskning i person- og organisationsoverensstemmelse indikerer, at potentielle kandidater sammenligner virksomhedens employer brand med det behov de har, deres personlighed og deres værdier. De personer som oplever, at virksomheden har de tilsvarende værdier, de vil med større sandsynlighed søge et job i denne virksomhed (Backhaus & Tikoo, 2004). Det opleves, at den kollektive identitet er linket mellem employer branding og tiltrækning af lederen, fordi omdømmet af den gruppe lederen identificerer sig med bidrager til en anerkendende følelse i lederens selv (Backhaus & Tikoo, 2004)(Jørgensen, 2009). Ud fra ovenstående forstås det, at virksomhedens employer brand giver potentielle og nuværende ledere mulighed for at skabe en positiv fortælling om sig selv.

4.1.5 Opsamling

På den baggrund er forståelsen for det indskrevne felt, at det omhandler lederens behov for at have en identitet i arbejdet, der understøtter det billede, som lederen ønsker at have af sin selv. Endvidere forstås jobbet som lederens mulighed for at skabe en positiv fortælling om sig selv, og på den måde

forstås lederens arbejde som et essentielt element i lederens liv, fordi det bliver grundpillen i lederens identitetskonstruktion, hvorfor det opleves som afgørende for lederens selvbillede (Engelund & Buchhave, 2009).

5. Videnskabsteori

Problemformuleringen indikerer, med sit udgangspunkt i individer og sociale institutioner, at der er lagt op til et samfundsvidenskabeligt forskningsfelt. Et forskningsfelt der tager sit udgangspunkt i det humanistiske verdenssyn, som understreger de kollektive og samfundsmæssige træk i det sociale liv. En tilgang som understøtter menneskets naturlige måde at skabe viden og forstå verden på (Anderson, 2013).

5.1 Videnskabsteoretisk positionering

Ud fra hermeneutikkens fortolkningsteorier og videnskabsfilosofiske refleksioner, vil specialiet tage sig udgangspunkt i forståelse og fortolkning af ledelseskraftens meninger og oplevelse af egen mobilitet og steders værditillæggelse. De sociale fænomener og lederne som aktører studeres gennem betydnings- og meningssammenhænge, hvorfra de skal fortolkes og udlægges i en videnskabelig praksis. Dette gøres med fokus på at fortolke tekster, dialog, spørgeskemaundersøgelser og sociale handlinger og praksis (Fuglsang, Olsen, & Rasborg, 2013).

5.2 Fortolkning og forståelse af genstandsfeltet

Fortolkning og forståelse er de mest grundlæggende vilkår for det at eksistere i verden. Lederne er en del af sociale relationer, og i de relationer taler og handler de. Men det er ikke altid helt klart og tydeligt, fordi det ikke er alle udtalelser og begivenheder, som er direkte forståelige, oversættelige og modtagelige, fordi en udtalelse og en handling kan fortolkes på mange forskellige måder (Fuglsang, Olsen, & Rasborg, 2013).

5.3 Et eksempel fra empirien

Skabelsen af forforståelser er blevet tydeliggjort i arbejdet med genstandsfeltet. En leder gjorde en udtalelse under et uddybende interview, der straks fik mine tanker tilbage i hermeneutikken. Til

spørgsmålet om hvad ledernes arbejdsplads' geografiske placering betød, når lederen talte med venner og bekendte, svarede lederen,

"[…]når du nu lige siger det, så skal det ikke være nogen hemmelighed, at hvis man nu lige møder en person, som... som kommer uden for min geografiske placering […] hvis man siger at man arbejder i Esbjerg eller bor i Esbjerg […] der er en masse fordomme […] jeg plejer altid at tage den der i opløbet "så inden du udtaler dig har du så nogensinde været i Esbjerg"... "nej det har jeg faktisk ikke".. så siger jeg "jamen det er bare fordi, vi er underlagt nogle fordomme"... men for mine venner og bekendte er det jo lige meget, for de er typisk i det her område" (Bilag 5;13)

Udtalelsen illustrerer hvordan, fortolkning og forståelse er et grundlæggende vilkår for vores tilgang og eksistens i verden. Lederen fortolker sig frem til en sammenhængende mening og forståelse af et udsagn eller handlinger. Det kan bygge på lederens oplevelser og erfaring, men også på sproglige vendinger, symboler og koder (Fuglsang, Olsen, & Rasborg, 2013). Når det kommer til forståelse, er der også risiko for misforståelser og uden at gå ind og fortolke på udtalelsen, skal det blot påpeges, at lederen potentielt set ikke havde behøvet at tage emnet i samtalens opløb.

5.4 Hermeneutisk fortolkning

Problemformuleringens udgangspunkt fordrer en hermeneutisk fortolkning som analysetilgang. Igennem hele undersøgelsen blev der bundet ender sammen, som kun kan fremfindes ved fortolkning af den indsamlede empiri og teori. Det er heri at den kontekstafhængige forstående fortolkning er udformet (Darmer M.fl., 2010). Opgaven bygger endvidere på interessen for, at studere erfaringer, som er bundet til tid og sted. Tid i form af det eksisterende samfund og sted i kraft af den sociale konteksts betydning for en virksomheds geografiske placering. I tråd med hermeneutikken er opgaven funderet i fortolkning og derigennem et forsøg på at finde ledelseskraftens intenderede mening for at kunne formidle den fælles forståelse (Kvale, 2008).

5.5 Fortolkning skaber forståelse og forståelser skaber fortolkning

Fortolkningen finder i naturligste forstand sted i den menneskelige verden, og det kan her ikke bevises, at fortolkningerne er sande. Det er ikke sikkert at andre ville nå frem til samme fortolkning

af ledernes besvarelser som jeg, selvom der dog er tradition for en ensformighed i vores forståelse af verden, fordi vi er farvet af historiske og kulturelle specifikke konstruktioner (Darmer M.fl., 2010) Opgaven er endvidere koncentreret om noget, der ikke kan måles og vejes, det omhandler gensidige oplevelser, hvor det er lederne, som fortolker deres omgivelser og påvirkningen fra den sociale kontekst, de indgår i (Darmer M.fl., 2010)

5.6 Epistemologi

Hermeneutikken har en dobbelt relevans for undersøgelsen i opgaven. I henhold til interviewet belyser den både dialogen, der giver anledning til den transskriberede tekst, der skal fortolkes, og herefter er den et redskab til at afklare den følgende fortolkning af det transskriberede. Videre opfattes den transskriberede tekst som en dialog med teorien (Kvale, 2008). Hermeneutikken bliver som nævnt også brugt, som metodisk udgangspunkt til fortolkning af de benyttede tekster og teorier. Dette leder til forskellen mellem de litterære tekster, der traditionelt fortolkes og den transskriberede tekst, som indbefatter både skabelse og fortolkning (Kvale, 2008)(Darmer M.fl., 2010)

5.7 Fortolkende forsker

Som forsker er jeg bevidst om min rolle i opgaven der, med sin hermeneutiske tilgang betyder, at jeg i produktionen af nærværende opgave er blevet medskaber af fortolkning og tekst (Kvale, 2008). På den ene side har jeg som forsker fungeret som interviewer og som medskaber af empirien, hvor jeg har forsøgt at opnå en horisontsammensmeltning med respondenten. Sideløbende har jeg søgt forståelse i teorien, fortolket empirien og dernæst dataene fra spørgeskemaundersøgelsen og interviewteksten (Gadamer, 1999). I fortolkningsprocessen har jeg som forsker, og respondenterne som sociale aktører, både indgået i- og fortolket verden. På den måde fortolker jeg mig som forsker frem til den "subjektive mening" ved tanker, intentioner, motiver og følelser, der gennem hele opgaven har udviklet min forståelse af genstandsfeltet. Det er vigtigt som forsker i hermeneutikken at være sig bevidst om sin egen forforståelse og ikke søge at finde bekræftelse på den, men lade barnets nysgerrighed råde. Hvorfor jeg gennem opgaven har holdt respondenternes besvarelser op mod egen forforståelse og udfordret denne med nye perspektiver (Gadamer, 1999). Det hermeneutiske valg medfører, at jeg vil anvende min personlige forforståelse gennem specialet.

Gadamer (1999) beskriver, at man i hermeneutisk tænkning skal være sig bevidst om sine forudindtagelser og på den måde synliggøre tekstens fremmedhed. Det forstås i praksis som, at jeg i interviewsituationen med medarbejdere og ledere ikke må lade min forforståelse blive en endegyldig rettesnor. Viden opstår, som tidligere nævnt, først når jeg formår at holde min egen forforståelse op mod interviewpersonernes svar. I processen holder jeg mig for øje, at jeg ikke har fokus på min egen forudindtagethed, men udfordrer min forforståelse ved at spørge ind til eventuelle nye betragtninger undervejs i interviewene.

5.8 Den hermeneutiske spiral

Forståelse, udlægning og anvendelse udgør den hermeneutiske spiral, der tilsammen danner grundlag for vekselvirkningen, der finder sted mellem de enkelte dele og helheden (Fuglsang, Olsen, & Rasborg, 2013). Den hermeneutiske spiral er den proces, der går forud for vores helhedsforståelse (Kvale, 2008), hvor dele kun forstås, hvis helheden inddrages og omvendt kan helheden kun forstås ud fra delene (Fuglsang, Olsen, & Rasborg, 2013). Vi har alle en forforståelse, en erkendelse og den hviler på en fortolkning (Kvale, 2008). Når vi oplever, hører eller føler noget nyt, fortolker vi på det ud fra vores forforståelse. Vi kombinerer altså vores forforståelse med det oplevede (Kvale, 2008). Det er endvidere sammenhængen mellem delene og helheden, der er meningsskabende, det er relationen imellem dem, der muliggør forståelse og fortolkning (Fuglsang, Olsen, & Rasborg, 2013). Denne vekselvirkning skal i nærværende opgave ses ud ud fra, at både jeg som fortolker og genstanden begge er en del af den cirkulære bevægelse, der udgør spiralen.

5.9 Ontologi

I nærværende opgave er der fokus på vekselvirkningen mellem del og helhed, der både inkluderer fortolkeren og genstandsfeltet (Fuglsang, Olsen, & Rasborg, 2013)(Kvale, 2008). Genstandsfeltet er belyst ud fra ledelseskraften, der er repræsenteret af en gruppe ledere, der deltager i et outplacementforløb hos Ledernes KompetenceCenter. Nærværende opgaves fokus på ledelseskraften indrammer feltet, hvormed en række tendenser i de eksisterende sociale institutioner analyseres og diskuteres ud fra. Hermeneutikken er en betingelse for min erkendelsesproces og erfaring, som hverken har en begyndelse eller en slutning, men som er uendelig og uafsluttet, hvorfor jeg i opgaven hele tiden vender tilbage til problemformuleringens udgangspunkt. Det gør

det muligt at række ud over genstandsfeltet for at bringe analytiske vurderinger og perspektiveringer ind i opgaven, men med øje for at det ikke objektiverer genstandsfeltet. Det skal bidrage til en subjektivt baseret perspektivering og give redskaber til at fundere en refleksiv anbefaling og perspektivering til virkeligheden (Fuglsang, Olsen, & Rasborg, 2013). I hermeneutikken eksisterer der ikke en universel gyldighed, hvorfor der i nærværende opgave ikke vil blive formuleret en endegyldig konklusion og ej heller en fuldstændig beskrivelse af genstandsfeltet. Opgaven vil endeligt tilbyde en "ikke komplet" beskrivelse af genstandsfeltet og en "ikke fuldkommen" perspektivering til virkeligheden (Fuglsang, Olsen, & Rasborg, 2013). Dermed ligger erkendelsen som forsker i, at jeg ikke har en fuldstændig forståelse af steders værditillæggelseseffekt på ledelseskraftens mobilitet.

6. Casepræsentation

6.1 Ledernes KompetenceCenter

Vejen til udvælgelsen af fokusgruppe er funderet i den hermeneutiske spiral, hvor forforståelse og fortolkning har ført mig til Ledernes KompetenceCenter. Jeg havde ikke kendskab til afdelingen, før jeg af personlig og faglig interesse kontaktede dem. Fokusgruppen blev ledere, der har været- eller er i et outplacementforløb hos Ledernes KompetenceCenter, hvorudfra det blev fundet muligt foretage en dybdegående undersøgelse af den demografiske udviklings effekt på ledelseskraftens mobilitet.

6.2 Ledere i outplacementforløb

Ledernes KompetenceCenter er en del af Lederne, som er en interesseorganisation for alle ledere og særligt betroede medarbejdere. Lederne repræsenterer 105.000 medlemmer og sætter ledere og ledelse på dagsordenen (Lederne, 2018). Ledernes KompetenceCenter hjælper ledere med kurser og uddannelser, inspiration og sparring, samt udfører individuelle outplacementforløb. Et outplacementforløb er et professionelt og personligt karriererådgivningsforløb for ledere, der er blevet afskediget. Her får de afklaring på deres kompetencer og karrieremål. Et outplacementforløb strækker sig over et par måneder, og indeholder ugentlige møder med outplacementkonsulenter og

netværksmøder. Herudover suppleres forløbet med rådgivning, masterclasses og leder- og sprogkurser. Dette i forsøget på at hjælpe lederen videre i det rette job. Udover personlig hjælp yder Ledernes KompecenteCenter bistand til virksomheder, der ønsker at tilpasse organisationen eller afskedige ledende medarbejdere (Ledernes, 2018).

6.3 Respondentgruppen

Der er blevet sendt spørgeskemaundersøgelser ud til 404 ledere, hvoraf 77 gennemførte den fulde besvarelse. Af de 77 deltog 7 respondenter i et uddybende interview. Alle respondenter har for nyligt været igennem en proces, hvor de skulle finde et nyt job, og de har derved for nyligt forholdt sig til, hvor de ønsker at arbejde.

7. Metodiske valg

7.1 Forskningstilgang

I opgavens vidensproduktion er der anvendt en vekslen mellem induktiv og deduktiv metode til at anvende teorier om work-life balance, motivationsteorier og realistisk rekruttering i genstandsfeltet. Igennem opgaven har jeg forholdt mig til mine forforståelser og til de teoretiske anskuelser. Med udgangspunkt i den hermeneutiske tilgang har jeg dyrket min forforståelses udfordring, hvorfor der er dukket nye teoretiske vinkler op igennem processen. De teoretiske begreber ligger, sammen med min forforståelse, til grund for spørgeskemaundersøgelsen, hvorfor de er efterprøvet i en kontekst. Efter databearbejdelsen blev både tidligere kendte og nye tendenser belyst, hvorfor jeg med en induktiv tilgang søgte ned i teorien for at få en dybere forståelse af de teoretiske begreber. De teoretiske begreber, sammenholdt med min forforståelse, blev grundlaget for udformningen af interviewguiden. Begge instrumenter til dataindsamling er funderet i problemformulering, undersøgelsesspørgsmålene og den valgte teori (Darmer M.fl., 2010).

7.2 Produktion af empiri

For at sikre en så dybdegående undersøgelse som muligt, var det relevant at tale med ledelsesprofilerne. Deres udtalelser var brugbare i forhold til, at få indblik i deres forståelser og

oplevelser omkring, hvordan den demografiske udvikling og steders værditillæggelse påvirker deres forståelse af virksomhederne. Dette vil senere lægge op til analyse og diskussion.

7.2.1 Kvantitativ empiriindsamling

Formålet med spørgeskemaundersøgelsen (Bilag 1) var, at den skulle bidrage til at belyse profilernes egne valg, forestillinger og følelser ud fra nogle teorier der, på baggrund af mine fordomme, var udvalgt. Formålet var, at besvarelserne skulle føre til videre forståelse gennem uddybende interview.

7.2.1.1 Interview med byggeleder

For at få kvalitetssikret min spørgeskemaundersøgelse yderligere inviterede jeg en byggeleder til at gennemgå mit spørgeskema. Undervejs kunne italesatte hans sin forståelse af spørgsmålene, hvorudfra jeg korrigerede i udformningen af spørgsmålene. Det var relevant at spørgsmålene ikke blev formuleret for akademisk, hvorfor byggelederen også skulle forholde sig til formuleringen. Dette fordi lederne ikke måtte føle, at jeg talte ned til dem i min beskrivelse af forforståelsen forud for hver spørgsmål. Dette fordi det kan påvirke validiteten. Metoden både be- og afkræftede nogle forudindtagede selvfølgeligheder, hvilket igen var med til at sikre at disse formuleringer blev skarpere i deres udformning. Interviewet gav også mulighed for, at få en oplevelse af om de spørgsmål der blev stillet var med til at indbringe den tiltænkte eller ønskede information (Anderson, 2013)(Fuglsang, Olsen, & Rasborg, 2013)(Darmer M.fl., 2013). Det anerkendes at byggelederens udtalelser kan fortolkes på flere måde, men metoden vurderes at hjælpe til en fastholdelse forforståelserne, samt til en større mulighed for horisontalsammensmeltning.

7.2.1.2 Kvalitetssikring hos pilotgruppe

Til yderligere kvalitetssikring af spørgeskemaundersøgelsen har jeg blandt andet benyttet mig af at teste den hos en pilotgruppe. Gruppen bestod af seks personer fra en bygge- og anlægsvirksomhed, der bar titler som byggeleder, administrerende direktør og direktør. Denne gruppe blev udvalgt på baggrund af en personlig kontakt til virksomheden, og fordi det synes oplagt at vælge en gruppe der reelt kunne have deltaget i den rigtige spørgeskemaundersøgelse. Pilotgruppen blev bedt om at besvare spørgeskemaundersøgelsen og efterfølgende overveje korrekturfejl og kommentere, på hvad der ellers måtte falde dem ind. Før pilotgruppen modtog spørgeskemaundersøgelsen havde jeg

ikke uddybet mine forventninger til deres respons udover korrekturfejl og hvad der lige faldt dem ind. Derfor kontaktede jeg efterfølgende den byggeleder, jeg havde lavet føromtalte interview med. Jeg spurgte, om han ville forhøre sig kort om følgende spørgsmål hos pilotgruppen: om længden af undersøgelsen var acceptabel, om spørgevejledningen var tydelig, om spørgsmålene var klare eller utvetydige, om spørgsmålene var for følsomme, om det digitale layout var hensigtsmæssigt og om det var nemt for respondenterne at indsende deres svar. Disse spørgsmål havde til hensigt, at forebygge uhensigtsmæssigheder der potentielt begrænser værdien af den indsamlede data.
(Anderson, 2013)

7.2.1.3 Kritik fra pilotgruppen

De påpegede, at sproget i spørgsmålene var for akademisk formuleret, at spørgsmålene lagde op til lange besvarelser og at det efter et par minutter syntes kedeligt og langsommeligt at besvare. Pilotgruppen udtalte, at det var en interessant undersøgelse, og at de gerne vil støtte op om spørgeskemaundersøgelser fra Ledernes KompetenceCenter, fordi de selv benytter sig af at kunne læse om organisationens undersøgelser. Min forståelse af deres feedback på spørgeskemaundersøgelsen er at de ikke ville føle sig uintelligente over for hinanden og hellere bare svare noget eller slet ingen ting, end at sige højt at de ikke havde forstået spørgsmålet. På baggrund af deres besvarelser blev nogle spørgsmål omformuleret. Udover det indholdsmæssige i undersøgelsen, var det en god mulighed for at få afprøvet systemet SurveyXact som blev brugt til at lave undersøgelsen. Det er vigtigt, at der i den primære undersøgelse ikke er mulighed for at se andre respondenter i undersøgelsen, fordi det etisk er ukorrekt (Darmer M.fl., 2010). Hvorfor det var særligt vigtigt at få dette testet af. Det var også en god øvelse i at håndtere dataene, da jeg kunne få afprøvet, hvordan jeg trak dataene ud, så det var nemt at håndtere. Jeg er bevidst om, at den adspurgte pilotgruppe adskiller sig fra den primære målgruppe, ved at de ikke er ledige, og at der derfor eksisterer en mængde skævvridning i mellem deres oplevelse af spørgeskemaundersøgelsen og den primære gruppes oplevelse.

7.2.1.4 Spørgeskemaundersøgelsen til lederne

Udvælgelsen af informanter er sket tilfældigt. Det eneste krav var, at det skulle være ledige ledelsesprofiler, fordi de passer til problemformuleringens vinkel. Samtlige ledelsesprofiler, der deltog i Ledernes KompetenceCenters outplacementforløb på det givne tidspunkt, modtog

spørgeskemaundersøgelsen per mail. Heraf gennemførte 77 besvarelsen (Bilag 1). Den deduktive tilgang er blevet brugt til at udforme spørgsmålene med udgangspunkt i teorien, for senere at kunne analysere forskellige teoretiske betragtninger i en empirisk kontekst (Larsen, 2010). Spørgsmålene var udformet, så de lagde op til et langt og uddybende svar for at sikre deres bidragelse til ny information om profilerne. Dette til videre klarlæggelse af årsager. Som forsker ønskes bias undgået, og det er derfor relevant, at vurdere om informanterne har noget i klemme i forhold til besvarelse af spørgsmålene. Det vurderes, at de kan tale frit, da spørgsmålene ikke vedrører personfølsomme oplysninger eller på anden måde influerer personlig anliggender. Informanterne har ingen andel i deres besvarelse, da Ledernes KompetenceCenter kun tilbyder coaching og vejledning til jobsøgning. Ydermere er informanterne anonyme i besvarelsen, da det modsatte ikke har en værdi for opgaven eller for informanterne selv. Spørgeskemaundersøgelsen er forsøgt kvalitetssikret ved hjælp fra min vejleder og min kontaktperson i Ledernes KompetenceCenter. Vi har gennemgået spørgeskemaet for at sikre, at spørgsmålene var relevante i forhold til min problemformulering, om alle vigtige variabler var medtaget, om mine forforståelser var tydelige og om de spørgsmål, der blev stillet, var med til at indbringe den tiltænkte eller ønskede information (Anderson, 2013).

7.2.1.5 Rensning af data

Hvis nogle af spørgsmålene ikke er besvaret kan data ikke kan sammenlignes på tværs (Larsen, 2010). Derfor har jeg renset dataene sådan, at de spørgsmål, der ikke blev besvaret eller der hvor der blev stillet spørgsmålstegn, ikke er taget med. Jeg har ikke slettet respondenten fuldstændig fra skemaet, hvis de har gennemført den fulde undersøgelse. Da jeg skulle håndtere dataene indsatte jeg respondentnummre på de enkelte besvarelser.

7.2.2 Kvalitativ empiriindsamling

Da jeg med opgaven ønsker at forstå ledernes meninger og oplevelser, som bygger på deres erfaringer og forforståelser, var det essentielt at afholde et uddybende interview (Fuglsang, Olsen, & Rasborg, 2013).

7.2.2.1 Dybdeinterview

Med et hermeneutisk videnskabsteoretisk udgangspunkt var det nødvendigt at interviewe lederne fordi de er førstehåndskilder til at forstå hvordan de oplever at til/fravælge arbejdspladser (Fuglsang, Olsen, & Rasborg, 2013). Den hermeneutiske spiral er med til at belyse interviewet som del i forhold til helheden og omvendt. Samtidig er helheden med til at afdække de enkelte dele. På den måde opnås den tosidede fortolkning, hvor der på den ene side er lederne og deres oplevelser og meninger omkring deres mobilitet, og på den anden side er min fortolkning, som jeg tillægger ledernes udsagn. På den baggrund er tanken, at der opnås en horisontsammensmeltning, hvor viden opstår imellem mig og de interviewede ledere (Gadamer, 1999). I overensstemmelse med den hermeneutiske tilgang, kommer dybdeinterviewet i forlængelse af spørgeskemaundersøgelsen, som en naturlig opfølgning på informanternes besvarelse. Interviewet fordrer en forståelse af personens adfærd, motiver og oplevelser (Larsen, 2010). Interviewet er, i forlængelse af den hermeneutiske tilgang, en samtale om informantens livsverden, hvor dennes ideer, definitioner og udsagn laves om til tekst, som efterfølgende skal fortolkes (Kvale, 2008). Udvælgelsen af de deltagende informanter i dybdeinterviewet er sket ved selvselektion, da den forudgående spørgeskemaundersøgelse adspurgte til deres ønske om deltagelse i et interview (Larsen, 2010). Hvorved det er tilfældigt, hvilke af ledelsesprofilerne der har deltaget i dybdeinterviewet. Interviewene blev udført af undertegnede i foråret, enten per telefon eller ved Skypeopkald. 7 personer deltog i dybdeinterview, fem bosat i Jylland og to bosat på Sjælland. Interviewene varede ca 1 time. Ifølge hermeneutikken er der først afdækket et vidensområde, når der ikke bliver givet ny viden, og derfor var det vigtigt at opfølge på spørgeskemaet samt at interviewe så mange af dem som muligt. Det vurderes, at antallet af interviewede er tilstrækkeligt, idet der er indsamlet data ud fra respondenternes forståelse og oplevelse af egen adfærd, og dette har givet foranledning til en entydig fortolkning, som understøtter kontrollen af, at det udledte dækker problemstillingen i sin helhed (Larsen, 2010).

7.2.2.2 Interviewguide

Der er, ud fra besvarelserne af spørgeskemaundersøgelsen, udformet en liste af spørgsmål, som skulle sikre en tilstrækkelig opfølgning. Interviewene er lydoptaget og transskriberet for sikring af den højeste kvalitet og validitet, samt for at skabe de bedste forhold for analyseresultaterne (Anderson, 2013, 72). Der var afsat god tid til informantens udtalelser, og det betød at samtalen var

glidende og koncentreret i dialogen. Fortolkningen er bygget på informantens selvforståelsesniveau, og der er ikke forsøgt at finde abstrakte betydninger i deres udsagn. Endvidere er det informanternes egne udsagn, der er brugt i de skriftlige fortolkninger og meningskondenseringer (Brinkmann & Nake, 2014). Denne metode sikrer en højere validitet og mulighed for korrektioner og flere forklaringer. Rammerne var sat for meningsdannelse (Fuglsang, Olsen, & Rasborg, 2013). Det vigtigste analytiske mål var at forstå ledelseskraftens oplevelse af virksomhedernes geografiske placering og dennes påvirkning på deres mobilitet og valg af arbejdsplads. Endvidere er validiteten forsøgt bevaret i analysen ved at bruge udtalelserne ordret, sådan at informanterne vil kunne genkende det sagte (Brinkmann & Nake, 2014). Hvorimod reliabiliteten var sværere at sikre fordi informanten havde muligheden for at påvirke situationen og intervieweren (Larsen, 2010). Samtidig er fortolkning, som nævnt tidligere, påvirket af forskerens forforståelse og fordrer sandsynligheden for en svækkelse af reliabiliteten. Hvorom et andet element af reliabilitet handler om bearbejdning af information, og her har jeg som forsker holdt mig bevidst om forskellen på observation og spørgsmål under interviewet. Som forsker har jeg tilstræbt mig på at forstå, hvad informanterne fortalte mig, for derefter at sætte det nedskrevne data i spil med min egen forforståelse, specialets problemformulering og specialets undersøgelsesspørgsmål(Larsen, 2010).

7.2.2.3 Afsluttende overvejelser

Jeg har brugt den samme indledning og afslutning i konstruktionen af interviewguiden, men selve spørgsmålene har jeg i nogen grad gjort mere personspecifikke. Det har jeg gjort, ved at jeg har brugt de oplysninger, der blev indhentet i spørgeskemaundersøgelsen, som baggrund for at spørge dybere ind til, hvad informanten mener. Yderligere har jeg brugt nogle af de spørgsmål, som ikke kom med i spørgeskemaundersøgelsen, men som på samme måde er blevet deduktivt udarbejdet, altså med udgangspunkt i teorien. Derved er interviewguiden en blanding af spørgsmål direkte fra teorien og opfølgende spørgsmål. Endvidere er der til hver informant blevet stillet opfølgende spørgsmål til deres umiddelbare besvarelser, hvorfor at det er en semistruktureret interviewguide.

7.3 Etik

Forskningen er udøvet i forsøget på at efterleve en etisk korrekt fremgangsmåde, hvor respondenterne er behandlet med respekt, og hvor det har været frivilligt, om man ville deltage. Det

har været anonymt at deltage, men det er af forskeren kendte informanter, der har deltaget i de empiriske undersøgelser. Personlige oplysninger er derfor behandlet fortroligt og ikke til andet end det oplyste formål, nemlig det formål at argumentere og analysere ud fra. Dette blev informanterne gjort bekendt med ved forespørgslen til deltagelsen (Darmer M.fl., 2010).

7.4 Metodekombination

I hermeneutikken forsøger man at opnå en forståelse af noget og man forsøger at finde sammenhænge. Derfor kan man inden for hermeneutikken benytte sig af metodekombination, der er et redskab til at kombinere metoder (Larsen, 2010)(Darmer M.fl., 2010). Den kvantitative metode er i denne opgave brugt som en forundersøgelse til den kvalitative metode. Informationen fra spørgeskemaundersøgelsen er videre benyttet til at formulere en liste af uddybende spørgsmål, som opfølgning og uddybelse af informanternes besvarelser. Den tredje metode, der er anvendt, er dokumentanalyse, hvor en bred vifte af forskellige dokumenter har ligget til grund for den viden som har været medvirkende til at beskrive den forforståelse, som har ligget til grund for opgaven (Darmer M.fl., 2010). Det har givet muligheden for at nuancere den kvantitative data samt at sikre tilstrækkelig information til at besvare problemformuleringen. Ydermere fordre metodekombinationen et mere komplekst og flertydigt materiale, der imødekommer den enkelte metodes svagheder (Larsen, 2010). Det er klart, at et givent perspektiv udelukker andre perspektiver, og at der altid vil være mulighed for at påpege et potentielt fokus i en anden retning. Dette er forsøgt imødekommet ved at bibeholde en åbenhed og en transparens i måden, som projektet er grebet an på. Dette ved at tydeliggøre de valgte metoder, kombinationen af dem og vise tydeligheden i hvorfor, at de metoder bedst muligt besvarer opgavens problemformulering (Darmer M.fl., 2010).

7.5 Opsamlende metoderefleksioner

Det hermeneutiske ståsted giver, med det fortolkende udgangspunkt, anledning til en stor mængde data. Denne data er i opgaven indsamlet ved hjælp af både kvantitativ og kvalitativ undersøgelse, som har krævet en høj grad af afbalanceret fokus. Fordelen ved kombinationen af de to metodiske tilgange er, at de, ved en korrekt udførelse, sikrer en mindre svækkelse af validitet og reliabilitet

(Kvale, 2008)(Larsen, 2010)(Darmer M.fl., 2010). Kritikken ved denne metode er, at det er tidskrævende at indhente og bearbejde så store mængder data for at finde fundament for argumentation og herefter at søge forklaring på argumentationen i et dybdeinterview(Anderson, 2013). Den hermeneutiske tilgang har, som nævnt, gjort mig til en del af interviewteksten. Derpå giver den transskriberede tekst en ufuldstændig beskrivelse af de holdninger, der kommer til udtryk i interviewsituationen. Den transskriberede tekst er også udsat for støj i form af sidespring, samt lange forklaringer og gentagelser (Kvale, 2008). Det var oplagt at benytte den kvantitative metode, da det var let tilgængelig data, som gav mulighed for at få en bred viden om, hvordan ledelseskraften oplever, at deres virksomheders geografiske placering og personlige forhold påvirker deres valg af arbejdsplads og ikke mindst, hvordan arbejdspladserne geografiske placering påvirker deres egen tiltrækningskraft. Hermeneutikkens fortolkende tilgang betød, at den kvantitative metodes tilvejebringelser af information udledte en for løs fortolkning. De opfølgende interviews har forebygget sandsynligheden for fejlslutninger og konklusioner skabt på et for spinkelt grundlag (Darmer M.fl., 2010).

7.5.1 Begrænsninger og konsekvenser

Den kvalitativt indsamlet data var mere tidskrævende at indsamle og bearbejde. Det var et omfattende arbejde at forenkle datamængden og at klassificere materialet. Samtidig fordrede den kvalitative metode en risiko for svækket validitet, da informanterne kan tale usandt. Til transkriptionen var der opstillet helt klare retningslinjer for proceduren (Bilag 10), som blev fulgt i hvert enkelt spørgeskema og interview. Dette har forelagt et godt grundlag for fortolkning (Brinkmann & Nake, 2014). Fortolkningen er inspireret af hermeneutikken og har gjort det muligt at afspejle ledelseskraftens oplevelse af deres egen mobilitet. De transskriberede interviews blev ligeledes betragtet som fortolkende konstruktioner (Kvale, 2008) Til trods for kritikken vurderedes hermeneutikken til at være den tilgang, der fremmer forståelsen for individets situation bedst. En yderligere begrænsning har været tiden, idet der ikke har været tid og ressourcer til at efterinterviewe de første deltagere i interviewet, idet erkendelsen er, at jeg gennem interviewprocessen er blevet bedre til at interviewe, har fået udbygget min forforståelse og det fordrer, at der ville være grundlag for udvidede spørgsmål (Anderson, 2013)

7.5.1.2 Kritik af inkonsekvent ordvalg

I opgaven bliver der skiftevis brugt begreber som Hovedstadsområdet, Storkøbenhavn og København. I starten af specialeprocessen stod det ikke helt klart, om der var forskel ordene og det føltes også som om, at det i nogle sammenhænge var mere korrekt at bruge det ene ord frem for det andet. Den samlede forståelse for mig var den samme, at det store område omkring Københavns centrum der for resten af befolkningen bliver anset som København, var det, der var tale om i opgaven (Hovedstaden, 2018).

8. Teori

I dette afsnit vil de anvendte teorier blevet introduceret. De udvalgte teorier anses ikke for at være universelle eller endegyldigt sande, men de belyser som udgangspunkt nogle vinkler og vil blive udfordret med nogle teorier, statistikker, undersøgelser og forskningsudtalelser, der giver flere vinkler på genstandsfeltet. Dette ud fra en overensstemmelse med hermeneutikken, hvor der ikke findes en endegyldig sandhed (Darmer M.fl., 2010) .

8.1 Teoriernes anvendelse

Der vil i nærværende afsnit ikke blive redegjort for de enkelte teorier, idet de anvendes direkte i analysen. Der vil her foreligge en kort introduktion af den enkelte teori, samt hvordan og hvorfor de benyttes i opgaven.

8.1.1 Teoretisk udvælgelse

Udvælgelsesprocessen var underlagt det teoretiske perspektiv, og dette udelukker automatisk teorier og perspektiver, hvorfor der altid vil være mulighed for at fokusere på andre sider af casen (Darmer M.fl., 2010). I processen har der været en gennemgående tilstræbelse på at vise og begrunde valget af de forskellige metoder og teorier, samt kombinationen af dem og begrundelse, af hvordan de bedst muligt besvarer undersøgelsens problemformulering (Darmer M.fl., 2010). Igennem opgaven er kombinationen af dem brugt på en ensartet måde for at skabe konsistens (Justesen & Mik-Meyer, 2010) og validitet ved at opretholde en transparent forskningsproces for udenforstående (Darmer M.fl., 2010). Valget af teorier bygger på mine forforståelser og erfaringer (Darmer M.fl., 2010).

8.2 Work-life balance

Work-life balance er ifølge Guest (2002) en metafor, der dækker over en balancering af to poler, nemlig arbejde og privatliv. Han argumenterer for, at arbejde på den ene side opleves som det negative, og at privatliv på den anden side forstås som det positive, hvorfor at en balance mellem de to er eftertragtet. Han anskuer ydermere, hvordan at forskellige determinanter indgår i denne balancering. Kritikken af Guest (2002) går på, at en opdeling af privatliv og arbejde er unødvendig, og at det ikke er givet, at arbejde er noget negativt (Eikhof, Warhurst, Haunschild, 2007). Guest (2002) ide om determinanter i individets liv forstås, som en måde at anskue individets liv, hvori forskellige elementer spiller en rolle for den enkeltes liv. En anskuelse der rummer, at det ikke er de samme parametre, samt mængden heraf, der indgår i alle individers liv, men at det er individuelt. Hvorfor det findes relevant til at anskue forskerens forforståelse, samt anskuelse af ledernes forståelse af work-life balance og dennes betydning for deres valg af arbejdsplads.

8.3 Motivationsteori - udgangspunkt i jobindhold

Herzbergs motivationsteori bygger på, at nogle faktorer i arbejdet motiverer individet mere end andre. I nærværende opgave tages der udgangspunkt i jobindhold, som ligger øverst i Herzbergs (1974) figur over motivationsfaktorer. Afsnittet analyserer på ledelseskraftens oplevelse af jobindholdets betydning for deres valg af arbejdsplads, samt om det gør dem mere mobilt villige. Deraf skal analysen medvirke som argumentation til besvarelsen af opgavens problemformulering i forhold til at anskue, hvad der potentielt gør dem mobile. Herzbergs teori (1974) rummer ikke den hele forståelse af jobbets udformning og dets værdi. Ligesom at den ikke giver mulighed at analysere sammenhængen mellem jobkarakteristika og evner og behov hos lederen (Hackman, Lawler and Oldham, 1976)

8.4 Steders værditillæggelse

Ud fra huspriserne i det nordlige Holland har Bijker og Haartsen (Bilag 12, Bilag 13) klarlagt en række tendenser i til- og fraflytningen til de mindst- og mest populære områder. De differentierer imellem populære, mindre populære og semi populære distrikter, og de har ud fra en statistisk undersøgelse konkluderet, at et områdes attraktivitet afhænger af landskabet, transportmulighederne

og dets rekreative værdi. Det vurderes aktuelt at inddrage i nærværende opgave, fordi det belyser, hvordan at lederne tiltrækkes af forskellige parametre, og at forskellige områder kan imødekomme de forskellige forhold, som tiltrækker lederen. Smith (Bilag 11) teori om semiotiske forståelser som forståelsesramme, tillader at dykke længere ned og fokusere på specifikke interaktioner mellem steder og individer, idet den belyser, hvordan mennesker kan have forskellige følelser, erfaringer og oplevelser med forskellige steder. Ovenstående tilgange er i nærværende opgave med til at anskue, hvordan at steders tillagte værdi kan påvirke ledernes oplevelse af steder, og potentielt set vil stedernes tillagte værdi have indflydelse på virksomhederne, som derved også har en indvirkning på ledernes oplevelse af arbejdspladserne.

8.5 Realistisk rekruttering

Virksomheders konkurrencefordel består i dag i en høj grad af menneskelige ressourcer, fordi vi er et videnssamfund. Hvorfor det er essentielt for virksomhedernes overlevelse at kunne tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft (Wanous, 1992). Wanous' (1992) teori om realistisk rekruttering anvendes fordi den er med til at give et indblik i, hvad der tiltrækker lederne. Endvidere hvordan virksomhederne kan arbejde med informationen om ledernes mobilitet til at forbedre deres evner til at tiltrække og fastholde lederne. Hvorfor den hjælper til besvarelsen af problemformuleringen. Den giver ikke et fyldestgørende billede af den brandingteori, der skal arbejdes med fra virksomhedernes side, (Buhl, 2005)(Backhaus & Tikoo, 2004) men den anskuer, hvordan realistisk rekruttering nedsætter antallet af fejlrekrutteringer, samt hvordan virksomhedernes konkurrencefordele styrkes.

9. Analyse

"I want to understand the world from your point of view. I want to know what you know in the way you know it." (Spradley, 1979)

Analysen skal anskues som et argument til at besvare opgavens problemformulering, hvor der vil blive taget udgangspunkt i problemformuleringens underspørgsmål, teorien og ledernes udtalelser. Som Hermeneutisk forsker begynder analysen hos mig, idet jeg tydeliggør mine fordomme, og

herefter sætter dem i spil med mødet af ledernes meninger og oplevelser. Det tydeliggøres gennem analysen ved, at der er indsat nogle tankebobler, der illustrerer min egen fordom forud for interviewet med lederne. Det findes relevant og interessant med denne analysetilgang, fordi nærværende opgave netop ønsker at belyse ledernes livsverden, deres handlinger og deres meninger, som opleves at givet et indblik i en social virkelighed (Fuglsang, Olsen & Rasborg,2009)

9.1 Hvad er work-life balance for lederen?

Afsnittet skal forstås som en repræsentation af, hvordan work-life balance indgår i den enkelte leders liv og give et helhedsbillede af, hvordan begrebet veksler mellem forskellige determinanter.
Med baggrund i min fordom, om at ledelseskraftens mobile villighed består af en sammensætning af komponenter. Det er ikke nødvendigvis bevidst udvalgte værdier, men med baggrund i Guest's (2002) erkendelse af work-life balance vil opgaven belyse, hvordan determinanter i området for work-life balance kan påvirke lederen til at træffe valg på arbejdsområdet. Præmissen bygger på, at work-life balance er en metafor, hvori de tre elementer 'work', 'life' og 'balance' eksisterer i sammenhæng med hinanden (Guest, 2002).

9.1.1 Introduktion

TANKEBOBLE: Forekomsten af begreberne 'balance', 'fri', 'arbejde' og 'tid' fra respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen (Bilag 1) viste en tendens, jeg, som forsker tolkede til at handle om Work-life balance. Dermed blev der i de uddybende interviews spurgt nærmere ind til ledernes erfaringer og forståelse af Work-life balance

Med udgangspunkt i ovenstående vil der i det næste afsnit blive analyseret ud fra et work-life balance perspektiv på ledernes udtalelser ud fra forståelsen af, at de bygger på ledernes erfaringer og forståelser. I det efterfølgende afsnit vil analysens fremtrædende punkter blive diskuteret.

9.1.2 Work-life balance

Balance relaterer sig til en ligevægt mellem to forhold (Guest, 2002), hvorfor sammenhængen i nærværende opgave udgjorde de to forhold 'privatliv' og 'arbejde'. Årsagen til at de to forhold

opleves som vigtige for lederen er, at de har en psykologisk betydning for lederens oplevelse af egen stabilitet (Guest, 2002). Spørgsmålene, *"vil du fortælle mig lidt om de tanker, du har gjort dig omkring sammensætningen mellem dit arbejdsliv og dit privatliv"* og *"hvordan kan en potentiel arbejdsplads kompensere for deres geografiske placering"*(Bilag 9;2), havde i interviewet til formål at belyse, hvad balancen var for den enkelte leder, da definitionen på begrebet kan variere og er afhængig af situation og individ (Guest, 2002). Hertil definerede respondenterne deres egen grænse mellem arbejdsliv og privatliv,

"jeg plejer altid at holde privatliv og arbejdsliv meget for sig"(Bilag 3;13)

-

"der er selvfølgelig nogen, der vier sit liv til arbejdet, men jeg tror på, at den der sunde fordeling der... det gør at det er menneskeligt" (Bilag 5;4)

-

"altså der er ingen tvivl om, at i hele mit arbejdsliv, der har mit arbejdsliv fyldt i hvert fald firs procent af mit liv"(Bilag 8;7*)*

Den subjektive forståelse af 'balance' i work-life balance forstås som ledernes egen, hvor den objektive forståelse af 'balance' er fastslået i EU lovgivning, der definerer en passende arbejdsuge som værende på 48 timer. Hvorfor en arbejdsuge over 48 timer i objektiv forståelse anses som værende årsag til ubalance (Guest, 2002) .

9.1.3 Arbejde som årsagen til ubalance

Ifølge Guest (2002) er 'arbejde' det, der forårsager ubalancen for lederen, og 'privatlivet' er det, der mærker konsekvensen af ubalancen. Det tolkes som, at respondent 25 påpeger sin bevidsthed omkring denne veksling mellem arbejdsliv og privatliv,

"jeg finder det selvfølgelig utrolig vigtigt, at der er en balance mellem arbejdsliv og privatliv... fritidsliv […] faktisk så har jeg også en familie, som jeg gerne vil se... men... hvis det betød, at jeg var hjemme hver eneste dag klokken... et sted mellem klokken seks og syv og jeg først der skulle til at løbe,... være sammen med min familie,... spise og så i øvrigt gå så tidligt i seng at jeg så skulle

være klar til at køre klokken seks næste dag,... så ville jeg tænke, at livet er andet end mit arbejde... så det er vigtigt for mig at der er en balance"(Bilag 5;8)

9.1.4 En ligelig fordeling mellem arbejdsliv og privatliv

Respondent 25 forståelse af balance i livet bygger ifølge Guest (2002) på lederens ønske om at opleve en ligelig fordeling mellem arbejdsliv og privatliv, fordi det realiserer en følelse af stabilitet i sindet. Det er dog ikke kun lederens subjektive oplevelse af balance, der kan skabe balance, men også virksomhedens objektive omstændigheder, og sammen, argumenterer Guest, (2002) udgør de den målestok, som lederen måler sin tilfredshed med balancen ud fra. Det kan forstås, som at respondent 25 påpeger relevansen af virksomhedens rammesætning for lederens oplevelse af balance,

"[…]jeg har aldrig været på en arbejdsplads, hvor ikke det var okay at gå til tandlægen eller hvis man havde et møde med banken, at det ikke kunne lade sig gøre i sin arbejdstid […] det kaldes ganske enkelt frihed under ansvar i min verden,... fordi så har jeg bare lagt timerne på et andet tidspunkt […] jeg ville blive skide sur, hvis ikke den fleksibilitet var til stede" (Bilag 5;11)

9.1.5 Balance som en positiv værdi

Til spørgeskemaundersøgelsens spørgsmål om arbejdspladsernes attraktivitet og fordelene ved at bo tæt på arbejdspladsen indeholder flere af respondenternes besvarelser ideen om balancen mellem arbejde og privatliv. De nævner "work-life balance", "arbejde-familieliv balance", "harmoni mellem arbejdsliv og privatliv" og "bedre balance mellem arbejde og fritid" (Bilag 1). Ligesom at respondent 25 heroverfor sagde, at det var vigtigt for lederen, at der var balance mellem arbejdsliv og privatliv (Bilag 5;11). Det tolkes som, at 'balance' bliver tillagt en positiv opfattelse af lederne, og dermed forstås 'work-life balance' at være et positiv begreb (Guest, 2002).

9.1.6 'Work' i Work-life balance

'Work' eller 'Arbejde' er ifølge Guest (2002) defineret som lønnet beskæftigelse, herunder ikke indregnet overarbejdstimer, transport eller de arbejdsformer som kan- og bliver udført hjemmefra. Fordi det ifølge Guest (2002) er her grænserne mellem arbejdsliv og privatliv bliver porøse. Flere

interviewede ledere påpeger, at transporttiden vægter, når de vurderer en potentiel arbejdsplads. Det opleves at respondent 75 eksemplificerer det, da der bliver spurgt til, om respondenten ønsker at have en balance mellem arbejdsliv og privatliv,

"[…] hvis du hver eneste dag skal stå op klokken fem og køre seks femten om morgenen, og du kommer hjem klokken halv syv om aftenen, så har du jo ikke overskud til meget andet" (Bilag 8;5)

Hvilket forstås som, at lederen ikke tænker transport som en del af arbejdstiden. Det fortolkes alligevel til at være et element i lederens overvejelser omkring arbejdspladsen, fordi det forstås som noget, der påvirker den samlede oplevelse af stabilitet i lederens tilværelsen.

9.1.7 'Arbejde' er ikke kun noget der foregår på arbejdspladsen

Den teknologiske mulighed for hjemmearbejde forstås også som noget, der slører grænsen mellem arbejde og privatliv ifølge Guest (2002). I de uddybende interviews var der flere respondenter, der fortalte om, hvordan de arbejdede et par timer hjemme om aftenen eller i weekenderne. Hertil fortalte respondent 53, *"jeg erkender blankt at jeg godt kan finde på at besvare mails i løbet af aftenen hvis der er noget jeg mangler og tiden ellers også er til det"* (Bilag 6;13) og samme respondent oplevede også at kombinere transporttiden med arbejde,

"Jamen altså transporten er en nødvendig unde, og eftersom at den er der, så kan man lige så godt vælge at få noget positivt ud af den, fordi hvis jeg hver dag brugte i hvert fald to timer på landevejen, […] så bruger jeg den til telefonsamtaler […], så bruger jeg den også til at tænke... det betyder, at når jeg kommer hjem fra arbejde, så er jeg også færdig med arbejde"(Bilag 6;12)

Det forstås derfor som, at porøsiteten i grænselandet mellem arbejdsliv og privatliv øges, fordi transporttid og hjemmearbejde bliver til en del af lederens opfattelse af at være på arbejde. Derfor tolkes det som at lederen vil opleve, at der er færre timer tilbage til privatlivet.

9.1.8 Individualitet i forståelsen af work-life balance

Ifølge Guest (2002) er der, som belyst, flere nuancer i work-life balance, hvorfor ovenstående ikke skal forstås som en simplificering af begrebet. Forståelsen i nærværende opgave er, at lederens oplevelse af balance mellem 'arbejde' og 'privatliv' er påvirket af, hvorledes arbejde forstås af den enkelte leder, idet respondenterne har forskellige syn på deres arbejdsliv. Et eksempel herpå er fra interviewet med respondent 53, der italesætter sin indstilling til arbejdslivet,

"som udgangspunkt mener jeg, at det er enormt vigtigt, at når jeg er hjemme, så er jeg hjemme […] hvis jeg har arbejdet fra, lad os sige fra otte til sytten, og plus et par timers transport, hvor jeg har brugt tiden på en eller anden form for arbejde,... så skal jeg kunne være færdig, fordi ellers gør jeg simpelthen arbejdsdagen for lang"(Bilag 6;13)

Hvorimod det forstås som at respondent 15 har et mere overskyggende forhold til sit arbejdsliv,

"jeg ved ikke, om du kender Kamre, som var grundlægger af IKEA, han sagde på et tidspunkt, at for ham der var det vigtigt, at medarbejderne så deres arbejdsplads, som deres vigtigste hobby, og sådan har jeg nok altid set mit job... det har altid været meget vigtigt for mig at have et job, jeg var glad for, og jeg prioriterer det meget meget højt"(Bilag 4;5)

Hvorfor det opleves som, at den personlige forståelse af work-life balance påvirkes af, hvorledes arbejde forstås, samt i hvor høj grad lederens arbejde placeres som et centralt element til at opnå personlige mål og involvering i arbejdet (Guest, 2002).

9.1.9 Determinanter i work-life balance

Det forstås ikke, at respondent 53 vægter sit arbejdsliv lavere end respondent 15, men blot tydeliggører udtalelserne individualiteten i ledernes oplevelse af de forhold og dimensioner, der er knyttet til work-life balance. Dette illustrerer Guest (2002) med en work-life balance tabel, der adskiller og identificerer de førnævnte forhold og dimensioner for at kunne analysere årsager og konsekvenser for balance og ubalance i tilværelsen hos den enkelte. Dette gøres ud fra en

forestilling om, at work-life balance indeholder en række determinanter (de elementer der hjælper til at beregne), som er lokaliseret i 'arbejde' og 'hjem'.

WORK-LIFE BALANCE

FAKTORER	BALANCE	KONSEKVENSER
Organisatoriske faktorer • Krav – arbejde • Kultur – arbejde • Krav – hjem • Kultur – hjem	Subjektive indaktorer Balance mellem hjem og arbejde Balance – hjem er centralt Balance – abrjede er centralt	Arbejds tilfredshed Livs tilfredshed Mentalt velvære/ sundhed Stress/sygdom
Individuelle faktorer • Arbejdsorientering • Personlighed • Energi • Personlig kontrol og håndtering • Køn • Alder • livsfaser og karrierefaser	Påvirkning af arbejde til hjem Påvirkning af hjem til arbejde – " – – " – – " – – " – Objektive indikatorer Arbejdstimer Fritid Familiære roller	Opførsel/ performance på arbejde Opførsel/ performance hjemme Indvirkning på andre på arbejde Indvirkning på andre hjemme

Figur 1. Egen illustration, lavet ud fra Guests tabel (Guest, 2002).

9.1.9.1 'Arbejde'

Kultur og krav står for de indlejringer af politikker og praksisser, der er i virksomheden, og som fastsætter de rammer og normer, som lederen udfører sit arbejde under (Guest, 2002). Det kan f.eks være en kultur, hvor man trygt kan sige sin mening, og i praksis kan det f.eks. være om virksomheden opererer med flekstid eller faste arbejdstider. Konsekvenserne af arbejdet betyder, at det kan give lederen en arbejds- og en livstilfredshed. Dette opleves respondent 53 at føle,

"[…]at jeg hver dag kører på arbejde og føler, at jeg kan udrette noget […] og rent faktisk gør en forskel og også medvirker til... at lave både strategiske beslutninger og ting, som har stor indflydelse på virksomhedens resultater og også de mennesker, som arbejder i virksomheden, det er så spændende for mig, at ja... så... så laver jeg hellere en mindre vennekreds og færre private interesser"(Bilag 6;10)

Ifølge Guest (2002) kan et misfornøjet arbejde føre til utilfredshed og i værste fald til stress eller sygdom, som det også forstås at respondent 57 er opmærksom på,

"[…] nogen kan jo slet ikke forstå, at jeg ikke bare kan tage et job hernede og så være ligeglad med de ting man synes der... der er trælse og uhensigtsmæssige ved den arbejdsplads, og så bare sige, jamen det skal jo bare lige ned af bakken... ja jeg skal bare lige ned ad bakken og gå og have det ad helvede til i otte timer... det gider jeg sgu da ikke"(Bilag 7;25)

9.1.9.2 'Hjem'

Kravene fra 'hjem' er de forpligtelser, som lederen har uden for arbejdet som familie, fællesskaber og fritidsaktiviteter (Guest, 2002). Som det forstås gør sig gældende for en stor del af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen, der påpeger privatlivsrelaterede elementer, som fritid, familie, sport, børn og interesser (Bilag 1). Hvilket bliver uddybet i interviewene, hvor respondent 13 og 75 også påpeger familie og fritidsaktivitet som elementer,

"ja altså jeg har to børn på otte år, og det fylder også noget i hverdagen... det gider jeg heller ikke gå glip af" (Bilag 3;8)

"man kan få tid til sådan noget som at gå i motionscenter" (Bilag 8;11).

9.1.9.3 Individuelle faktorer

Udover 'arbejde' og 'hjem' er der en række elementer i modellen, som er individuelt betonet. Det forstås som determinanter, der også har en indvirkning af den oplevede balance mellem arbejdsliv og privatliv. Det er elementerne arbejdsorientering, personlighed, energiniveau, personlig kontrol og håndtering, køn, alder, livsfaser og karrierefaser, der påvirker tolerancen af kravene fra arbejdet og hjemmet (Guest, 2002). Hvorfor det understøtter forståelsen, af at work-life balance indeholder en grad af individuel vurdering, ligesom at det opleves, at respondent 15 drives af flere faktorer,

"derfor var det ikke svært for mig, da jeg fik spørgsmålet, om jeg ville tage til Finland og løse et problem, fordi det ville jeg gerne, fordi opgaven var super spændende"(Bilag 4;3)

Det forstås, at respondentens energiniveau, personlige kontrol og håndtering er til stede i efterlevelsen af de arbejdsmæssige krav (Guest, 2002). Et af de elementer, der blev påpeget i flere af interviewene, var 'livsfaser' eller 'karrierefaser' (Bilag 7,8,3,5). Flere respondenter italesatte en ændring- eller udvikling i deres rammer og krav til- og for privatlivet og arbejdslivet. Et eksempel herpå kom frem i interviewet med respondent 57, der opfattes at tydeliggøre sin egen oplevelse af at lederens fokus har ændret sig med tiden,

"Nej da jeg var yngre, så var det måske mere det her med,... hvor tjener man nogle gode penge,... hvor er karrieremulighederne gode, og så var det sgu egentlig lidt lige meget,, hvad fanden de lavede... tror jeg... i hvert fald lidt mere lige meget end det er nu... jeg kan ikke fortælle, hvordan jeg ville have valgt den gang,... men jeg tror, man bliver mere opmærksom på sådan nogle ting med alderen" (Bilag 7;24)

9.1.9.4 Afsmitning

Afsmitning forekommer, når der er betydelig indbrud i- eller forstyrrelse af, en livsfære (arbejde) i den anden livsfære (hjemme), og det vil ofte skabe en konflikt i individet (Guest, 2002). Det kan opleves forskelligt fra person til person, hvorfor at en leder med 60 arbejdstimer trives godt med det, og for en anden leder vil en 60 timers arbejdsuge være et problem. Som tidligere belyst forstås det sådan, at det afhænger af den enkelte leders oplevelse af tilfredshed og trivsel mellem 'arbejde' og 'hjem', og derved bliver tabellen et redskab til at tydeliggøre, hvordan at kravene og kulturen i privatlivet potentielt kan påvirke forventningerne til work-life balance (Guest, 2002).

9.1.10 Opsamling

Ud fra ovenstående analyse tolkes det som, at lederne der deltog i hhv. spørgeskemaundersøgelsen og de uddybende interviews havde deres egne forestillinger om, hvilke determinanter der skulle være en del af deres tilværelse, samt i hvilken grad. På den baggrund forstås det, at hver enkelt leder havde en kendt eller ukendt opskrift på, hvad der var den bedste sammensætning mellem privatliv og arbejdsliv for den enkelte. Det opfattes umiddelbart som værende individuelt, hvilke bestanddele ledernes privatliv består af, omend der viste sig en tendens i, at 'arbejde' havde en stor betydning. I spørgeskemaundersøgelsen svarer 27 af de 77, at fordelen ved at bo tæt på arbejdspladsen er mere

tid til arbejde (Bilag 1). Det skal dermed ikke forstås som at 'arbejde' vægter højere end 'privatliv' for lederne, blot belyser det en forståelse af ledelseskraften som nogle arbejdstagere, der lægger meget energi i deres arbejdsliv. Lederne opleves at være bevidste om, hvad deres tid bliver brugt på, samt at de forsøger at skabe en fordeling i tiden, som den enkelte leder trives med. Et eksempel på det er udtalelsen fra respondent 53,

"det er både familielivet, og det er jo klart, at når jeg vælger at sige, at for eksempel nu her tager jeg vel på en god dag en time at køre på arbejde og på en dårlig dag måske halvanden eller to timer og køre på arbejde, og jeg skal også hjem på et tidspunkt, og det betyder selvfølgelig noget for mit familieliv, men det betyder da også noget for et... personlig du ved liv... jeg når ikke måske som andre kan nå... af fritidsinteresser og diverse, og det har jeg simpelthen måtte skære fra for at kunne magte den stilling" (Bilag 6;10)

Respondent 7 italesætter også, hvordan oplevelsen af at føle sig brugt gør at respondenten sætter en tidsbegrænsning på den daglige transport,

"[...]jeg sætter de der begrænsninger op til en time [...]det er fordi, jeg synes, at det bliver problematisk, hvis du skal meget længere... vi ved allesammen, at det ikke er altid, at man lige kommer afsted fra arbejde klokken fire, og så bliver den hurtigt fem, og så er der kørsel, og så er du brugt, når du kommer hjem" (Bilag 2;10)

Der ses en tendens i ledernes besvarelser, der peger i retning af en bevidsthed omkring, hvilke determinanter der er fokus på, samt i hvilken grad de vægter for balanceringen af tilværelsen (Guest, 2002).

9.2 Hvilken betydning har work-life balance for lederens mobilitet?

Guest (2002) argumenterer for, at arbejdet har en negativ virkning på lederens liv, og at det skaber ubalance i tilværelsen. Guest (2002) argumenterer for, at arbejdet stjæler tiden fra privatlivet, hvor fritiden, hobbyerne, familien og partneren dyrkes. I kontrast hertil argumenterer Eikhof, Warhurst & Haunschild (2007) for, at arbejdslivet og privatlivet kan være sammenflettet og endda med lederens

eget ønske herom. Modargumentet er, at arbejdet ikke forstås som noget, der har en svækkende effekt på lederens liv (Eikhof, Warhurst & Haunschild, 2007). Det kan derfor diskuteres, hvorvidt at arbejde er årsag til ubalance og stress i lederens liv. I en artikel fra Politiken den 16 april 2015 udtaler Helge Hvid, professor i arbejdsliv ved Roskilde Universitet, sig om sammenhængen mellem arbejdsglæde og mening med arbejdet,

> *"Det er vigtigt, at der er mening med det, vi gør. Vi er ikke som bier, der styres af instinkter"*(Politiken, 2015)

En forståelse som også kan tolkes ud fra respondent 15's udtalelse om, at arbejdet ikke handler om løn, men om hvad det giver lederen,

> *"jeg behøver ikke at tjene flere penge i mit liv... så jeg har tjent det, jeg skal tjene, og når jeg tager noget så er det, fordi det interesserer mig"*(Bilag 4;5)

Hvilket belyser 'arbejde' fra to sider. Det forstås derfor, at arbejdet ikke nødvendigvis har en svækkende effekt på lederens liv, og ej heller sikrer mindre arbejde en højere balance i lederens sind (Eikhof, Warhurst, & Haunschild, 2007). Modsat Guest's tanke kunne et scenarie, hvor lederen arbejdede lidt eller slet ikke, være årsag til stress og ubalance i lederens tilværelse, idet det potentielt ville føre til en svækkelse af den kollektive identitet (Eikhof, Warhurst, & Haunschild, 2007)(Jørgensen, 2009). På den baggrund er forståelsen for work-life balance og ubalance, at det er individuelt, hvordan den enkelte leder forstår balance, og hvordan den enkelte forsøger at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv.

9.2.1 Bliver 'arbejde' årsag til en øget mobil villighed?

TANKEBOBLE: Et attraktivt 'arbejde' gør ikke lederen mere mobil, idet det ikke kan erstatte alle de andre ønskelige elementer i lederens liv.

Ud fra forståelsen af at arbejdet har en central rolle i lederens liv, og dermed er kilden til føromtalte belønning (Jørgensen, 2009)(Guest, 2002), kan der da på den ene side argumenteres for, at arbejdet ,som redskab til at opnå personlige mål, kan gøre lederen mere mobil, idet lederen vil korrigere sin opfattelse af sin egen bevægelighed for at opnå belønningen. Denne antagelse bygger på forståelsen af lederens ønske om at tilpasse sig omstændighederne for at opnå den eftertragtede belønning og selvaktualisering, som arbejdet kan opleves at være (Eikhof, Warhurst, & Haunschild, 2007)(Jørgensen, 2009). Modsat dette synspunkt forstås det også som, at arbejdet kan være det, der skaber ubalancen i tilværelsen og de personlige determinanter det, der begrænser lederens mobilitet i forhold til jobbet (Guest, 2002). Det tolkes endvidere som, at Henning Jørgensen professor og arbejdsmarkedsforsker fra Aalborg Universitet, italesætter denne oplevelse,

"Det er lidt af et paradoks, at vi har europarekord i at skifte job, men ikke vil flytte os ret langt, hvis vores arbejdsplads skal flytte til en anden landsdel" (Politiken, 2016)

På den baggrund forstås det, at Henning Jørgensen mener, at til trods for at danskerne gerne skifter job for at opnå føromtalte belønning, så gør de det ikke for enhver pris. Modsat denne immobile forståelse, opleves det at respondent 53's fornøjelse i jobbet gør lederen mobil,

"[…]eftersom at jeg har alle de andre krav, som vægter meget meget højere, så... jeg vil sige, jeg skeler slet ikke til, hvor virksomheden ligger […] jeg har kigget på en virksomhed i Middelfart, som jeg syntes virkede interessant, men... og nu bor jeg selv i Køge, så det ville være en rute på et par hundrede kilometer... måske knap og nap, men alligevel ikke... og det ville ikke røre mig,... så ville jeg tilpasse min hverdag efter det måske leje en lille lejlighed derovre" (Bilag 6;6)

Respondent 53's udtalelse tolkes som, at lederen ikke skelner mellem livssfærerne 'arbejde' og 'privatliv (Eikhof, Warhurst, & Haunschild, 2007). Modsat viser en undersøgelse (Jobzonen, 2016), i overensstemmelse med Henning Jørgensens udtalelse, at danskernes mobile villighed er begrænset. En årsag som Maja Kure Kristensen, chef i Djøfs forhandlingsafdeling, peger på muligvis kan skyldes,

"Det er den helt store familiekabale, der skal gå op, og derfor er det kun ganske få, der vælger at flytte efter en arbejdsplads, fordi det simpelthen ikke går op i en højere enhed" (Politiken, 2016)

Ovenstående diskussion forstås, som at lederne kan være sig bevidst om de til- og/eller fravalg, der ligger i at balancere mellem arbejde og privatliv. Det forstås også som, at det er individuelt, om en leder vil opleve arbejdet som noget lederen er villig til at flytte, efter eller om det ikke er. Hvorfor at der her henvises til tidligere afsnit, hvor de individuelle determinanter får en betydning for den enkelte leders valg af arbejdsplads (Guest, 2002).

9.2.2 Determinanter som årsag til mobilitet

TANKEBOBLE: Ifølge Guest (2002) forstås det, at en opfyldelse af en række determinanter kan gøre lederen mere mobil.

Lederens oplevelse af at virksomhedens organisatoriske krav og kultur, som determinant, kan skabe den arbejdstilfredshed og mentale velvære, lederen søger i arbejdet (Guest 2002)(Jørgensen, 2009). I udgangspunktet, hvor arbejde og privatliv ikke er adskilt, kunne virksomheden endvidere hjælpe til, føromtalte korrigering af lederens opfattelse af sin egen bevægelighed, ved at tilbyde en grad af fleksibilitet (Eikhof, Warhurst, & Haunschild, 2007). Hvilket også opleves som værende det, respondent 57 peger på i interviewet,

"det handler om, hvad kan man ellers gøre, for at man ikke skal betale for tingene, og der er sådan noget som fleksibilitet... det er helt klart…, hvis jeg er fleksibel med at bevæge mig, og virksomheden så til gengæld er fleksibel på nogle andre parametre som jeg synes er fede, så kan det jo sagtens være god betaling for det" (Bilag 7;4)

Det forstås som, at lederen tænker, at virksomhederne kan tilbyde fleksible arbejdstidsordninger for til gengæld at få en ansættelsesvenlig leder, der opfylder forretningens behov (Eikhof, Warhurst, & Haunschild, 2007). Hvorfor det forstås, at lederen oplever sig selv som værende mere mobil, såfremt virksomheden kan opfylde andre parameter.

9.2.3 Fleksibilitet som en attraktiv parameter

I spørgeskemaundersøgelsen var et af udgangspunkterne at få belyst, hvordan den tidsmæssige afstand fra bopæl til arbejdsplads, samt andre relevante forhold, havde indvirkning på lederens mobile villighed og valg af arbejdsplads (Bilag 1). Her påpegede flere respondenter i spørgeskemaundersøgelsen, at kortere afstand til jobbet gav bedre mulighed for fleksibilitet, (Bilag 1) og som tidligere udtalelse fra respondent 25 understreger, var det også omdrejningspunktet for flere ledere i de uddybende interviews (Bilag 2,3,6,7). Den ønskede fleksibilitet forstås ud fra Eikhof, Warhurst, & Haunschilds (2007) vinkel, som en ønsket sammenfletning mellem arbejde og privatliv. Modsat er forståelsen dog også, at de flydende grænser, hvor arbejdet kan udføres andre steder end på arbejdspladsen (Guest, 2002), også kan være noget, der stiller store krav til virksomhederne, fordi de skal være fleksible i deres organisering, være proaktive, være omstillingsparate og kunne håndtere selvledelse (Child, 2015). Respondent 53 italesætter sin egen fleksibilitet over for arbejdspladsen,

"Jeg tror, jeg er hundrede procent fleksibel... jeg ville måske synes, at der var lidt langt til Skagen, men jeg ville vælge at indrette mit liv efter det" (Bilag 6;6)

Det forstås, at lederen ser sig selv som fleksibel, og det tolkes til, at det gør lederen mere mobil. Modsat forstås det at fleksibilitet på arbejdspladsen kræver, at lederen udøver selvledelse, og det opleves som en potentiel udfordring, fordi det øger risiciene for, at lederen mister sig selv i den evige jagt på tilfredsstillelse af kravene fra jobbet (Kristensen, 2011). På den baggrund er forståelsen at ubalance og stress som konsekvens, at det kan opstå af flere årsager (Kristensen, 2011), (Guest, 2002)(Eikhof, Warhurst, & Haunschild, 2007)(Child, 2015).

9.2.4 Fleksibilitet er ikke altoverskyggende

Det skal også anerkendes, at den samme høje grad af fleksibilitet ikke opleves hos alle lederne, hvortil respondent 75 i øvrigt fortæller,

"Ja det er jeg blevet mindre fleksibel ved at vide, at jeg jo også har en ægtemand, og det er der jo nødt til at blive taget hensyn til, det er jo ikke nok min partner er jo også nødt til at være indstillet på at rykke rundt og det kan man jo ikke altid... det er jo ikke nok at den ene part har et spændende job, og så har den anden et skodjob, hvis man kan sige det sådan... derfor bremser det jo noget af den naturlige fleksibilitet" (Bilag 8;6)

Hvorfor det må påpeges, at forståelsen ikke er, at lederne nødvendigvis bliver mere mobile, fordi virksomheden tilbyder fleksible vilkår, omend det muligvis kan forbedre chancerne. Endvidere bygger forståelsen på, at det er de personlige determinanter, der har effekt på det endelige valg af virksomhed.

9.2.5 Fordelen ved at bo tæt på arbejdspladsen

Transporttiden er ifølge Guest (2002) ikke en del af arbejdstiden, men som belyst opleves det alligevel som værende en del af kalkulationen, når lederen vurderer en potentiel arbejdsplads. Afvægtningen af fordelingen mellem arbejde, privatliv og transporttid opleves i interviewet med respondent 75,

"Jamen en ideel placering er inden for en times kørsel... det vil sådan set bare være kriteriet... men en times kørsel så man kan komme hjem hver aften, så man kan komme hjem til en normal, hvad skal man sige familieaften... det vil jeg da sætte stor pris på... det vil da være ideelt"(Bilag 8;8)

I spørgeskemaundersøgelsen svarede 16 respondenter, til spørgsmålet om hvad der var attraktivt ved at bo tæt på arbejdspladsen, at der var mindre spildtid, kortere transporttid og mindre død tid (Bilag 1). Hvorfor det blev interessant i det uddybende interview at få uddybet, hvad det betød for den enkelte leder.

9.2.6 Transporten som spildtid eller egentid

Ovenstående gav et billede af, at lederne overvejende oplevede transporten som noget negativt. Endvidere viser en undersøgelse foretaget af KL, at antallet af langdistancependlere er stigende

(KL, 2014a), hvilket gjorde det interessant at få nogle uddybende ord på ledernes oplevelse af transporttiden. Respondent 57 forklarer sit syn på transporttiden,

"når jeg så kører hjem, så har jeg det lidt den anden vej, at... så spekulerer jeg lidt tingene igennem, hvad er der sket, og hvad har været godt og skidt, det betyder, at når jeg så kommer hjem, jamen så er jeg hjemme, så er jeg jo hos familien og mine tanker... er ikke på arbejdet, fordi det har jeg sådan haft tid til at sidde og bearbejde lidt og sidde og surmule over, når jeg kører hjem, og så er det ovre når jeg kommer hjem" (Bilag 7;6)

Det tolkes som, at lederen bruger transporttiden til at omstille sig fra arbejdsliv til privatliv og omvendt (Guest, 2002). Det oplevedes som en gennemgående holdning i de uddybende interviews, hvor også respondent 75 beskriver transporttiden,

"Ja, jeg vil sige, at man er nok mere balanceret, når man kommer ind ad døren derhjemme, når man har haft lidt transporttid hjem fra sit arbejde... så jeg ser det ikke som en død tid, men det er da om selv at få den udnyttet... altså jeg kan jo lige så godt ringe til veninderne på vejen hjem, som jeg kan gøre det om aftenen for eksempel" (Bilag 8;10)

Det forstås derfor ikke som, at transporttiden opleves som noget negativt for de interviewede ledere, og det tolkes som en potentiel årsag til, at de er villige til at pendle (KL, 2014a). Det opleves som en kontrast til, hvad tendensen viste i spørgeskemaundersøgelsen, hvor respondenterne i overvejende grad beskrev tiden som noget negativt (Bilag 1). En videre diskussion af lederens oplevede forhold til transport vil der kommes dybere ind på senere.

9.2.7 Livsfaser og mobilitet

En afgrænsning af opgaven fordrer, at der ikke vil blive gået i dybden med de interviewede lederes alder, dog vil opgaven blot berøre livsfasernes betydning for work-life balance og endvidere ledernes mobilitet. Livsfaser er en determinant i work-life balance (Guest, 2002), og det er også noget, som lederne i det uddybende interview virker bevidste omkring, for eksempel siger respondent 75 og 13,

"Det er meget nemmere at flytte efter tingene og rive roden op oftere, end det er når man bliver ældre" (Bilag 8;7)

-

"[...] det gjorde mig ikke noget at køre dertil, jeg havde heller ikke familie og sådan noget på det tidspunkt... der havde jeg kun kæreste at skulle hjem til så... eller kun... det lyder forkert... så det var andre tider" (Bilag 3;9)

Det tolkes som, at lederne er bevidste om, at deres liv har ændret sig gennem tiden og derfor forstås det også som, at livsfaser spiller en rolle i deres oplevelse af deres egen mobilitet (Guest, 2002)

9.2.8 Opsamling

Work-life balance er i nærværende opgave med til at belyse en række parametre, der skal være til stede i den enkelte leders tilværelse. Disse parametre eller determinanter opleves som at have en effekt på, hvordan og hvorfor en arbejdsplads findes attraktiv for den enkelte leder. Tilfredsstillelsen, eller opfyldelsen af de forskellige determinanter, opleves at kunne påvirke den mobile villighed.

9.3 Hvilken værdi har jobindhold for lederens valg af arbejdsplads?

9.3.1 Introduktion

TANKEBOBLE: Virksomhedens omdømme er det lederne kigger efter, når de vælger arbejdsplads (Buhl, 2005).

I spørgeskemaundersøgelsen indgår et spørgsmål, der belyser, hvilke elementer respondenterne finder attraktive ved en arbejdsplads (Bilag 1). Spørgsmålet blev oprindeligt udarbejdet i henhold til employer branding teorien (Buhl,2005)(Engelund & Buchhave,2009)(Backhaus & Tikoo,2004). En tendens i besvarelserne pegede på, at jobindhold var en særlig attraktiv parameter, hvilket med udgangspunkt i ovenstående employer branding teori hører sammen. For uddybende forståelse for

jobindholdets betydning for lederne blev der, i de uddybende interviews i henhold til Herzbergs (1974) motivationsteori, udarbejdet en række spørgsmål.

9.3.2 Jobindhold

Ifølge Herzberg (1974) indgår en række faktorer, der indikerer lederens gode eller dårlige følelser over for arbejdet. Det er faktorerne anerkendelse, præstation, mulighed for vækst, forfremmelse, løn, mellemmenneskelige forhold, teknisk ledelse, ansvar, virksomhedspolitik og administration, faktorer i den private tilværelse, status, jobsikkerhed og selve arbejdet (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1974), henført til som jobindhold i nærværende opgave.

9.3.3 Arbejde og motivation

I Herzbergs motivationsteori (1974) er motivationsfaktorer og vedligeholdelsesfaktorerne placeret ud fra Maslows behovspyramide, hvori motivationsfaktorerne er placeret foroven og optræder på vegne af lederens behov for psykologisk udvikling. Heri er jobindhold placeret, hvorfor det opleves som udgangspunkt for respondenternes fokus, samt teoretisk argumentation om, hvad der driver ledernes motivation for at søge et job.

9.3.4 Jobindhold

Dataene i spørgeskemaundersøgelsen viser, at 22 respondenter påpeger, at det er forhold og omstændigheder som jobindhold, fagligt indhold, jobbet, arbejdets art og opgaven (Bilag 1), som lederne finder mest attraktivt ved en arbejdsplads. Endvidere lægger henholdsvis 11 respondenter vægt på udvikling og 13 respondenter på udfordringer, hvorefter at ansvar, kultur, løn og indflydelse bliver nævnt som nogle af de mest vigtige parametre (Bilag 1). Hvorfor at jobindhold ud fra Herzbergs teori forstås som den faktor, der har den vigtigste betydning for ledelseskraftens valg af arbejdsplads. En række andre relevante faktorer forekommer naturligvis i dataene, hvorfor der, i det uddybende interview, blev spurgt yderligere ind til de udvalgte attraktive forhold (Bilag 9;2). Fortsat var jobindholdet det de fleste respondenter lagde vægt på, men det opleves dog stadig at eksistere en anerkendelse af, at der var flere årsager til en arbejdsplads attraktivitet. Det opleves respondent 57 at give et eksempel på,

"[...] det her med kulturen er vigtig, og jobindholdet er vigtig, og vi har alle sammen nogle værdier og nogle præferencer og nogen ting her i tilværelsen" (Bilag 7;24)

Hvorfor det selvfølgelig ikke skal underkendes, at flere parametre gør sig gældende, når det kommer til lederens valg af arbejdsplads.

9.3.5 Selve arbejdet

I Herzbergs motivationsteori (1974) bliver 'arbejde' brugt i relation til arbejdsudførelsen eller arbejdsopgaverne hos et individ og kan være tillagt positive eller negative følelser. Det kan være rutinepræget, afvekslende, skabende, ligegyldigt, let eller vanskeligt, og det kan gælde en hel arbejdsopgave eller dele af den. Derfor forstås det som, at der ikke er en endegyldig slutning på, hvad jobindhold kan indebære, og det forstås som noget, der defineres i konteksten og ud fra følelsesmæssige præferencer. For respondent 57 forstås det for eksempel som, at være en afvekslende hverdag,

" Ja det er jobindhold... et spændende jobindhold det er ikke noget, hvor jeg står op og gør det samme hver dag... det er noget, hvor der er noget afveksling og noget udfordring i de opgaver, der skal løses" (Bilag 7;3)

Hvor det for respondent 15 opleves at være særlig vigtigt, at rammerne er der til at udføre opgaven,

"Jamen det er jo opgaven... det er opgaven, og det er mulighed for at gennemføre den... fordi du kan godt komme ind i en virksomhed, som siger "jamen vi skal lave en transformation", men virksomheden har reelt ikke erkendt at det" (Bilag 4;7)

9.3.6 Jobindholdet som en belønning

Ud fra ovenstående udtalelser antages det, at hvad den enkelte leder refererer til som værende meningsfuldt og tilfredsstillende er individuelt, men at lederens ønske er at have en oplevelse af, at arbejdet er belønning i sig selv (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1974). Det kommer også frem i interviewene med respondent 57 og 75,

"fordi jeg gider ikke og køre... køre langt og bruge meget tid hver vej for at udføre et kedeligt job... det er det ikke værd, så så der skal være noget... jeg vil gerne give noget i form af tid, hvis jeg får noget tilbage i form af et spændende job" (Bilag 7;4)

-

"hvis man skal køre langt efter det, og man skal bruge mange timer på det, så er indholdet virkelig vigtigt" (Bilag 8;4)

9.3.7 Jobstrukturen

Jobindholdet som motivation forstås ikke kun som de opgavemæssige faktorer, men også omstændighederne, hvori det er muligt for lederen at udføre sit arbejde, og det øger endvidere lederens evne til at opnå sine mål og sikre en fortsat oplevelse af arbejdet som værende meningsfuldt (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1974), ligesom at respondent 53 opleves at have udfordringer med at udføre sit arbejde grundet et strukturelt fravær,

"[…] nu har jeg siddet i nogle forskellige stillinger, hvor jeg ikke har referat til direktørerne, og det betyder, at man skal igennem nogle mellemledere for at få nogle af sine synspunkter […] og det er altid sådan, at uanset hvordan du vender og drejer det... hvis du selv brænder for et eller andet og gerne vil have det ud... og op…, så kommer det ikke altid så forfærdelig langt videre eller i hvert fald får man den opfattelse og det kan være utrolig frustrerende, og derfor vil jeg sige, at igennem min tid at hver gang jeg har refereret til den administrerende direktør, så har mit job været langt lettere"(Bilag 6;2)

Derved bliver sammensætningen af jobbet en potentiel katalysator til at øge lederens evne til at opnå sine mål og til at få indflydelse på udførelsen af arbejdet, der endvidere sikre lederens oplevelse af selvrealisering og personlig vækst (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1974)

9.3.8 Positive faktorer i jobindhold

Ifølge Herzberg (1974) er det opgaver og begivenheder i jobbet, som udgør de positive faktorer i jobindhold, hvorfor indikationen af om lederen har held til at finde motivation i udførelsen af jobbet

opleves som noget, der findes i arbejdet og den falige udvikling (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1974). I interviewet med respondent 53 forstås det også at have betydning for lederens oplevelse af arbejdet,

"Ja altså jobindholdet... at jeg hver dag kører på arbejde og føler, at jeg kan udrette noget og rent faktisk kan udrette noget […] og også medvirker til... at lave både strategiske beslutninger og ting, som har stor indflydelse på virksomhedens resultater og også de mennesker, som arbejder i virksomheden, det er så spændende for mig at ja... så... så laver jeg hellere en mindre vennekreds og færre private interesser" (Bilag 6;10)

Hvor det dermed opleves som jobbets indre kvaliteter, der bliver den motiverende faktor for lederen, og i dette tilfælde opleves det som en så vigtig faktor for lederen, at denne helt vil tilsidesætte andre behov og interesser for jobindholdets belønning (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1974)

9.3.9 Negative faktorer i jobindhold

Modsat de positive faktorer så er de negative faktorer, ifølge Herzberg (1974), knyttet op på rammerne omkring jobbet og ikke på selve jobindholdet. Det henvises til som vedligeholdelsesfaktorer og det, der angiver de omgivende rammer, hvori opgaven udføres. Et øget fravær af vedligeholdelsesfaktorerne kan betyde, at lederen vil opleve sit arbejde som uretfærdigt eller ringe organiseret, hvilket f.eks. kan føre til et usundt arbejdsmiljø. Det kan lederen være mere eller mindre bevidst om, hvor det tolkes som at respondent 15 tydeliggør sin egen erkendelse,

"det der ligesom var sat op af parametre for at lykkes med det job, de begyndte at forsvinde og så sagde jeg... jamen jeg kommer ikke til at sidde her og mislykkes... så går jeg ud og finder på noget andet" (Bilag 4;7)

Det opleves som at manglen på de forventede rammer, hvor udførelsen af opgaven skulle foregå, fik lederen til at stoppe samarbejdet med virksomheden, idet det førte til ringe omstændigheder for lederens opgaveløsning.

9.3.10 Faktorer der støtter lederens selvaktualisering

Ifølge Herzberg (1974) er de faktorer, som fører til den samlede positive arbejdsholdning afstedkommet i lederens indre efterspørgsel på selvaktualisering i arbejdet. Det er angiveligt her, at lederen vil opleve sig selv som skabende, og her lederen får sine aspirationer opfyldt (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1974). En af respondenterne forstås at mene, at virksomhederne ikke skal tilbyde andet end et interessant job,

"jeg tror ellers ikke, at virksomhed vil kunne kompensere, for hvis jobbet er interessant, så vil det være det, der gør det... jeg har aldrig haft et job for at have et job... det er en livsstil, og så har jeg ikke brug for noget ekstra fra virksomhederne for at leve det ud" (Bilag 8;12)

Lederens behov opleves som værende udelukkende koncentreret om feltet for motivationsfaktorer, da vægten på jobindholdet er så højt, og det er da også motivationsfaktorerne, der frembringer den slags arbejdstilfredshed, som forbedrer udførelsen af arbejdet, og som erhvervslivet søger i arbejdskraften (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1974)

9.3.11 Opsamling

Det forstås, at virksomhederne kan forsøge at sætte jobbene op på en måde, sådan at lederen vil kunne opleve, at det fører til en øget motivation (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1974). Ligesom respondent 25 påpeger, at jobindholdet har en helt essentiel rolle,

"så vil jeg hellere have en arbejdsplads, hvor opgaverne er interessante […] jeg behøver ikke være direktør... stillingsbetegnelsen er for mig ligegyldig... så længe opgaverne er til stede... det er i hvert fald det, for mit vedkommende, der er det ultimative... hellere opgaverne end stillingsbetegnelsen" (Bilag 5;2)

Ud fra ovenstående analyse tolkes det som værende jobindholdet, der har den største betydning for ledelseskraftens valg af job. Som opsamling på afsnittet kan det, ud fra motivationsteorien og den analyserede data, tolkes, at virksomhederne kan forsøge at imødekomme den viden ved at gøre sig

bevidst om, indholdet i jobbet, sammensætningen af opgaverne og hvorledes rammerne for arbejdet er organiseret. Ud fra analysen forstås jobbet som en vigtig faktor for lederne, da det er en belønning i sig selv, og kvaliteterne i et job øger motivationen for, at lederen søger jobbet. Dog forstås det, at virksomhederne fortsat skal forebygge en turnover ved at sikre vedligeholdelsesfaktorernes eksistens (Guest, 2002)(Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1974)

9.4 Hvad gør jobindholdet for lederens oplevelse af egen mobilitet?

TANKEBOBLE: Jobindholdet, tolkes på baggrund af ovenstående analyse, som belønning for lederen, fordi lederen gennem jobbet opnår et niveau af selvrealisering og personlig vækst, der forstås som noget der bekræfter lederens identitet (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1974)(Jørgensen, 2009). På den baggrund var fordommen, at det gør dem mere mobilt villige.

I de uddybende interviews har lederne overvejende givet indtrykket af, at jobindholdet også kan gøre dem mere mobile. Ligesom respondent 57 siger,

"[...] hvad er jobindholdet... fordi jeg gider ikke og køre... køre langt og bruge meget tid hver vej for at udføre et kedeligt job... det er det ikke værd, så så der skal være noget... jeg vil gerne give noget i form af tid, hvis jeg får noget tilbage i form af et spændende job" (Bilag 7;4)

På den baggrund virker jobindhold til at være tiltrækningsårsag for lederen og dermed, potentielt set, også den faktor, der øger lederens mobile villighed (Jensen, 2015).

9.4.1 Jobindhold som katalysator til flytning

Dataene fra spørgeskemaundersøgelsen viser, som tidligere nævnt, at 22 af de 77 respondenter er villige til at flytte for et job. Heraf ønsker 15 at flytte for det rigtige jobindhold (Bilag 1). Hvorfor der på den ene side kan argumenteres for, at der er en tendens, der viser, at nogle ledere er villige til at flytte for jobbet med det rigtig jobindhold. I kontrast hertil viser spørgeskemaundersøgelsens data en stærkere tendens, der i og med at 45 af de 77 respondenter er, med ingen eller nogle forbehold, ikke er villige til at flytte for et job (Bilag 1). Det tendens opleves at hænge sammen med billedet af

den danske arbejdskraft, hvor en undersøgelse foretaget af YouGov for Momentum viser, at danskerne ikke villige til at tage arbejde i en anden region end der hvor de bor (Momentum, 2017). Nærværende opgaves data, fra spørgeskemaundersøgelsen sammenholdt med de uddybende interviews, viser en tendens i, at lederne ikke er villige til at flytte deres bopæl for et arbejde, heller ikke hvis jobindholdet er det rigtige. Denne vinkel uddyber respondent 75,

"Altså det, som man kan sige er, at jeg ikke er så fleksibel, at jeg vil flytte min bopæl fra Århus til København, men jeg er så fleksibelt, at jeg godt ville kunne forestille mig, at jeg bor her i Århus, og så arbejdede jeg nogle dage på sjælland, så den fleksibilitet vil jeg godt kunne have" (Bilag 8;8)

9.4.2 Lederne vil ikke flytte for det rigtige jobindhold

Hvorfor der ikke viser sig en altoverskyggende tendens til, at lederne er villige til at flytte deres bopæl for det rigtige jobindhold. Det begrunder Henning Jørgensen, der er professor og arbejdsmarkedsforsker på Aalborg Universitet,

"Det er en markering af, hvor højt folk elsker de steder, de har slået sig ned. Det er selvfølgelig også et udtryk for en almindelig tendens til altid at retfærdiggøre den situation, man står i, og erklære sig tilfreds med, hvor man er. Men tallene afspejler et tilvalg af det sted, man bor, og en stor loyalitet over for det"(Momentum, 2017)

9.4.3 Jobindhold som katalysator til at bruge tid på transport

Respondent 57s udtalelse om lederens egen villighed til at køre lang for det rigtige job (Bilag 7;4) tolkes som, at den mobile villighed potentielt set øges i forhold til transporttiden, såfremt det rigtige jobindhold er der (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1974). En videre diskussion af ledernes mobilitet i forhold til at jobindhold vil blive belyst i et senere afsnit.

9.4.4 Jobindhold som katalysator til alternative jobordninger

En interessant vinkel kom frem i de uddybende interviews, hvor en tendens viste, at nogle ledere oplevede, at jobindholdet kan gøre dem villige til at arbejde under en alternativ jobordning. Respondent 53, italesætter særligt sin egen mobile villighed i forhold til en alternativ jobordning,

"[...] hvis der var det rigtige arbejde, så ville jeg være villig til at sige, jamen så flytter jeg over i en eller anden lille lejlighed, og så ville jeg køre hjem, når det ikke krævede, at jeg var på kontoret" (Bilag 6;19)

Udtalelsen forstås som et eksempel på, at lederens mobile villighed øges, fordi jobindholdet er attraktivt. Derved anskues omstændighederne ud fra, at en øgning i lederens mobilitet afstedkommes af jobindholdets tilfredsstillelse af lederens behov (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1974). På den anden side udtaler respondent 13 derimod, at denne leder ikke er villig til en alternativ jobordning,

"[...] ikke som livet er i dag... ikke med børn på otte år... så nej... der vil jeg gerne være her med dem altså... det vil jo så gøre, at man var ude tre fire dage i ugen og så komme hjem igen... det har jeg venner, der gør, og al ære for det, men det kunne jeg ikke tænke mig" (Bilag 3;16)

9.4.5 Lederne tager ikke alternative jobordninger for det rigtige jobindhold

Der opleves at være en modsatrettet tendens, hvor andre parametre også spiller ind. Det begrunder arbejdsmarkedsforsker Henning Jørgensen fra Aalborg Universitet med at,

"Det er en familiebeslutning, om et familiemedlem skal tage et job langt fra hjemmet. Det gælder både, hvis man skal flytte til en anden landsdel eller bruge mere end tre timer på at pendle, viser tidligere undersøgelser. Det griber meget ind i familielivet, hvis der skal lægges tre timers transport oven i en arbejdsdag. Mulighederne for at hente for eksempel børn bliver meget begrænsede, og transporttiden sluger også af den tid, som kan bruges til at hjælpe med de praktiske gøremål i hjemmet" (KL, 2014a)

9.4.6 Kompensation for alternativ arbejdsordning

Som respondent 53 påpeger i det tidligere i afsnittet, forstås det som, at det rigtige arbejde for denne leder øger den mobile villighed, ligesom respondenten selv siger,

"Jeg tror, jeg er hundrede procent fleksibel... jeg ville måske synes, at der var lidt langt til Skagen, men jeg ville vælge at indrette mit liv efter det"(Bilag 6;6)

Derved opleves det, at nogle ledere bliver mere mobile for det rigtige jobindhold, men i det uddybende interview blev der også spurgt ind til, *"hvad virksomheden kunne gøre for at kompensere for deres geografiske placering"* (Bilag 9;2). Hertil var der delte meninger, hvor respondent 25 blandt andet på et tidspunkt havde foretrukket kompensation for transporttiden til og fra Norge,

"[...] faktisk derfor at jeg stoppede... det var fordi, vi ikke kunne blive enige om ikke at jeg kunne... ja... jeg lagde lidt op til en kompensation for transporttiden [...] de sagde, hvorfor skal vi give dig løn for.... eller kørepenge eller et eller andet" (Bilag 5;7)

Hvilket giver forståelsen af, at lederens præferencer i jobbet blev overskygget af en ønsket om at modtage en kompensation for den tid, som lederen brugte på transporten til og fra arbejdet.

9.4.7 Ingen kompensation

For andre behøvede de ingen anden kompensation end jobbet i sig selv,

"da jeg tog job i Finland og var fast væk fra familien, der fik jeg ikke en øget kompensation... det var opgaven, der motiverede mig" (Bilag 4;5)

Hvor det for respondent 57 var anerkendelse, der var kompensation,

"så det der med at man bliver anerkendt og taget seriøst og alvorligt det... det er sgu kompensation nok" (Bilag 7;18)

Endeligt forstås det, at det for nogle respondenter slet ikke er en mulighed med en alternativ arbejdsordning, hvorfor det tolkes, som at lederen ikke ser, at en potentiel arbejdsplads kan tilbyde nogen kompensation, der godtgør fraværet fra lederens børn,

"ikke som livet er i dag... ikke med børn på otte år... så nej... der vil jeg gerne være her med dem altså... det vil jo så gøre at man var ude tre fire dage i ugen og så komme hjem igen... det har jeg venner, der gør, og al ære for det, men det kunne jeg ikke tænke mig" (Bilag 3;16)

Her tolkes livsfaser som årsag til at respondenten, der på grund af sine børn, ikke ønsker at være fraværende tre fire dage om ugen (Guest, 2002).

9.4.8 Opsamling

Individualiteten i forståelsen af jobindholdets betydning for mobiliteten er slående. Jobindholdet opleves som at kunne virke som en motivationsfaktor der får lederen til, at ville flytte, at bruge længere tid på transport eller at arbejde under en alternativ arbejdsordning. Modsat opleves der at være faktorer, der afholder den enkelte leder fra at flytte eller bruge længere tid på transport. Det giver forståelsen for, at virksomhederne kæmper om arbejdskraften gennem synliggørelsen af jobindholdet. Hvilket opleves understøttet af IDA, der peger på, at det netop er jobindholdet, der gør deres medlemmer mere mobile (Tanggaard, Aalborg Universitet, 2017).

9.5 Hvad betyder steders værditillæggelse for ledelseskraftens valg af arbejdsplads?

TANKEBOBLE: Byer, der er tillagt en høj værdi, er mere attraktive at arbejde i end byer der er tillagt en lavere værdi.

I spørgeskemaundersøgelsen indgik spørgsmålet *"Hvordan kan du identificere dig med udsagnet om, at byers popularitet kan have en effekt på arbejdspladserne?"* (Bilag 1), hvor formålet var at få belyst, om dette er et aspekt i lederens overvejelser. Hertil er 24 uenige i udsagnet og svarer enten 'nej', 'det kan jeg ikke identificere mig med', ' kan jeg ikke', 'slet ikke', 'ingen', 'passer ikke på mig', 'ikke min opfattelse' eller 'overhovedet ikke' (Bilag 1). Hvortil at 31 er enige i udsagnet og svarer enten 'korrekt', 'enig', 'fint', 'helt sikkert', 'ja', 'jo', 'meget enig', 'ok' og 'stor betydning' (Bilag 1). Det er derfor til diskussion, om begrebet 'steders værditillæggelse' har en værdi for

ledelseskraftens til- og fravalg af arbejdsplads. Der vil i de følgende afsnit, ud fra nærværende teori, blive analyseret på ledernes udtalelser, samt diskuteret identifikation, årsager og antagelser.

9.5.1 Bosætning - en sammensætning af elementer i tilværelsen

Ifølge Bijker og Haartsen (Bilag 12) er det ikke kun stedernes værdi, der har en betydning for, hvor lederen vælger at bosætte sig eller tage arbejde, men også de behov, krav og præferencer den enkelte leder har til sammensætningen af tilværelsen. I interviewet med respondent 15 påpegede lederen også, hvordan nogle byer var mere attraktive for dennes familie at bosætte sig i end andre,

“”vil du flytte til London?” så sagde jeg, det vil jeg nok, men familien flytter ikke med... omvendt så sagde jeg til dem, så er det jo nemmere at sælge London til familien, end det er at sælge Helsinki... men ja der forskel på placeringerne” (Bilag 4;6)

Ligesom respondent 75 italesatte, at der var faktorer i lederens liv, der også skulle overvejes, når det kom til en potentiel flytning for et arbejde,

“Ja det er jeg blevet mindre fleksibel ved at vide, at jeg jo også har en ægtemand, og det er der jo nødt til at blive taget hensyn til, det er jo ikke nok, min partner er jo også nødt til at være indstillet på at rykke, rundt og det kan man jo ikke altid... det er jo ikke nok, at den ene part har et spændende job, og så har den anden et skodjob, hvis man kan sige det sådan... derfor bremser det jo noget af den naturlige fleksibilitet” (Bilag 8;6)

Der er forskel på de to lederes udgangspunkter, idet de henholdsvis overvejer flytning af familien til en by for et arbejde og at forblive bosat i nuværende bopælsby. Der opleves derfor at være en tilstedeværelse af individuelle behov, krav og præferencer hos lederne (Bilag 12)

9.5.2 Hvad der har værdi er individuelt

Der viser sig tendenser i Bijker og Haartsen’s undersøgelse (Bilag 12), der peger på, at hvad det enkelte individ finder værdifuldt ved et område er individuelt, men at der ses en række tendenser ved, at nogle områder er mere populære end andre for nogle sociale grupper. For eksempel viser

deres undersøgelse også, at det ofte er de populære områder, som folk vælger at flytte langt for (Bilag 12). I et uddybende interview fortæller respondent 53, hvordan lederens opfattelse af Ringsted er negativ ladet, og modsat hvordan lederens opfattelse af Østerbro er positiv,

"jeg har arbejdet i Ringsted på et tidspunkt […]fandme kedelig altså... det er et eller andet både med stedet, og det er også muligheden for […] jeg oplever store forskelle på, om man arbejder sammen med ringstedborgere som... jamen som skal være hjemme fra arbejde klokken seksten, og du ved, det er bare sådan lidt mere... du ved det er ligesom om, at der er et andet syn på karrieren... frem for inde på Østerbro, hvor jeg arbejder nu, hvor folk arbejder til klokken fem seks syv om aftenen uden problemer, og de er er også meget mere fleksible i deres måde at arbejde på, så det er bestemt ikke altafgørende, og det vil heller ikke være sådan, at jeg vil fravælge et job i Slagelse eller hvorhen det kunne være,... men jeg synes…, jeg blev glad da jeg kom tilbage til Østerbro... det var ligesom om ej hvor dejligt" (Bilag 6;21)

Modsat så oplever respondent 25 at være bosat i en by, der er underlagt nogle forestillinger, som det antages at lederen ikke forstår som positive,

"[…] nu bor jeg i Esbjerg, og der er jo rigtig rigtig mange fordomme omkring Esbjerg, og de fleste der har de her fordomme om, at det lugter af fisk og alt det her,... de har jo aldrig været her... og rigtig mange som trods alt kommer her til er blevet positivt overrasket, over hvad vi egentlig kan tilbyde... det er ikke København, det er ikke Århus nej,... men så er der jo noget natur, som er helt fantastisk... og sådan tror jeg rent faktisk ovre fra,... nu tager vi lige Københavnsområdet, at der er en hulens masse fordomme om, at lige så snart du kører uden for Valby bakker, så bliver det hele dystert og mørkt og alt det... det er altså ikke tilfældet... jeg tror faktisk, at vi er lige så glade og lykkelige herovre" (Bilag 5;12)

9.5.3 Model for social karakteristika

I en anden undersøgelse peger Bjiker og Haartsen (Bilag 13) på, at årsagen til ovenstående kan være grundet områdernes sociale karakteristika. Det betyder, at områder eller byer bliver til- og fravalgt på baggrund af den sociale opfattelse, der er til stedet. For videre at uddybe denne forståelse vil jeg

inddrage Philip Smiths' model, der med baggrund i Durkheim, Goffman og Giddens tilbyder en indsigt i fire karakteriserede former for steder. Det er hellige steder, profane steder, grænsesteder og dagligdagssteder. Modellen beskriver hvordan stedernes identiteter opretholdes og omdannes gennem menneskets fortællinger og ritualer (Bilag 11).

9.5.4 Forståelsesramme for steders værdi

Smith (Bilag 11) illustrerer en forståelsesramme for klassificeringen af de forskellige typer af steder. Han forklarer, hvordan et sted repræsenterer sig gennem historien, religionen, fortællingerne og handlingerne, og hvordan de har konsekvenser for selv samme repræsentation. Hvorudfra det forstås at respondent 53's oplevede sin bopælsby,

"jamen når jeg siger, at jeg arbejder i (virksomhed) på Østerbro, så tror jeg måske nok, at jeg bliver reddet lidt af "når på Østerbro", hvis jeg sagde at jeg arbejdede på (virksomhed) i Slagelse, så ville der være lidt mindre... sexet eller.. altså sådan" (Bilag 6;25)

Det tolkes som at lederen har en forestilling om, at området eller byen er tillagt nogle forventninger, og modsat så udtaler respondent 57,

"hvad er en fed by? er det Århus eller København... jeg synes det er nogle skrækkelige steder at komme hen" (Bilag 7;21)

Det forstås som at selv samme by, her Københvan, ikke har den samme opfattede værdi hos de to ledere. Dette fordi at steders betydning kan variere mellem sociale grupper og aktører (Bilag 11).

9.5.5 Semiotiske skildringer

Det tolkes som at institutionaliseringen, der, sammenholdt med sociale modsatrettede tilbøjeligheder, kan give forskellige betydninger til steder alt efter socialgruppe (Bilag 12). På den baggrund påpeger Smith (Bilag 11), at de forskellige oplevelser af steder bunder i de semiotiske skildringer, som er frembragt af mennesket, og som affødes af interaktion, gengivelse og handlinger af- og på stederne. Det foregår igennem myter og fortællinger, som er institutionaliseret i

monumenter, massemedier, uddannelsessystemer, ritualer osv. Det kan nogle steder bidrage til en symbolsk og materiel ressource, og andre steder kan det være en begrænsning (Bilag 11).

9.5.6 Smith fire typer af steder

Ifølge Smith (Bilag 11) er *hellige steder* steder forbundet med renhed, spirituel kontrakt og meningen med livet. Ofte er de forbundet med heroiske fortællinger og frembringer følelser som ærefrygt, ærbødighed og spænding. Et eksempel ses i den kristne kirke, hvor Jesus Kristus hænger over alteret i kirkerne og symboliserer tilbagebetalingen af de menneskelige synder. De *profane steder* er forbundet med ondskab, forurening og elendighed, samt følelser der kan skabe ubehag, terror eller afsky. *Grænsesteder* beskrives ligesom hellige og profane steder, men de ligger stadig uden for hverdagen og hverdagslivets regler. Grænsesteder bærer på fortællinger og legender om grotesk adfærd og absurditet (Bilag 11). Der vil i det følgende kun blive taget udgangspunkt i forklaringen af hverdagssteder.

9.5.7 Hverdagssteder's betydning for lederen

Hverdagssteder ligger mellem de hellige og de profane steder, idet de er forbundet med hverdagen og hverdagslivet, det som lederen ser, men ikke tænker videre over. Hverdagssteder er kendt for deres normalitet og heri indgår også huse og arbejdspladser. Nogle ledere kan være rigtig stolte af deres eget kvarter, område eller by, men vil opleve, at det ikke er givet, at andre mennesker synes, at dette er særlig interessant eller bemærkelsesværdigt (Bilag 11). Ligesom respondent 25, der er meget bevidst om situationen, hvor lederen er glad for at bo i Esbjerg, men som oplever at blive mødt med fordomme om byen. Endvidere forstår lederen, at det ikke er alle, der har det ligesom lederen selv (Bilag 5;12).

9.6 Hvordan gør byer med høj værditillæggelse ledelseskraften mere mobil?

"The value of a sign is determined by the relationships between the sign and other signs within the system as a whole" (Saussure citeret i Chandler, 2007)

Ifølge Smiths' teori (Bilag 11) er det ud fra lederens kendskab til byen at lederen vurderer stedet. Det forstås mere uddybende at bygge på stedets tillagte værdi, sociale karakteristika (Bilag 13) og semiotiske forståelser (Chandler, 2007). Ud fra semiotikken, forstås det, at ovenstående analyse også flytter de mange betydninger fra stedets værdi og knytter det til virksomhedens omdømme. Respondent 53s udtalelse forstås som et eksempel på denne sammenhæng,

"[...]så jo jo men i virkeligheden betyder det et eller andet, jeg ville da også synes, det var fint, hvis jeg arbejdede et eller andet sted inde på rådhuspladsen, hvis det var man talte med venner eller sidder ved et middagsselskab med fremmede mennesker" (Bilag 6;27)

9.6.1 Værditillæggelse - byen eller virksomheden?

TANKEBOBLE: En by's tillagte værdi kan påvirke en virksomheds omdømme, men en virksomheds omdømme kan også være så stærkt i sig selv, at det ikke påvirkes af byens tillagte værdi.

For at få en forståelse af ledernes egne oplevelser af, hvordan steders værdi knytter sig til virksomhedens omdømme, blev der i spørgeskemaundersøgelsen spurgt ind til *"Hvordan kan du identificere dig med udsagnet om, at byers popularitet kan have en effekt på arbejdspladserne?*"(Bilag 1). Der viste sig en jævnlig opdeling, hvor 24 ikke er enige i udsagnet og svarer enten 'nej', 'det kan jeg ikke identificere mig med', ' kan jeg ikke', 'slet ikke', 'ingen'. 'passer ikke på mig', 'ikke min opfattelse' eller 'overhoved ikke' (Bilag 1). En respondent uddyber med,

"Det er klart, at i udgangspunktet er der ingen interessante internationale lederstillinger i Telebranchen for mig på Lolland, men hvis der var, var byens attraktivitetsgrad irrelevant." (Bilag 1)

Modsat svarede 31, at de er enige i udsagnet og svarer enten 'korrekt', 'enig', 'fint', 'helt sikkert', 'ja', 'jo', 'meget enig', 'ok' og 'stor betydning' (Bilag 1) og hertil uddyber en respondent,

”Det er mere interessant at arbejde i en populær by” (Bilag 1)

De resterende 22 respondenter har enten ikke forstået spørgsmålet, skriver en kommentar eller ved ikke, om de er enige eller uenige (Bilag 1), hvortil en respondent uddyber,

”Det er der sikkert noget om, men for mig handler det i lige så stor grad om arbejdspladsens sociale ansvar, engagement etc.” (Bilag 1)

Ovenstående synspunkter giver en forståelse af, at lederne forholder sig forskelligt til henholdsvis byens- og virksomhedens værditillæggelse. Nogle har kun fokus på jobindhold (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1974), en anden på stedets værditillæggelse (Bilag 11), (Bilag 13) og en tredje på virksomhedens værdier (Buhl, 2005).

9.6.2 Lederens oplevelse af betydningen af steders værditillæggelse

Det affejes ikke konsekvent, da der i de uddybende interview oplevedes en anerkendelse af betydningen, ligesom respondent 57 fortæller det,

“Jeg kan sagtens forestille mig, at der er nogen, der synes at det... det er bedre at arbejde i en fed by... at det også har noget at sige... men ikke for mig” (Bilag 7;21)

Det giver dermed forståelsen af, at det ikke er lederens semiotiske oplevelse af en by, der er i spil, når en arbejdsplads vurderes til at være attraktiv eller uattraktiv. Jeg forstår, at disse semiotiske skildringer potentielt set kan have en effekt på virksomhederne, idet det opleves, at respondent 53 bygger sin argumentation på en semiotisk skildring af en virksomheds placering,

“du har tabt, hvis du arbejder i en advokatvirksomhed i Slagelse frem for en advokat, der bor inde på Esplanaden” (Bilag 6;26)

Den semiotiske skildring opleves her som havende en betydning på lederens oplevelse af, om ‘hverddagssted’et var et, man kunne være stolt af og opleves i dette tilfælde både som en begrænsning og en styrke, alt efter hvilken virksomheds briller man iører sig.

9.6.3 Mobilitet

Diskussionen om hvad det er, der gør ledelseskraften mobil, opstår i nærværende opgave i feltet, hvor ledelseskraften er uenige om de parametre de vurderer gør en arbejdsplads er attraktiv. Der er nu sat en række elementer i spil, som potentielle parametre for lederens overvejelser. Henning Jørgensen, Professor og Arbejdsmarkedsforsker ved Aalborg Universitet, fortæller i en artikel for KL, at danskerne er meget stedbundne i forhold til, hvor de vælger at dyrke deres karriere,

> *"[...] der også er et element af fravalg i danskernes geografiske jobpræferencer. Det skal ikke mindst tilskrives mediedækningen af yderområderne, som påvirker mobiliteten"* (KL, 2017)

Endvidere udtaler han,

> *"Alene udtrykket "Udkantsdanmark" er jo diskriminerende på mange måder. Pressen tegner ofte stereotype billeder af forskellige områder, og derfor får nogle af dem ikke det positive image, der skal til for at tiltrække arbejdskraft. Det forstærker tendensen til, at folk vil være i storbyerne,« siger arbejdsmarkedsforskeren"* (KL, 2017)

Det forstås altså både ud fra Henning Jørgensens og fra respondent 53 udtalelser, at byers tillagte værdi har en betydning for virksomhedernes omdømme, hvilket forstås som, at nogle ledere føler sig berørt af semiotikkens betydning og effekt på virksomhedens omdømme (Bilag 11)

9.6.4 Stedbundne værdier

Der er en anden vinkel, som repræsenterer den anden del af lederne. I en tidligere nævnt undersøgelse foretaget af YouGov for Momentum i april 2017, viser der sig en tendens i, at danskerne ikke er interesserede i at arbejde i en anden region end deres bopælsregion (KL, 2017). Til det argumenterer Arbejdsmarkedsforsker Henning Jørgensen at,

> *"Det er en markering af, hvor højt folk elsker de steder, de har slået sig ned. Det er selvfølgelig også et udtryk for en almindelig tendens til altid at retfærdiggøre den situation, man står i, og*

erklære sig tilfreds med, hvor man er. Men tallene afspejler et tilvalg af det sted, man bor, og en stor loyalitet over for det" (KL, 2017)

Dette forstås, som en mulig forklaring på, hvorfor der er ledere, der ikke er enige i spørgeskemaundersøgelsens udsagn. Ligesom respondent 7 siger det i det uddybende interview,

"Det siger mig ikke så meget... det er... om der skal stå det ene bynavn eller det andet på visitkortet, det er sådan set... det vægter jeg ikke ret højt... det er firmaet og dets etik og dens forretningsstrategi, jeg kigger på" (Bilag 2;10)

9.6.5 København eller provinsen

"Det er mere interessant at arbejde i en populær by"(Bilag 1)

TANKEBOBLE: København forstås som en attraktiv by, hvor mange flytter til, og hvor mange arbejder. Steder der er tillagt en stor værdi tiltrækker lederen, og derfor foretrækker lederne at arbejde i en populær by som København, frem for i en mindre populær by som en provinsby.

Ud fra ovenstående belyste relation mellem steders oplevede værdi opleves der at være en linje fra Bijker og Haartsens undersøgelse (Bilag 12), hvor individerne var villige til at flytte langt væk fra deres nuværende bopæl for en populær by og til ledernes villighed til, at flytte sig langt for virksomhedens geografiske placering.

9.6.6 Byen eller virksomheden

Ifølge en undersøgelse, foretaget af Lokaleportalen, vil størstedelen af de danske virksomheder gerne bosætte sig i Hovedstadsområdet (Lokaleportalen, 2017), ligesom Dansk Industri's analyseprojekt, der anskuer de danske landsdeles forskellige udfordringer (Dansk Industri, 2016), viser en tendens i, at danskerne og virksomhederne søger mod de store byer og særligt hovedstadsområdet. Dansk Industri (2016) peger på, at konsekvensen er at virksomhederne i provinsbyerne får sværere ved at tiltrække arbejdskraft, og i de store byer bliver det lettere at

tiltrække arbejdskraft, hvorfor det altså godt kunne skyldes, at provinsbyerne ikke er tillagt megen semiotisk værdi, men omvendt at København er det (Bilag 11).

9.6.7 Ledere i provinsen og i København

Det påpeger Jesper Mathiasen, der er direktør i Claus Sørensen A/S i Esbjerg også, idet han udtaler til Dansk Industri, at han ikke oplever, at de kommuner, han repræsenterer, har et godt image, og at der i øvrigt ikke er meget x-factor over at fortælle at man bor i Varde eller Vejen (Dansk Industri, 2016). Modsat opleves det, at flere af respondenterne, både i spørgeskemaundersøgelsen, men særligt i de uddybende interviews, ikke føler sig tiltrukket af den Københavnske bys attraktivitet. Respondent 57 kommer med et uddybende eksempel på det,

> *"[…]det har jeg sgu ikke rigtig noget forhold til, om det er en fed by eller en dårlig by eller […] hvad er en fed by? er det Århus eller København... jeg synes det er nogle skrækkelige steder at komme hen […]nej jeg identificerer mig sådan set ikke rigtig med byen"* (Bilag 7;21)

Hvorfor det altså forstås som, at det ikke er givet, at alle identificerer sig med byen, og at det derfor ikke nødvendigvis spiller en rolle for ledernes valg af arbejdsplads, om dennes placering er tillagt en symbiotisk værdi.

9.6.8 Prestigefyldte byer og arbejdspladser

"du har tabt, hvis du arbejder i en advokatvirksomhed i Slagelse frem for en advokat, der bor inde på Esplanaden" (Bilag 6;26)

TANKEBOBLE: Indskrivningen i nærværende opgave belyser ledelseskraften som nogle individer, der gennem deres arbejde kommer tættere på en bemærkelsesværdig og bekræftet social identitet, samt at det tilfredsstiller deres behov for at være en del af en kollektiv identitet (Jørgensen, 2009). På den baggrund rammesættes min forforståelse af ledelseskraften, som nogen der ønsker, at andre skal opleve dem som prestigefyldte. På baggrund af den fordom, samt forståelsen af byers semiotiske afsmitning på virksomhederne, forstår jeg, at det er mere prestigefyldt at arbejde i København, end det er at arbejde i en provinsby. Dette fordi København forstås som værende tillagt positive

semiotiske forestillinger.

Tankeboblen er årsag til, hvorfor lederne der deltog i de uddybende interviews, blev spurgt ind til deres forståelse af, om de oplever det som værende mere prestigefyldt at arbejde i København fremfor i en provinsby (Bilag 9;3). Hertil svarede 5 ud af 7, at det ikke havde en betydning for dem (Bilag 2,3,5,7,8). Tager man et kig på Universums undersøgelse, hvor de spørger unge akademikere, hvor de helst vil arbejde, så viser den, at de helst vil arbejde for Lego, Novo Nordisk eller Google (Ritzau, 2015). Virksomheder der alle har placeringer uden for København. En anden af KL's rapporter viser, at de succesfulde virksomheder uden for de store byer som Lego, Danfoss og Grundfoss fortsat tiltrækker kvalificeret arbejdskraft (KL, 2015). Hvorfor der på den ene side viser der sig en tendens i, at byen og virksomheden ikke er semiotisk forbundet og modsat denne forståelse, så opleves det da også, at der er en sammenhæng for nogen, ligesom respondent 53 fortalte længere oppe (Bilag 6;26).

9.6.9 Arbejdspladsen som formidling af værdi i sig selv

TANKEBOBLE: En virksomhed kan have et så stærkt omdømme, at byens, hvori virksomheden er placeret, tillagte værdi, ikke påvirker virksomhedens omdømme.

Tidligere har opgaven belyst, hvordan en by, potentiel set, kan have en effekt på virksomhedernes omdømme. I forhenværende afsnit er det blevet belyst, hvordan størstedelen af lederne i de uddybende interviews ikke oplever, at virksomhedens placering betyder noget for deres valg af arbejdsplads. Lige så viser der sig også en tendens i, at de ikke oplever det som værende mere prestigefyldt at arbejde i København frem for i en provinsby. Jesper Danholm, der er direktør i Universum, mener, at årsagen til at virksomheder som Danfoss og Lego er danskernes foretrukne arbejdspladser, skyldes at de formår at kommunikere deres succes med omverdenen (Ritzau, 2015). Han uddyber forklaringen med, at danskernes tilgang til arbejdsmarkedet er blevet mere idealiseret (Ritzau, 2015). Det er derfor interessant at anskue ledernes udtalelser ud fra det aspekt, at den værditillæggelse af byerne, der i nærværende opgave forstås som værende det, der tiltrækker lederne, blot har flyttet fokus fra byerne til virksomheden. Det opleves også i flere af de uddybende

interviews, at lederne er bevidste om, at de tiltrækkes af virksomhedernes omdømme (Buhl, 2005). Det opleves respondent 13 at eksemplificere,

"Det ville være forkert at sige, at det ikke gør det... selvfølgelig gør det det på en eller anden måde... altså Lego jamen jeg søgte Lego, fordi Lego har det brand, som de har... det er der ingen tvivl om" (Bilag 3;7)

9.6.10 Opsamling

Der opleves at være tendenser, der viser, at byer eller områders oplevede værdi har en betydning for, hvor lederne vælger at tage arbejde. Omend opleves der også modsat at være en tendens i, at det ikke har noget med byens tillagte værdi at gøre. Hos ledelseskraften findes der argumenter både for og imod denne betydning, hvorfor der ikke opleves at være en samlet tendens til, at lederne bliver mere mobilt villige for et job på baggrund af værdien af virksomhedens geografiske placering.

9.7 Hvordan kan realistisk rekruttering sikre virksomhedernes fastholdelse af ledelseskraften?

TANKEBOBLE: Realistisk rekruttering er en metode til at tiltrække og sikre fastholdelse af ledelseskraften. Det gælder uanset, om virksomhederne er placeret i København eller i provinsen, hvor det forebygger afskedigelser og opsigelser og potentielt set hjælper virksomheder, der har svært ved at tiltrække arbejdskraft.

9.7.1 Tiltrækning og fastholdelse

Tiltrækning af menneskelige ressourcer anerkendes i dag som en kilde til at skabe konkurrencefordel, og mange virksomheder bruger adskillige ressourcer på at profilere sig for at være med i kampen om arbejdskraften, fordi det, at fremtræde som usædvanlig i forhold til andre, forbedrer virksomhedens omdømme og hjælper til at tiltrække arbejdskraften (Backhaus & Tikoo, 2004)(Maxwell & Knox, 2009). Det opleves at udtalelsen fra respondent 13 bidrager til denne forståelse,

"Det ville være forkert at sige, at det ikke gør det... selvfølgelig gør det det på en eller anden måde... altså Lego jamen jeg søgte Lego, fordi Lego har det brand, som de har... det er der ingen tvivl om" (Bilag 3;7)

Med baggrund i Backhaus og Tikoos' (2004) employer branding tilgang, så kan lederens særegne indtryk af en virksomhed være årsag til en højere grad af tiltrækning, fordi lederen søger at blive en del af en organisation, som lederen kan identificere sig med (Jørgensen, 2009). På den baggrund kan en forståelse være, at lederen søger en organisation, hvis identitet er attraktiv eller unik, fordi det bidrager til en forøgelse af lederens selvværd (Jørgensen,2009). Endvidere er en tillokkende virksomheds identitet ønskelig og vil potentielt set få lederen til at identificere sig med den (Backhaus & Tikoo, 2004).

9.7.2 Effektivt valg af virksomheden

Ifølge Wanous (1992) kræver et effektivt valg af en organisation, at lederen bliver tilført komplette og gyldige oplysninger om virksomheden. Hertil er der forskellige tilgange til de oplysninger, som virksomheden lægger vægt på at dele, men overordnet set gælder det for virksomheden om at benytte sig af employer branding (Wanous, 1992). Såfremt virksomheden tager udgangspunkt i employer branding, anbefales det, at det gøres i en strategisk ramme, idet forskning i employer branding viser, at det forbedrer virksomhedens tiltrækning, fastholdelse og motivation af for eksempel den ledelseskraft, som kan tilføre virksomheden størst værdi, og som er med til at understøtte virksomhedens omdømme (Maxwell & Knox, 2009)(Buhl, 2005)(Backhaus & Tikoo, 2004)(Engelund & Buchhave 2009). Der er da også flere respondenter, der i spørgeskemaundersøgelsen, beskriver begreber fra employer branding (Maxwell & Knox, 2009)(Buhl, 2005)(Backhaus & Tikoo, 2004)(Engelund & Buchhave 2009), som værende det de finder attraktivt ved en virksomhed. Det er værdier, visioner, produkt, renomme, kultur, jobindhold, etik osv. (Bilag 1)

9.7.3 Billedet udadtil

Med udgangspunkt i ovenstående forstås det, at employer brandet er i overensstemmelse med organisationens virkelighed både for at differentiere sig fra konkurrenterne, men også for, at det

billede, som virksomheden viser, skal stemme overens med virkeligheden (Wanous, 1992). På den baggrund vil virksomheden være særlig attraktivt for de ledere, der passer til virksomheden, samt have skabt et så realistisk billede, at lederne ikke vil opleve at få deres forventninger afkræftet i ansættelsen (Maxwell & Knox, 2009)(Backhaus & Tikoo, 2004)(Wanous, 1992). Dette kan gøres ved, at virksomheden gør sig bevidst om, hvad der gør den attraktiv overfor ledelseskraften, og så skal den have øje for, at realiseringen af virksomhedens brand foregår gennem ledernes adfærd (Maxwell & Knox, 2009). Forståelsen, ud fra de uddybende interviews er, at lederne lægger vægt på de begreber, der indgår i employer branding, men uden at være bevidste om at det er det, de refererer til. Det eksemplificerer respondent 75

"det er jobindholdet og kulturen i virksomheden" (Bilag 7;19)

Med udgangspunkt i Wanous (1992) teori om realistisk rekruttering forstås det, at den organisatoriske identitet bliver det, som lederne vurderer arbejdspladsen ud fra, hvorfor Wanous argumenterer for, at det er vigtigt, at den organisatoriske identitet er analog med virkeligheden. Endvidere argumenterer han også for, at det er essentielt for den videre opbakning af organisationens identitet, at den ansætter ledere, der motiveres til en adfærd, som også skaber et positivt billede af virksomheden til eksterne interessenter og dermed også afspejler virksomhedens unikke identitet (Wanous, 1992)(Maxwell & Knox, 2009).

9.7.4 Realistisk rekruttering

Realistisk rekruttering forstås mere billedligt som at give lederne en vaccine. Virksomhederne injicerer lederen med en dosis af de faktiske bakterier, og med det undgår lederen at blive syg fordi kroppen har udviklet en resistens overfor sygdommen. En vaccination vil ikke gøre en syg person rask, men det kan, overført til det det i virkeligheden handler om, give en lille dosering af virkeligheden i virksomheden til at sænke forventningerne hos lederen (Wanous, 1992). Respondent 75 forklare videre, hvad det er for nogle konkrete forventninger, lederen har til en virksomhed,

"Jeg kan godt lide store virksomheder, jeg kan godt lide, at der er god struktur på virksomheden, og så kan jeg godt lide, at selvom der er en god struktur på virksomheden, at der så stadig er plads til, at du kan bidrage som medarbejdere med dine ting... det er sådan noget... en rar kultur at... mennesket er i centrum, kan jeg godt lide" (Bilag 8;13)

Hvilket forstås som, at lederen har nogle forventninger eller ønsker til en virksomhed. Ønsker som lederen søger et job ud fra. Wanous (1992) argumenterer for, at såfremt virksomheden har profileret sig på en række af de parametre, som lederen søger, men ikke kan opfylde dem i virkeligheden, så vil lederen blive skuffet. Hvorfor at employer branding teori peger på, at en overensstemmelse mellem organisationens identitet og billedet den sender ud, øger sandsynligheden for fastholdelse (Backhaus & Tikoo, 2004)(Wanous, 1992).

10. Diskussion

Ifølge Wanous' teori om realistisk rekruttering (1992) forstås det, at en virksomhed er i stand til at tiltrække og fastholde lederne, såfremt de arbejder strategisk med elementerne i teorien samt dyrker et virkelighedstro billede af organisationen. På den ene side kan der argumenteres for, at det vil gøre ledelseskraften mere mobil, idet lederne bliver mere villige til enten at flytte sig eller bruge længere tid på transport for det rigtige jobindhold og for den rigtige virksomhed (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1974)(Buhl, 2005)(Wanous, 1992). På den anden side kan dette modargumenteres, idet både undersøgelser, forskere og udtalelser fra lederne selv modsiger dette.

10.1 Mobil villighed kontra realistisk rekruttering

En tendens i spørgeskemaundersøgelsen viser, at 21 af de 77 respondenter er, med ingen eller nogle forbehold, villige til at flytte for et job. Respondent 15 kommer med et eksempel på denne holdning i det uddybende interview,

"Da jeg arbejdede i Helsinki, så spurgte de (venner og bekendte), har virksomheden ikke noget i Sibirien for de kan umuligt sende dig længere væk... så sagde jeg, det må vi arbejde på" (Bilag 5;6)

Lederen forstås som at vægte sit arbejde så højt, at lederen gerne vil flytte for det. Der viser sig en noget mere tydelig tendens i besvarelserne for de, der ikke ønsker at flytte for et job, hvor 45 af de 77 respondenter er, med ingen eller nogle forbehold, ikke villige til at flytte for et job. Det fortæller respondent 75 yderligere i interviewet,

"Altså det som man kan sige, er, at jeg ikke er så fleksibel, at jeg vil flytte min bopæl fra Århus til København, men jeg er så fleksibelt, at jeg godt ville kunne forestille mig, at jeg bor her i Århus og så arbejder jeg nogle dage på sjælland, så den fleksibilitet vil jeg godt kunne have" (Bilag 8;8)

10.2 Virksomhedens omdømme

Det forstås, at lederen ikke vil være til at flytte sig på trods af, at forventningerne til både virksomhed (Wanous, 1992) og jobindhold (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1974) potentielt set ville blive opfyldt. Det kan derfor diskuteres, om et stærkt og virkelighedstro virksomhedsomdømme kan øge ledernes mobile villighed. På den ene side viser Universums undersøgelse, at den idealistiske tilgang til arbejdsmarkedet gør danskerne villige til at flytte for at få det rigtige job i den rigtige virksomhed (Ritzau, 2015). På den anden side viser undersøgelser fra blandt andet KL og Jobzonen at danskerne ikke vil flytte til andre landsdele for et job (Politikken, 2016)(KL, 2017).

10.3 Pendler gerne men flytter ikke

I øvrigt viser KL's (2014b) undersøgelse, at antallet af langdistancependlere i København er mindre, end antallet af pendlere i provinsen. Afgrænsningen af langdistancependlere, som personer der har over 50 km fra bopæl til arbejde (KL, 2014b), sammenholdt med tendensen i respondenternes besvarelse af spørgeskemaundersøgelsen peger på en interessant diskussion. Tendensen viser nemlig, at 40 ud af de 77 respondenter er villige til at bruge et sted mellem 1 time og 2 timer på den samlede daglige transport, og 20 af de 77 er villige til at bruge over 2 timer (Bilag 1). Den tidsmæssige begrænsning lederne stiller tolkes til at hænge sammen med den demografiske udvikling, hvor det er de større provinsbyer befolkningen flytter til, idet de oftest er placeret en time til to uden for de store byer. Det opleves at stemme godt overens med KL's undersøgelse der viser, antallet af langdistancependlere fordelt på bopælskommuner (KL 2014b). Denne fortolkning kan sin

relevans i forhold til, at Henrik Harder der er lektor og forsker i mobilitet og pendling forklarer det stigende antal af langdistancependlere med,

"En del skyldes den geografiske ændring af jobudbuddet, hvor flere job flytter til de større byer. Samtidig har de økonomiske konjunkturer gjort, at flyttemobiliteten ikke er særlig høj, og derfor kører folk generelt længere efter job. Derudover er der kommet en gruppe af veluddannede i den danske arbejdsstyrke, der er villige til at køre efter job, og endelig vurderer flere, at det økonomisk kan betale sig at have langt på arbejde i en periode" (KL, 2014a)

Det er interessant at holde den øgede pendlermobilitet op i mod den manglende flyttemobilitet, hvor en undersøgelse foretaget af Momentum for KL viser, at danskerne hellere vil flytte over atlanten end til en anden region (KL, 2017). Til det forklarer Henning Jørgensen, professor og arbejdsmarkedsforsker ved Aalborg Universitet, at danskere er stedbundne, når han ser på, hvilke områder af Danmark de kan forestille sig at fortsætte karrieren i.

"Det er en markering af, hvor højt folk elsker de steder, de har slået sig ned. Det er selvfølgelig også et udtryk for en almindelig tendens til altid at retfærdiggøre den situation, man står i, og erklære sig tilfreds med, hvor man er. Men tallene afspejler et tilvalg af det sted, man bor, og en stor loyalitet over for det" (KL, 2017).

Ovenstående forståelse af danskernes mobilitet er også det billede, der opleves at vise sig i nærværende opgaves undersøgelse, hvor førnævnte tendenser peger på, at lederne gerne pendler et par timer dagligt, men at de ikke er villige til at flytte for et job (Bilag 1).

10.4 Alternativ arbejdsordning som en mulighed

Der viser sig dog en tendens i de interviewede lederes besvarelse, hvor de er villige til at finde en alternativ arbejdsordning,, sådan at de arbejder nogle dage i træk væk fra hjemmet og derefter holder de fri nogle dage i træk. Det vil for dem hænge sammen med deres worklife balance og det vil de gøre for det rigtige jobindhold. Derved forstås det, at det bliver lige meget, i hvilken by virksomheden er placeret, men i stedet for virksomhedens indhold og jobbets indhold en betydning

11. Konklusion

Som nævnt tidligere vil konklusionen ikke tilbyde en universel gyldighed. I nærværende speciale er der, med udgangspunkt i ledelseskraften, arbejdet med teorier omkring work-life balance, jobindhold, steders værditillæggelse og realistisk rekruttering for at belyse deres mobilitet i forhold til arbejdspladser. Motivationen for specialet var en undren over, hvorfor jeg oplever, at København er en mere attraktiv by at arbejde i end provinsbyerne, og hvordan ledernes mobilitet begrænsede virksomhedernes tiltrækning af kvalificeret arbejdskraft. På den baggrund blev problemformuleringen skabt.

Work-life balance

Work-life balance belyser, hvordan lederne fordeler tilstedeværelsen og mængden af arbejde og privatliv i tilværelsen, hvilket har en indflydelse på, hvor mobile de oplever, de kan være. Nogle ledere opleves at prioritere sådan, at de kan flytte for et job, og andre, sådan at de ikke vil flytte. Ligesom det også opleves at have en betydning for, hvor langt de er villige til at pendle. Opsamlende forstås det, at lederens oplevelse af balance mellem arbejde og privatlivet påvirker deres mobile villighed.

Jobindhold

Jobindholdet forstås som værende det, der tiltrækker lederne, og som spiller en vigtig rolle for deres motivation til at tage et job. Jobbet forstås som værende en belønning i sig selv for lederne, hvorfor jobindholdet har en stor værdi for lederens valg af arbejde. Der opleves, at være en individuel holdning til jobindholdets betydning for mobiliteten, der for nogle opleves som motivation til at flytte. For andre forstås der at være motivation til at tage en alternativ jobordning, hvor de bor nogle dage om ugen i en by tættere på arbejdspladsen, og for andre igen er det ikke en faktor, der får lederen til at ville bruge længere tid på transport eller flytte sig. Hvorfor det forstås, at jobindholdet rykker ved nogle lederes oplevelse af deres egen mobilitet, såfremt de kan få det rigtige job. For andre har det ikke en betydning for deres mobile villighed.

Værditillæggelse

Lederens oplevelse af steders tillagte værdi forstås at være forskellig, omend der viser sig en tendens til at byers tillagte værdi har en betydning for lederne i spørgeskemaundersøgelsen. I de uddybende interviews opleves der modsat at være en overvejende tendens, der viser, at byers tillagte værdi ikke har en betydning for om de ville søge et job i byen. Ud fra analysen forstås det, at steders værdi, der er knyttet til virksomhedens omdømme, for de fleste interviewede respondenter har en betydning, men ikke for andre. Før undersøgelsen af genstandsfeltet var min fordom, at lederne gerne ville arbejde i en virksomhed, der lå i en by, der var tillagt en høj semiotisk værdi, og at de derved var villige til at flytte sig efter den eller bruge længere tid på at pendle. I nærværende undersøgelse har jeg fået forståelsen af, at det for nogle ledere er med til at gøre dem mere mobile, idet de ønsker at arbejde i en virksomhed der er tillagt høj semiotisk betydning. Dog opleves det, for størstedelen af respondenterne, at handle om nogle andre parametre, hvorfor der ikke opleves at være en samlet tendens i at lederne bliver mere mobilt villige for et job på baggrund af værdien af virksomhedens geografiske placering.

Realistisk rekruttering

Realistisk rekruttering opleves at være et redskab, hvortil virksomhederne kan sikre sig en bedre tiltrækning og fastholdelse af den kvalificerede arbejdskraft. Forståelsen er nu, at der ligesom i et hermeneutisk perspektiv, hvor delene udgør helheden og helheden udgør delene, ikke kan findes en enkelt faktor, der gør lederne mobile, men at det ligesom med determinanterne i work-life balance handler om, hvad den enkelte leder vælger af elementer at fylde sit liv med. Hvorfor det forstås, at virksomhederne, på baggrund af nærværende opgave, kan bruge den viden til at gøre sig strategisk mere bevidste om, hvad de står for, og hvilken type leder de skal bruge for at bevare og pleje deres omdømme.

Besvarelse af problemformuleringen

Den samlede besvarelse af problemformuleringen er, at den demografiske udvikling forstås at påvirke ledelseskraftens mobilitet sådan, at de, i kraft af den, bliver nødt til at bruge længere tid på den daglige transporttid til og fra arbejde. Dette fordi virksomhederne i de små provinsbyer har svært ved at overleve på grund af de store fraflytninger, hvorfor virksomhederne og dermed

arbejdspladserne placerer sig i de store byer. Den demografiske udvikling forstås at påvirke byernes semiotiske værdi, idet den stigende værdi tillæggelse af byerne sker i kraft af den store tilflytning, vækst hos virksomhederne og positiv omtale i befolkningen. På den baggrund tilskrives store byer som København en positiv semiotik, hvilket opleves at gøre nogle ledere mere mobile og andre ikke. Den demografiske udvikling udfordrer ydermere ledernes balance mellem arbejde og privatliv på grund af de store afstande mellem bopæl og arbejdsplads, omend at afstanden ikke opleves at øge deres villighed til at flytte. Dette til trods for at balancen mellem arbejdsliv og privatliv opleves at have en store betydning for lederne, endvidere kan dette muligvis forklares med at lederne kan nøjes med at pendle. Dette forstås at lederne har en øget villighed til at pendle og det opleves som at det for de fleste er muligt at få et job inden for deres forventede tidsafstand. Det forstås at jobindholdet er et element, der tiltrækker lederne og kan med realistisk rekruttering være et element i virksomhedernes branding proces, dog med øje for at det skal give et realistisk billede af virksomhedens virkelighed og forstås som et element, der i overvejende grad kan gøre nogle ledere mere mobilt villige.

12. Perspektivering

Med bogen "*Victory through organizations*" belyser Dave Ulrich (2017), hvordan virksomheders udfordringer med human kapital anses for at være en af de største udfordringer for virksomhederne. Ulrich (2017) argumenterer for, at virksomhedernes fokus på enkeltstående talenter fjerner fokus fra organisationens hele, hvilket Ulrich (2017) anser for kritisabelt.

12.1 Talent i en organisatorisk kontekst

Nærværende opgaves udgangspunkt i realistisk rekruttering, som en metode til at tiltrække og fastholde de rigtig ledere, kan med udgangspunkt i Dave Ulrichs kritik løftes op på et højere niveau, hvor det ikke længere kun handler om at tiltrække og fastholde de kvalificerede ledere, men hvor virksomhedens kapabiliteter kommer i fokus (Ulrich, 2017). Hvorfor at realistisk rekruttering her ses i lyset af denne kritik, og hvorfor det forstås, at det ikke er den eneste måde at sikre virksomhedernes overlevelse på. Det forstås, at organisationen i stedet skal fokusere på at udnytte individuelle talenter gennem kollektive handlinger, fordi "*det er hold der vinder mesterskabe*r" (Ulrich, 2017). Dette opleves som, at organisationer skal defineres ud fra deres evne til at etablere

de nødvendige kompetencer til at betjene kunder, styre forandringen, samarbejde, innovere produkter, etablere en kultur osv. på en sådan måde, at konkurrenterne har svært ved at kopiere den (Ulrich, 2017). Endvidere forstås det, at virksomheden skal bruge deres eksterne identitet til at danne de interne tanker og handlinger i virksomheden, ligesom at denne identitet skal institutionalisere kulturen (Ulrich, 2017). Det opleves at være en kritik på et det altoverskyggende fokus på virksomhedens branding og dermed det fokus, som Wanous (1974), anbefaler at virksomheden har. Ligesom at det også forstås, at virksomhedens eksterne fokus kan give organisationen en fordel i at håndtere byernes semiotiske værdi (Bilag 11) på en sådan måde at det benyttes til at optimerer virksomhedens kapabiliteter.

12.2 Ude-fra-ind

Det forstås ifølge Ulrich (2017) at virksomhedernes fokus på 'hvad de er' begrænser dem og at HR skal hjælpe dem til at praktisere et 'udefra ind' perspektiv, hvor kunder, investorer og potentielle medarbejdere internaliseres i virksomhedens strategi. Dette udføres i praksis ved, at HR observerer, fortolker og oversætter eksterne forhold til interne handlinger (Ulrich, 2017). Det opleves som, at være en HR-opgave at hjælpe organisationen til at håndtere virksomhedens udfordringer med at blive påvirket af byens semiotiske værdi. Ligesom det forstås, at virksomheden også kan hjælpe sig selv og den by, hvori den er placeret ved hjælp af Smith (Bilag 11) værditillæggelse der fordrer at byen tilskrives en positivt semiotik på baggrund af virksomhedens og medarbejderne positive italesættelse. Ligesom det ud fra interviewene forstås, at lederne oplevede Billund, som tillagt en positiv semiotik på grund af Legolands placering i byen,

> *"Det er så den etablering... så er der Lego, som ligger i Billund og... det tror jeg ikke, de har de store problemer med at tiltrække arbejdskraft […] Lego er den succeshistorie, som Lego er, så tænker alle "uh der vil jeg gerne ansættes"*"(Bilag 5;16)

På den måde forstås det at HR, med fokus på virksomhedens kapabiliteter, kan hjælpe til at skubbe forretningens fokus og skabe den rigtige type af organisation, der opretholder markedsværdien. (Ulrich 2017) Ud fra ovenstående forstås det, at virksomheden også bliver bedre til at imødekomme den demografiske udvikling, idet den bliver bedre til at tage hånd om organisationens udfordringer.

12.3 Et fokus der sikrer overlevelse

Ulrich (2017) påpeger, i overensstemmelse med Wanous (1992), at fokus er på, hvordan virksomhederne kan få identificeret nøglepersoner og få dem tilpasset til de stillinger som virksomheden ønsker at få besat. Det forstås ifølge Ulrich (2017), at organisationen i stedet skal kigge på, hvad kundernes forventninger og krav er til virksomhedens fremtidens ledere. Derudfra forstås det, at ved at guide lederne til at kigge på virksomheden udefra, at de også bliver mere engagerede og øger deres egen værdi, fordi de bliver mere produktive, samt får en større tilknytning til virksomheden (Ulrich, 2017). Det forstås, at virksomheden ved hjælp af de to tilgange, ud fra et organisatorisk og ledelsesmæssigt synspunkt, får mulighed for at øge kapitalindekset som investorer, kunder og andre eksterne interessenter kan bruge til at vurdere virksomheden ud fra (Ulrich, 2017). Det tolkes som, at et fokus på optimering af virksomhedens kapabiliteter er en måde, hvortil virksomhederne sikrer bedre overlevelse, samt tiltrækning og fastholdelse af lederne.

12.4 Opsamling

Det opleves ikke, at virksomhederne skal opgive deres fokus på realistisk rekruttering, men det er ifølge Ulrich (2017) ikke udelukkende kvalificerede og talentfulde medarbejdere, herunder ledere der skaber konkurrencefordele. Det forstås, at virksomhedernes fokus på rekruttering af de bedst kvalificerede medarbejdere skal flyttes over til at handle om virksomhedens syn på sig selv. I stedet for at tro, at medarbejderne skal komme og udfylde en åben position, så skal organisationen se på hvad der kræves af den og derudfra søge en leder, der kan opfylde denne efterspørgslen. Dette begrunder Ulrich (2017) med, at konkurrenterne til en virksomhed med sikkerhed kan skaffe de samme typer specialiserede talenter, og derfor bliver de ikke udelukkende en konkurrencefordel. Konkurrencefordelene skabes, når virksomhederne håndterer de kvalificerede og talentfulde medarbejdere, herunder ledere korrekt (Ulrich, 2017). Det forstås, at Ulrich anser HR som det redskab der skal styre organisationen gennem relationer i stedet for det nuværende fokus på roller med kompetence.

13. Litteraturliste

13.1 Bøger

Anderson, V., & CIPD, C. I. of P. and D. (2013). *Research methods in human resource management* (3rd ed.). London.

Brinkmann, S., & Bjørn Nake. (2014). *Det kvalitative interview*. Hans Reitzel.

Buhl, C. (2005). *Det lærende brand : idérig branding til idésultne forbrugere*. Kbh.: Børsen.

Chandler, D. (2007). *Semiotics : the basics* (Second edi). New York, NY: Routledge.

Child, J. (2015). New conditions, New Organisations. In *Organization: Contemporary Principles and Practices. Wiley (kompendium)* (p. Chapter 3).

Darmer, P. M.fl. (2010). *Paradigmer i praksis : anvendelse af metoder til studier af organiserings- og ledelsesprocesser*. Kbh.: Handelshøjskolens Forlag.

Engelund, H., & Buchhave, B. (2009). *Employer branding som disciplin*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Fuglsang, L., Bitsch Olsen, P., & Rasborg, K. (2013). *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne : på tværs af fagkulturer og paradigmer*. Samfundslitteratur.

Gadamer, H.-G. (1999). *Hermeneutik : en antologi om forståelse*. Kbh.: Gyldendal.

Hackman, Lawler and Oldham (1976). *Job Characteristics Theory*.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1974). *Arbejde og motivation*. Gyldendal.

Illeris, K. (2000). *Læring - aktuel læringsteori i spændningsfeltet mellem Piaget, Freud og Marx* (1. udgave). Roskilde universitetsforlag.

Juhl, A., & Søholm, T. M. (2003). *Systemisk ledelse : en undersøgelse af de systemiske idéers betydning for lederes selvforståelse og praksis*. Psykologisk Institut, Aarhus Universitet, Aarhus.

Justesen & Mik-Meyer, N. (2010). *Kvalitative metoder i organisations- og ledelsesstudier*. Kbh.: Hans Reitzel.

Jørgensen, C. R. (2009). *Identitet : psykologiske og kulturanalytiske perspektiver* (2nd ed.). Kbh.: Hans Reitzel.

Kristensen, A.R. (2011) Det Grænseløse Arbejdsliv..pdf. In *Det Grænseløse Arbejdsliv - At lede den selvledende medarbejder* (pp. 23–52). Gyldendal Business

Kvale, S. (2008). *Interview : en introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. Hans Reitzel.

Larsen, A. K. (2010). *En enklere metode : vejledning i samfundsvidenskabelig forskningsmetode*. Kbh.: Akademisk Forlag.

Sennett, R. (1999). *Det fleksible menneske eller Arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning*. Højbjerg: Hovedland.

Spradley, J. P. (1979). *The ethnographic interview*. Belmont, Calif.: Wadsworth Group/Thomson Learning.

Thyssen, O. (2007). *Værdiledelse : om organisationer og etik* (5. udgave). Kbh.: Gyldendal

Ulrich, D. (2017). *Victory through organization : why the war for talent is failing your company and what you can do about it*. New York: McGraw-Hill.

Wanous, J. P. (1992). *Recruitment, Selection, Orientation and Socialization of Newcomers* (2. udg.). Addison-Wesley Publ. Co.

13.2 Artikler

Backhaus, K., & Tikoo, S. (2004). Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International*, *9*(5), 501–517. https://doi.org/10.1108/13620430410550754

Guest, D. E. (2002). Symposium: `` Work ± life balance Perspectives on the study of work ± life balance. *Social Science Information*, *41*(2), 255–279. https://doi.org/10.1177/0539018402041002005

Jensen, O. B. (2015). FORSKNINGSFORMIDLING: Mobilitet er mere end folk på vej fra A til B. *Altinget*. Retrieved from https://www.altinget.dk/forskning/artikel/mobilitet-er-meget-mere-end-en-bevaegelse-fra-a-til-b

Maxwell, R., & Knox, S. (2009). Motivating employees to “live the brand”: a comparative case study of employer brand attractiveness within the firm. *Journal of Marketing Management*, *25*(9–10), 893–907. https://doi.org/10.1362/026725709X479282

Momentum (2017). Danskerne vil hellere krydse Atlanten end Storebælt for at arbejde. *KL, Momentum*, 7. Retrieved 20, may, 2018 from http://www.kl.dk/Momentum/Danskerne-vil-hellere-krydse-Atlanten-end-Storebalt-for-at-arbejde-id223119/?n=0

Ruth Eikhof, D., Warhurst, C., & Haunschild, A. (2007). Introduction: What work? What life? What balance? *Employee Relations*, *29*(4), 325–333. https://doi.org/10.1108/01425450710839452

Tanggaard, L., & Universitet, Aalborg. (2017). Immobile danskere overhales af udlændinge. *Universe.ida.dk*, (Søndag d. 30. april 2017; kl. 13.00), 1–5. Retrieved from https://www.business.dk/ledelse/immobile-danskere-overhales-af-udlaendinge

13.3 Hjemmesider

Andersen, C. I. (2014). VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd Yderkommuner mangler arbejdspladser og højtuddannede. Retrieved April 23, 2018, from https://www.sfi.dk/nyt/nyheder/artikler/yderkommuner-mangler-arbejdspladser-og-hoejtuddannede/

Hovedstaden, Region. (2018). Kommuner i Region Hovedstaden. Retrieved March 8, 2018 from https://www.regionh.dk/om-region-hovedstaden/fakta/kommunerne-i-region-hovedstaden/Sider/Kommuner-i-Region-Hovedstaden.aspx

Industri, D. (2016). Befolkningsvandring udfordrer danske virksomheder. *DI Business*. Retrieved March 8, 2018 from https://di.dk/dibusiness/nyheder/Pages/Befolkningsvandring-udfordrer-danske-virksomheder.aspx?printType=1

Information. (2018). Vi har ladet uligheden i Danmark stige. Retrieved April 2, 2018, from https://www.information.dk/indland/2018/02/ladet-uligheden-danmark-stige-professor-giver-seks-bud-paa-hvordan-vender-udviklingen

Jobzonen. (2016). Dansk Jobanalyse 1. kvartal 2016. Retrieved April 20, 2018, from https://issuu.com/jobzonen.dk/docs/dansk_jobanalyse_1._kvartal_2016

KL. (2014a). Flere og flere danskere har langt til arbejde. Retrieved April 23, 2018, from http://www.kl.dk/Momentum/momentum2014-16-2-id164224/

KL. (2015). Mere arbejdskraft. Retrieved March 15, 2018, from https://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_75652/cf_202/Mere_Arbejdskraft_-_2015.PDF

KL. (2017). Beskæftigelsesfrekvens. Retrieved March 15, 2018, from http://www.kl.dk/Menu---fallback/Beskaftigelsesfrekvens-id151458/?n=0&section=4966

Lederne. (2018). Lederne. Retrieved Januar, 2018 from https://www.lederne.dk/om-lederne/

Lokaleportalen.dk. (2017). Retrieved April 23, 2018 from https://www.lokaleportalen.dk/media/542806/analyse-lokaleportalendk-2017.pdf

Politiken, (2016). Vi vil ikke flytte til andre landsdele efter jobbet. Retrieved April 20, 2018, from https://politiken.dk/indland/art5604936/Vi-vil-ikke-flytte-til-andre-landsdele-efter-jobbet

Politiken, (2015). Undersøgelse : Det gør os glade på arbejdet. Retrieved March 15, 2018 *Politiken*, 1–10.

Ritzau. (2015). Danskere vil hellere arbejde for LEGO end for Mærsk. *Nyheder.tv2.dk*, 23–25. Retrieved March 15, 2018 from http://nyheder.tv2.dk/finans/2015-09-29-danskere-vil-hellere-arbejde-for-lego-end-for-maersk

Statistik, Danmarks. (2018). Pendling fra bopæl. Retrieved April, 10, 2018 from https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/arbejde-indkomst-og-formue/pendling/pendling-fra-bopael

13.4 Rapporter

Industri, Dansk. (2017a). *Stadig flere virksomheder opgiver at finde medarbejdere*. Retrieved from file:///Users/mtdemant/Downloads/LE 2017 Mangel på arbejdskraft (2).pdf

Industri, Dansk. (2017b). *Vækst og udvikling i byer over hele landet*. Retrieved from https://di.dk/SiteCollectionDocuments/DI Business/Vækst og udvikling i byer over hele landet - FINAL - 2017-04-27.pdf

KL. (2014b). *Langdistancependlere*. København. Retrieved from http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_69300/cf_202/Langdistancependlere.PDF

Statistik, Danmarks. (2017). *Befolkningsfremskrivning*. Retrieved from https://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=24085

14. Bilag

Bilag 1	Udtræk af besvarelser fra spørgeskemaundersøgelsen
Bilag 2	Transskriberet interview med respondent 7
Bilag 3	Transskriberet interview med respondent 13
Bilag 4	Transskriberet interview med respondent 15
Bilag 5	Transskriberet interview med respondent 25
Bilag 6	Transskriberet interview med respondent 53
Bilag 7	Transskriberet interview med respondent 57
Bilag 8	Transskriberet interview med respondent 75
Bilag 9	Interviewguide
Bilag 10	Transskriberings manual
Bilag 11	Smith, 1999, The elementary forms of place and their transformations: A Durkheimian model
Bilag 12	Bijker, Haartsen & Strijker, 2012, Migration to less-popular rural areas in the Netherlands: Exploring the motivations
Bilag 13	Bijker, Haartsen & Strijker, 2015, How people move to rural areas: Insights in the residential search process from a diary approach

Bilag 2

Transskription af interview med respondent 7, refereret til som (R7)
(F) Indledende rammesætning, baggrunden for interviewet, fortrolighed og anonymitet, strukturen for interviewet, åbenhed og spørgsmål, informationer om respondenter, har du nogle spørgsmål?//
(R7) Næh..altså ikke umiddelbart lad os kaste os ud i det så dukker der nok nogle op undervejs//
(F) Ja men du fyrer bare løs i hvert fald//
(R7) Jeg er ikke så genert anlagt//
(F) Jeg vil starte med at spørge dig om du vil du starte med at fortælle mig lidt mere uddybende om det højeste ledelsesansvar du har siddet med?//
(R7) Ja det var Site Manager hvor jeg har siddet ude Offshore på et skib og har... femten... whitecollar eller hvad hedder det funktionærer på kontoret og så havde vi plus hundrede ude på de der vindmøller der....Så det er i forbindelse med etablering af havvindmølleparken//
(F) I spørgeskemaundersøgelsen der skriver du at det er produktet virksomheden beskæftiger sig med som du synes skal være interessant og at det er de internationale leverancer som du vægter højest, Ikke?//
(R7) Ja//
(F) Vil du sætte nogle ord på hvorfor det er lige præcis de her forhold der er de vigtigste, eller vigtige for dig?//

(R7) Jamen jeg trives med og... skabe nogle... leverer noget udstyr til kunder og skabe succes med folk jeg ikke kender i forvejen, altså det er jo... det har været hele mit liv at jeg... så det på sigt er nye projektmedlemmer hver gang på i hvert fald kundens side og det... det er det der driver mig... det er at skabe en... resultat og... være effektiv så vi kan komme videre til det næste projekt... det er sådan set det der er, men altså... nu har jeg så... jeg er i den situation hvor jeg stadig søger arbejde så man går jo med mange tanker om hvordan man kommer ud af det her... så derfor er jeg meget fleksibel tror jeg fordi jeg er tit og ofte blevet smidt ud i opgaver som jeg ikke får nogen oplæring i og så skal løse det... og det... så om det ligefrem er det her... jeg har også prøvet tage et job hvor der oppe i Brande... og det er jo med ressourcedelen på de her projekter i firmaet Siemens og det var jo fordi jeg har arbejdet i mange år med projektledelse og teknik og... de der aspekter der... og det har været hele mit liv med den tekniske del. Så prøvede jeg at... i totusindeogti... der tog jeg job som de kaldte construction project manager det var med hele ressourcedelen til at få det klarlagt og få folk trænet til de specifikke behov som er... jamen landeafhængig det kan lovgivning... det kræver forskellige uddannelser og kurser eller et eller andet... og det var så den bløde del af det men der fandt jeg så også ud af at... tre år nu har jeg prøvet det//
(F) Ja okay, så jeg hører det var ikke lige den del som motiverede dig mest?//
(R7) Neeej det var det ikke... jeg var for langt væk fra der hvor man kan se ting ske... altså det kunne jeg mærke fordi... ja den berømte lus mellem to negle imellem den afdeling der havde ressourcerne og projektet der stillede behov og hvis ikke man kunne levere den varer som de ønskede så var der så var man jo pryglknap så det... men det var simpelthen for langt væk... jeg kunne ikke se de byggede... hvad for en teknik de skulle bruge sådan godt nok... det kunne jeg bare ikke og derfor kom jeg så... så tog jeg en skridt op ad stigen og så blev jeg Site Manager i Brande med Offshore//
(F) Så man kan sige det jeg hører dig sige der motiverer dig er ligesom at kunne se det ske, der hvor det giver mening?//

(R7) Ja altså... ja det kan man godt sige... hvor det... hvor man kan være pragmatisk... og så se resultaterne om det virker det man sætter i værk eller om vi skal have lavet om og det... det er jo hurtig//
(F) Det er jo godt at vide hvad man motiveres af, det er jo et godt skridt frem må man sige... Ja... nu talte du om før at du også har været, du har haft job i Horsens?//
(R7) Nej det var Brande//
(F) Undskyld ja, Brande... Så kan du sætte nogle ord på hvordan dine tanker om den ideelle placering af en arbejdsplads kommer til udtryk i den måde du vælger job på, fordi jeg hører en villighed til at skulle bruge noget ekstra tid på nogle kilometer dagligt ikke?//
(R7) Ja... altså jeg siger sådan op til en times kørsel hver vej... det er to timer... men jeg har haft jobtilbud eller... været i dialog om job som ligger lidt længere væk men der er vi ude på smertegrænsen vil jeg nok sige... det er altså... da jeg arbejdede i Brande boede jeg i Tønder og det vil sige... det var cirka en time og femogfyrre minutter hver vej og der valgte jeg simpelthen at leje et lille værelse hos en gammel dame inde i Brande by og betalte lidt penge for at bo der... jamen det var så... tre overnatninger fordi så kørte jeg der op mandag morgen og hjem torsdag aften så jeg kunne arbejde hjemmefra fredag... det fik jeg så en aftale på plads om eller tilsnusket mig til//
(F) Ja okay, og hvad betød det så for dig at du var væk fra din omgivelser i forhold til fritid? her tænker jeg på balancen mellem arbejdsliv og privatliv//

(R7) Ja det giver noget... altså på det tidspunkt der boede jeg alene men havde et hus... nede i Tønder og... og det gav nogle udfordringer og det... jeg satte det også til salg fordi jeg så ikke mig selv blive ved med at leve i... i den situation fordi det var...så ville skæbnen at... jamen efter nogen tid blev den stilling flyttet til Vejle eller jeg fik mulighed for at komme til Vejle i deres Offshore i Siemens, offshore afdeling og det var jeg så i... jeg tror det var godt et år... halvandet år hvor jeg kørte fra Tønder til Vejle og det var inden for en times kørsel og der valgte jeg at køre fra Tønder til Vejle.. ja... men... ja... man er lidt brugt og så på det tidspunkt så fik jeg ((respondentens telefon ringer)) (PAUSE) Ja så er jeg tilbage igen... hvor kom vi fra... det var at jeg kørte til Vejle og... men der var der så et tidspunkt hvor jeg blev lidt... jeg kunne godt mærke at der var noget der og jeg fik solgt mit hus langt om længe og så tog jeg den der Site Manager stilling der//
(F) Ja så det betød at... så jeg hører dig sige at det var attraktivt for dig fordi det også var tættere på?//
(R7) Det er jo så at jeg skiftede fra... så var jeg ude på de her projektsite hvor jeg arbejdede fjorten dage ad gangen i England og Tyskland og så videre... så der røg jeg så ind i en rotationsordning hvor jeg arbejdede fjorten fjorten...//
(F) Ja så var der ikke nogen daglig transport//
(R7) Nej jeg skulle bare køre op til Billund og så ind i flyveren og så bare afsted og så var man fuldt på arbejde i fireogtyve timer i døgnet i fjorten dage men til gengæld når du kom hjem så havde du fjorten dage fri...//
(F) Og det passede dig...ville du sige at det var en ideel måde for dig at gå på arbejde på?//

(R7) Jeg elskede det altså det... som projektleder der... også især derude som Sitemanager der har du virkelig travlt og deadlines... men især når du har arbejdet på kontor hvor du har de her deadlines... hvor du ofte giver mere end tyve tredive timer i ugen men du får ligesom ikke kompensation for det rent tidsmæssigt så bevæger du dig ind i den her... hvor du arbejder på en fjorten fjorten rotation der kan du give den fuld gas i de fjorten dage... der er ingen der spørger til det børn eller hustru eller hva... at du aldrig er hjemme men de ved at du er på arbejde og hvad du laver derude det er sådan set... det er irrelevant fordi der fokuserer... det man er derfor det er simpelthen for at løse en opgave og så... og så når du kommer hjem så er du der fuldt for dem//
(F) Ja så det jeg hører dig sige er din oplevelse er at på den måde er man fuldt afklaret omkring hvad tiden bliver brugt på?//
(R7) Ja... altså det... vi var enige om at... på det tidspunkt det... jeg arbejdede som Offshore med rotation... jamen hun ((informantens samlever) vidste ikke andet... så var det jo ligesom sådan det var...//
(F) Ja så de fjorten dage hvor du var hjemme... havde du så mulighed for at bruge den på fritid? her tænker jeg igen på balancen mellem privatliv og arbejdsliv//
(R7) Ja ja... og det mange... altså... det med... med børn i... i... småbørn og sådan noget... jamen de tager dem jo lige pludselig ud af børnehaven og tager i Legoland en tirsdag formiddag fordi de kan og de har også pengene til det fordi man tjener så mange ekstra skillinger der ude på vandet... og så... så... det er rigtig mange af dem med børn altså de er jo rigtig glade for det... fordi man er der... får nogle muligheder i løbet af dagen og du kan give børnene noget tid... der fra børnehaven... og det giver nogle muligheder når du arbejder på fjorten fjorten... hvis man kigger sådan rent... hvad skal man sige... matematisk på det så er det faktisk at man... arbejder på den måde... så har du mere tid med børn som hvis du arbejdede hjemme og måske med overarbejde så du kommer op på halvtreds treoghalvtreds timer på en uge//

(F) Ja okay. Når du så bruger transport på at komme frem og tilbage på arbejde, hvad foretrækker du så af transportform? jeg spørger fordi jeg gerne vil vide hvordan du kommer fra a til b//
(R7) Altså... nu bor jeg i den landsdel hvor det er lidt begrænset med de offentlige transportmidler... så det er... så det er bil altså... men er der i en jobsamtale om noget... det kan da være en cykelafstand...//
(F) Jeg hører dig sige at du ideelt set helst ville cykle hvis det var muligt?//
(R7) Ja men altså det... det har jeg det fint med... jeg er også... jeg har godt af at motionere dagligt... fordi du skal cykle et kvarter tyve minutter... hvis vejret er til det jamen så vil jeg hellere det... og så kunne vi da også komme af med den ene bil hvis det var det... så ja//
(F) Okay. I forhold til den tid som din villighed til at bruge på transport til og fra arbejde, hvad tænker du så om den tid som... den transporttid som man bruger... det den går fra... hvad vil du beskrive den tid som? her tænker jeg på at nogle har beskrevet tiden som spildtid hvor andre oplever det som egentid//
(R7) Altså der er to ting i det... så den ene er... det er den der irriterer mig mest det er nok tidsrøver... Det var også det der var... på et tidspunkt altså der skulle ske noget andet... altså da jeg arbejdede i Vejle og kørte til Tønder dagligt der... min samlever boede i Sønderborg... jeg følte at jeg levede et liv på landevejen... fordi så kørte jeg til Tønder... så kørte jeg til Sønderborg og det... det er... turen til Sønderborg var også en lille time... og hvor meget er en times tid... jeg kørte simpelthen så mange kilometer og det var lidt træls der... men ellers kan man jo også bruge tiden fornuftigt til at... det var tit at jeg tog nogle telefonsnakke som ikke ofte fik tid til i kontortiden eller hvad skal man sige... så prøvede jeg at følge op på nogle ting når jeg sad i bilen på vejen til arbejde eller hjem fra arbejde//

(F) Jeg hører dig sige at transporten også giver dig en mulighed for at arbejde?//
(R7) Ja... og det er da helt klart at det også er godt men havde det nu været muligt med det offentlige transportmiddel at man kunne have gjort det så havde jeg måske også siddet med min computer og sådan noget det gør du jo ikke når du sidder der bag rattet... så helt så effektiv kan du ikke bruge det som arbejdstid synes jeg... men det har jeg da været lidt misundelig på at nogen kan sige jamen så bruger de noget af deres tid på at arbejde//
(F) Kunne man forestille sig at der også var noget positivt i den tid du har i bilen?//
(R7) Ja... det synes jeg det bliver også brugt til... det bliver brugt til at sidde og tænke nogle tanker så... eller bare slappe af sådan hvor du ligesom også er clearet når du kommer hjem...men arbejdsgiveren betragter det... hvis du kigger fra arbejdsgivers vinkel... eller i mit tilfælde har betragtet det... altså fra at du kom ind af døren til du gik ud igen det var din arbejdstid... så alt det andet det var lidt.. hvad skal man sige det var jo af interessetid som det hedder så flot//
(F) Okay, så kan godt være noget omkring det her med at man som arbejdsgiver kunne kompensere for arbejdspladsen goegrafiske placering... der hører jeg dig sige at det kunne godt være sådan noget som, at arbejdstid også er arbejde der udføres uden for kontoret?//
(R7) Ja og det er... jamen det... jeg ved godt hvad du tænker på men kigger du fra rent pragmatisk vinkel så kan du... jeg har været... haft kollegaer hvor de kørte med offentlig transportmiddel hvor de sagde jamen jeg bruger tiden i toget og så kunne de lige arbejde der men sjovt nok så var der altid noget galt med internettet i toget fordi man kunne aldrig få fat i dem//
(F) Ja okay, så der er noget omkring... hvad kan man sige... kontrakten omkring det ikke er... der er ikke opsyn med hvad folk bruger deres tid på?//

(R7) Nej og det er jo... det ændre jo lynhurtigt noget hvor du skal planlægge mødet ud fra de kollegaer hvornår de er på kontoret og ikke... måske er jeg en lidt gammel type der men altså jeg ville nok have det rigtig fint med at når vi siger at vi skal være der fra... altså at der er nogle tidspunkter hvor vi skal prøve at være der... jamen så er det der og så skal vi... fordi det har jo indflydelse på den her række kollegaer og på hvordan du får tilrettelagt mødet fordi du skal tage hensyn til en masse personers private måde de rejser og arbejder på... det gør det mere besværligt fordi det er så tit som jeg siger... de kunne ikke lige få net fordi de glemmer det eller lige så snart de går ud af døren... der er nogen og jeg skal ikke sige alle... men du ved hvad jeg mener... lige pludselig bliver det så besværligt fordi folk har rigtig mange undskyldninger for hvorfor de ikke lige kunne komme på det møde der//
(F) Ja men det er jo meget interessant for man kan sige... at man taler jo om de her flydende grænser mellem arbejde og privatliv... der hører jeg dig sige at det ikke nødvendigvis er ideelt fordi så arbejder vi på forskellige tidspunkter af hinanden?//
(R7) Ja og det bliver jo... altså ja... man skal vænne sig til det og det er nok den vej det går... men jeg synes ikke at det bliver mere... nemmere at arbejde på den måde... det synes jeg ikke fordi der er så mange hensyn at tage for forskellige folk... de rejser og de gør ved... så føler jeg at det er fint nok når du rejser på forretningsrejse sådan er det... men når det er daglig transport til og fra arbejde der må jeg sige at der må være en eller anden... lidt nogle rammer for hvornår forventer vi at folk er på kontoret for ellers... efter min mening så er det rigtig svært... men jeg har arbejdet... (virksomhed) er en stor virksomhed med... folk fra øst og vest og andre lande... men jeg vil da også sige at mange af møderne ikke var særligt effektive//
(F) Hvordan ikke særlig effektiv?//

(R7) Fordi folk kommer... du kan hører at de sidder i en bil et eller andet sted og jamen det fik de ikke lige gjort... du gentager og gentager og du skal... opsummere og gøre ved... det kalder jeg ikke... det er mange gange mere effektivt med et lille hurtigt møde på en halv time og det foretrækker jeg da... de er der de er forberedte og de lytter... så er det ud af vagten og videre til næste... det er der rigtig mange usle timer på det andet pjat der...//
(F) Ja så det jeg også høre dig sige er ordet effektivitet?//
(R7) Ja det bliver hurtigt ti femten minutter oveni fordi alt mulig... forstyrrelser af en eller anden art... du kender garanteret selv at du sidder til møde hvor folk sidder og glor ind i deres pc i stedet for at kigge op på tavlen//
(F) Ja men det kan jeg da godt genkende... men man kan jo sige at det her er interessant at tale om fjorten fjorten ordningen fordi jeg hører dig sige at det komprimerer arbejdstiden og jeg hører dig her fortælle at mindset'et omkring hvornår man er på arbejde og hvornår man ikke er... den gør at du oplever at tingene tager længere tid fordi omstillingen fra den ene til den anden ikke er så hurtig?//
(R7) Nej nej... det er rigtigt... jamen altså jeg tænker lige at vi havde vores daglige koordineringsspørge i Offshore og altså... det var fastsat til et klokkeslæt og så kører det der møde altså og kommer du ikke med og der var også folk der skulle ringe ind fra det ene... jamen det er jo ærgerligt hvis de kom lidt for sent for så måtte de læse det ud af mødereferatet og der var det jo lidt med... at man skulle prioriterer hvem der havde hvilke lokationer og så videre... så et eller andet... så er det jo vigtigt at man når man arbejder i en organisation hvor der er mange interessenter så skal man jo være effektiv//
(F) Okay... vil du fortælle mig lidt de tanker du har gjort dig omkring sammensætningen af arbejdsliv og privatliv når nu vi taler om de flydende grænser?//
(R7) Jamen... altså fjorten fjorten ordningen...som jeg siger ville det passe mig bedre end det passer min partner... hun synes det er lidt træls når jeg er væk... men til gengæld så er hun jo også... det er jo også det at der bliver lavet noget i de fjorten dage hvor jeg er

hjemme, hvis der skal laves noget på hus eller have så har man jo tid til at fokusere på det...//
(F) Jeg tænker på det her med balancen mellem arbejde og privatliv skulle være et ligevægtigt forhold... der er jo ikke nogen entydig slutning på hvad der gør en god balance mellem arbejdsliv og privatliv men det er noget som vi selv definerer og derfor spørger jeg ind til hvilke tanker du har gjort dig?//
(R7) Jamen altså... fordi jeg sætter de der begrænsninger op til en time... det er nok det... det er fordi jeg synes at det bliver problematisk hvis du skal meget længere... vi ved allesammen at det ikke er altid at man lige kommer afsted fra arbejde klokken fire og så bliver den hurtigt fem og så er der kørsel og så er du brugt når du kommer hjem... det er lige det jeg tænker over når det bliver for langt væk... og så kan man sige skulle vi så flytte... men så har jeg jo også en bedre halvdel der skal flyttes og det bliver det ikke nemmere af i hvert fald... at tage den beslutning... så må vi... nu er det ikke fordi vi har boet sammen så længe... tre år... og hun kom fra Sønderborg og vi blev så enige om at det blev Aabenrå fordi så var det... der var lidt mere mulighed jobmæssigt... vi har en halv time til Sønderborg og en halv time til vestkysten og en halv time til trekantsområdet og så giver det en god radius at bevæge sig indenfor synes jeg//
(F) Så man kan godt sige at der ligesom er nogle forhold som du har indrettet dig efter?//
(R7) Ja... familie er da også noget der spiller ind... vores vennekreds og familie... hvor er de henne i forhold til... det bliver jo ikke så tit man besøger hvis man bor i København... alt kan lade sig gøre vi er jo lidt mere mobile i dag end man var for bare tredive år siden//
(F) Nu vi taler om arbejdspladsens placering og den her planlægning af hvordan man får det tid at hænge sammen... hvordan identificerer du dig så med arbejdspladsens geografiske placering? altså om byen hvori virksomheden lægger betyder noget for din oplevelse af virksomheden//
(R7) Det siger mig ikke så meget... det er... om der skal stå det ene bynavn eller det andet på visitkortet det er sådan set... det vægter jeg ikke ret højt... det er firmaet og dets etik og dens forretningsstrategi jeg kigger på//

(F) Så dine tanker omkring om du arbejder i Storkøbenhavn eller i provinsen har ikke nogen betydning? jeg tænker om du synes det er mere prestigefyldt at arbejde det ene sted frem for det andet//
(R7) Næh så der tror jeg nok at... kunne jeg finde et job i København hvor jeg kunne få logistikken til at hænge sammen så var jeg også med på det... men jeg vil ikke flytte permanent adresse... det ligger uden for...//
(F) Okay men den her ordning i forhold til at bo et par dage af gangen det ene sted kunne du godt?//
(R7) Jeg sidder og skriver med nogen omkring et job nede i Holland men... det der er det springende punkt er at de forventer at man har en seks dages arbejdsuge og det kan jeg ikke... det er et års tid eller sådan noget... men uanset... du kan slet ikke komme hjem andet end i en forlænget weekend en gang imellem det kan jeg ikke se som en god arbejds-fritids-balance//
(F) Så du tænker også at kompensationen den anden vej for at lægge sit liv om skal være tilsvarende?//
(R7) Ja det... jamen jeg vægter... fordi det er hårdt ved et forhold hvis du lige pludselig laver sådan en aftale og at du så... det vil sige hele sommeren så er hun alene omkring hus og have.. jeg ved godt at man kan hyre folk til mange ting og leje hjælp... men alligevel... det er så mange ting og alene... nu har jeg prøvet fjorten fjorten det er mange ting man siger nej til hos venner og familie så skulle du også strække den yderligere nu og så bare sige jamen nu tager jeg til Holland i et år og så kommer jeg hjem en eller to gange i den periode i en forlænget weekend... det er en dødssejler i min verden//
(F) Ja så de skal ligesom være en kompensation den anden vej som er tilsvarende den fleksibilitet som du selv er villig til at lægge i det?//

(R7) Ja så skal det jo være som et job som dernede hvor du ikke kan sidde og styre det her hjemme... det kan man altså ikke... men det kunne være andre jobs hvor man så kan sige jamen okay det vil betyde at du skal være arbejde hjemmefra eller et eller andet... når man så arbejder... da jeg arbejdede fjorten fjorten jamen så arbejdede vi altså også minimum tolv timer om dagen og det giver fjorten dage fri men det betyder så for firmaet at de skal ansætte to til den stilling og det er jo derfor jeg nok er i den situation som jeg er fordi det er meget omkostningstungt for virksomheden men altså... jeg ved da godt at vi til gengæld fik flyttet nogle ting der ude men... det er jo en anden diskussion//
(F) Du tænker at det for dig ikke udelukkende handler om løn men også om at få et liv til at hænge sammen?//
(R7) Ja da... den der work-life-balance... den er... det pres der ligger på en i hvert fald som offshore manager... jeg har været ude tre uger og når du har været afsted fjorten dage så er du altså ved at være brugt... oftest arbejder du fjorten femten timer om dagen og så er du altså udbrændt når du nærmer dig hjemrejse... det er også derfor at jeg ikke gjorde det... jeg havde ingen problemer med at arbejde de timer fordi jeg kunne se lyset for enden af tunnelen jeg vidste at jeg snart skulle hjem igen... derfor har du lige pludselig... så har man jo energi og man kan også nå at lade op igen... fjorten dage er du hjemme... og det var jo... jamen de første et til to dage der gik man sådan inde i en osteklokke fordi det hele handler om projektet endnu men så fik du jo ligesom det lagt fra dig og så kunne du jo nyde og få energi på batterierne igen... så den måde den er... jeg elskede den måde at arbejde på.. fordi du var med i beatet og projektet... og du havde mulighed for at føre fornuftigt... synes jeg... work-life-balance der og det ved de//

(F) Ja okay... I forhold til det du fortalte med at når du så kom hjem så var der nogle dage hvor du var i en osteklokke... kan du godt genkende det fra når du har otte til seksten jobs... altså oplever du den samme omstillingsform?//
(R7) Ja altså lidt gør man jo... fordi afhængig af projektet og hvor presset du er så levede du jo også lidt... hvor du sidder ved middagsbordet og har dine tanker på et eller andet arbejde og det er jo lidt det samme man er ikke helt hevet fri af sit arbejde før man sætter sig til bordet... den der times kørsel kan hjælpe dig til at reducere der fordi du kan nå at få tænkt tankerne på vej i bilen... men jo man var nok lidt mere...der er flere aspekter i det men man var nok med til at leve lidt i den osteklokke når du var hjemme og det var der også i den der fjorten fjorten ordning... jeg fik jo stadig mailene og hver anden tredje dag gik jeg lige ind og sorterede mails fordi der kom halvfjerds hundrede om dagen og hvis du så kom tilbage efter fjorten dage og ikke havde gjort noget ved indbakken så ville du sidde på halebenet fra dag et af//
(F) men hvilken form kan man sige oplevede du bedst kunne koble fra dit arbejde?//
(R7) I forhold til fritidsbeskæftigelse?//
(F) Ja jeg tænker i forhold til at når du nævner det med at komme ud af osteklokken så havde du nogle dage hvor du selvom du skulle tjekke mails så var du ude af det arbejdsmode og hvis man så har et arbejde hvor man skal til og fra hver dag så er den samlede tid ikke går og tænker arbejde om den er mindre for dig end når du har været på fjorten fjorden ordninger?

(R7) Jeg tror nok at det er når du... fjorten fjorten kunne du slappe mere af fordi du vidste at der var en anden og det skulle man også have respekt for fordi man kan ikke sidde i baggrunden og der måtte du tro på at din kollega traf de rigtige beslutninger og det var ikke altid at vi var helt enige men nej... det er jo fordi du kan sige at der er nogen der tager hånd om... når du sidder som projektleder for et projekt så er der ikke nogen der overtager selv når du er på ferie er der ikke nogen der overtager... på en fjorten fjorten ordning var det jo selv når vi var på ferie jamen så hed det jo bare tre uger ferie og så dækkede vi for hinanden... men... dermed vidste man at der altid var nogen der tog varer om opgaverne ikke... det lå ikke som en kæmpestor opgave når du kom tilbage for det var jo blevet løst hen ad vejen af din kollega//
(F) Ja så det var ikke som normalt når man holder ferie og kommer tilbage så har de der ikke har holdt ferie arbejdet videre og så er der en bunke af arbejde foran en?//
(R7) Lige præcis og det var man fri for... jeg skal være ærlig at det er job jeg kigger efter... det er at komme ud i en eller anden organisation...fordi jeg...men det må du søreme ikke sige til min kæreste... det er sådan lidt... det er når man har prøvet det... der er så mange der siger det... man vil næsten ikke fra det igen... det giver nogle muligheder... det der at du bare kan sige jamen nu skal jeg lige jobbe i fjorten dage og så kan jeg holde ferie igen... og så stadig tjente man en rigtig fornuftig løn//
(F) Jo... jeg hører dig også sige at der er noget med den her tilstedeværelse både i arbejdet når man er på arbejde kan man dedikerer sig og lade omverden være og når man har fri kan man lade arbejdet være og bare være i at have fri?//

(R7) Ja og det... altså der ude har vi en talemåde vi siger vi skal kun ESS og det står for Eat Shit and Shower det er det eneste vi skal gøre når vi er ude fordi alt andet er der stort set folk der gør for en og det er at lave mad gøre rent og vaske tøj etc...alle de der ting som du ellers har i dit privatliv dem er der jo taget hånd om og det er fordi vi bare skal fokusere på det job... så derfor er du fuldt fokuseret på det... men det er også godt at komme væk fra fordi når du går på sådan et skib og det kun er de ting man snakker om så bliver man også tilsvarende og man kan næsten ikke kan forholde sig til andet end jobbet... så det er også rart at komme væk fra efter fjorten dage... men vi har til gengæld et familiært forhold til dine kollegaer fordi vi snakkede stort set om alt muligt og vi støtter hinanden i diverse ting og det er fantastisk at være i sådan et kammeratskab og kollegerne//
(F) Det var også mit næste spørgsmål.. hvad det gør ved relationerne mellem medarbejderne at man arbejder sammen på den måde fjorten dage i træk?//
(R7) Ja det... selvom vi... når vi roterer meget... teknikere fordi det er forskellige kompetencebehov i forskellige faser af projektet... så det skiftede lidt hen ad projektet... men det lærte man at leve med... når nu der kommer en i morgen og ham skal vi have ind i flokken og selvom han kun skal være der en måned eller to jamen så skal vi altså tage hånd om hinanden og vi skal respekterer hinandens behov... men som leder derude så var jeg også nødt til at gå ind i mit kammer når det var fyraften for ellers kom der konstant folk og spørg om hvad der sker hvad skal vi i morgen og følger vi planen og alle de der spørgsmål der kommer igen og igen... der var jeg nødt til at beskytte mig selv ved at lukke mig ind bag min dør...//
(F)Ja det kan jeg forstå... Jeg hører dig sige at der er en kompensation fra virksomhedens side i form af madlavning, rengøring og tøjvask?//

(R7) Altså det er det i hvert fald... der har jeg da nogle minimumskrav... i Siemens var der nedfældet nogle krav... via tillidsfolk... i lokalaftalen holdt fast fordi man har jo forhandlet sig frem til hvad skal den indeholde sådan en pakke der og det var nogle krav til minimumsstandard... hotel og madlavning... rengøring og dit arbejdsgear fra tøj til seler og hvad man ellers skal bruge i den branche... det er vigtigt fordi... det har vi da også som Sitemanager... der havde vi måske et krav der var lidt bedre fordi vi krævede også nogle rimelige værelser med skriveborde fordi du skal kunne sidde og arbejde på dit kammer og du skal måske have en bil og du skal have transport og så videre og det havde vi lavet en aftale om... og det skal være fornuftigt... det er ikke fordi det skal være luksus og stor ståhej... men altså.. det sætter jeg også som krav nu når jeg er ude og tale med nogen... der er visse minimumskrav til nogle ting... jeg er blevet for gammel til at ligge på et gulv et eller andet sted på et herberg... og det er jo også... man skal helst... på skibe der gør vi... men der er jo også noget med hierarki og de gode værelser går jo mange gange til ledelsen... sådan er det//
(F) Ja... hvad betyder den her form for stilling dig når du taler med venner og bekendte... føler du en form for prestige ved den her jobform?//
(R7) Ikke prestige...som sådan... der er mange der har interesseret sig for det... de vidste jo nok at jeg har været ude og det har været lidt spændende fordi det er Offshore og store kraner... og spændende ting... og de har da spurgt ind til... og jeg har været god til at tage billeder og dele med dem men altså... prestige... jeg synes... nu har jeg ikke lige gjort allermest ud af min skole dengang så der er da nok nogen der er overraskede over at jeg har fået de jobs... det kan jeg godt fornemme//
(F) Okay... så man kan sige det her begreb prestige, som jeg bød ind med er ikke noget du kan genkende vægter for dig.. det er ikke det der betyder noget for dig... om du oplever at et job har prestige?//

(R7) Nej... det... jeg... det der med hvad der står på stillingsbetegnelsen det er sådan set ikke det der vægter mest... det er at der hvor jeg synes jeg kan bidrage og hvor jeg kan håndtere opgaven... man skal jo ikke... det bliver jo ikke til nogens succes hvis man gaber over noget der er større end man kan håndtere... så kan det blive en kedelig oplevelse for alle parter... men det var lidt et spring jeg tog som Sitemanager fordi jeg ikke har prøvet... det er et ret komplekst projekt hvor du sidder og har ansvaret for kvalitet og situationer og skibe og sikkerhed og hvad ved jeg der ude... det var da en stor mundfuld... men altså en rigtig spændende rejse synes jeg... og har givet mig blod på tanden til at prøve mere af den slags//
(F) Nu vi taler om forventninger til arbejdspladsen og jeg hører dig fortælle at du også godt kan være villig til at arbejde i København men hvad ville de skulle tilbyde dig for at du ville bruge den længere transporttid ?//

(R7) Jamen altså... den kompensation der skulle være ville være at der var taget hånd om transport og overnatning og diæt, som normalt... man er der jo for at arbejde flere timer og det vil man jo gøre fordi man ikke har andet at lave... så skal man kompenseres for det... der har man i Siemens lavet det som et Sitetillæg fordi når vi sad hjemme på kontoret i så havde du dine otte timer om dagen men når vi var ude på projektet så kaldte vi det et Sitetillæg fordi der fik vi så femtenhundrede kroner ekstra om dagen... og så var der tillæg for weekenderne fordi du jo også arbejdede der... det er igen noget man havde forhandlet sig frem til... som en fornuftig deling...fordi vil du være væk fra din familie halvtreds procent af tiden og ikke have en ekstra gulerod med hjem... en kompensation med hjem... så bliver det altså svært at overtale hende ((respondentens samlever)) om at det er en god ide... så havde du den normale grundløn som den vil ligge når du arbejder på land og var hjemme og har en syvogtredive timers arbejdsuge så ligger din grundløn der fint og den kan du forhandle om hvor dan skal ligge men så har du de her tillæg til at kompensere for den tid som du er hjemmefra og dermed så bliver det lige pludselig en... altså kan du komme hjem og sige at de tillæg er højere end grundlønnen... jamen okay det bliver da lige en tur til syden en gang imellem og lidt ekstra har vi da fået lavet derhjemme... fordi du får en kompensation der kan forsvare dit fravær og det kan din partner også lige pludselig se... hov det var da dejligt//

(F) Ja... men modsatrettet kan jeg også høre dig sige at man som arbejdstager tilbyder virksomheden noget andet fordi der ikke er andet der fylder end arbejdet når man så er afsted de fjorten fordi det er det de andre fjorten dage går med?//
(R7) Ja det kan man sige og det er sådan man skal tænke og det er der du skal se værdien for firmaet der er fuldt dedikeret til opgaven i den periode han er der... det er sådan et arbejde jeg i hvert fald gerne... altså du rejser jo ikke hjem fra England for din oldemors firs års fødselsdag... det altså... det ville jeg måske prøve at planlægge mig ud af for at få det til at passe og giver det ikke yderligere omkostninger for firmaet så er det jo fint at det kan lykkedes... der er de fleste firmaer også så menneskelige... i hvert fald danske virksomheder... det er lidt værre hvis det er tyskere //
(F) Okay så i et internationalt perspektiv så oplever du at den her fleksibilitet ikke er den samme fra virksomhederne?
(R7) Det er... du er hurtigere et nummer i Tyskland i forhold til i Danmark... og det er... der synes jeg i hvert fald at have mødt nogen folk hvor jeg godt kunne mærke at jeg bare var et nummer...//
(F) Okay så det jeg hører dig sige er at vi i Danmark er ret gode til det?//
(R7) Ja det vil jeg da nok sige... altså vi er lidt mere menneskelige... så længe det er dansk... fordi herhjemme kommer der jo også mange udenlandske ledere og så videre... men er du i et godt dansk funderet firma så er det som regel sådan at hvis du argumenterer på en pæn og ordentlig måde og har en plan jamen så møder du ofte velvilje... man skal opføre sig ordentligt//
(F) Vi talte om prestige før... kan du genkende at en virksomheds geografiske placering af en betydning for dets brand?//

(R7) Nej det synes jeg... man ser jo firmaer som Danfoss på Als med hovedkontor og det hele... man har Grundfoss i Bjerringbro... Esbjerg ligger en time fra Billund og Billund er jo heldigvis stor og har gode forbindelser til Amsterdam og så videre... og så ligger vi jo også et område altså to timer så er du i Hamborg... det er jo en stor by og har alt hvad hjertet kan begære af industri og kultur og natteliv hvis man er til det... så det er... der er lang for mig til Nord Jylland... men det er der ikke for mig til Tyskland... men for deres ((virksomhedernes)) branding nej... jeg har være med til at købe en maskine i Tyskland og der kørte vi langt ud i en eller anden flække et lille sted... nej det er ikke det ((placeringen)) der er det vigtige det er brandet og den måde de markedsføre... etik... og ja branding af produktet//
(F) Jamen så har vi været igennem alle spørgsmålene... er der noget omkring mobilitet som du ikke synes vi har talt om... er der nogle tanker du gerne vil have med her på falderebet?//
(R7) Jamen... mobilitet jeg synes... altså det er nok det der med din partner fordi du en ting er min personlige holdning til det som måske ikke er helt hundrede procent ens med min partner... min partner for eksempel der er vi nok ikke helt enige men hun kender mig som den person jeg er og den måde jeg har arbejdet på og mit tidligere job... da hun lærte mig og kende lå jeg og rejste rundt for det firma og var væk på forretningsrejser af kortere og længere varighed og det er den måde hun kender mig på.. og så var der da jeg arbejdede i Brande der... jamen der var jeg så ikke hjemme de der dage der... men altså og jeg traf også den beslutning med at tage det der fjorten fjorten job da vi ikke var flyttet sammen... og vi havde snakket om det og så videre og jeg sagde at det nok kun ville være et par år... hvor jeg så må tilstå at jeg er blevet forelsket i den måde at arbejde på... det er nok mere end jeg havde regnet med... jeg troede at det ville være værre men jeg kom til at holde vildt meget af den måde at man fuldt fokuseret på sit arbejde i fjorten dage og hjem og lade batterier op og jeg slappede af med at gå derude og ordne haven... det synes jeg ikke er noget træls noget... det er bare dejligt at gå derude en sommerdag og ikke have klokken på nakken fordi jeg skal se og blive færdig fordi jeg skal arbejde på mandag igen... jeg har tiden til at gå og nusse med det//

(F) Så det jeg hører dig sige er at når man taler mobilitet så er det ikke kun den person som man ønsker at ansætte det omhandler der er også nogen bagved?//
(R7) Ja og der skal være luft til at man kan kompensere eller hvad skal man sige... man kan tilbagebetale den tid man tager væk og det kan i form af fritid eller måske lidt ekstra... at der er lidt til at gøre noget med hvor man kan glæde hinanden... der skal være nogle andre goder og der kan det... ja... for mit vedkomne det der med at når du så tager det der mobilitet og du taget et job i København som vi talte om.. okay så vil det betyde at jeg vil arbejde de der fire fem dage og give den fuld gas... få nogle ekstra penge... komme hjem og så kunne vi tage en weekendtur eller et eller andet... man får lidt tillæg så... ved den der fjorten fjorten ordning der er du bare ikke en del af den daglige vedligehold af huset... der er hun ((respondentens samlever)) alene og står for indkøb, hund og bryder bilen ned eller noget ikke... det er bare de der hvor hun ((respondents respondentens samlever)) nogle gange siger ej det kunne også være dejligt hvis du var hjemme //
(F) Ja så det jeg hører dig sige er at der også skal gives noget den anden vej?//
(R7) Ja og hvis du så kun får den løn som vil være tilsvarende et job du er syvogtredive timer jamen eller du arbejde fem dage fra ni til sytten derhjemme... jamen så er det måske ikke lige til at tage på et weekendophold... men får du lidt ekstra... de der fire dage med tolvhundrede ekstra jamen så okay... så når du kommer hjem efter sådan en uge der så kan vi da godt lige gå ud at spise eller på kroophold eller hvad det er//
(F) Så det jeg hører dig sige er at den tid i får sammen også bliver en anden?//
(R7) Ja så bliver det en hvad skal man sige... en kernetid hvor man virkelig kan nyde hinanden og gå nogle ture og få snakket og gøre ved som man ellers ikke kan gøre igennem telefonen//

(F) Jeg forstår... så det jeg hører dig sige er at der er mulighed for en anden tilstedeværelse og nærvær og ikke kun i forhold til sin familie, venner og bekendte, men måske også i forhold til sig selv?//
(R7) Ja og det er det jeg tidligere så det... jamen som projektleder der får du din løn men du får ikke det der ekstra når du så er og tager de der interessetimer... du kan kalde det overarbejdstillæg... men det er der jo ikke nogen der vil betale længere... eller det er ret få jeg har hørt om... du får løn og ansvar... men det er ikke helt med... men det var man bevidst om i de gode gamle dage... men nu er det jo blevet mere og mere blevet andre holdninger til... men det lyder som om at der skal... ja de er efter lønningerne...//
(F) Afrunder med at fortælle respondenten hvad hovedpointerne var, hvad der videre skal ske i opgaven og spørger respondenten om hans oplevelse af at blive interviewet af mig/
(R7) Jamen på en skala fra et til ti så får du et tolvtal... så.. nej det har været meget positivt og det er et interessant emne... jeg kan ikke komme på noget hvor jeg synes du skal blive bedre... jeg føler der har været en god struktur og jeg er gammel projektleder i procesindustri og så hopper man ikke så meget rundt i det... Det var rigtig godt... rigtig meget held og lykke med studiet//

Bilag 3

Transskription af interview med respondent 13, refereres til som (R13)
(F) Indledende rammesætning, baggrunden for interviewet, fortrolighed og anonymitet, strukturen for interviewet, åbenhed og spørgsmål, informationer om respondenter, har du nogle spørgsmål?//
(R13) Nej ikke endnu//
(F) Alletiders så vil jeg starte med at spørge dig om du vil fortælle mig lidt om det højeste ledelsesansvar du har siddet med? jeg spørger for at få en ide om hvad dit fag indebærer//
(R13) Ja... det jeg sidder med... i dag er jeg det ved (virksomhed) i Kolding... og har været der en måneds tid så det er relativt nyt... inden det var jeg ved Lego... Men det var sådan mere mellemlederrollen... det job jeg har i dag er som den øverste ansvarlige og min chef sidder i Finland så...
(F) Okay vil du fortælle mig lidt mere uddybende hvad dine opgaver består I? grunden til at jeg spørger er fordi at jeg til at starte med ikke kunne finde en en samlet definition for diverse stillingsniveauer inden for ledelse//

(R13) Ja okay... sådan et job som jeg har i dag er med ansvar for indkøb for logistikken for produktionen og for salg faktisk også... dernede... der sidder så en salgschef der også men... han refererer til den samme direktør som jeg... det er et allround job det er en lille virksomhed... vi har halvtreds mand i den så det er ikke sådan fordi at det... at det er meget... jeg har to mellemledere.... eller to ledere under mig... tre ledere under mig faktisk... som jeg har været... som jeg styrer og de styrer de timelønnede...//
(F) Ja så man kan sige at det er hele paletten?//
(R13) Ja det... og det er noget af det der tiltalte mig i det her job og det var netop at få lov til at få lidt af hele pakken... i Lego var man mere... inde i sin egen lille kasse og sin og det er det du laver... og tilpasser dig du skal ikke gå ud over kassen fordi du synes det er smart eller vil gøre det smartere... her der får man hele flowet...//
(F) okay... nu får jeg en tanke.... det jeg hører dig sige er at det er en mindre virksomhed du arbejder i og oplever du at den større virksomheds områder er mere specificerede... som du siger det i en kasse... og i en mindre virksomhed oplever du så at have et lidt bredere område?//

(R13) altså men der er jo plusser og minusser ved begge dele... altså men det er jo klart at... ved (virksomhed) hvor jeg sidder i dag og vi er halvtreds mennesker så er der mulighed for at tage rigtig mange hatte på... ved at jamen man har ikke en HR afdeling til budget... men har ikke... der er nogen der skal tage sig af det... hele tiden... og sørge for det... så det er jo noget af det der fylder noget... så så...//
(F) Oplever du det som en fordel... jeg hører dig sige at det er det du godt kan lide?//
(R13) Ja det er netop det jeg synes der er spændende... det er at man får hele pakken med i det og egentlig får lov at... tage beslutningerne og så se det blive udført... det er det jeg synes...//
(F) Okay... så kommer der et spørgsmål i forlængelse af det... jeg vil spørge dig om du vil sætte nogle flere ord på de her forhold som er vigtige for dig når du finder et job eller en arbejdsplads attraktiv? her tænker jeg på at du i spørgeskemaundersøgelsen svarede udviklingsmuligheder//

(R13) Altså jeg ved med mig selv at jeg skal ind i kernen... og have en større koncern bag mig... så det er væsentligt for mig... jeg tror ikke at jeg har været... jeg har været i små virksomheder og det gik ikke ret godt... der var jeg lige omkring et år kun... så sådan noget som det har lært mig.... noget der også er meget meget vigtigt for mig selv i jobbet det er at når jeg sidder til samtalen så skal jeg også vide profilen på min chef fordi der har jeg prøvet bare i det sidst job jeg havde ved Lego... en ting er hvad... de var meget fokuseret på min profil... som arbejdstager er man ikke altid fokuseret på den profil der sidder over for en... der prøver du at se så godt ud som muligt selv... det har jeg i hvert fald lært... er måden at gøre det på... men igen det der er vigtigt for mig at få hele pakken med... det kan jeg se at jeg havde været... eller det havde jeg næsten ved Velux da jeg var der der manglede jeg indkøbsdelen... og så her der har jeg også fået indkøbsdelen med... så det gør altså... det er noget andet i de store koncerner... selvom Velux også er en stor koncern... og det er (virksomhed) i og for sig også... men ja der er et stort bagland... butikkerne... opfører sig meget som en enhed der får man hele pakken//

(F) Okay jeg hører dig sige at det er jobindholdet som er det vigtigste for dig?//

(R13) Ja det... altså selvfølgelig er der... selvfølgelig... der er jo mange ting i det... der er jo også karrierer op ad og ned ad... jeg vidste godt da jeg flyttede over til Lego at jeg tog et skridt ned ad stien men det var egentlig lidt for... tænkte jeg omvendt... der ikke lang tid så er man videre ude af den karriere på grund af så mange muligheder der var for i Lego... og det er der også... man skal bare være meget dygtig politisk også og det er jeg nok ikke helt så meget...//
(F) Okay... jeg vender lige tilbage til det du sagde før hvor jeg jeg hørte dig sige at det til samtalen gik op for dig at i en rekruttering er det gået op for dig at det i lige så høj grad er dig der skal vælge virksomheden til som at de skal vælge dig til?//

(R13) Ja præcis... det er vigtigt for mig... det er også alderen jeg er kommet i... jeg tager ikke hvad som helst.. der skal være både... selvfølgelig skal de se hvad de får... jeg vil også sige at da jeg var yngre var jeg også lidt mere malene... "uha hvad er det jeg kan"... det gør jeg ikke i dag... jeg fortæller hvad man får og så er det også det man får... ikke at det.... selvfølgelig udvikler jeg mig også... men stadigvæk... det er i hvert fald noget af det jeg har lært at man skal være meget tro mod sig selv ellers ender det med at der ikke er nogen der får succes med det alligevel//
(F) Okay... fordi jeg hører dig sige at der er sket en udvikling for dig i forhold til... at du havde mere fokus på at fortælle hvad du kunne da du var yngre... oplever du så at virksomhedens brand har betydning for dig når du finder en arbejdsplads attraktiv?//

(R13) Det ville være forkert at sige at det ikke gør det... selvfølgelig gør det det på en eller anden måde... altså Lego jamen jeg søgte Lego fordi Lego har det brand som de har... det er der ingen tvivl om... (virksomhed)... jamen (virksomhed) har egentlig også et stort brand... vi er så ikke en del af (virksomhed) koncernen mere... men der har jeg ikke tænkt over det på samme måde... fordi der er det... og Velux også det samme altså... det er små... lokale virksomheder som skal drive det hele... hvor Lego fungerede meget på en anden måde... så det er jo både et ja og et nej...//
(F) Ja det er okay... jeg vil også spørge dig om du vil sætte nogle ord på dine tanker omkring hvordan den ideelle placering af en arbejdsplads kommer til udtryk i den måde som du vælger job på? jeg spørger for at finde ud af hvad det er for nogle parametre du vægter dine valg ud fra//

(R13) Ja altså jeg har to børn på otte år og det fylder også noget i hverdagen... det gider jeg heller ikke gå glip af... der er massere af mennesker der arbejder... ja firetyvesyv og jeg har også både femholdsskift i dag og jeg har også været et døgn i Norge... så holder jeg fri efterfølgende... det har jeg været meget fokuseret på at da vi havde samtalen at det var det jeg var... jeg ved godt at det ikke er en syvogtredive timers stilling jeg har fået... for eksempel er jeg lige kommet fra Holland de første to dage i den her uge og så har jeg sådan en dag herhjemme i dag...//
(F) Jeg hører dig sige det her med femholdsskifte vil du uddybe det for mig?//
(R13) Ja de kører døgnet rundt alle syv dage... vi kører... produktionen kører fireogtyvetimer i døgnet dernede og der vil også være.... vi holder aldrig stille... vi lukker her i påsken og så lukker vi ned og kører minimum i sommerferien så vi kører med fire og fem maskiner i sommerferien men det er ikke sådan at alle har sommerferie på samme tid... her i påsken lukker vi ned fordi vi skal lave noget renovering på nogle maskiner//
(F) Okay så er det bare for at forstå det du fortæller mig... betyder det for dig at du potentielt set også kan arbejde i weekenderne?//

(R13) Ja altså med de værkfører jeg har det skiftes til at have weekendvagten men er der ikke nogen der kan så tager jeg den selv//
(F) Så det jeg hører dig sige er at... for at vende det med transporttiden... så er det derfor du kun er villig til at bruge den tid du gør fordi du kan kræves på forskellige tidspunkter?//
(R13) Ja det kan være underlige tidspunkter hvor jeg vil komme til at køre der til//
(F) Okay så hvis nu ikke at din tilstedeværelse potentielt set kunne kræves på alle mulige tidspunkter ville du så være villig til at bruge mere end halvanden time på den samlede daglige transport?//
(R13) Jeg har faktisk lagt og kørt til Vejle... helt ned til grænsen dengang jeg var ved Mærsk...men altså der når du er på arbejde så er du på arbejde og hver fjerde uge der er så et aftensholdsarbejde og man skal kun have en firedagesuge og det gjorde mig ikke noget at køre dertil jeg havde heller ikke familie og sådan noget på det tidspunkt... der havde jeg kun kæreste at skulle hjem til så... eller kun... det lyder forkert... så det var andre tider//

(F) Jeg forstår... så det jeg hører dig sige er at du også tænker at privatlivet har en betydning for hvor lang tid du er villig til at bruge på transport?//
(R13) Ja hvis der var et længere sted jeg skulle køre efter så ville jeg prøve på at få familien med i stedet for og så flytte tættere på...//
(F) Ja og ville det være... altså jeg høre dig sige at det er en mulighed at for dig at flytte din familie?//
(R13) Nej det er det ikke... jeg har længe haft en drøm om også at tage til udlandet og arbejde... med børnene... jeg synes det kunne være en kæmpe oplevelse for børnene at få og så kan du ikke give dem mere... det er den bedste uddannelse de kan få men der er min bedre halvdel ikke interesseret i at tage afsted//
(F) Okay... jeg kan også se at dine besvarelser af spørgeskemaundersøgelsen viser at du er villig til det hvis din familie vil trives med det...//
(R13) Ja og det er klart det hænger jo sammen... min kone er ved Lego i dag så hun har også mulighed for at blive udstationeret der hvis det er men det bliver i hvert fald ikke lige nu//

(F) Nej... nu vi er inde på det her med privatliv og arbejdsliv så vil jeg spørge om du oplever at der er noget omkring det her med at planlægge sit arbejdsliv ud fra forskellige faktorer? her tænker jeg på work-life balance//
(R13) Ja helt sikkert selvfølgelig gør jeg det... det gjorde jeg også nu her da jeg søgte nu her... der kiggede jeg også efter at sige jamen hvad er det... hvad kan... netop det her hvor langt vil jeg køre efter det rigtige job og jeg havde tre forskellige virksomheder jeg var til samtale ved hvor Kolding var den der lå længst væk... det er jo trods alt kun fyrre minutter//
(F) Hvilken transportform foretrækker du når du skal til og fra job? jeg spørger for at vide hvordan du kommer fra a til b... i sådan et mobilitets perspektiv//
(R13) Det er når man bor her hvor jeg bor så er der kun en måde og det er bilen... der er intet offentlig trafik heroppe så det ville ikke kunne hænge sammen... ikke som man er vant til det i København... hvor man kan gå ud af døren så kommer der en bus//
(F) Vil du sætte nogle ord på hvad transporten giver dig? jeg tænker på hvad du bruger tiden til... om du er bevidst om det//

(R13) Jeg lukker ned for det... når jeg kommer hjem og min kone spørger hvordan har dagen været jamen så har den været ligesom alle andre dage så er det lukket og slukket når jeg så kører på arbejde igen næste morgen... jamen så lukker man op for tingene man skal ned til... det var noget jeg lærte da jeg var ved Mærsk og jeg kørte så langt... der kunne jeg gennemtænke diverse strategier og ting og sager... jamen så bruger man jo tiden fornuftigt på det plan... selvfølgelig bruger du jo også meget mere telefonopkald når du kører//
(F) Det jeg hører dig sige er at du ikke oplever transporttiden som spildtid?
(R13) På ingen måde...nej... overhoved ikke... altså langt hen ad vejen nyder jeg den... selvfølgelig kommer du for sent ud af døren fra arbejde og skal hente børn og alt muligt andet sjov jamen så kan der være noget... det bliver lidt mere panisk... men det er mere sådan planlægningsmæssigt... at det er ... men ellers nej selve turen gør mig ingenting... det er meget positivt//
(F) Så det jeg også hører dig sige er det her med at det godt kan kræve en omstilling når man har været på arbejde og skal til privatliv og den anden vej også?//

(R13) Jeg har aldrig taget arbejdet med hjem... jeg går ikke og tænker store tanker når jeg skal til at sove om aftenen eller problemer på arbejdet jeg ikke kan sove for... det er der jo massere af mennesker der gør... og det så deres måde at håndtere det på men jeg tror det er meget usundt at man ikke lukker det af... sådan er jeg som person... så det er ikke noget jeg tænker over... selvfølgelig kan der være store issues på arbejde eller derhjemme og selvfølgelig gør det noget ved en et eller andet sted... men det gør der... så ja der er en eller anden... deling... jeg plejer altid at holde privatliv og arbejdsliv meget for sig... det er så noget igen med... derfor kan jeg godt lide at køre den her halve time fordi så står jeg ikke lige pludselig i Irma eller Føtex sammen med fire af mine medarbejdere... eller jeg kan være ude og drikke en øl med nogle venner og så sidder der et par... det og der har jeg prøvet at der kommer medarbejdere hvor man sidder ude og skal have en hyggelig aften...så det gør... det gør et eller andet ved mig... så kan jeg jo ikke ja drikke mig helt i hegnet eller hvad jeg nu... så bliver det bare lidt mere formelt//
(F) Ja og tænker du på det her med din position?//

(R13) Ja altså det betyder noget for mig at... ja altså... at opføre mig ordentligt og være ordentlig mod dem... langt hen ad vejen altså... selvfølgelig er man menneske som alle mulige andre... men derfra er der stadig en eller anden grænse et sted... julefrokost og alt muligt andet jamen jeg deltager altid i dem og jeg går altid tidligt hjem og jeg tror ikke det gør dem noget... der er altid nogen der gerne vil fortælle at du ikke gør det godt eller at du gør det godt... eller... du får altid en masse holdninger sådan en aften...børn og fulde folk ikke... så der... det er sådan et sted jeg holder mig... fuldstændig på egen banehalvdel og så går jeg tidligt hjem... så kan de få lov at skeje ud derfra//
(F) Ja okay... nu vi er inde på det vil du så fortælle mig lidt om de tanker du har gjort dig om sammensætningen mellem arbejdsliv og privatliv? det er også i work life balance konteksten jeg spørger//

(R13) Jamen det er jo... altså det er meget adskilt altså... der er selvfølgelig... jeg har fået venner fra arbejdet... kollegaer og også... tidligere medarbejdere som... jeg i dag... stadigvæk taler med og... mødes med... det er jo selvfølgelig meget positivt... så der er selvfølgelig involvering på en eller anden plan... det kan være at vi køre mountainbike begge to sådan noget... så man får fyldt det lidt op i stedet for... men ellers så prøver jeg så vidt muligt altid at holde det adskilt//
(F) Okay... sådan som jeg hører dig sige det så er den her villighed til at køre... du har jo haft kørt længere end du gør nu... tænker du at virksomheden på en eller anden måde skal kompensere for den tid du ligger på landevejen?//
(R13) Nej på ingen måde... altså... de jobs som jeg nu søger og går efter jamen de er ikke et otte timers job hver dag alligevel... og det er noget vi har derhjemme så må man have de dage i aflevering og så er det (samlever) der henter så jeg kan være inde på arbejdet... så nej jeg tænker det er ikke noget... det er jo ikke et valg virksomheden har taget at... de har selvfølgelig valgt mig fra Vejle af men om jeg flytter eller ikke gør kan de være ligeglade med//

(F) Hvis vi forestiller os at du havde fundet et attraktivt job længere væk hvor der ville være en eller anden form for ordning ville en potentiel form for ordning gøre at du var yderligere villig til at bruge ekstra tid på transport?//
(R13) Ikke som sådan... ikke som livet er i dag... ikke med børn på otte år... så nej... der vil jeg gerne være her med dem altså... det vil jo så gør at man var ude tre fire dage i ugen og så komme hjem igen... det har jeg venner der gør og al ære for det men det kunne jeg ikke tænke mig... altså.... og så skal jeg ikke kunne sige... selvfølgelig hvis det er drømmejobbet og altså... jeg har altid sagt at drømmejobbet findes ikke... der er altid noget man ikke synes er sjovt... og... så man kan bygge det op selv hvad der bliver til et drømmejob//
(F) Okay... identificerer du dig med din arbejdsplads geografiske placering? du har svaret i spørgeskemaundersøgelsen at du ikke kan genkende det her omkring byers popularitet//

(R13) Altså nu bor jeg selv i Vejle og arbejder i Kolding... så... altså det betyder ingenting... eller om det er den ene eller anden vej... Kolding Vejle eller København... arbejdspladsens placering... jamen... der kan selvfølgelig være nogle gode super gode ting... jeg ved i Kolding har de Business Kolding og så er der... de laver mange arrangementer og sådan noget sjov... det er da også en... men... det er ikke noget af det der gør om jeg vælger det ene eller det andet job//
(F) Okay hvad er dine tanker på om du arbejder i Storkøbenhavn eller i provinsen? jeg spørger for at få en forståelse for om du oplever at det kan være mere succesfuldt at fortælle at man arbejder det ene sted frem for det andet//

(R13) Jamen i Storkøbenhavn der tænker jeg lidt at der er transportmæssigt og sådan noget sjov... hvis du vil køre i bil så er det jo et helvede... så der ville du tage den offentlige transport... så er den en masse andre ting i storbyerne... altså både min kones søster og min bror bor i København så... jeg tænker ikke arbejdsmæssigt at lige nøjagtig den type virksomhed har I ikke inde midt i Storkøbenhavn... ikke hvad jeg ved af i hvert fald... selv Carlsberg er lukket i dag... så det er jo... det er så ikke... det har jeg altid lænet mig op ad produktion og salg... så det har aldrig været på tale at... gå den vej//
(F) Okay... hvad betyder virksomhedens placering for dig når du taler med venner og bekendte om det?//
(R13) Ingenting tror jeg... jeg tror bare at jeg ville spørge hvad laver du i dag jamen jeg er hos (virksomhed) i Kolding... og ja så er der ikke mere i det//
(F) Tænker du at det er fordi brandet i sig selv siger noget i stedet for eller har det bare ikke en betydning for dig?//

(R13) Jeg tror vitterlig ikke at det har en betydning... jeg var da i en proces her nu og kunne have kommet herud til den anden side af Vejle og arbejde... Jeg kunne have cyklet på arbejde og sådan noget sjov og det var da også yderst attraktivt at tænke på... men der var så ikke helt de samme forudsætninger i jobbet... eller det skulle jeg i hvert fald til at bygge meget mere op for at bruge og derfor faldt valget så også på (virksomhed) hernede... så sådan om det er det ene eller andet sted... nej... jeg tror ikke at vi kan... så om jeg skal blære mig med om det er den ene eller anden by tror jeg ikke betyder noget//
(F) Nu du siger det med at blære sig... så kommer mit næste spørgsmål måske lidt i forlængelse heraf... det her med om du oplever at det er mere prestigefyldt at arbejde i Storkøbenhavn frem for i provinsen?//

(R13) Det er ikke noget jeg bider mærke i... ikke... jeg ved da at både min bror og (samlever) søster det er helt andre... månedslønne man trækker i Storkøbenhavn end vi gør her ovre i det mørke Jylland... men der er også ejendomsudgifter herovre som er helt anderledes og som gør noget der... så... jamen for andre mennesker tror jeg det betyder meget at bo et sted hvor der sker noget hele tiden og det gjorde det også for min kone da jeg mødte hende... der boede hun i Århus og sagde at hun aldrig ville flytte til Vejle igen... nu bor hun her altså... så spørgsmålet er hvad det er der styrer det i sidste ende//
(F) ja okay...vil du fortælle mig lidt om hvad det er der bestemmer dine forventninger til en arbejdsplads? altså hvad er det der gør at du tiltrækkes af det du gør//

(R13) Det der har været... jeg var inde for at afløse for en der skal på pension og han er der så et år endnu sammen med mig og det er en kæmpe udfordring... han har været der i toogfyrre år og jeg skal så ind og overtage efter ham... med mine ideer og det er også min store bekymring... velvidende at jeg får hele paletten når han er klar til at gå af... men ellers betyder det noget for mig at få hele paletten... at sætte strategien og udføre den... og så også følge det hele til dørs og der er virkelig mange ting i det her job hernede som jeg synes jeg kan gøre en stor forskel... strukturere det på en anden måde//
(F) Ja.... hvad er med til at fortælle dig om de her elementer er en del af jobbet?//

(R13) Jeg er LEAN uddannet og... har facilitator uddannelsen i det... mange virksomheder der siger at de også kører LEAN... det gør de så ikke helt... og mange de siger at LEAN er bare en logisk tankegang... ja det er det men der er også en masse andre ting i det man kan pakke ud... man kan ikke bare tage en Toyota virksomhed og pakke ned over en Lego fabrik for eksempel... de ting hænger ikke sammen på den måde... der vil jeg sige at den virksomhed jeg er kommet i nu de har ikke et begreb om LEAN og kan... de skal nok gøre det på den smarteste måde for dem selv... men det er ikke sådan at man lige deler det med sidemanden så han også gør det smart næste gang... og det er sådan nogle ting jeg kigger på... hvad er det for en virksomhed... hvad er det jeg kan bidrage med... jeg vil også gerne have at min begravelsesskrift på et tidspunkt fortæller at jeg har gjort en forskel et eller andet sted... så er det er jo noget af det... det der har betydet for mig både ved Velux og ved Lego det har været at... at de her medarbejdere... der har jeg haft direkte referencer fra både timelønnede og funktionærer og det har været med de her PULS undersøgelser at man kan få dem hevet op i de grader som ja er usete... det synes jeg er .. man arbejder med mennesker og får dem til at flytte sig i stedet for at man selv tager beslutninger... og det er så den rejse jeg skal på nu i (virksomhed)... det glæder jeg mig helt vildt til... fordi der har de været vant til at (kollega) der sidder der i dag han tager beslutningerne og ja... hans vej at gøre det på... jeg er ledertypen jeg er ikke specialisten så det er specialisten som har magten som leder også... det bliver sjovt for dem og jeg er sikker på at de skal vokse med opgaven//

(F) Hører jeg dig også sige mulighed for udvikling?//
(R13) Ja både for mig selv men også... det at kunne være med til at flytte mennesker... hvor de måske gik og troede at det gik helt fantastisk godt i det de går og laver jamen så vil jeg gerne være med til at flytte dem og sige at vi kan få det meget meget bedre eller vi kan nå tre gange så mange ting... vi føler i dag at det tager alt vores tid... så det er sådan hele tiden en optimering og gøre det smartere//
(F) Okay... hvad kan en virksomhed gøre for at du vil blive mere villig til at flytte eller bruge længere tid på transport?//
(R13) PT tror jeg ikke at der er så meget at gøre ved det og det er familien som... men ellers det rigtige job og det rigtige indhold i jobbet... der hvor jeg kan se at det udvikler mig og hvor jeg måske føler at jeg er kommet her til nu... hvad er det næste jeg skal være en del af... det ville måske kunne gør at man valgte at flytte eller tage lidt længere arbejdsdage men det ville være i dialog med familien//
(F) Så det jeg hører dig sige er at der er nogle ting som skal hænge sammen som virksomheden ikke kan tilbyde noget til der kan opveje?//

(R13) Ja og det er... den tid som jeg har med mine børn og får med dem... jamen den... jeg kan jo betale en au pair fordi de giver mig nogle ekstra penge... det får jeg jo ikke mere tid af... så... så ej som livet ser ud lige nu så vil der ikke være noget... men selvfølgelig kan jeg da ikke sige om seks syv otte år så gider ungerne alligevel ikke bruge tid på deres far og så kan der være helt andre ting... og ja... andre jobs jeg går efter//
(F) Ja okay... så er vi ved at være ved vejs ende og mit sidste spørgsmål lyder hvordan oplever du at virksomhedernes placering har betydning for dets brand?//

(R13) Det tror jeg faktisk ikke betyder noget... hvis du kigger på Lego... nu taler jeg meget Lego fordi jeg var super glad for at arbejde for Lego og jeg var rigtig stolt af at være en del af det og det er noget det de er gode til at få folk til at føle sig som en del af brandet... og det tror jeg er mere... det end at hvor det ligger... nu... Billund er jo et sted nærmest for gennemgående tog og det er jo kun Lego og Legoland... Jeg tror ikke det ville have ændret sig til noget andet hvis de havde lagt i København men selvfølgelig kan du tiltrække en hel masse andre mennesker og har et større kundegrundlag alt efter afhængig af hvad du går efter... både medarbejderskaren men... men verden i dag er sgu så lille folk skal nok opsøge det alligevel... hvis du har det rigtige segment og det rigtige produkt så altså... Bjerringbro der ligger også store virksomheder der og de gør det også fantastisk selvom der ikke er nogen der ved hvor Bjerringbro ligger.... jeg synes jo hele den her udflytningsting handler om at de vil behage jyderne "nu får I nogle af de her arbejdspladser tilbage" aktivt... selvom de rammer en masse mennesker som er etableret derover eller de kommer til at skulle starte helt nye kontorer op fordi der er nogen der ikke flytter med og det synes jeg er trist fordi man har opbygget noget rigtig godt derovre og så starter... hvis de ville gøre det så skulle de jo flytte Christiansborg for det er jo dem de vil snakke med og forhandle... men det gør vi nok heller ikke//

(F) Afrunder med at fortælle respondenten hvad hovedpunkterne i samtalen var og hvad der videre skal ske i opgaven og spørger respondenten om hans oplevelse af at blive interviewet af mig//

Bilag 4

Transskription af interview med respondent 15, refereret til som (R15)
(F) Indledende rammesætning, baggrunden for interviewet, fortrolighed og anonymitet, strukturen for interviewet, åbenhed og spørgsmål, informationer om respondenter, har du nogle spørgsmål?//
(R15) Nej lad os bare komme i gang//
(F) Okay godt... vil du fortælle mig lidt mere uddybende om det højeste ledelsesansvar du har siddet med?//
(R15) Jeg har siddet som level to... hvor du referer mere ind til direktionsmedlemmerne... det er meget forskelligt hvad en level to er i de forskellige virksomhederne og der er også steder hvor man ikke går så meget op i at kalde det levels... men der er andre hvor man går meget op i det... det er jo... et job hvor jeg sidder med et for virksomheden vitalt program... et IT-program som skal levere sammen med... tre datacentraler i Danmark og da det er vitalt for virksomhedens overlevelse så man kan blive i markedet og man skal være konkurrencedygtig og support... dygtig i forhold til... at man gerne vil positionere sig i markedet og gerne vil holde konkurrenterne ude eller i hvert fald gerne vil minimere deres mulighed for gevinst... derfor så... i forbindelse med to programlederskaber eller direktører...jeg blev programdirektør for det her... så blev jeg så også flyttet op til level to og det hjælper jo direktionen det vil sige at jeg sidder med styregruppen hvor der sidder bankdirektører for et antal mindre mellemstore pengeinstitutter... og der sidder de tre datacentraldirektører... så du er oppe på det der executive niveau når du begynder at arbejde på level to //
(F) Ja okay... i spørgeskemaundersøgelsen har du besvaret et spørgsmål omkring hvilke forhold for dig der er attraktive ved en arbejdsplads... der har du skrevet "transformationer, store ændringer og programmer"... vil du sætte nogle flere ord på hvorfor det er lige de her forhold der er vigtige for dig? jeg spørger for at få belyst hvad det er for nogle indhold i et job du finder attraktivt//

(R15) Ja det kan jeg godt fordi du kan sige... du kan jo blive leder i en organisation hvor der ikke skal ske noget... det er bare svært at få øje på dem... men der er nogen organisationer der tror at verden bliver ved med se ud i morgen som den ser ud i dag... og derfor gør man ingenting og så leder man bare virksomheden videre og... som om at sådan er virkeligheden... og jeg er mere du ved... jeg har mere en innovativ profil og har været med til at lave de store ændringer... alment job siden totusindeskiftet har været en transformationsopgaver... simpelthen lægge organisatoriske enheder om samtidig med at der skal lægges store programmer hen over dem eller ved at tage organisationer der er kørt i sænk og tage dem og få rettet dem op igen... det er sådan min spidskompetence... det er at komme inde og fikse det der... det der går hen og bliver dagligdag og der ikke skal ske mere så begynder jeg at kede mig... og så er det bedre at sætte mig til det næste og jeg ikke bare bliver siddende og driver daglig administration//
(F) Så det her ord du selv har brugt i spørgeskemaundersøgelsen "transformationer" dækker ret godt over det du drives af?//
(R15) Ja//
(F) Okay... vil du så sætte nogle ord på den ideelle placering af en arbejdsplads... hvordan det kommer til udtryk i den måde du vælger job på? du skriver at du samlet set er villig til at bruge halvanden time på transport til og fra arbejde og jeg tænker hvad der gør at du har det sådan//

(R15) Ja du kan sige... jeg har også brugt mere fordi jeg har også arbejdet i Sverige og jeg har arbejdet i Finland hvor jeg har haft længere transporttid... men... for mig er det opgaven der er det vigtige... der er nogen der går efter hvor sidder de henne i organisationen og hvor højt oppe sidder de... for mig har det altid været opgaven der har været vigtig... hvis man kigger på mit cv så er jeg gået fra organisationer på hundrede mand til tre mand og så igen på trods mand og så en på hundrede mand og lige nu har jeg hundredeogfirs mand og mit næste job bliver halvtreds mand... så det viser bare at stillingsbetegnelser har aldrig interesseret mig... og det har altid været opgaven der har drevet mig... og det vil sige at jeg også altid har været meget fleksibel i forhold til hvor ligger den opgave jeg skal tage... hvor er den henne geografisk og derfor var det ikke svært for mig da jeg fik spørgsmålet om jeg ville tage til Finland og løse et problem fordi det ville jeg gerne fordi opgaven var super spændende//
(F) Okay det jeg hører dig sige er at det er jobindholdet der er det væsentligste for dig... rejste du dagligt til eller havde du en ordning?//
(R15) Jeg valgte den... nu kan du sige Finland er jo en anden tidszone så der taber du en time når du flyver derop og vinder en time når du flyver hjem... det vil sige at du vil miste en halv arbejdsdag inden du er på kontoret så derfor var jeg der selvfølgelig... jeg kom op mandag morgen... jeg fløj der op med morgenflyveren og så fløj jeg hjem med aftenflyveren... i Sverige der boede jeg... i Finland var jeg ikke folkebogført... altså jeg var ikke registreret som boende... det ville jeg have været... det jeg lå og regnede på det var at jeg ikke havde mere end tohundrede arbejdsdage fordi så ville jeg være nødt til at flytte til Finland for at betale skat i Finland... i Sverige der boede jeg og var folkebogført men der var jeg hjemme... de første to år boede jeg der oppe med min familie og det sidste halvandet år der var jeg weekendfar//
(F) Okay... det jeg hører dig sige er at du arbejdede flere timer de dage du så var afsted?//
(R15) Ja det kan man godt sige... jeg arbejdede solen sort//
(F) Okay... var der en kompensation for det fra virksomheden?//

(R15) Hvis du tager de der transformationsjobs hvor du er inde og lave ændringer så har du typisk et job hvor du ligger på tolv fjorten seksten timer i døgnet... til gengæld gør du så en dyd ud af at holde weekend med familien fordi du er væk hele ugen...//
(F) Okay så det jeg hører dig sige er at din villighed til at flytte dig, altså både til at bruge længere tid på transport og at flytte for et job den er ret høj?//
(R15) Ja den er høj... hvis jobbet er det rigtige så er den høj//
(F) Ja... hvilken transportform foretrækker du når du skal til og fra job? jeg spørger fordi jeg gerne vil vide hvordan du kommer fra a til b//
(R15) Det kommer an på hvor... hvis det er Danmark så tager jeg bilen og hvis det er udlandet så flyver jeg...//
(F) Ja... kan du sætte ord på hvad transporten giver dig?//
(R15) Hvad betyder giver mig?//
(F) Her tænker jeg på... fordi flere respondenter har skrevet at transporttiden er spildtid eller død tid for dem... nogle har skrevet at det er en mulighed for at clearer hoved... hvad tænker du om din transporttid?
(R15) Jeg synes når du kører i København så synes jeg ikke at du clearer hoved voldsomt meget... man kan godt nogen gange nå at tænke nogle møder igennem og tænke hvad er det jeg skal have med og sådan noget... men når jeg har fløjet har jeg brugt tiden på at klare nogle mails//
(F) Så det er lidt blandet hører jeg dig sige... vil du fortælle mig lidt mere om sammenhængen mellem privatliv og arbejdsliv? her tænker jeg på hvilke tanker du har gjort dig om hvordan du får balanceret arbejdsliv og privatliv, sådan work-life-balance... hvad er balance for dig?//

(R15) Ja... jeg ved ikke du kender Kamre som var grundlægger af IKEA han sagde på et tidspunkt at for ham der var det vigtigt at medarbejderne så deres arbejdsplads som deres vigtigste hobby og sådan har jeg nok altid set mit job... det har altid været meget vigtigt for mig at have et job jeg var glad for og jeg prioriterede det meget meget højt//
(F) okay... så det jeg hører dig siger er at du gerne lægger de ekstra timer i det der skal tid og flytter dig langt for det der drive dig?//
(R15) Ja//
(F) Hvordan kan en potentiel arbejdsplads så kompensere for deres placering? igen med tanke på work-life balance//
(R15) Jamen typisk så får du jo en fornuftig løn når du tager den type jobs... jeg tror du skal... problemet er hvis du siger at jeg skal have et job og virksomheden ligger halvanden time væk eller jeg skal have et job der interesserer mig super meget som... som passer ind i den type opgaver som jeg er nødt til at tage... jeg tror der er forskel på det ene og det andet scenarie... der er nogle jobs du tager fordi du skal have et job og der er nogle jobs du tager fordi det motiverer dig... jeg behøver ikke at tjene flere penge i mit liv... så jeg har tjent det jeg skal tjene og når jeg tager noget så er det fordi det interesserer mig//
(F) Okay ja... så du oplever at der skal være en form for kompensation og jeg hører dig sige at det er jobindholdet der gør det for dig?//
(R15) Jeg har ikke... da jeg tog jobbet i Finland for eksempel der sad jeg med et nordisk job hvor jeg havde udviklingsjob i alle de nordiske lande og var meget rundt mellem lokationerne... da jeg tog job i Finland og var fast væk fra familien der fik jeg ikke en øget kompensation... det var opgaven der motiverede mig//
(F) ja... hvordan identificerer du dig så med din arbejdsplads geografiske placering? altså har byen en betydning for din selvopfattelse//

(R15) Da jeg arbejdede i Helsinki så spurgte de har virksomheden ikke noget i Sibirien for de kan umuligt sende dig længere væk... så sagde jeg det må vi arbejde på... jo det er helt tydeligt... jeg er lige blevet tilbudt et job i London og jeg sagde til dem da de spurgte... hvordan vil du... vil du flytte til London så sagde jeg det vil jeg nok men familien flytter ikke med... omvendt så sagde jeg til dem så er det jo nemmere at sælge London til familien end det er at sælge Helsinki... men ja der forskel på placeringerne//
(F) Jeg hører også at du har et lidt mere internationalt syn på arbejdslivet... som jeg hører har ændret noget ved din villighed?//
(R15) Ja... jo jo... jeg har jo altid arbejdet internationalt... siden jeg tog mit første ledelsesjob har jeg jo arbejdet i udlandet.... jeg har arbejdet en del i USA og var derovre fire uger ad gangen og... været rundt i Europa... i stort set alle byer i Europa... så har jeg arbejdet i forskellige byer... så det har altid været en del... jeg synes når jeg er i virksomheder der er meget danske så savner jeg den der...//
(F) Så jeg hører dig sige at du på en måde er blevet mere åben overfor at flytte dig efter at du har arbejdet forskellige steder i verden?//
(R15) Ja det har jeg altid... jeg har jo... jeg er ikke fuldblodsdansker... jeg er jo norsk og svensk... så det der med at være i flere lande og have flere tilhørsforhold til flere lande har været en naturlig del af min opvækst... så det har jeg aldrig spekuleret så meget på... om det var det ene land eller det andet... det er nok mest folk rundt om mig der har observeret at Helsinki er sgu ikke så fed en by som London eller som Frankfurt//
(F) Okay oplever du at andre syntes at det kan være mere prestigefyldt at arbejde i Storkøbenhavn frem for provinsen... og du har du jo et mere internationalt perspektiv så kan du godt genkende at nogle byer er mere prestigefyldt at sige man arbejder i end andre? når jeg sige prestige tænker jeg på beundringsværdigt eller mere succesfuldt//
(R15) Jo det er det... det er noget der bliver lagt mærke til det er det...jeg synes det er fint... jeg har det fint med at fortælle at jeg har et job i udlandet//
(F) Betyder det noget for dig at andre synes det er attraktivt at arbejde der?//

(R15) Nej fordi så skulle jeg ikke have sagt ja til Helsinki... det var opgaven... men jeg har det fint med at kunne sige... da mine børn og min kone boede i Danmark og jeg boede og arbejdede i Sverige der var jeg faren der arbejdede i udlandet og det havde jeg det fint med... da jeg arbejdede i Helsinki så blev det mere sådan en spøg og skæmt ting... det var "nu kommer ham finnen der"//
(F) Så det jeg hører dig sige er at du oplever at det er øjnene der ser?//
(R15) Ja så...//
(F) Vil du så fortælle mig lidt om hvad det er der bestemmer dine forventninger til en arbejdsplads? altså hvad er baggrunden for at du finder en arbejdsplads attraktiv//
(R15) jamen det er som vi snakkede om at det er en virksomhed der enten er eller skal ind i en forandring... det er det jeg kigger efter... fordi du kan se... sæt mig til at være leder for en afdeling som skal gøre det den altid har gjort og blive ved med det... det gider jeg sgu ikke... så vil jeg hellere stå ovre i mit hus i Sverige og fluefiske//
(F) Så jeg hører også at begrebet transformation går igen her//
(R15) Ja det er helt tydeligt//
(F) Hvad kan en virksomhed gøre for at du bliver mere villig til at bruge længere tid på transport eller til at flytte dig? her tænker jeg på om en virksomhed kan gøre noget for at du bliver mere villig til at flytte dig for jobbet//
(R15) Jamen det er jo opgaven... det er opgaven og det er mulighed for at gennemføre den... fordi du kan godt komme ind i en virksomhed som siger "jamen vi skal lave en transformation" men virksomheden har reelt ikke erkendt at det... så når du så kommer med dit oplæg så bliver du stoppet... og det er også derfor at jeg ikke er i det job som jeg er i nu... det er jo simpelthen ikke... det der ligesom var sat op af parametre for at lykkes med det job de begyndte at forsvinde og så sagde jeg... jamen jeg kommer ikke til at sidde her og mislykkes... så går jeg ud og finder på noget andet//

(F) Det jeg hører dig sige er at hvis du skal kunne udføre dit arbejde så skal rammerne være der for det?//
(R15) Ja rammerne skal være der... man skal ikke gå ind i noget som man ved at man mislykkedes på... fordi et er hvad de så siger og så skal man ikke løbe efter det...//
(F) Hvordan oplever du at virksomhedens geografiske placering har en betydning for dets brand? her tænker jeg på om du synes at den by eller landsdel virksomheden er placeret i betyder noget for om du finder virksomheden attraktiv?//
(R15) For mig betyder det ikke så meget... jeg tror det er nemmere at rekruttere folk til London end det er til Helsinki kunne jeg godt forestille mig... det vil være min vurdering//
(F) Afrunder med at fortælle respondenten hvad hovedpointerne var, hvad der videre skal ske i opgaven og spørger respondenten om hans oplevelse af at blive interviewet af mig//

Bilag 5

Transskription af interview med respondent 25, refereres til som (R25)
(F) Indledende rammesætning, baggrunden for interviewet, fortrolighed og anonymitet, strukturen for interviewet, åbenhed og spørgsmål, informationer om respondenter, har du nogle spørgsmål?//
(R25) Nej bare skyd//
(F) Vil du fortælle mig lidt uddybende om det højeste ledelsesniveau du har siddet med? I besvarelsen af spørgeskemaundersøgelsen der skriver du at du har været administrerende direktør. Jeg spørger for at få en ide om hvad det er for et ledelsesansvar og område du har siddet med//
(R25) Det højeste ledelsesniveau jeg har haft er Administrerende Direktør//
(F) Vil du fortælle mig lidt uddybende om hvad det indebærer?//
(R25) Ja det vil jeg gerne... det er inden for Offshore Olie og gas virksomhed... Så den del jeg var direktør for var en del af en transportkoncern og jeg havde så med olie og gas divisionen at gøre... Der var cirka femogtyve ansatte... noget i den stil... jeg havde ledelsesansvar for de fireogtyve...Hvad tænker du mere uddybe opgaverne?//
(F) Det må du også meget gerne... det er for at få afklaret nogle forestillinger om hvilke ledelsesstillinger der er og hvilke niveauer der er og hvilke opgaver der ligger herunder... stillingsbetegnelsen siger jo ikke nødvendigvis noget om opgaver og niveau... så det er simpelthen bare for at få afklaret din baggrund?//
(R25) Men den her... stilling som direktør var... det indebar det ultimative ledelsesansvar... økonomi... forretningsudvikling, salg... alt hvad du kan forestille dig i en virksomhed... hvad virksomheden har af opgaver... det havde jeg det ultimative ansvar for//

(F) Ja så det er hele paletten... i spørgeskemaundersøgelsen har du også besvaret et spørgsmål omkring hvad det er for nogle forhold på en arbejdsplads du finder mest attraktivt... der har du skrevet opgaverne... kan du sætte nogle flere ord på hvad det er for nogle forhold der er vigtige for dig? grunden til at jeg spørger er for at få en dybere forståelse af hvad det er der gør en arbejdsplads attraktiv for dig//
(R25) Spørg mig lige igen... jeg skal lige tune ind på det her...//
(F) Ja det jeg spørger til er hvad det er ved en arbejdsplads der gør den attraktiv for dig... her har du i spørgeskemaundersøgelsen skrevet at det er opgaverne vil du uddybe lidt mere omkring hvad det kunne være?//
(R25) Ja... når jeg svarer at det er opgaverne så er det... så vil jeg hellere have en arbejdsplads hvor opgaverne er interessante... og så stillingen den er for... den er for mig underordnet... jeg behøver ikke være direktør... stillingsbetegnelsen er for mig ligegyldig... så længe opgaverne er til stede... det er i hvert fald det for mit vedkomne der er det ultimative... hellere opgaverne end stillingsbetegnelsen... kan du følge mig?//
(F) Ja//
(R25) Jeg ville være ked af hvis stillingsbetegnelsen... så det man egentlig opfatter ved den stillingsbetegnelse så har du kun ti procent af de opgaverne man... så omfatter det... det er den anden vej rundt... det er opgaverne der er det... interessante//
(F) Ja og jeg kommer til at tænke på den der vinkel på det her, hvor omdømme betyder noget for nogle... altså hvor det at ens stilling er populær for andre man kan sige... betyder det noget for dig?//
(R25) Det er stadigvæk jobindholdet... nu bare for at tage virksomheder som Novo Nordisk eller Lego... som der er rigtig mange mennesker der gerne vil være ansatte der... ja det vil jeg da sådan egentlig også gerne men hvis det indebar at jeg kun skulle lave ti procent af de opgaver som jeg ellers gerne ville så er det for mig underordnet... så er det mere virksomheden og den type opgaver der ligger i virksomheden snarere end det er brandet.. Novo Nordisk.. Mærsk... brandet//

(F) Det der er interessant for dig når du kigger på et job... hvad er det så der fanger dit øje?... for at forstå dig helt korrekt... her tænker jeg på om det er virksomhedens navn eller er det indholdet i stillingsbeskrivelsen?//
(R25) Det er stillingsbeskrivelsen...//
(F) Her bevæger vi os også over i placeringen af arbejdspladsen fordi du skriver er villig til at bruge femogfyrre minutter på den daglige transport... hvordan kommer det til udtryk i den måde som du vælger arbejdsplads ud fra? grunden til at jeg spørger er at forstå hvor mobil villig du er//
(R25) Jeg tror faktisk hvis jeg skal være hudløs ærlig at jeg måske nok var villig til at køre en time hver vej... nu er jeg i den situation at jeg rent faktisk er blevet ledig så jeg er ledig i øjeblikket... nu skal jeg så skynde mig at sige at i lørdags faldt det i hak så jeg har fået et nyt job og alt det der... men det har jo... den her ledighedsperiode har jo gjort at jeg har skullet søge nogle stillinger og det har været sådan du ved... med en... inden for en times kørsel... jeg bor i Esbjerg og Olie og Gas branchen... som jeg kommer fra... som jeg kender ud og ind... har ikke særlige gunstige vilkår i øjeblikket... men jeg hvis jeg var villig til for eksempel at flytte over i trekantsområdet... Kolding, Vejle... Fredericia området... så er der faktisk rigtig mange stillinger at søge og det har været inden for den her... min acceptable køreafstand.. fordi der er motorvej og det er nemt... og har gjort at der har været for mig rigtig mange stillinger... fordi skulle jeg blive i Olie/Gas branchen som jeg har været i i syvogtyve år... så... havde jeg ikke fået et job endnu...//
(F) Okay... jeg kommer til at tænke på to ting... den ene er tænker du at det er branchebestemt... at det i din branche er muligt for dig at have et job inden for en times kørsel? grunden til at jeg spørger er fordi at jeg tænker der kunne være en praktisk årsag til din mobile villighed fordi virksomhederne for din branche er placeret hvor de nu en gang er//

(R25) Nej det har ikke... nej fordi... hvis det var branchebestemt så skulle jeg holde mig til Olie og Gas og ved du hvad... der er stort set intet olie og gas udover Esbjerg... så det er ikke det der har bestemt...nej det har mere været det her med... ja ved du hvad... hvis du skal være på arbejde syv eller otte timer om dagen og du har en time i hver ende... jamen så går dagen altså også... jeg har også... jeg vil gerne løbe og jeg vil gerne spille golf og jeg vil en hel masse... der skal også være noget fritid//
(F) Så det jeg hører dig sige er at der noget omkring det her liv uden for arbejdet der også er med i vurderingen af//
(R25) Bestemt bestemt... jeg tror at vi alle har... altså ja... der er selvfølgelig nogen der vier sit liv til arbejdet men jeg tror på at den der sunde fordeling der... det gør at det er menneskeligt//
(F) Ja... grunden til at jeg spørger er for at få belyst hvor villig du er til at bruge længere tid på transport i kraft af dit stillingsniveau//
(R25) Ja... når du siger sådan så er jeg også nødt til at uddybe... jeg har jo også... det er jo selvfølgelig... det har også været sådan at den type stilling som jeg er gået efter ... altså jeg har været leder i atten år og... på en eller anden form... det kan være direkte personaleledelse... det kan også være ledelse inden for et bestemt område... den del er jeg ikke villig til at slippe... hvis jeg skulle... det er det jeg siger... hvis jeg stadig skal have de interessante opgaver... med noget ledelses... hvad det hedder... hvor der er noget ledelse i... så skal jeg også være villig til at flytte mig efter det... jeg er bare kommet dertil hvor jeg siger... at for mig handler det ikke nødvendigvis om at det er en branche... olie og gas... men det er måske mere noget personale... projektledelse jeg leder efter... og så kan det jo være lige meget om jeg er i Fredericia hos et handelsfirma... hvis nu stillingen er Suply Chain Management eller indkøbschef eller den var afdelingschef//
(F) Det jeg hører dig sige er at der er nogle emner... hvis man kan sige det sådan... så svinger niveauerne ud forskellig... altså det er forskelligt hvilke ting du vurderer er det vigtigste for sammensætningen af arbejdsliv og privatliv...//

(R25) Så opsummerer jeg lige... stillingsbetegnelsen... opgaverne og så det at jeg får en stilling hvor der er en eller anden ledelsesniveau... derfor har jeg været nødt til at udvide min horisont i forhold til Esbjerg og der har jeg været nødt til at sige okay inden for en times kørsel der kan jeg rent faktisk få den type stilling//
(F) Okay... så vil jeg spørge dig hvilken transportform du foretrækker når du skal til og fra job? jeg spørger fordi jeg gerne vil vide hvordan du bevæger dig fra a til b//
(R25) Hvis man nu skal til Kolding der... så er der jo tog... men nu har jeg bil så den vil jeg foretrække at køre i...//
(F) Vil du så sætte nogle ord på hvad transporten giver dig?//
(R25) Hvad den giver mig?//
(F) Ja undskyld... for nogle så er transporttiden en mulighed for at slappe af og for andre så synes de at transporten er spild af tid... hvad tænker du om det?//
(R25) Ja det kan jeg af gode grunde ikke rigtig svare dig på fordi jeg netop ikke har prøvet det her med at arbejde deroppe... jeg har for nogle år siden arbejdet i Christianssand oppe i Norge... jeg kørte fra Esbjerg og helt op til Hirtshals... tog færgen over... så arbejdede jeg fire dage... havde en lille lejlighed i Christianssand og så kørte jeg... den der transporttid den tog syv timer... og det skete så igen torsdag aften... det er død tid...det er spild... men det var jo bare det der var nødvendigt og jeg kunne forestille mig at... lad os nu antage at jeg havde fået job i Kolding, Vejle, Fredericia... at jeg ville komme til andet end at det var spildtid... ja... nødvendig...men spildtid...//
(F) Det er jo en interessant arbejdsform... det her med at bo fire dage tæt på jobbet... synes du at det var effektivt for dig? //
(R25) Ja... bortset fra at jeg skulle bruge syv timer i hver ende så... det rigtig fint... jeg befandt mig godt i Norge og jeg havde min egen lille lejlighed med to kilometer til arbejde og jeg arbejdede så ti tolv timer om dagen... det gjorde jo så også at jeg kunne nøjes med

at arbejde mandag morgen til torsdag klokken fire... der havde jeg ligesom mine timer...og det fungerede skide godt//
(F) Ja... ville du gerne gøre det igen?//
(25) Ja men så skulle jeg bare have noget for de syv timer i hver ende for det var... faktisk derfor at jeg stoppede... det var fordi vi ikke kunne blive enige om ikke at jeg kunne... ja... jeg lagde lidt op til en kompensation for transporttiden... men det var et Norsk selskab så de sagde... det kan ikke køre rundt... altså det er nogle år siden... så de sagde hvorfor skal vi give dig løn for.... eller kørepenge eller et eller andet//
(F) Okay... det er interessant... der er to ting jeg kommer til at tænke på og det ene er det her med om du oplever en forskel på det danske arbejdsmarked og andre landes arbejdsmarked... er der forskel på indstillingen til kompensation?//
(R25) Altså... da jeg var i Norge der... vi er tilbage fra totusindogtolv til totusindogfjorten... igen i en olie og gas industri... vind... det hele det boomede alt kunne lade sig gøre...stort set alt kunne lade sig gøre og på daværende tidspunkt der var man i hvert fald villig til... fra norsk arbejdsgivers side at kompensere i en eller anden form... det var jo sindssygt hvad der var af lønninger på det tidspunkt... jeg har flere bekendte som fløj fra Esbjerg om morgenen klokken syv mandag morgen og et eller andet sted... de fik jo en fyrstelig løn for det... så på daværende tidspunkt var der i hvert fald en villighed til at... fra det norske selskab//
(F) Jeg hører dig sige at der også er noget omkring den samtidsmæssige og den samfundsmæssige udvikling i forhold til hvad man kan opleve af virksomhedernes villighed til kompensation?//
(R25) Ja...//
(F) Ja... i forhold til hvis vi bliver ved begrebet kompensation... tænker du så at din villighed også hænger sammen med virksomhedens kompensation?... her tænker jeg på løn, personalegoder etc...øger det din villighed til at bruge længere tid på transport?//
(R25) Ja... helt klart...helt klart...//

(F) Hvad kunne det være der ville give mening for dig ud over betalt transport?//
(R25) Jamen altså det konkrete eksempel jeg fik jo en lejlighed sat til rådighed som virksomheden betalte og i det der halvandet år jeg var i Norge... der var jeg jo... i Christianssand en del af tiden og der sad jeg og udearbejdet... nu håber jeg ikke at det bliver for teknisk.. det var en bare man var i... det var fordi vi skulle starte en Offshore base op i Holland og det havde jeg erfaring i og der sad jeg og lavede manualen først... hvad der skulle ske for at starte basen op herunder økonomi og personale og alt muligt... og da manualen var på plads i maj totusindogtretten der tog jeg den under armen og så tog jeg til Holland og fandt nogle mennesker som kunne hjælpe mig med de ting som jeg havde beskrevet og så var jeg i Holland... og... da jeg var i Holland der kørte jeg hver uge hjem... til Holland og hjem igen når det blev weekend... og sjovt nok... det fik jeg penge for... fik jeg stillet lejlighed til rådighed... jeg vil sige at jeg aldrig har tjent så mange penge som gjorde på det tidspunkt... jeg kunne ikke engang nå at bruge min løn... jeg kunne ikke nå at bruge kørepengene... det var det... og så er det jo klar så bliver det jo rigtig rigtig interessant... besvarede jeg dit spørgsmål?//
(F) Ja...//
(R25) Der var jo både kørsel og så tror jeg dælme også at jeg fik noget kompensation for at være udstationeret og... det var super...//
(F) Ja... og det er et godt eksempel på hvad det er der gør dig villig til at flytte dig eller bruge lang tid på transport... grunden til at jeg spørger er jo også fordi det siger noget om hvad du er villig til at gøre for en virksomhed i forhold til hvad du bliver kompenseret for...det er interessant at se på hvad der gør dig villig til at bruge den ekstra tid...//
(R25) Jeg... udover det så ved jeg ikke rigtig hvad det skulle være... fordi den virksomhed som jeg... den norske virksomhed som jeg var ansat i... både på kontor i Christianshavn som sagt også i Holland... Vi havde jo... tretten sytten goder... frokostordninger og tilskud til det ene og det andet... sundhedsforsikring og... ja jeg kan ikke komme tanke om hvad jeg ellers kunne tænke mig at bede om...//

(F) Okay... når vi nu er inde på det her med balanceringen af privatliv og arbejdsliv... vil du så fortælle mig lidt om de tanker du har gjort dig om sammensætningen mellem arbejdsliv og privatliv? jeg spørger for at få en forståelse af hvordan du skaber balance i mellem arbejdslivet og privatlivet//
(R25) Ja... jeg tror du er nødt til at stille spørgsmålet... hvad tænker du på?//
(R25) Nej jeg tror gerne at jeg vil prøve... at jeg finder det selvfølgelig utrolig vigtigt at der er en balance mellem arbejdsliv og privatliv... fritidsliv... nu tager vi lige udgangspunkt i kørselstiden ud over arbejdstiden... for mig ville det være dræbende at bruge tre fire timer udover arbejdstid... det ville være dræbende... og det hænger igen sammen med det der med at jeg er sådan rimelig aktiv menneske... så jeg... og... faktisk så har jeg også en familie som jeg gerne vil se... men... hvis det betød at jeg var hjemme hver eneste dag klokken... et sted mellem klokken seks og syv og jeg først der skulle til at løbe... være sammen med min familie... spise og så i øvrigt gå så tidligt i seng at jeg så skulle være klar til at køre klokken seks næste dag... så ville jeg tænke at livet er andet end mit arbejde... så det er vigtigt for mig at der er en balance og så kan du sige det der med... jamen du har familieliv og du har alligevel været i Norge hvor du har været væk fire dage i ugen... men ja... men da jeg var i Norge jamen jeg kunne jo sagtens... du har jo kun dig selv... om jeg havde fri klokken seks om aftenen så kunne det jo være lige meget om jeg klokken halv syv begyndte... sådan fungerer det bare ikke i familielivet... der er trods alt nogle... typisk det der med at vi spiser et eller andet sted i mellem klokken atten og atten tredive.. eller hvad det nu kan være... men der kunne jeg sagtens dyrke... ja... motion og alt det her... til gengæld fik jeg jo sådan en dag ikke familien at se før fredag... med familien...//
(F) Ja... så nu du siger det her hører jeg dig sige at der måske også er mulighed for at komprimere tiden i forhold til... sit arbejdsliv og måske nogle egeninteresser og så komprimere tiden sammen med familie og familieinteresser eller hvad det nu kunne være den tid man ikke er på arbejde?//

(R25) Det du spørger om det er at... eller... kunne høre det er at... hvis man kan få nogle jobs som måske hedder fire dage i ugen men flere timer om dagen... det er ok fordi så får du også de her tre dage med familie... det kan jeg kun... ja jeg har intet imod at være udstationeret... altså at arbejde så mange timer... men jeg vil bare have noget fritid i den anden ende også...//
(F) Oplever du at der er en fordel ved at når man er afsted så er man ligesom omstillet på det her med at jeg er på arbejde og når så man har fri så kan man stadig være i det her arbejdsmode?//
(R25) Helt sikkert helt sikkert... når du rejser så er du indstillet på jamen så er det i udgangspunktet det det handler om og så er du villig til at tage nogle flere timer og så må du proppe din motion ind der mellem... hvad kan man sige guleroden eller gevinsten er at du i den anden ende har noget mere tid hvor du kan lægge arbejdet fuldstændig væk...//
(F) Foretrækker du det... den måde at kunne skelne imellem de to ting på?//
(R25) Ja... så tror jeg faktisk helst at jeg vil det her med en arbejdsplan eller arbejdsuge med for eksempel fire dage og så lidt flere timer... for så at... men hvis det... ja... helt ideelt... når jeg siger helt ideelt... så er det også noget med at lønnen følger med... så man også bliver kompenseret for at være væk fra familien//
(F) Tænker du at du bliver en bedre arbejdstager?//
(R25) Du tænker på om arbejdsgiveren om de vil finde det ideelt?//
(F) Jeg tænker om du selv synes du kan give noget mere ved den her form?//
(R25) Det... det har jeg svært ved at svare på... jeg tror ikke at man kan få et entydigt svar... det tror jeg er lidt om hvad det er for en virksomhed... en produktionsvirksomhed som skal køre syv dage i ugen... der vil det være... måske være svært... at lave sådan en ordning... mens andre typer virksomheder kan... det kan jo sådan set være lige meget vi har syvogtredive timer der skal bruges på en uge hvis arbejdstager er villig til at arbejde lørdag søndag tirsdag onsdag... jeg tror det er branchebestemt...virksomhedsbestemt...//

(F) Ja det hører jeg dig også sige... jeg kommer til at tænke på det her med at... er der noget omkring den her omstilling... om du når du er i det her arbejdsmode er bedre til at præstere fordi du hele tiden er i arbejdet... du har tanken om at du bruger de fire dage på at arbejde... og om det er sværere at omstille sig mellem privatliv og arbejdsliv når du har det i dagligdagen?//
(R25) Så tror jeg faktisk... jeg tror man er mere dedikeret og jeg tror man er mere fokuseret når det er sådan at man arbejder... nu tager vi den igen... fire dage i ugen... ti eller tolv timer... det tror jeg faktisk... altså nu har jeg ikke... jeg kan godt forestille mig... jeg har selv haft små børn... nu er de ikke så små mere... men den kører jo hele tiden... der er nogen der skal hentes... der skal hentes... der skal alt muligt... der tror jeg rent faktisk at arbejdsgiver... der hvor man kan tilbyde det... måske får lidt mere ud af arbejdstager... der er fokus på arbejdet...//
(F) Så det jeg også hører dig sige er at du godt kan genkende det her med at skulle omstille sig når du kommer hjem fra arbejde og omvendt?//
(R25) Ja men... det er jo ikke i så stor en grad mere... det var værre da jeg havde små børn... hvor de også skulle til fodbold... og de skulle hentes i børnehave og alt det der...//
(F) Okay... synes du at det er attraktivt for dig at virksomheden er åben overfor at man selv styrer sin arbejdstid?//

(R25) Jeg skal forstå dig... om jeg synes at fleksibilitet på en arbejdsplads er attraktivt... ja selvfølgelig synes jeg det... jeg har aldrig været på en arbejdsplads hvor ikke det var okay at gå til tandlægen eller hvis man havde et møde med banken at det ikke kunne lade sig gøre i sin arbejdstid... tandlægen har i øvrigt også lukket når virksomhederne har... men lad nu den ligge... det kaldes ganske enkelt frihed under ansvar i min verden... fordi så har jeg bar lagt timerne på et andet tidspunkt... hvor du siger jamen jeg har en aftale i dag klokken tre jeg kommer klokken syv i stedet for klokken otte og så går jeg klokken tre og jeg har aldrig været på en arbejdsplads der ikke var villig til at sige ved du hvad det finder du bare selv ud af... det handler selvfølgelig også om disciplin og hvordan man gerne vil være arbejdsmæssigt... men jeg har aldrig oplevet det som... jeg ville blive skide sur hvis ikke den fleksibilitet var til stede... netop fordi jeg går altså ikke op i... hvis vi har travlt så har vi travlt og selvom min arbejdstid ophører klokken seksten så kan det sgu godt være at det er klokken syttentredive jeg går i to tre dage... men så vil jeg jo bare tage dem igen en anden gang... hvis man kan administrere at tage lidt fra den ene og den anden side... så er den fleksibilitet til stede og det er vigtigt for mig... alt har jo lukket læge tandlæge hvis det er sådan at jeg skal gøre det efter arbejde... bortset fra torsdag men der er der en milliard mennesker der skal til læge og så får du ikke en tid altså...//
(F) ja... oplever du også at det kan være svært at administrere frihed under ansvar... her tænker jeg på samarbejdet mellem kollegaer..//
(R25) Det kan jeg faktisk kun i det omfang at man ikke kan administrere det... og jeg vil gerne sige... jeg har været i mange forskellige positioner og jeg har også haft det som jeg nævnte indledningsvis at jeg har haft det ultimative personaleansvar og vi må bare erkende at nogen kan og nogle kan ikke og dem der ikke kan jamen så har det været... så har jeg holdt øje med hvor lang tid... det er aldrig kommet ud til den store diskussion... men der er mennesker der gerne vil tage men ikke give... og så er der jo rigtig mange der godt kan finde ud af det...det er kun hvis ikke man kan administrere frihed under ansvar... så kan man ikke se.... hvis man har den gode moralske etiske indstilling til sit arbejde så skal det nok udligne sig selv hen over tid... om man lige skulle gå den dag lidt før... hvis jeg kigger lidt i den anden ende... men det er meget personbestemt...//

(F) Ja... hvordan identificerer du dig med arbejdspladsens geografiske placering? het tænker jeg på om byen hvori virksomheden er placeret betyder noget for din forestilling om dig selv//
(R25) Ja... det er et faktum at... der er jo rigtig mange mennesker der gerne vil studere og arbejde i en større by... større byer der kan tilbyde noget mere... der kan tilbyde nogle flere aktiviteter og vi ser det uanset om det er København eller om det er Århus... nu har vi haft diskussionen for en måned siden omkring udflytning... du kan jo selv se hvor mange der ikke ønsker at flytte med... og det kan... det er selvfølgelig ikke byen... men hvis man har et bagland en her familie der er i Københavnsområde og har man har en mand eller kone som også har et arbejde børnene er godt integreret i... så er det sgu ikke så nemt bare at flytte med når det så er sagt så tror jeg også og nu bor jeg i Esbjerg og der er jo rigtig rigtig mange fordomme omkring Esbjerg og de fleste der har de her fordomme om at det lugter af fisk og alt det her... de har jo aldrig været her... og rigtig mange som trods alt kommer her til er blevet positivt overrasket over hvad vi egentlig kan tilbyde... det er ikke københavn det er ikke Århus nej... men så er der jo noget natur som er helt fantastisk... og sådan tror jeg rent faktisk ovre fra... nu tager vi lige Københavnsområdet at der er en hulens masse fordomme om at lige så snart du kører uden for Valby bakker så bliver det hele dystert og mørkt og alt det... det er altså ikke tilfældet... jeg tror faktisk at vi er lige så glade og lykkelige herovre... men jeg kunne da godt tænke mig at jeg kunne gå til lige så mange koncerter som I kan... //
(F) Ja det leder mig videre til det næste spørgsmål... hvad er dine tanker omkring om at arbejde i provinsen eller Storkøbenhavn?//
(R25) Altså jeg skal ikke arbejde i København... //
(F) Vil du fortælle mig hvorfor du ikke vil arbejde i København? //
(R25) Jeg tror faktisk at det er... det kan sgu godt lyde lidt pjattet men jeg tror at det er lidt med den her debat omkring hvor forfærdeligt det skulle være at arbejde ude i provinsen... jeg har ikke lyst til at bo i København... jeg synes det er fedt at tage en weekend eller... I

københavn... men jeg har ikke lyst til at arbejde i København... for så havde jeg jo søgt... når jeg har min gang i Olie og gas branchen så havde jeg søgt hos for eksempel Dong//
(F) Tænker du så at der er en forskel på arbejdskulturen i forhold til om det er en virksomhed det ligger i Storkøbenhavn eller om det er en virksomhed der ligger i provinsen?//
(R25) Ja men igen... nu tror jeg det er mig der bliver underlagt nogle fordomme... jeg har det sådan lidt... opfattelsen af at... at arbejdsgiver... at vi jyder producerer lidt mere end man gør... jeg tænker sådan rent håndværkermæssigt der har man altid sagt at københavnske virksomheder udtaler sig om at de gerne vil have jyske håndværkere fordi der altså bare er noget mere arbejdsmoral... du ved...//
(F) Jeg vil gerne spørge ind til det her for også at få belyst hvad er det for nogle tanker og oplevelser som du bygger dine til- og fravalg på... så vil jeg lige spørge om hvad din arbejdsplads geografiske placering betyder for dig når du taler med venner og bekendte om det?//
(R25) De fleste venner og bekendte har jeg i det her område så nej... men det skal ikke... når du nu lige siger det så skal det ikke være nogen hemmelighed at hvis man nu lige møder en person som... som kommer uden for min geografiske placering... altså Esbjerg... altså i tredive kilometers omkreds... hvis man siger at man arbejder i Esbjerg eller bor i Esbjerg... så er det næsten altid efterfulgt af en sætning med har du nogensinde været der inden du begynder at udtale dig... det er igen det her med som jeg har forklaret dig før... der er en masse fordomme... og så... jeg plejer altid at tage den der i opløbet "så inden du udtaler dig har du så nogensinde været i Esbjerg"... "nej det har jeg faktisk ikke".. så siger jeg "jamen det er bare fordi vi er underlagt nogle fordomme"... men for mine venner og bekendte er det jo lige meget for de er typisk i det her område//
(F) Ja... jeg vil spørge dig om du oplever det mere prestigefyldt at arbejde i Storkøbenhavn frem for provinsen? her mener jeg prestige, som i at det skulle være mere beundringsværdigt at arbejde i Storkøbenhavn//

(R25) Nej... det ville være dumt at svare ja til det... det er jo klart der er jo store virksomheder og der er jo nogle muligheder når det er store virksomheder som jo gerne placere sig rundt i de store byer ellers skal der være en helt speciel årsag til at det kan blive... men der er jo mange internationale virksomheder... i... rundt i storbyerne i forhold til provinsen og det kan jeg da godt se at den type job drager... drager jo nogen... men jeg har ikke... nogen intentioner om at skulle arbejde ja... en eller anden... det har jeg ikke...//
(F) Ja og grunden til at jeg spørger er igen fordi jeg tror at det vægter for nogen og jeg vil gerne vide om det vægter for dig...//
(R25) Jo men stillingsindholdet gør at... man jo kun kan søge i sådan nogle større virksomheder som placere sig omkring storbyer... det er der ingen tvivl om og så er der også nogen hvis ambitionsniveau gør at dygtige mennesker som... hvis de skal videre i karrieren så skal de jo søge den type virksomheder hvor man virkelig kan... //
(F) Ja... vil du fortælle mig lidt om hvad der bestemmer dine forventninger til en arbejdsplads?//

(R25) Ja... når du nu ser bort fra... at en virksomhed jo selvfølgelig skal opføre sig ordentligt... det skal jeg også som arbejdstager... men det skal arbejdsgiver jo altså om... for mig handler det om at når du opfører dig ordentligt så er det det der med at de der lovkyndige ting omkring en arbejdsplads... en ansættelseskontrakt... alle sådan nogle ting... selvfølgelig overholder de det... og så er det jo klart at når alle de ting som skal være på plads også er på plads... så handler det jo også lidt om hvordan man som arbejdsgiver eller arbejdsplads hvad kan du tilbyde... hvad kan du tilbyde af pensionsordning... hvad kan du tilbyde af sundhedsforsikring... hvad kan du tilbyde af tilskud... frokostordninger og tilskud til... massage og psykolog... jo flere af de der ting der kan komme på jo mere attraktiv er en arbejdsplads men i bund og grund så handler det om... at man opfører sig ordentligt på arbejdet... og ja... så er vi måske også lidt tilbage til den der med fleksibilitet... så når jeg kommer og siger at jeg skal deltage i en begravelse... så er det ikke sådan noget der er nogen der skal begynde at læse dødsannoncer for at se om vedkommende er død... så er det fandme fordi at jeg skal deltage i begravelsen og det kan godt være at det er ude i et tredje led men det har jeg vurderet at jeg skal i respekt for de efterladte og alt det her... men jeg skulle nok give det tilbage på et andet tidspunkt... hvis den fleksibilitet og hvad kan man sige... overskud er til stede så... er jeg bare på vej ud af en tangent?//
(F) Nej det er så fint... det er kun godt at få nogle ord med så det ikke er mig der skal trække nogle meninger ud af det du siger, men at du selv får sagt det... og det jeg spørger ind til er jo hvad det er for nogle forventninger der bestemmer dine forventninger...//
(R25) Jo men der er jo ingen krav om at man skal tilbyde eller krav til... eller lovpligtig regel om at man skal tilbyde frokostordning men det... er da klart at hvis de gør det... jamen det er da med til at gøre virksomheden mere attraktiv... det er da sådan noget hvor man siger jamen fedt så skal jeg ikke stå med min røvsyge madpakke... og så jo flere der kan komme på af sådan noget jo mere attraktivt bliver det...//
(F) Hvad kan en virksomhed gøre for at den bliver så attraktiv at du bliver mere villig til at bruge længere tid på transport eller helt at flytte for den?//

(R25) Så er vi jo tilbage til det vi lige har talt om... jo mere man kan tilbyde i form af løn i form af interessante arbejdsopgaver... tilskud til det ene det andet... jo mere du kan tilbyde af sådan nogle ting jo mere villig er du også til at bevæge dig... det her blev lidt en gentagelse af hvad vi har snakket om...//
(F) Ja... som sagt så stiller jeg måske spørgsmålet igen og det er også noget med at der er en mulighed for at hvis jeg spørger konkret så kan det give et mere nuanceret svar... så er vi tilbage igen til noget vi også har berørt men hvordan oplever du at en virksomheds geografiske placering har betydning for det brand?//
(R25) Jeg tror der er mange virksomheder som er nødt til at placere sig geografisk i forhold til arbejdstager... igen der er nogen virksomheder som ikke... sådan nødvendigvis er nødt til at være placeret i storbyer både for at kunne tiltrække arbejdskraft som... er højt nok uddannet... men at arbejdstager også har nogle tilbud i fritiden... ja... men så har vi jo noget der hedder Lego lige tæt på... det er jo bare et tilfælde at det ligger i Billund... jeg tror at Lego klarer sig rigtig rigtig godt... nu har Novo hvad...afhængig af typen af virksomhed der tror jeg at virksomheden skal... skal gøre sig nogle tanker om hvor man skal placere sig og var det det spørgsmålet gik på det kan jeg faktisk ikke engang huske//
(F) Jo det gik på virksomhedernes geografiske placering og den betydning det har for deres brand og deres brand er jo også for at tiltrække arbejdskraft så derfor er også interessant hvad du tænker omkring deres placering//
(R25) Det er så den etablering... så er der Lego som ligger i Billund og... det tror jeg ikke de har de store problemer med at tiltrække arbejdskraft... så der har... der har brandet ingen betydning... men det er fordi det er blevet så brandet at de nu en gang... kan du følge mig... Lego er den succeshistorie som Lego er så tænker alle "uh der vil jeg gerne ansættes"... hvis du kommer ude fra som en international virksomhed og skal placere dig i Danmark så tror jeg... afhængig af typen af virksomhed at der skal gøres nogle overvejelser om hvorvidt at det skal være omkring en storby eller hvorvidt medarbejderne kan bo ude på heden... hvad er det for en arbejdskraft virksomheden vil have... du får sgu ikke IT systemudviklere til at være oppe på den Jyske hede... ikke i så stort et omfang som i Københavnsområde //

(F) Det jeg hører dig sige er at det er branchebestemt?//
(R25) Ja ja... fordi nu nævner jeg sådan noget som IT virksomheden...//
(F) Jeg er nået igennem alle mine spørgsmål... har du nogle tanker her på falderebet omkring mobilitet som du tænker at vi ikke har været omkring?//
(R25) Nej jeg synes jo egentlig at vi har været vidt omkring.. så nej... hvis der er noget så skriver jeg til dig...//
(F) Ja tak det må du meget gerne.//
(F) Ellers vil jeg sige tak for din tid og informere om hvad der skal ske fremadrettet//
(R25) Må deltagere i det her så gerne få opgaven når den er afsluttet?//
(F) Ja jeg vil gerne vende tilbage til dig når det hele er afsluttet... og så vil jeg spørge dig hvad du synes om at blive interviewet af mig?//
(R25) Jeg synes det er meget positivt du er meget velforberedt og du er god til at uddybe dine spørgsmål hvis der er har været nogen gange hvor jeg lige skulle have det uddybet og du virker engageret og det vægter alt for mig//
(F) Tak og endnu en gang tak for din tid//

Bilag 6

Transskribering af interview med respondent 53, refereres til som (R53)
(F) Indledende rammesætning, baggrunden for interviewet, fortrolighed og anonymitet, strukturen for interviewet, åbenhed og spørgsmål, informationer om respondenter, har du nogle spørgsmål?//
(R53) Nej du kører bare//
(F) Perfekt... vil du starte med at fortælle mig om det højeste ledelsesansvar du har siddet med? du har skrevet direktion, Salg og Drift//
(R53) Ja det er det højeste jeg har siddet med... jeg sidder i direktionen her i (virksomhed)//
(F) Ja okay... så skriver du i spørgeskemaundersøgelsen at de forhold der er vigtigst for dig på en arbejdsplads det er virksomheden virksomhedens bundresultat og om jeg skal referer direkte til direktøren... kan jeg få dig til at sætte nogle flere ord på hvorfor det er de forhold der er vigtige for dig?//

(R53) Ja... altså det er sådan at... nu har jeg siddet i nogle forskellige stillinger hvor jeg ikke har referat til direktørerne og det betyder at man skal igennem nogle mellemledere for at få nogle af sine synspunkter... eller nogle af sine tiltag igennem... og det er altid sådan at uanset hvordan du vender og drejer det.. hvis du selv brænder for et eller andet og gerne vil have det ud... og op... så kommer det ikke altid så forfærdelig langt videre eller i hvert fald får man den opfattelse og det kan være utrolig frustrerende og derfor vil jeg sige at igennem min tid at hver gang jeg har referat til den administrerende direktør så har mit job været langt lettere... så det er sådan lidt notorisk... bundlinjen jeg har arbejdet i en virksomhed med dårlige resultater .. og det betød at det meste af ens stilling går ud på at tilpasse reducere eller begrænse... det giver også sig selv at hvis man har nogle strategier og nogle ønsker og nogle visioner så får man dem ikke så let igennem hvis det er at bundresultatet er dårligt... der er også uroen som der jo typisk også er i en virksomhed med manglende resultater... der er også utrolig store udsving... nu er det ikke fordi at det gør mig forfærdelig meget med forandringer men... men som udgangspunkt så generer det bare ikke positiv energi... og hvad var det sidste...

(F) Ja det var virksomheden, virksomhedens bundlinje og hvem du skal referer til ... så når du siger virksomheden...//
(R53) Ja der er nogle ting... nogle virksomheder som jeg ikke vil arbejde for... jeg vil simpelthen ikke bryde mig om at arbejde i telebranchen... der er ikke noget der tænder mig i den... med virksomheden mener jeg nok mere at... jeg vil heller ikke være så glad i en virksomhed med tre ansatte... så hvad... noget som rent praktisk hvilket antal ansatte hvilken branche og...//
(F) Tænker du også sådan noget som kultur og visioner og...//
(R53) Ja altså der er bare steder med... altså der kan være familieejede virksomheder som fungerer rigtig godt fordi det er familieejet og så kan der være familieejede virksomheder hvor kulturen bare er gennemsyret af en sur leder som bare synes at vi andre er mere i vejen end vi er til gavn... det er selvfølgelig også noget man... det er hele pakken om man så må sige//
(F) Ja... nu du siger det her med hele pakken må jeg så spørge hvad du gør for at finde ud af hvad virksomheden står for?//

(R53) Altså når jeg... nu har jeg stået i en situation i september måned hvor jeg søgte nyt arbejde og... når jeg ... jeg valgte for det første at jeg helst ville et sted hen som jeg selv søger og det er lidt usædvanligt normalt der vil folk gerne bruge deres kontakter... jeg har det sådan lidt anderledes... jeg vil gerne ind til det med åbent syn... og der lavede jeg altså jeg lavede utrolig stor research på virksomheden før jeg overhoved søgte og det gjorde så at jeg søgte alt i alt måske... ni job... i en situation... nej tolv kom jeg vel op på alt i alt... og hvad hedder det... ud af... altså... normalt ville man i min situation nok have søgt halvtreds... men jeg valgte simpelthen at gå i dybden med tolv og det var kun dem jeg søgte og det vil sige at jeg havde tjekket ud hvem jeg gad at regere til meget vigtigt og også tjekket bund resultatet ud og jeg har også tjekket deres strategiplan ud og man kan finde rigtig rigtig meget på nettet i dag så det er super godt og så havde jeg lavet noget research på trustpilot og facebook om virksomheden og om personerne... så jeg havde faktisk en ret stor kendskab til dem inden jeg overhoved søgte jobbet og når man laver alt det arbejde og så overhoved ikke kom ind til en samtale det oplevede jeg også...//

(F) Ja men man kan jo sige at det jo er den rigtige metode i forhold til rekruttering at det jo ikke kun handler om om virksomheden vil ansætte dig men at det jo er selv selektering i forhold til om du passer ind i virksomheden//
(R53) Præcis præcis//
(F) Ja det næste spørgsmål handler om mobilitet som hænger sammen med... grunden til at jeg spørger om de det her er for at få belyst hvad det er for nogle ting der er vigtige for dig i forhold til hvor langt du vil flytte dig... så det næste spørgsmål handler omkring mobilitet og ikke kun omkring flytning fra a til b men også om hvad det er for nogle ting der er vigtige for dig... derfor vil jeg spørge om du vil sætte nogle ord på den ideelle placering af din arbejdsplads i forhold til din bopæl eller det der er vigtigt for dig at være tæt på?//

(R53) Det ideelle ville selvfølgelig være hvis det lå inden for 10 kilometer i forhold til hvor jeg bor fordi så vil jeg cykle og få noget glæde ud af det og sådan noget der... så altså det ideelle ville være det... men eftersom at jeg har alle de andre krav som vægter meget meget højere så... jeg vil sige jeg skeler slet ikke til hvor virksomheden ligger... for den sags skyld kunne den ligge i Middelfart... jeg har kigget på en virksomheden i middelfart som jeg syntes virkede interessant men... og nu bor jeg selv i Køge så det ville være en rute på et par hundrede kilometer... måske knap og nap men alligevel ikke... og det ville ikke røre mig... så ville jeg tilpasse min hverdag efter det måske leje en lille lejlighed der ovre//
(F) Det jeg hører er at du er ret fleksibel//
(R53) Jeg tror jeg er hundrede procent fleksibel... jeg ville måske synes at der var lidt langt til Skagen men jeg ville vælge at indrette mit liv efter det..//
(F) Så bliver jeg jo interesseret i at vide hvad det er der der gør at du bliver villig til at bruge så meget tid på transport?//

(R53) Jamen altså jeg er kvinde og hvis du gerne vil have en rigtig lederstilling som kvinde... så skal du enten være uhyggelig heldig eller også så skal du være villig til simpelthen at gå på kompromis med rigtig mange ting i dit liv og det er min oplevelse og det lyder nærmest racistisk... men faktum er at der er faktisk ikke ret mange kvinder i min position... nu da jeg søgte det her job havde de syv eller otte ind til samtale hvoraf jeg var den eneste kvinde... for eksempel... og normalt ville det være en negativ... men det var det så ikke her det var meget heldigt... men de havde ikke noget synspunkt på om man var mand eller kvinde og det er sjældent... jeg oplever utrolig meget... i de virksomheder hvor jeg har været... de store virksomheder jeg har været der er det typisk at kvinder skal arbejde mere og bedre.. have mere at byde på være mere aggressive for at få den lederstilling i forhold til hvad en mand skal han kan bare læne sig tilbage og være en fed fyr og det er tilstrækkeligt... så for at sige det som jeg mener det er at hvis hvis man vil noget som kvinde jamen så bliver man simpelthen nødt til at gå på kompromis med mega mange ting i sit liv//

(F) Så er det rigtigt når jeg foreslår at jeg hører en grad af diskrimination?//

(R53)Jeg oplever i hvert fald at det er vanskeligere for os... jeg ved ikke... fordi jeg tror at jeg vil være barsk hvis jeg kalder det diskrimination og jeg har også.. flere synspunkter på det... fordi alt det her med kvoteordningen er jeg stærkt imod fordi det vil betyde at når jeg nu har tilkæmpet mig den her stilling i direktionen så vil det være "når ja men hun fik også bare stillingen på grund af kvoten" så den har jeg det enormt tykt og slemt med så den er jeg helt imod men når det er sagt så forstår jeg godt incitamentet til fordi faktum er at der er måske ikke en bevidst diskrimination men det er bare sådan at man spejler sig i... det man.. også får ind og det vil jo sige at når det er en mand der sidder på øverste post jamen så er det måske også mænd man kigger på... måske også at der findes nogle rent praktiske tanker nu er jeg gudskelov tooghalvtreds år men dengang jeg var femogtredive og fyrre år der tror jeg også at der var nogen der havde besværet med de andres koner når vi skulle ud på nogle arrangementer der så var en kvinde med... det oplever jeg ikke så meget nu men jeg tror også at det spillede ind på det tidspunkt og det var jo der hvor jeg skulle have den gode erfaring for at jeg kunne søge de her lederstillinger så jeg tror der er rigtig mange ting der spiller ind... jeg tror at diskrimination er et... et hårdt ord.. men jeg tror der foregår en ubevidst form for selektering//

(F) Ja grunden til at jeg kom til at tænke på ordet diskrimination var fordi du sagde det her med at de helst ville have mænd og det lyder jo næsten som om at det er blevet sagt//
(R53) Altså det tør de jo ikke i dag... og jeg heller ikke de ville turde det over for sådan en som mig fordi de ville vide at jeg ville gå videre med det... men så jeg har aldrig hørt ordet sagt på den måde... men hvis jeg har spurgt til når der er folk omkring og der er blevet forfremmet og jeg ikke er blevet forfremmet når der er blevet spurgt til... altså jeg har behov for nogle reelle tilbagemeldinger som jeg kan rette på for at gøre at jeg bliver valgt næste gang... så får jeg aldrig et klart svar og det har aldrig været noget med hverken kompetencer personlighed eller det man videre... eller resultater eller noget andet.. det har ikke... altså ikke en gang personlighed... så det har simpelthen... jamen det var bare marginaler der gjorde det... så er den sidste forskel bare at jeg ikke er en mand//
(F) Jeg hører dig også fortælle at du... du vil jo så gerne det her type job... det her jobindhold at du faktisk er villig til at gå på kompromis med mange ting... som du også selv siger det at det kræver der er noget man lægger på hylden//

(R53) Ja det er... altså... almindelig... det er både familielivet og det er jo klart at når jeg vælger at sige at for eksempel nu her tager jeg vel på en god dag en time at køre på arbejde og på en dårlig dag måske halvanden eller to timer og kører på arbejde og jeg skal også hjem på et tidspunkt og det betyder selvfølgelig noget for mit familieliv men det betyder da også noget for et... personlig du ved liv... jeg når ikke måske som andre kan nå... af fritidsinteresser og diverse og det har jeg simpelthen måtte skære fra for at kunne magte den stilling//
(F) Og det er... det er mere et spørgsmål men det er fordi at jobbet giver dig så meget at det er du villig til at prioritere?//
(R53) Ja altså jobindholdet... at jeg hver dag kører på arbejde og føler at jeg kan udrette noget og rent faktisk kan udrette noget og rent faktisk gør en forskel og også medvirker til... at lave både strategiske beslutninger og ting som har stor indflydelse på virksomhedens resultater og også de mennesker som arbejder i virksomheden det er så spændende for mig at ja... så... så laver jeg hellere en mindre vennekreds og færre private interesser//

(F) Ja okay... nu sagde du at du kørte så derfor... det næste spørgsmål er hvilken transportform du foretrækker at bruge? men jeg vil alligevel gerne spørge for det kunne jo være at du ville foretrække noget andet hvis det var muligt//
(R53) Hvis det var muligt så ville jeg cykle... altså jeg ville foretrække hvis jeg kunne cykle på arbejde fordi det ville give mig meget både at jeg kan få roen til at få nogle tanker på plads og sådan nogle ting der... så det ville jeg... jeg ville synes det var fedt at jeg kunne cykle på arbejde... det kan jeg ikke så derfor er næste det er så bil og det er på grund af friheden at jeg kan bestemme hvornår jeg kører og går så jeg ikke skal afvente den offentlige transport//
(F) Ja fordi det næste spørgsmål vil så være hvad du bruger transporttiden til? og det vil jeg gerne lige uddybe fordi her tænker jeg på at der i spørgeskemaundersøgelsen er flere der har beskrevet transporttiden som spildtid eller dødtid og nogle har helt i den anden boldgade sagt at det er et frirum og en mulighed for at få clearet tankerne... egentid er der også nogen der har sagt... og du skriver i spørgeskemaundersøgelsen at hvis man boede tættere på arbejdet så ville man have mere fritid... hvad er transporten for dig?//

(R53) Jamen altså transporten er en nødvendig unde og eftersom at den er der så kan man lige så godt vælge at få noget positivt ud af den fordi hvis jeg hver dag brugte i hvert fald to timer på landevejen... jeg bruger langt mere fordi jeg også har afdelinger i Jylland som jeg varetager... eftersom at det er et nødvendigt unde så har jeg valgt at høre lydbøger så får jeg min trang til at læse både fagligt og fiktion... det får jeg dækket... så bruger jeg den til telefonsamtaler... rigtig mange medarbejdere... og så bruger jeg den også til at tænke... det betyder at når jeg kommer hjem fra arbejde så er jeg også færdig med arbejde... så det er ikke sådan at... hvad kan man sige... jeg bruger ikke rigtig meget tid på at spekulerer på det for jeg har gjort mig de tanker og de planer for planer for dagen efter//
(F) Okay... jeg tænker lidt... fordi noget af det som jeg også synes at have vist sig har været det her med... der er flere der beskriver den her omstilling fra privatliv til arbejdsliv og fra arbejdsliv til privatliv... er den ligesom er der lige meget på hvilken måde man transportere sig frem og tilbage til job og privaten... så skal man ligesom lægge det hele væk igen.... oplever du det også sådan?//

(R53) Ja fuldstændig ja... altså jeg opfatter... jeg oplever rigtig mange mennesker.. især mennesker i høje stillinger som jeg selv har... så oplever jeg ofte at det ikke... altså sådan... at de ikke... du ved kan ikke sætte... de kan ikke lægge telefonen fra sig... eller de har også computeren tændt hele tiden... jeg erkender blankt at jeg godt kan finde på at besvare mails i løbet af aftenen hvis der er noget jeg mangler og tiden ellers også er til det... at det passer med at min mand ser fodbold som jeg ikke gider at se... der kan jeg godt finde på at tage den frem men som udgangspunkt mener jeg at det er enormt vigtigt at når jeg er hjemme så er jeg hjemme... fordi hvis nu... altså jeg arbejder ikke tres timer om ugen.. overhoved ikke... jeg er slet ikke i nærheden af det... men hvis jeg har arbejdet fra lad os sige fra otte til sytten og plus et par timers transport hvor jeg har brugt tiden på en eller anden form for arbejde... så skal jeg kunne være færdig fordi ellers gør jeg simpelthen arbejdsdagen for lang... så derfor der er det vigtigt for mig når jeg har weekend så kan jeg godt finde på nu har jeg to timers arbejde jeg skal lave og så laver jeg de to timer og så slukker jeg.. jeg er ikke på hele tiden... det er der mange andre der er men det er jeg bestemt ikke//

(F) Okay fordi noget af det jeg også tænker er... at der har vist sig en tendens i besvarelserne omkring balancen mellem arbejdsliv og privatliv... det er der jo ikke nogen entydig slutning på hvordan... det er jo meget populært det her work-life-balance.. hvordan man ligesom indretter sig og det her med selv at kunne styre fleksibiliteten med a være på arbejde og være hjemme og kunne kombinerer de to ting.. derfor er det næste spørgsmål om du vil fortælle mig lidt mere om de tanker du har gjort dig omkring sammensætningen mellem privatliv og arbejdsliv? du har været lidt inde på det//

(R53) Ja... men altså... jeg tror bare at... altså jeg tror bare at folk... altså jeg tror der er en misforståethed omkring det at man er vigtig... man er så vigtig at man ikke kan lægge telefonen fra sig et øjeblik... jeg sad i går i lufthavnen og ventede i seks timer på at komme videre fra Ålborg fordi jeg var sneet inde sammen med en masse andre og jeg lagde mærke til hvor mange der... var utrolig vigtige omkring telefonen og også altså... deres arbejdsliv... vi var nogle stykker som sad og arbejde på vores computer et par timer og bagefter læste vi avis eller blade og hyggede os bare på andre måder... og der var tydeligt nogen som var irritable og jeg tænkte jamen i ødelægger det selv... klokken halv ti hvor vi stadig ikke var med flyveren sad de stadig og snakkede med kollegaer og ringede dem op... forstyrrede nogle kollegaer omkring nogle arbejdsopgaver... det gør jeg ikke selv... jeg synes det er enormt vigtigt at man respekterer folks fritid og jeg respekterer min egen tid meget... men.. det kan man sige det har jo pudsigt ikke noget med det at køre i bil at gøre--- det at jeg har langt på arbejde er ikke .... det er ikke sådan at jeg så siger at så har jeg en tres timers arbejdsuge fordi så jeg har jeg to timers transporttid... det er mit valg... så... så det er ... men altså jeg synes bare at det er vigtigt at man forstår det... altså det er vigtigt for mig... så når jeg går ud og spiller golf en lørdag så tænker jeg ikke arbejde overhoved//

(F) Nej for mit næste spørgsmål går også på hvordan en potentiel arbejdsplads kan kompensere for deres geografiske placering og her siger du jo at det ikke er virksomhedens sagt i gåseøjne problem at du vælger at bruge den transporttid som du gør?//
(R53) Nej absolut ikke... det er mit problem hvor jeg har bosat mig jeg har selv valgt at søge et arbejde... de har ikke tvunget mig ind i det og jeg skal ikke kompenseres for at så må jeg gå tidligere hjem fordi jeg har en lang køretur sket ikke... de har ret til nøjagtig den samme indsats som hvis jeg boede lige ved siden af//
(F) Præcis så du tænker heller... grunden til at jeg spørger er også for at belyse hvad man som virksomhed kan slå sig på eller tilbyde for potentielt at få de rette kandidater til jobbet//

(R53) Hjemmearbejdsdage... altså når... hvis jeg ikke har nogen specifikke vigtige møder jeg skal stille op til... det er derfor jeg er god til Skype for eksempel det er hvis jeg kan se at det er snevejr det bliver en tung dag eller jeg i mit morgenbad kan høre at der er sket nogen uheld på Køgebugt motorvejen eller et eller andet hvor jeg kan hører... jamen så vælger jeg at tage en hjemmearbejdsdag og så deltager jeg via møder som jeg skal deltage i via skype eller også kontakter jeg folk via skype.. jeg kan godt lide at se folk så derfor bruger jeg det sådan//
(F) jeg får lyst til at spørge ind til det her med hjemmearbejde fordi nogen vil måske kritiserer den fleksibilitet som du beskriver fordi argumentet modsatrettet kan være at hvis alle medarbejdere møder ind så det passer i deres kalender og ikke er til stede på kontoret inden for en bestemt tidsramme og eventuelt bruger fleksibiliteten til at lave andre ting i arbejdstiden... så argumenterer nogen at det kan være svært at sikre at der bliver produceret noget arbejde og at det er effektivt nok... hvad tænker du om det?//

(R53) jamen altså to ting tænker jeg... fordi for det første bruger jeg det selv og eftersom at jeg har en interesse i mit arbejde så vil... altså der er ikke nogen forskel på en arbejdsdag hjemme bortset fra at jeg ikke bliver forstyrret så meget som jeg gør her på kontoret hvor jeg sidder nu... så for mit eget synspunkt kan jeg ikke se nogen forskel... jeg har... halvfems procent af mine medarbejdere har det på samme måde... og halvfems procent af mine medarbejdere vil jeg sige jamen det er fint hvis de samtidig kan sætte en maskinfuld tøj over jamen be my guest så er det helt i orden med mig... men der er ... det er rigtigt der er er måske fem eller ti procent der har svært ved at administrere den tid og synes at hjemmearbejde er lig med en ekstra fridag og samme person har det også med at de er syge to dage i måneden fast... men jeg lægger ikke... hvis jeg ville indrette regler på min arbejdsplads efter det så ville jeg sætte baren efter den laveste fællesnævner og det ville jeg synes var fuldstændig forkert så derfor vælger jeg at sige jamen hvis de kan få det til at fungere på den måde... og netop jamen så skal de bare være med på Skypemøder så jeg kan se deres ansigter og sådan noget der og så ville det være et spørgsmål om at dem der har det vanskeligt med at administrere det der ville jeg tage det med dem personligt... så nej synes at hjemmearbejdsdage er noget der er godt... men igen så er der medarbejdere som ikke forstår... som ender med at sidde en situation hvor de bliver stressede fordi de lige pludselig ikke kan skelne imellem hvornår det er fritid og hvornår det er arbejde når de først oplever deres hjem bliver en arbejdsplads så der er en faldgrubbe der på den måde så det skal man bare være opmærksom på som arbejdsgiver...///

(F) Det er også det jeg tænker... at der altid vil være nogen som ikke kan håndtere det og det er så dem man spotter og tager sig af som leder... før sagde du også det her med at du var villig til at have en ordning... med for eksempel at bo fire dage... at bo tættere på arbejdspladsen i en række dage for så bagefter at køre helt hjem... er det rigtigt forstået?//
(R53) Ja det ville jeg være villig til... hvis der var det rigtige arbejde så ville jeg være villig til at sige jamen så flytter jeg over i en eller anden lille lejlighed og så ville jeg køre hjem når det ikke krævede at jeg var på kontoret//
(F) Okay har du haft sådan en ordning?//
(R53) Nej det har jeg ikke... men jeg har overvejet det et par gange når jeg har søgt arbejde... men arbejdsgiverne har været mere... altså... enten ikke haft gode erfaringer med det eller også har de været lidt mere tvivlende på om det var en langtidsholdbar mulighed så det er ikke lykkedes om at få nogen overbevist om at det kan lade sig gøre... det kan også godt være at det ikke kan det skal jeg ikke kunne vurdere men jeg ville være villig til at... altså eftersom at jeg ikke har prøvet det så kan jeg ikke sige//

(F) Nej nej grunden til at jeg spørger er også bare fordi at jeg har oplevet at nogen har arbejdet på den måde og at nogle endda ønsker det og ser det som en ideel ordning//
(R53) Ja det kan jeg godt forstå... jeg kan sagtens forestille mig at det kan fungere... men jeg har ikke selv prøvet det så jeg ved det ikke men jeg vil tro det//
(F) Ja... så kommer vi over til noget omkring det her med placering af arbejdspladsen og jeg har lidt været inde på det i spørgeskemaundersøgelsen hvor jeg spurgte ind til hvilken betydning byers popularitet har på arbejdspladserne og der siger du at du grundlæggende er enig men at det ikke er altafgørende og derfor vil jeg gerne spørge dig hvordan du identificerer dig med din arbejdsplads placering?//

(R53) Altså jeg vil sige det på den måde at jeg har arbejdet i Ringsted på et tidspunkt i (virksomhed) og det var... var... fandme kedelig altså... det er et eller andet både med stedet og det er også muligheden for... nu er det ikke fordi det gør jeg måske ikke rigtig mere men bare muligheden for at man kan gå ud for at drikke en kop kaffe eller en øl med folk efter arbejdstid hvis der findes noget i nærområdet... det er nok noget med... altså det klientel... eller de... det ved jeg ikke.. de kollegaer man har... hvad er det for en type mennesker.... jeg oplever store forskelle på om man arbejder sammen med Ringstedborgere som... jamen som skal være hjemme fra arbejde klokken seksten og du ved det er bare sådan lidt mere... du ved det er ligesom om at der er et andet syn på karrieren... frem for inde på Østerbro hvor jeg arbejder nu hvor folk arbejder til klokken fem seks syv om aftenen uden problemer og de er er også meget mere fleksible i deres måde at arbejde på så det er bestemt ikke altafgørende og det vil heller ikke være sådan at jeg vil fravælge et job i Slagelse eller hvorhen det kunne være... men jeg synes... jeg blev glad da jeg kom tilbage til østerbro... det var ligesom om ej hvor dejligt... det er bare man går lige ud om sommeren går man en tur//

(F) Så jeg hører både at du siger noget omkring mindset fra kollegerne//
(R) Ja i (virksomhed) der sad ingen til halv fem... det passer ikke... men det er sådan groft sagt at man arbejdede fra otte til seksten og så går man hjem... her jamen her der kan du jo komme og være alene klokken otte om morgenen fordi der er ingen der men til gengæld så sidder de der alle sammen klokken syv otte om aftenen hvis det er det der er behov for så jo der et andet mind set... der er en større integritet for hvad man tænker om hvornår man skal være på arbejde//
(F) Så sagde du også at sådan har du det ikke mere... regerede du til at du engang har haft behov for at der var mere liv omkring arbejdspladsen? //

(R53) Ja altså du ved... nu siger jeg fredagsbal det lyder som om at nu skal vi drikke... det var ikke på den måde men det der sociale liv der var fredag eftermiddag hvor man enten gik ud eller sad og fik en kop et eller andet det synes jeg var meget vigtigt... der må jeg indrømme... det er ikke så vigtigt for mig... der... men jeg synes da at det er hyggeligt... nu vil jeg... men jeg kan også godt lide... for at gå i en anden boldgade... nu har vi løbeklub for eksempel... det kunne vi heller ikke få i Ringsted fordi folk de kunne ikke komme før klokken otte og ikke gå senere end klokken seksten det har vi ikke problemer med... her holder vi gladeligt ved//
(F) Okay så her hører jeg også mere det handler om det sociale aspekt?//
(R53) Ja præcis... altså den der fornemmelse af at man man er del af helheden også selvom det er efter jobbet//
(F) Vi har berørt det næste men jeg vil alligevel lige spørge hvad dine tanker er omkring om du arbejde i storkøbenhavn eller om du arbejder i provinsen?//

(R53) Jamen der er forskel... der virker i hvert fald som om at der er en stor procentdel af borgerne i storkøbenhavn er mere indstillet på fleksible arbejdstider og sådan noget i forhold til hvad de er i provinsen... så det... altså det er det jeg tror... det gode ord du valgte for lidt side var mind set... mind-set'et er bare et andet men igen det ville ikke være noget... det ville ikke være en faktor hvis jeg søgte et arbejde i dag//
(F) Nej... nu ved jeg ikke om det er lidt søgt at spørge om men jeg kan ikke lade være med at tænke.. bare fordi jeg synes det er interessant... men kunne man forestiller sig at de der er mere villige til at bruge længere tid på transport at de også har et andet mind set fordi jeg er villig til at give så meget af mig selv.. kunne man forestille sig det?//
(R53) Altså i bund og grund ja... ser jeg på de veninder jeg har... hvis jeg bare ser helt nærmiljø mæssigt så er de fem kilometer derfra arbejdet så er de ikke villige til at fatte sig mere... de er heller ikke karrierekvinder... hvis jeg bare lige umiddelbart ser det så jo... selvom der altid er undtagelsen frem for reglen så vil jeg tror at det er rigtigt//

(F) ja det er også derfor jeg siger at det er lidt søgt for mig at spørge om... at vi to taler om det fordi hvad ved vi egentlig om det... det var bare en spændende tanke synes jeg... men oplever du at det er prestigefyldt at arbejde i storkøbenhavn frem for provinsen?//
(R53) Nej jeg tror oftere det handler om virksomheder også i provinsen... vi kan godt have en virksomhed som Novo Nordisk som også findes i ... hvad ved jeg Kalundborg... der vil det stadig være prestigefyldt at arbejde for Novo Nordisk uanset hvor det ligger henne... men jeg tror nok... SDU findes også i slagelse jeg tror nok der er mere prestige i CBS... så jeg tror man bliver måske reddet lidt... også som os der vil arbejde i nogle virksomheder som er meget kendte på den måde... jamen når jeg siger at jeg arbejder i (virksomhed) på Østerbro så tror jeg måske nok at jeg bliver reddet lidt af "når på Østerbro" hvis jeg sagde at jeg arbejde på (virksomhed) i Slagelse så ville der være lidt mindre... sexet eller.. altså sådan //

(F) Ja og det er jo derfor jeg synes det er interessant fordi jeg tænker... nu tager vi et tænkt eksempel... hvis nu man var revisor ville det være mere attraktivt enten at arbejde i en virksomhed med et stærkt kendt brand eller hvis man skulle arbejde i en mindre virksomhed som ikke havde et så udbredt brand men som lå for eksempel Slagelse så ville man synes at det var... de to ting påvirkede hinanden...//
(R53) Jeg er fuldstændig enig//
(F) altså hvor hvis man så kan sige som du siger... det kan godt være at jeg arbejde i Kalundborg men det er jo Novo Nordisk... det der med at de to ting kan have indflydelse på hinanden//
(R53) Det tror jeg bestemt... du har tabt hvis du arbejder i en advokatvirksomhed i Slagelse frem for en advokat der bor inde på Esplanaden//
(F) Jeg hørte dig også berører det i forhold til hvad det betyder for dig... hvad din arbejdsplads geografiske placering betyder for dig når du taler med venner og bekendte?//

(R53) Ja men det... altså... det ved jeg ikke... det er bare... det ved jeg ikke... det er lidt fancy'er at du har en arbejdsplads der ligger et sted hvor det er attraktivt... det er bare sådan lidt... nu har jeg arbejdet i (virksomhed) det lå inde i parken og hver gang jeg arbejder inde i parken så "eeej" så var det ligesom i stedet for når jeg sagde jeg arbejde i (virksomhed) hvor det bare var "når" agtigt.. så jo jo men i virkeligheden betyder det et eller andet jeg ville da også synes det var fint hvis jeg arbejdede et eller andet sted inde på rådhuspladsen hvis det var man talte med venner eller sidder ved et middagsselskab med fremmede mennesker//
(F) Vil du så fortælle mig lidt mere om hvad det er der bestemmer dine forventninger til en arbejdsplads? her tænker jeg på tiltrækning og fastholdelse//

(R53) Jamen det er... hvis det skulle være... det er arbejdsopgaven... det er om man har en afvekslende hverdag... jeg kan for eksempel godt lide.. det har jeg også gået efter at jeg ikke skal møde det samme sted hver dag... jeg synes det er kedeligt at være på det samme kontor fem dage i ugen med den samme kantine og bla bla bla... så der har jeg det rigtig rigtig godt hvis det er jeg har en afvekslende hverdag bare i form af at jeg skal flytte mig... så kan det godt være at jeg laver de samme opgaver men... i Esbjerg som jeg gør på Østerbro men det er stadig et spørgsmål om at jeg se nogen andre menneske tog nogen andre steder... men altså det er i bund og grund et spørgsmål om hvor stor en beslutningsret har jeg... hvor meget indflydelse har jeg//
(F) Når du siger det så tænker jeg på... du fortalte lidt om det i starten fordi.. er det fordi du er blevet begrænset i at tage beslutninger at det vægter for dig?//

(R53) Ja altså... imens man arbejder sig op til det niveau som jeg nu har hvor jeg referer direkte til den administrerende direktør der var der rigtig mange begrænsninger og der var også... der var til dels også... jeg har også mødt en del dårlige ledere som ikke har haft fokus som jeg synes at man skal have fokus som leder... og det er da også træls at se på en gang imellem... at man oplever nogle inkompetente mennesker som man rent faktisk skal få overbevist om at de skal gøre noget som man synes er godt for virksomheden... så alt i alt vil jeg sige at det er indflydelse... der gør sig mest gældende for at jeg er rigtig rigtig glad... at jeg hver dag går på arbejde og tænker at det er jeg glad for//
(F) Ja... okay... vi har også berørt det her lidt.. men jeg spørger alligevel hvad en virksomhed kan gøre for at du bliver mere villig til at bruge længere tid på transport eller flytte dig permanent... fordi du skriver også i spørgeskemaundersøgelsen at du faktisk er villig til at flytte for det helt rigtige jobindhold?//

(R53) Ja altså.... altså det jeg vil... flytte til Hongkong hvis jeg fik et tilbud eller et arbejde som var spændende nok jeg ville endda flytte til Saudi Arabien... det absolut mest nederen sted for mig at være fordi det er så mandsdomineret... jeg ville flytte hvor som helst hen hvis jeg oplevede at jeg fik et arbejde som hver dag gør mig glad... man bruger rigtig mange timer på at arbejde og det ville jeg også gøre hvis jeg arbejdede et klassisk sted som kassedame... og så er det bare uendeligt meget sjovere hvis man føler sig udfordret som menneske hver evig eneste dag og det er både som person at man føler sig udfordret føler sig værdsat og at man føler man gør en forskel... men også på det rent faglige at man har nogle opgaver som... som man rykker på... som man altså... som kan flytte sig på//
(F) Ja... okay... nu er vi ved at være ved vejs ende... så jeg vil spørge hvordan en arbejdsplads geografiske placering har betydning for dets brand?//

(R53) Det har faktisk betydning... altså jeg føler... altså jeg prøvede det hvor vi flyttede fra... Albertslund Brøndby agtigt fra (virksomhed) hvor vi flyttede den virksomhed ned til Ringsted og selvom vi flyttede fra nogle gamle lokaler sådan lidt bedagede til en helt ny bygning... lækker bygning i Ringsted så følte jeg lidt at brandet blev... altså (virksomhed)... det blev sådan lidt synonym med bonderøve... og det havde det ikke været dengang vi boede inde i Storkøbenhavn... så jeg følte faktisk... og så kan man sige... det er også sådan lidt en butik for yderområder... der var det den der at det blev bare dobbelt bekræftet så lå de der og var sådan og så lå vi i Ringsted og noget af den snakkede endda med en accent... så det blev sådan lidt at man... brandet blev en lille smule mere bondsk ved at bo dernede..//
(F) Det er jo interessant fordi du var i det... du kunne simpelthen mærke og se forandringen der fulgte med?//
(R53) Jo det var svært at gøre os selv hippe... altså vi måtte jo lave hele Superbedst brandet om til Meny for at give det lidt og det var jo ikke kun pga af beliggenheden det var mange ting men det var en del af den... det er mere svært hvis du bor i ringsted og det er mindre svært at bo i København//

(F) Men jeg tænker at det vel er positivt at køre mod ringsted på motorvejen frem for i den anden bane hvor alle holder i kø... men jeg hører dig at det handler om en følelse af at være en del af en virksomhed i en mindre by?//
(R53) Det gør der... der er bare en mental forskel... et eller andet betyder det... der med ikke være sagt... jeg synes bestemt at det ville være federe hvis de lagde en masse virksomheder ud i yderområder men faktum er bare at der sker også noget den anden vej rundt//
(F) Afrunder med at fortælle respondenten hvad hovedpointerne i samtalen er, hvad der videre skal ske i opgaven og spørger respondenten om hans oplevelse af at blive interviewet af mig//
(R53) Det har været hyggeligt...jeg håber at jeg lige hører hvad din karakter bliver... det har været super godt du har været super forberedt//

Bilag 7

Transskribering af interview med respondent 57, refereres til som (R57)
(F) Indledende rammesætning, baggrunden for interviewet, fortrolighed og anonymitet, strukturen for interviewet, åbenhed og spørgsmål, informationer om respondenter, har du nogle spørgsmål?//
(R57) Næh det tror jeg ikke... jeg tror bare at det er et spørgsmål om at komme i gang//
(F) Ja så gør vi det... først vil jeg lige starte med at spørge om du vil fortælle mig lidt mere uddybende om det højeste ledelsesansvar du har siddet med? for at få et større indblik i hvad din baggrund er//
(R57) Altså det højeste ledelsesansvar jeg har siddet med det er nok afdelingsleder... som der står i spørgeskemaundersøgelsen... det hed egentlig også supply chain manager... det er efterhånden også en der kører rundt på truck ude på lageret så jeg tror at det der er meget dækkende//
(F) Ja så man kan sige at du har siddet med en stor del af paletten som afdelingsleder?//

(R57) Ja som afdelingsleder der havde jeg jo ansvaret for både... indkøb og planlægning og også produktion og lager... og det var jo måske det der supply chain manager sneg sig ind//
(F) Ja det er også derfor at jeg spørger fordi da jeg skulle afdække hvad det vil sige at være leder så blev jeg jo fanget lidt fordi der er mange forskellige stillingsbeskrivelser... så har du i spørgeskemaundersøgelsen besvaret et spørgsmål omkring hvad det er for nogle forhold der er attraktive for dig ved en arbejdsplads og der har du skrevet jobindhold... vil du sætte nogle ord på hvorfor det er de forhold der er vigtige for dig?//
(R57) Jamen... hvis vi lige tager specifikt det her med jobindhold så er det vigtigt for mig... at jeg kan stå op om morgenen og tage afsted til noget jeg kan lide at lave... noget jeg synes der er spændende... noget jeg synes er udfordrende... noget som i det hele tager holder mig skarp... det gør ikke noget at der også er hvor man skal finde ny viden og sådan nogen ting og derfor er jobindhold vigtig fordi så er det nemmere at komme op om morgenen//
(F) Ja så jeg hører dig også sige... du siger noget med udvikling.. det må gerne være noget hvor du flytter noget?//

(R57) Ja det er jobindhold... et spændende jobindhold det er ikke noget hvor jeg står op og gør det samme hver dag... det er noget hvor der er noget afveksling og noget udfordring i de opgaver der skal løses//
(F) Ja... vil du sætte nogle ord på hvad det er for nogle tanker du har gjort dig omkring din arbejdsplads i forhold til den måde du vælger job på... du har skrevet at du er villig til at bruge to timer pågå den samlede daglige transport//
(R57) Jamen altså for mig betyder det ikke så meget hvor arbejdspladsen den ligger... altså for mig betyder det bare at... at... jeg skal kunne komme frem og tilbage og når jeg skriver at det ikke gør noget at der er en time hver vej så er det fordi at sådan er det nu og det betyder ikke noget for mig at der er det om det ligger inde midt i en storby eller om det ligger ude i en lille landsby et eller andet sted... det er for så vidt ligegyldigt bortset fra at jeg synes at det er pissehamrende irriterende at køre inde i storbyen om morgenen og om eftermiddagen... men det vil jeg ikke vælge arbejdsplads efter... og sige at jamen hvis det ligge rinde mit i Århus så vil jeg ikke have jobbet.. sådan er det ikke. så er det jo en del af... nej ... ja //
(F) Nu siger du to timer sådan er det nu... men kunne det godt være længere tid en to timer for dig?//

(R) Det kunne det godt men så er vi lidt tilbage til om... hvad er jobindholdet... fordi jeg gider ikke og køre... køre langt og bruge meget tid hver vej for at udføre et kedeligt job... det er det ikke værd så så der skal være noget... jeg vil gerne give noge ti form af tid hvis jeg får noget tilbage i form af et spændende job...//
(F) Ja så det jeg også hører dig sige er det her med at jobindholdet kan opveje den distance eller den tid som du skal bruge på at komme til arbejde?//
(R57) Det kan det... det kan det sagtens... det kan det sagtens og man kan også sige at de vilkår der er på arbejdspladsen kan også opveje det hvis det feks er muligt at arbejde hjemmefra eller et eller andet... det var lige det jeg sådan lige kom i tanke om først//
(F) Så jeg hører dig også sige at der er noget omkring fleksibilitet... altså hvis du skal bruge lang tid på transport så er fleksibilitet fra virksomhedens side også en måde at imødekomme det på?//

(R57) Ja fra virksomhedens side... så er det da bestemt og det er... selvfølgelig nu,... jeg siger at jeg ikke vil nævne det men nu nævner jeg det og det her med at man selvfølgelig kan betale sig ud af alting men det er ikke det det handler om.. det handle rom hvad kan man ellers gøre for at man ikke skal betale for tingene og der er sådan noget som fleksibilitet... det er helt klart... hvis jeg fleksibel med at bevæge mig og virksomheden så til gengæld er fleksibel på nogle andre parametre som jeg synes er fede så kan det jo sagtens være god betaling for det//
(F) Ja jeg vil jo gerne vide hvad det er du synes at en virksomhed kan lave af tilbud eller rammer som medarbejderne synes er attraktive som ikke nødvendigvis handler om det tal der står på lønsedlen... mit næste spørgsmål går på hvilken transportform du foretrækker når du skal til og fra job?//
(R57) Så kører jeg i min egen bil...//
(F) Ja.. vil du sætte nogle ord på hvad transporten giver eller ikke giver dig?... her tænker jeg på at der er i spørgeskemaundersøgelsen er flere der har skrevet at transporttid kan være en tidsrøver eller en mulighed for at slappe af//

(R57) Jamen sådan... det tager jo selvfølgelig noget af min fritid... det er logisk nok... men omvendt så... selve transporten den giver mig jo det at jeg føler når jeg sidder i bilen om morgenen... så har jeg mulighed for at komme lidt igennem de tanker eller de ting som jeg skal bruge... er der nogen møder eller et eller andet hvor man kan sidde og tænke over bum bum hvordan griber man det an... har man sådan nogle sidste øjebliks tanke man lige kan komme i tanke om... og når jeg kører hjem jamen så... det her betyder jo selvfølgelig at jeg føler at jeg er godt forberedt på dagen når jeg møder... når jeg så kører hjem så har jeg det lidt den anden vej at... så spekulerer jeg lidt tingene igennem hvad er der sket og hvad har været godt og skidt og det betyder at når jeg så kommer hjem jamen så er jeg hjemme så er jeg jo hos familien og mine tanker.. er ikke på arbejdet fordi det har jeg sådan haft tid til at sidde og bearbejde lidt og sidde og surmule over når jeg kører hjem og så er det ovre når jeg kommer hjem//

(F) Ja så det jeg også hører dig sige er det her omkring omstilling... altså at omstille sig fra privatliv til arbejde og fra arbejde til privatliv... det hører jeg dig sige at man godt kan have brug for?//

(R57) Ja det kan man bestemt... og det tror jeg det... det er noget man lærer med tiden... og gøre det... men selvfølgelig nogle dage sidder jeg også bare og hører radio og gætter med i quizzen og alt det der og det er også vældig afstressende synes jeg... det er så et andet aspekt af det at sidde i bilen og jeg kan for øvrigt god slide at sidde jeg kan godt lide at køre//
(F) Nej så det synes du ikke der er noget dårligt ved?//
(R57) Næh det er der sådan set ikke//
(F) Du siger også det her med at du er blevet bedre til det? altså er det noget du bevidst har arbejdet med//

(R57) Ja jeg tror... nej det er ikke en bevidst proces jeg har sat i gang dengang jeg begyndte at køre langt fordi i starten der tænkte man måske... der er godt nok... alligevel et stykke at køre... men men... det vidste man jo inden man tog jobbet ikke også... og derfor kan det jo ikke komme bag på en og derfor blev det jo måske lidt bevidst at tænke over jamen hvad kan jeg nu gøre nu skal jeg sidde her en time så i stedet for at blive sur over det og blive sur på alle de andre som heller ikke kan køre bil så kan man måske lige så godt prøve en lidt mere positiv indstilling.... og det føler jeg så faktisk at.... det er lykkedes ret godt... så bevidst har det jo været men det var ikke bevidst inden jeg begyndte at køre.. det kom i takt med at nu sad jeg der i bilen...//
(F) Ja grunden til at jeg spurgte var også for at høre om du havde oplevet at det var vildt irriterende i starten og du så havde tænkt at nu blev du simpelthen nødt til at lære og håndtere det.... om det var sådan at du var kommet frem til det?//
(R57) Jo men det jo nok... det jo nok sådan et eller andet i den retning fordi man gider jo ikke sidde og være irriteret over noget man selv har sat sig i... en situation man selv har sat sig i... så er man irriteret når man kommer på arbejde og man er pisse irriteret når man kommer hjem og det er jo altså ikke meningen med tilværelsen//

(F) Nej... jeg tænker også på at du i spørgeskemaet skriver det her med at det er minimal spildtid hvis man bor tættere på sit arbejde og jeg synes at det her ord spildtid er interessant fordi det jo faktisk lyder som om at du får noget ud af din transporttid?//
(R57) Ja... jeg kan ikke lide huske det der spildtid var det et ord jeg selv opfandt?//
(F) Ja spørgsmålet gik på hvilke fordele du synes du var ved at bo tæt på en arbejdsplads og så har du skrevet at det er nemt at komme på arbejde minimal spildtid og motion hvis man kan cykle//

(R57) Ja nu kan jeg godt huske det... og det var jo... det der spildtid... der er det nok mere set i den der konteksten af at man har kort til arbejde... og så... så kan man komme hurtigt på arbejde og bruge tiden på arbejde i stedet for... man.. jeg ved ikke det der spildtid... hvis man har kort på arbejde så tror jeg at man vil opleve det at have langt på arbejde... når man taler med nogen der har langt på arbejde og skal synes noget om nogen der har langt på arbejde så vil man synes det er spildtid hvis man selv har kort på arbejde... fordi så holder man jo nok af det og selvfølgelig hvis man kan cykle og det er lige nede omkring hjørnet og alt det der så vil man jo nok synes at det er spildtid hvis man taler med nogen der har langt på arbejde hold da op bruger du hen her time jamen jeg bruger kun fem minutter... men jeg tror heller ikke... ja det er jo lidt en modsætning fordi vil jeg så sige at... at jeg mangler kvalitetstid fordi jeg har langt på arbejde nej sådan vil jeg nok heller ikke vende det... så det giver stadigvæk god mening for mig at tale om spildtid når jeg har kort på arbejde... når man så spekulerer på dem der kommer langt fra arbejde og så bruge det som spildtid... men jeg vil også sige at jeg er helt ok med at bruge tiden konstruktivt når det skal være... men jeg vil ikke sige at jeg går glip af kvalitetstid fordi jeg har kort på arbejde..//

(F) Nej okay... det er jo interessant fordi der er flere der har skrevet det her med spildtid og det er interessant fordi jeg har ikke brugt ordet, så det er interessant at der er så mange der bruger begrebet spildtid og samtidig er der flere der beskriver at de bruger transporttiden bevidst på arbejde eller på at koble fra for eksempel... der er også flere der taler om det her med at omstille sig//
(R57) Så kan det jo være at den tid man så... fra man kommer hjem og til at man er ude af det der arbejdstankesæt så kan det jo være spildtid... på en eller anden måde//
(F) Så du synes at det er ligemeget hvad du laver når du alligevel skal omstille dig fra arbejde til privatliv?
(R57) Ja lige nøjagtig//
(F) Ja vil du fortælle mig lidt om de tanker du har gjort dig omkring arbejdsliv og privatliv... nu vi er omkring det her med at finde en balance mellem de to//

(R57) Sammensætningen.... jamen nu... min... mit syn på det det afspejler jo selvfølgelig nok at jeg er midt i halvtredserne og så har jeg måske nogle andre behov for det ene og for det andet end en på tredive har så... jeg sætter jo pris på... at der også er tid til et godt familieliv... vi er selvfølgelig ikke så meget sammen med vores børn som vi var tidligere men vi har... at vi har tid til at være sammen... når... ja når vi har fri men måske mere specielt når vi har fri så er det i længere tid... weekender og helligdage... fordi i det daglige der sidder vi... der er vi jo sammen om aftenen... kan man sige... det er jo... det opfylder jo vores behov... vi har også.. vi har også tiden til at tage ud og besøge nogen hvis det er det vi vil om aftenen eller der kommer nogen på besøg men det er ikke sådan et vi har behov for at være sammen fra klokken tre om eftermiddagen... det er måske mere sådan vi gerne vil... have tid til at være sammen når der er lidt længere... man kan sige lidt mere frihed til det... og derfor kan det måske godt ske at vi også... vi tager det ikke så højtideligt det her.. som de her at der er en time før vi er hjemme... det er der.... men vi skal nok nå det vi skal nå alligevel.. men... det er selvfølgelig det har også noget at gøre med at min kone har haft arbejde på (virksomhed) og der har hun sommetider også arbejdet om aftenen og så kan man sige så er det jo heller ikke noget der forhindre mig i at sidde en time mere fra arbejde eller halvanden eller et eller andet.. så vi har det måske sådan alligevel lidt... lidt... ja lidt frit i forhold til at være hjemme og være på arbejde ... men det er ikke noget der som sådan ødelægger noget at have lidt længere arbejdsdage vi har ikke børnene der skal hentes og passes og bringes og gøres ved som vi havde tidligere//

(F) Nej apropos det så sagde du også det her med alderen... oplever du at det har udviklet sig for dig? at dine behov for at været på arbejde... sammensætningen mellem privatliv og arbejdsliv har udviklet sig?//
(R57) Ja det har det fordi jeg kan da huske.... jeg kender da også mange... som er meget yngre... som har... synes de har helvedes travlt på arbejdet men mange gange så er det fordi de har et eller andet bagkant... om eftermiddagen fordi de skal have hentet ungerne de skal ned og handle ind de skal hjem og lave aftensmad de skal dit og dat og dut og det ligger ikke så meget i arbejdet men der skal man skynde sig at blive færdig fordi der er noget andet man skal nå.. og det føler jeg ikke at vi har... den form for pres længere//
(F) Nej så det jeg hører dig sige er at der er en anden fleksibilitet når ikke at man har en bagkant?//
(R57) Ja det gør der... bestemt//
(F) Grunden til at jeg spørger er jo også fordi at det lidt populært sagt handler om work-life-balance og det er der jo ikke nogen endelig slutning på hvad er... det er noget der defineres af den enkelte hvad balancen skal være mellem arbejdsliv og privat og derfor er det interessant at høre hvad der er den optimale balance for dig//

(R57) Jeg synes også at mit behov for at arbejde hjemmefra er blevet mindre... fordi jeg kan gøre tingene færdig når jeg er på arbejde... så...//
(F) Hører jeg dig sige at du også synes at du er blevet mere effektiv?//
(R57) Jeg ved ikke om jeg er blevet mere effektiv men jeg er i hvert fald blevet mere... jeg bliver i højere grad færdig med tingene inden jeg tager hjem,.. der er ikke noget der skal jambes igennem og laves halvt og der er heller ikke noget jeg får dårlige nerver over at tænke på på vej hjem at nu blev jeg ikke lige færdig med det og jeg skal bruge det klokken otte i morgen og så er jeg nødt til at sidde hjemme om aftenen og arbejde for eksempel... jeg har tiden til at bruge en time ekstra uden at det går ud over nogen eller der er nogen der bliver lukket inde i børnehaven//
(F) Ja så du siger at du har mulighed for en anden fleksibilitet?//
(R57) Helt sikkert helt sikker//
(F) Ja... vi har lidt berørt det... hvordan en arbejdsplads kan kompensere for deres geografiske placering... du sagde før at det ikke behøvede at være lønsedlen men at det også kunne være andre ting og her foreslog du fleksibilitet fra virksomhedens side af?//

(R57) Jo jeg sagde det der med at kunne man nu for eksempel tage en arbejdsdag der hjemme så vil det jo... det kunne jo være rigtig fedt... jeg ved at der stadig er nogen arbejdsplads som synes at det må man ikke... og det forstår jeg simpelthen ikke fordi jeg ved også med mig selv at der er nogen ting jeg får nemmere for hånde hvis jeg får lov at sidde derhjemme og ikke bliver afbrudt af forskellige... alle mulige..//
(F) Ja så jeg hører dig sige at du kan opleve mange forstyrrelser på arbejdet... er det i kraft af din stilling?//

(R57) Ja nogen er der da... og nogen af dem kunne man måske godt... altså nogen af de ting der bliver spurgt om jamen hvis ikke man er der så løser de jo selv problemerne... så... ja... hvis man bare kunne spørge om det som virkelig var nødvendigt for at man kunne komme videre som man selv kunne tage en beslutning... men det har så også så noget at gøre med om man uddanner sine medarbejdere til at kunne arbejde selvstændigt eller til at kunne arbejde på en måde så de hjælper og støtter hinanden så de i højere grad bliver selvhjulpne i det daglige... det vil jo også være det kan jeg da mærke at det er en kæmpe hjælp for mig når medarbejderne kan hjælpe hinanden og ikke... det kan godt ske at de måske... en ting er om de fagligt har brug for at vide og spørge om et eller andet og det er en ting... men en anden ting er jo... at hvis de har behov for at spørge fordi de ikke selv tør at tage en beslutning fordi hvis nu det var en forkert beslutning om man så blev sur og gal og skælde ud og larm og ballade det kan en anden situation... men der kan man jo godt fremelske en kultur hvor "jamen det er sgu helt i orden at når I tager beslutningen så er det det der er besluttet" og var det en dum beslutning jamen så finder vi ud af at komme videre derfra... får man den kultur så hjælper det faktisk også medarbejderne med at blive færdige med flere ting i løbet af dagen... du ved når man skal omkring en hele tiden for at få besluttet så ved du godt så tager det jo tid og hun var der ikke lige og så lagde vi det til side... så det er jo også noget man på arbejdspladsen kan gøre det tåleligere at være der//

(F) Så du tænker at virksomheden godt kunne arbejde med selvledelse? altså medarbejdernes egen selvledelse//
(R57) Ja det kan man sagtens... men det er der desværre bare stadigvæk mange der ikke tør... men det er en anden sag//
(F) Ja men det er svært ikke at blive fanget af en tangent//
(R57) Jamen hvad kunne man ellers gøre som virksomhed for at kompensere udover på lønsiden og give en... give lov til at arbejde hjemmefra... ja... hvad kan man gøre... altså... jeg synes jo... min stil er jo at... at... at... jeg sætter ikke ret mange begrænsninger op for medarbejderne... og det... jeg synes i det hele taget at det der med at... at lade medarbejderne arbejde derudaf og med selvledelse og det der... det er sgu en stor kompensation for mange ting... at være et sted hvor man kan det... det betyder faktisk rigtig meget for mig... for en som har det modsatte synspunkt han ville jo ikke en gang cykle fem minutter for at komme sådan et sted hen... hele kulturen på arbejdspladsen det ved jeg ikke om man kan kalde en kompensation//
(F) Jo så det jeg hører dig sige er at det for dig handler om at have det godt og være glad for dit arbejde og det gør det op for din transporttid hvis det fungerer rigtig godt på arbejdspladsen?//
(R57) Jo lige nøjagtig//

(F) Det er jo... som du siger så er det individuelt... der mange forskellige ting som vægter højt for den enkelte og samme emne vægter ikke højt for andre//
(R57) Ja og det er derfor nu har jeg selv kørt lidt til arbejdet og når man så har været i Herning og har været inde omkring kontoret i Århus i løbet af dagen... at man så kan... jamen når man har været inde omkring kontoret i Århus... så holder du bare fri... fordi så er så er det meste af dagen nok ved at være gået og du skal ikke til at køre tilbage og så var det den dags arbejde... det er jo også noget... som har stor værdi... for nogen...//
(F) ja det synes jeg jo er interessant hvad det er der for den enkelte gør et godt arbejdsliv og hvad det er der gør at man bliver mere villig til at bruge længere tid på transporttiden eller til helt at flytte sig//
(R57) Ja og det er jo også det der med at man også bliver anerkendt på en eller anden måde fordi det der med at tilbyde medarbejderne et gode er jo også en måde at anerkende sine medarbejdere på... så det der med at man bliver anerkendt og taget seriøst og alvorligt det... det er sgu kompensation nok//
(F) Så jeg hører dig sige at det ikke er de her personalegoder der for dig opvejer transporttiden?//

(R57) Nej det er det ikke... de vil da være skide rare at have helt sikkert... men det er ikke noget jeg vælger arbejdsplads efter//
(F) Nej så det er ikke det de skal slå sig på hvis de vil have dig til at arbejde for sig?//
(R57) Nej det er det ikke... det er jobindholdet og kulturen i virksomheden//
(F) Vil de kunne trække det så langt at du kunne være interesseret i at bo nogle dage om ugen væk fra din bopæl? du skriver jo faktisk at du er villig til at flytte din bopæl for et andet job (i spørgeskemaundersøgelsen)//
(R57) Det... det vil jeg sagtens kunne... det vil jeg sagtens kunne.. det der med at så kunne overnatte... tæt på arbejdspladsen hvis der var rigtig langt... eller nogle dage om ugen eller nogle gange om ugen det vil godt kunne lade sig gøre//
(F) Ja og det vil være lige meget om du skulle flyve... altså det måtte gerne være i udlandet?//
(R57) Ja det er ligegyldigt...//
(F) Ja for du skriver jo også at du faktisk er villig til at flytte din bopæl til udlandet ((i spørgeskemaundersøgelsen))//

(R57) Ja det kunne da være spændende.... men det er igen det her med... det der med at lære noget og udvikle sig og have et spændende job og det må man jo da tage som forudsætning at det er hvis man ønsker at flytte udenlands... men det er jo også fordi at nu er vi jo kun (samlever) og jeg... så vi har jo mulighederne... det er der jo mange med børn der gør også... men jeg synes bare at det sådan lige umiddelbart er lidt lettere når vi bare er to voksne//
(F) Ja du tænker på at at børnene ikke skal rykkes ud af deres vante rammer?//
(R57) Nej der er ikke alt det der daginstitution og skoler og kan de nu falde til...//
(F) Ja så du ville ellers godt kunne flytte dit liv til udlandet?//
(R57) Ja ja//
(F) Ja... så er næste spørgsmål hvordan du identificerer dig med din arbejdsplads geografiske placering? og her der tænker jeg om du synes at den by hvori virksomheden lægger har en betydning for dig... det er lidt i forlængelse af det spørgsmål du har besvaret i spørgeskemaundersøgelsen omkring byers popularitets kan have en effekt på arbejdspladsen... der skriver du i din besvarelse at det ikke er byen der har en betydning men at det er jobindholdet der er vigtigt//

(R57) Ja altså det... det har jeg sgu ikke rigtig noget forhold til om det er en fed by eller en dårlig by eller... det har jeg sgu ikke... fordi hvad... nu bor jeg i Bjerringbro... det er en lille provinsby og jeg synes jo... hvad er en fed by? er det Århus eller København... jeg synes det er nogle skrækkelige steder at komme hen... men der er selvfølgelig et helt andet kulturliv sådan nogle steder... men... og det sætter jeg da selvfølgelig også pris på og så tager jeg måske derhen hvis jeg har behov og lyst til det... men omvendt så vil jeg også gerne... hvis jeg ikke føler at jeg har behov og lyst til det... kunne tage hjem og tage væk fra det... så... nej jeg identificerer mig sådan set ikke rigtig med byen//
(F) Grunden til at jeg også spørger er jo også fordi at der er lavet tidligere forskning omkring det her med byers popularitet men også fordi at jeg ud fra det så tænkte at det kunne have en betydning for nogen og jamen det er der jo nogen der synes og andre ikke//
(R57) Jeg kan sagtens forestille mig at der er nogen der synes at det... det er bedre at arbejde i en fed by... at det også har noget at sige... men ikke for mig//

(F) Det kan være at du synes at det næste spørgsmål så er lidt... ja vi har været lidt inde på det... men hvad er dine tanker om forskellen på om du arbejder i Storkøbenhavn eller om du arbejder i provinsen? og jeg spørger simpelthen for at høre hvad du har af forestillinger om hvad der udgør et godt liv og arbejdsliv for dig//
(R57) Jamen umiddelbar så tænker jeg at den eneste forskel for mig det er hvor nemt og bekvemt det er at komme til og fra arbejde... jeg forestiller mig jo ude i en lille provinsby der kører man lige ind til... ind på parkeringspladsen og holder der... hvor når jeg har været i Århus og de andre store byer jamen... der starter jo... en kø af biler ti kilometer inden man kommer ind til byen og trafikfyr og rundkørsler og entreprenørmaskiner og jeg ved ikke hvad... så... altså kunne jeg vælge den samme arbejdsplads inden i Århus eller ude i en lille provinsby så valgte jeg den ude i den lille provinsby... hvis det var den samme virksomhed og alt andet lige er det ikke sådan man siger?//
(F) Jo jo... og det er jo.... det er interessant at høre...//

(R) Jeg har et eksempel på en virksomhed som boede faktisk ude i en lille provinsby og hvor de mente at det var... det var for svært for folk at komme der ud... det tog for lang tid at komme der ud... så de flyttede ind næsten midt inde i Århus... for mit vedkommende betød det at der måske var halvt så langt... men det tog sgu længere tid at komme der ind og komme af med bilen og komme op på arbejdspladsen... så... det der med tiden holdt i hvert fald ikke stik der... Og der synes jeg egentlig at jeg hellere vil sidde i en bil og bevæge mig og komme fremad... men det er jo... ja man kan så også sige at... ud fra infrastrukturen så kunne man tage de offentlige transportmidler... men det er dælme heller ikke meget////
(F) Ja det forstår jeg... tænker du at det er branchebestemt at du har det sådan med det at det er ligemeget hvor virksomheden ligger og at det kun er jobindholdet der betyder noget for dig... eller tænker du bare at sådan ville du have det lige meget hvad?//

(R57) altså branchebestemt... jeg har nok... som jeg har sagt til dig det her med kulturen er vigtig og jobindholdet er vigtig og vi har alle sammen nogle værdier og nogle præferencer og nogen ting her i tilværelsen... man bliver i hvert fald mere opmærksom på det jo ældre du bliver og når nu du taler branche så ved jeg godt at vi ikke er så mange virksomheder herhjemme der laver krudt og kugler og kanoner men der ville jeg nok ikke søge hen... der er måske Terma som laver sådan nogle ting der... ikke krudt og kugler men dog... i en branche som laver nogle militære isenkram... det ved jeg sgu ikke ... det tror jeg sgu ikke... det vil jeg ikke... hvis det var det sidste så vil jeg måske vælge det men jeg vil ikke vælge det som det første//
(F) Jeg hører dig sige at der er noget med af udviklingen... betød det noget mere for dig da du hvor yngre hvor du arbejdede?//
(R57) Nej da jeg var yngre så var det måske mere det her med... hvor tjener man nogle gode penge... hvor er karrieremulighederne gode og så var det sgu egentlig lidt lige meget hvad fanden de lavede... tror jeg... i hvert fald lidt mere lige meget end det er nu... jeg kan ikke fortælle hvordan jeg ville have valgt den gang... men jeg tror man bliver mere opmærksom på sådan nogle ting med alderen//

(F) Ja... hvad betyder din arbejdsplads geografiske placering når du taler om det med venner og bekendte?//
(R57) Jamen vi taler meget om det der fordi... nu ligger der jo en stor virksomhed her i byen (virksomhed) og der arbejder gud og hver man jo næsten og vi snakker tit om det her med at jeg kører langt og det... jeg fortæller dem faktisk det samme som jeg fortæller dig... hvad jeg bruger den der transporttid på sådan rent mentalt og det kan jo være svært at forestille sig når man ikke selv har prøvet det men det er da noget vi.... det snakker vi da jævnligt om... om det ting der... nogen kan jo slet ikke forstå at jeg ikke bare kan tage en job hernede og så være ligeglad med de ting man synes der... der er trælse og uhensigtsmæssige ved den arbejdsplads og så bare sige jamen det skal jo bare lige ned af bakken... ja jeg skal bare lige ned ad bakken og gå og have det ad helvede til i otte timer... det gider jeg sgu da ikke... men det er jo så igen så forskellig som man nu ser på det... og det er altid nogle spændende snakke vi har om det//
(F) Det er jeg glad for... det tyder jo på at der er noget ved mit emne der også er interessant for andre end mig.... oplever du så at det er mere prestigefyldt at arbejde i Storkøbenhavn frem for i en provinsby?//

(R57) Jeg ved sgu ikke... i min verden er det ikke... i min verden er der ikke nogen prestige i at arbejde i en eller anden speciel specifik by... det er der ikke... hvis der skal være prestige i noget så vil jeg nærmere tro at det var noget med jobbet man har... ansvaret og sådan nogle ting der... det kan da måske være i højere grad at der var noget prestige i... men ikke... jeg kan ikke forestille mig at jeg ville synes der var prestige i at have et arbejde i Århus eller i København... det tror jeg sgu ikke... men omvendt vil jeg da heller ikke være flov ved at sige at jeg arbejder i Bjerringbro... men det er jeg da ikke flov over at sige... fordi det er måske omvendt skulle være lavprestige at være i en lille provinsby... det har jeg aldrig syntes//
(F) Nej... vil du fortælle mig lidt om hvad der bestemmer dine forventninger til en arbejdsplads? og her tænker jeg tiltrækning og fastholdelse//

(R57) Jamen tiltrækning... hvis en virksomhed skal tiltrække mig så skal det... så det kommer an på... hvis jeg er ude at lede efter noget og for eksempel og jeg sidder og kigger på nettet efter en ny arbejdsplads.. så skal det jo være en arbejdsplads som på nettet giver udtryk for at den har nogle værdier og holdninger som stemmer overens med mine... så vil det være sådan nogen ting jeg kigger efter... og så skal der selvfølgelig være et job som ser ud til at opfylde mine krav til at være spændende og have et spændende indhold og motiverende og alt det der... og for at fastholde mig jamen så skal de jo leve de her ting ud i virkeligheden... der hvor det kommer til handling og ikke bare til ord og floskler og fine vendinger... så kan de godt fastholde mig//
(F) Hvad gør du for at finde ud af om de lever op til det de siger?//

(R57) Jamen inden man kommer der ud... eller hvis man er til jobsamtale for eksempel så er det jo utrolig svært... fordi man kan jo sidde og blive bildt rigtig mange ting ind... der kan være nogle små ting som måske afslører at det ikke er helt sådan som præsten prædiker men ellers er det jo noget man først finder ud af når det er for sent.. fordi når hvedebrødsdagene de er ovre og de første tre fire måneder de er gået... så finder man jo rigtig ud af hvad... hvordan er det egentlig min chef han er... når han nu ikke skal være pustet op til et eller andet fint jobinterview og skal være find og imødekommende fordi man er ny og klare nogle ting og sådan noget.. men når dagligdagen rammer og han bliver stresset og tingene bare kører derudad er vi så stadigvæk i den båd hvor vi behandler hinanden ordentligt og snakker ordentligt sammen... har de holdninger som vi har når vi sidder helt stille og rolig... så det ser man først hen ad vejen//
(F) Ja... hvad kan en virksomhed gøre for at du bliver villig til at flytte eller bruge længere tid på transport for at arbejde der? og her tænker jeg på kompensation eller virksomhedens værdier og kultur og så videre//

(R57) Jamen jeg tror udover det vi har talt om så er det det der med at man... man bliver behandlet ordentligt... at man har en god arbejdsplads... man synes det er en god arbejdsplads... og det er selvfølgelig meget subjektivt hvad en god arbejdsplads er... det jeg vil kalde en god arbejdsplads... jamen hvad kan de gøre mere... de behøver ikke gøre mere... så skal jeg nok møde op igen i morgen//
(F) Ja... Så er vi ved at være nået til vejs ende og det sidste spørgsmål er hvordan du oplever at en arbejdsplads geografiske placering har en betydning for dets brand? her tænker jeg på om en by eller et område kan påvirke om du synes godt eller dårligt om en virksomhed//

(R57) Det tror jeg dybest set ikke at det har nogen betydning... hvis jeg for eksempel... nu... der ligger en adidas sko her foran mig... jeg kan kigge her ud i gangen... Adidas det er et brand... hvor bliver Adidas lavet... udover at det hele nok bliver lavet i Kina... om det ligger i en lille by eller i en storby... det ved jeg jo ikke... det... hvis jeg kigger mig om så har jeg en kaffemaskine... en Dolce Gusto... og den er sandsynligvis også fra kina men hvor den er lavet helt præcist ved jeg ikke.. hvis man har et dansk brand... jamen vil man kunne sælge mere hvis man gjorde opmærksom på at det var lavet i København? ikke til mig... det vil jeg være fløjtende ligeglad med... jeg vil måske nærmere sige at det kan være lidt omvendt... fordi nu har jeg en søn der arbejder lidt med udvikling af... af de små landsbyer rundt omkring de store byer... så vil jeg da synes at det var kanon fedt hvis der var et brand der var... der var lavet i Nøddelund... fordi så vil det jo vise at man støtter... hvad kan man sige de her omegns landsbyer og forsøger at få noget liv og nogle arbejdspladser der ud igen... hvad der for øvrigt vil være en god ide er en helt anden ting... men det vil da være.. hvis man have et brand og skulle fortælle mig... og skulle sælge mig noget mere... så ville de kunne gøre det med hensyn til beliggenheden... ved at sige at det var lavet ude i en lille provinsby et eller andet sted for at støtte byudviklingen i de små landsbyer... så det vil være lige omvendt af hvad... hvad uegentlig spurgte om//

(F) Okay... for nogen betyder det jo noget... lad os tage en revisor for eksempel så er der nogen der vil sige jamen jeg vil hellere arbejde i en stor kendt virksomhed så vil jeg som minimum arbejde i en by som andre finder attraktivt frem for at arbejde i en provinsby i en virksomhed ingen kender... der er nogen der vil prioritere det store eller kendte frem for det mindre eller ukendte//
(R57) Så tænker du på virksomheden eller brandet som sådan... at jeg hellere vil arbejde for det brand der end jeg vil arbejde for et no-name firma som ikke rigtig nogen kender//
(F) Lige præcis... og tænker du også sådan eller er det lige meget for dig?//
(R57) Ja fuldstændig... men så kan jeg jo spørge omvendt... vil man så hellere arbejde for et kæmpe brand i en lille by eller for et no-name-brand i en storby... det ved jeg ikke... det ved jeg sgu ikke... sådan noget der... for mig der har det brand og placering og sådan noget... det er ikke det det handler om//
(F) Nej men det er en interessant vinkel... om hvad man vil vælge det ene eller det andet//
(R57) Ja vejer brandet mere end placeringen og vejer jobindholdet mere eller mindre end nogen af de to ting... det er sådan noget der der ja//

(F) Ja det kunne jo være interessant at blive klogere på fordi det kunne give en god viden der kunne hjælpe til fremtidige indsatser... ikke kun for virksomhederne men også på et mere politisk niveau//
(R57) Ja for forestil dig at man skabte en infrastruktur der gjorde det lettere at komme ud til de mindre byer så ville det også være nemmere og mere naturligt at lægge virksomheder ud sådan at man kunne have nem adgang til arbejdskraften og arbejdstager har nem adgang il arbejdspladsen... det tror jeg betyder meget... der vil politikerne kunne styrer rigtig meget ligesom de gør med afgiften på biler... så sætter de afgiften ned så køber vi store biler og dyre biler og dieselbiler//
(F) Ja men det er et rigtig godt argument lige at få med her på falderebet... og interviewet er faktisk slut fordi jeg har ikke flere spørgsmål... har du nogle spørgsmål til mig eller noget du lige tænker vi ikke er kommet omkring?//
(R57) Nej det tror jeg sådan set ikke jeg har men omvendt hvis du skulle komme i tanke om noget så skal du være velkommen til at ringe eller skrive igen//

(F) Mange tak... det kan være at det godt kunne blive en mulighed - Afrunder med at fortælle respondenten hvad hovedpointerne i samtalen er, hvad der videre skal ske i opgaven og spørger respondenten om hans oplevelse af at blive interviewet af mig//

Bilag 8

Transskribering af interview med respondent 75, refereres til som (R75)
(F) Indledende rammesætning, baggrunden for interviewet, fortrolighed og anonymitet, strukturen for interviewet, åbenhed og spørgsmål, informationer om respondenter, har du nogle spørgsmål?//
(R75) Næh jeg er klar//
(F) Alletiders så vil jeg starte med at spørge om du vil fortælle mig lidt mere uddybende om det højeste ledelsesansvar du har siddet med?//
(R75) Ja jeg har været ansat i (virksomhed) i togotredive år og det sidste... ja... i de sidste tredive år som chef har jeg arbejdet faktisk... jeg var... i (virksomhed) sidst jeg var der det var afdelingschef for indkøb og i (virksomhed i Århus i parfumeafdelingen med ansvar halvtreds medarbejdere.... og en stor salgsafdeling... og de sidste ti år har jeg været ansat ved (virksomhed) i Hadsund... og de første to år var jeg ansat som salgschef på det danske marked og de sidste otte år har jeg været ansat som eksportchef//

(F) Ja okay... du skriver i spørgeskemaundersøgelsen, at det forhold der gør sig særligt gældende når en virksomhed vækker din interesse det er indhold, løn og transporttid... vil du sætte lidt flere ord på hvorfor det er de her forhold der er vigtige for dig?//

(R75) Ja men altså... jeg vil sige... at det der er det primære det er at det er et interessant job fordi ellers har jeg grundlæggende den holdning at alle job er interessante... så... men jeg kommer jo fra detailhandlen og fra handel og indkøb og så videre undervisningssteder... så det er jo det jeg finder interessant... jeg kan godt lide at arbejde med mennesker... jeg kan godt lide at være med til at udvikle elever og medarbejdere... det synes jeg er spændende... så... så det er jo selvfølgelig det primære når det er at jeg kigger efter job... så har jeg erfaring nu fra at have brugt tre timer på transport og det er simpelthen for lang tid... fordi i en travl arbejdsdag en otte ti timer så lægger du tre timer oveni som transport så har du faktisk ikke noget privatliv... så derfor er den kommet på også... og så løn jamen jeg har jo været godt lønnet i mange år... men løn er ikke det der driver mig jeg skal selvfølgelig tjene en løn så jeg kan betale mine udgifter men det er ikke det der driver mig//

(F) Ja okay... nu nævner du udvikling af medarbejdere så jeg forstår også at du har siddet med personaleledelse//
(R75) Ja det har man som afdelingschef af køb og salg i (virksomhed)... der har du jo den daglige ledelse af medarbejdere udvikling af medarbejdere gøre nogen klar til at blive den nye souschef gør eleverne klar til at komme ud i verden og søge job... så det har jeg jo brugt rigtig meget tid på//
(F) Ja selvfølgelig... jeg spørger også kun for at være sikker på at jeg har fået det hele med... men jeg kan jo høre at du har siddet med en stor del af paletten//
(R75) Jo det har jeg også... og de sidste år som eksportchef der har jeg jo stået for at opbygge de forskellige markeder og været den der har taget hånd om distributørerne og guidet dem igennem og hvordan de kunne få den bedste forretning ud af at de for eksempel handlede med (virksomhed)//
(F) ja... i spørgeskemaundersøgelsen skriver du at du er villig til at bruge op til to timer på samlede daglige transporttid og nu du siger tre timer så kommer jeg til at tænke på hvad det er der gør at du bliver villig til at bruge den ekstra time om dagen på transport?//

(R75) Jamen det er fordi jeg bor i Århus og gerne vil blive boende i Århus og hvis jeg ikke kan få noget arbejde i Århus så er jeg nødt til at kigge udenomkring og så vil det jo være sådan en ret... altså Randers Hobro Horsens Vejle... så bliver det jo pludselig et større område man vil have mulighed for at finde noget//
(F) Okay så det jeg hører dig sige det er at du er villig til at bruge længere tid på transporten for det rigtige indhold?//
(R75) Ja altså... hvis man skal køre langt efter det og man skal bruge mange timer på det så er indholdet virkelig vigtigt//
(F) Ja så jeg hører dig også sige at det er en sammensætning i mellem... jo mere eller jo bedre at du kan se dig selv i jobbet des mere villig bliver du også til at køre længere?//
(R75) Ja det gør jeg helt automatisk... det er rigtigt//
(F) Tidligere nævnte du det her med at det også skulle hænge sammen på den anden side af arbejdet... jeg tænker at du oplever at der skal være en balance for dig mellem arbejdsliv og privatliv//

(R75) Ja det er da det bedste for alle parter... i alle job har jeg været vant til at arbejde i mange timer... det gør man i sådan nogle stillinger.... i de sidste otte år har jeg jo rejst meget... men hvis du hver eneste dag skal stå op klokken fem og kører seks femten om morgenen og du kommer hjem klokken halv syv om aftenen så har du jo ikke overskud til meget andet//
(F) Du siger at du har rejst meget og det har været i forbindelse med dit arbejde at du har rejst meget?//
(R75) Ja som eksportchef...//
(F) Selvfølgelig... har det været en ordning hvor du har været ude x antal dage om året eller har det været alt efter behov//
(R75) Det har været efter behov men behovet har som regel ligget på omkring de der hundrede tyve tredive dage om året//
(F) Okay og hvor langt væk er det?//
(R75) Så er vi i hele verden//
(F) Okay vil du sætte nogle ord på dine tanker om balanceringen af privatliv og arbejdsliv?//

(R75) Jamen jeg har gjort mig de tanker at jeg gerne vil have tid til at få et etableret nogle daglige rutiner i min hverdag... det er egentlig blevet... det kan jeg mærke er et behov der er kommet og det er selvfølgelig er fordi at man bare har været væk i så mange dage om året og så kan du jo ikke gå til noget og du er væk når der er fødselsdage og alt muligt andet//
(F) Det er forståeligt... så jeg hører dig sige at det er noget der er kommet med tiden... er du blevet mindre fleksibel?//
(R75) Ja det er jeg blevet mindre fleksibel ved at vide at jeg jo også har en ægtemand og det er der jo nødt til at blive taget hensyn til det er jo ikke nok rundt min partner er jo også nødt til at være indstillet på at rykke rundt og det kan man jo ikke altid... det er jo ikke nok at den part har en spændende job og så har den anden et skodjob hvis man kan sige det sådan... derfor bremser det jo noget af den naturlige fleksibilitet//
(F) Ja... jeg hører dig også sige at der er noget omkring planlægning af arbejdsliv og privatliv... altså du fortæller at det ikke kun handler om dig//
(R75) Nej det handler selvfølgelig om os... det er klart//

(F) Jeg hører dig også sige at der er noget omkring at villigheden til at bruge længere tid på transport og arbejde... den ændre sig gennem livet?//
(R75) Ja det gør den helt sikkert... altså der er ingen tvivl om at i hele mit arbejdsliv der har mit arbejdsliv fyldt i hvert fald firs procent af mit liv... og så bliver man ældre og så sker der nogle ting omkring dig... ens forældre falder bort og man sidder i udlandet og så videre... det giver jo stof til eftertanke...//
(F) Ja bestemt... så der er også noget omkring stabilitet og det at være yngre der gør det nemmere at være fleksibel?//
(R75) Det er meget nemmere at flytte efter tingene og rive roden op oftere end det er når man bliver ældre//
(F) Ja... vi har været lidt inde på det men som jeg sagde i starten spørger jeg lidt mere konkret ind til det... vil du sætte nogle ord på hvordan dine tanker er omkring den ideelle placering af en arbejdsplads hvordan det kommer til udtryk i den måde som du vælger job ud fra?//

(R75) Jamen en ideel placering er inden for en times kørsel... det vil sådan set bare være kriteriet... men en times kørsel så man kan komme hjem hver aften så man kan komme hjem til en normal hvad skal man sige familieaften... det vil jeg da sætte stor pris på... det vil da være ideelt... men det er jo ikke sådan at... så låst er jeg heller ikke.. fordi jeg kan også sagtens forestille mig at man arbejde igennem nogle dage og så holder man... så arbejder man måske fire dage ude og så har man fri fredag lørdag og søndag eller lørdag søndag mandag... det kunne jeg sagtens forestille mig... så fastlåst er jeg heller ikke//
(F) Så det jeg hører dig sige er at en eller anden ordning kunne du godt gå med til?... indebærer det også en ordning der kræver at du overnatter der hvor dit arbejde ligger?//
(R75) Ja... ja det kunne jeg godt... altså det ville ikke afskrække mig...Altså det som man kan sige er at jeg ikke er så fleksibel at jeg vil flytte min bopæl fra Århus til København men jeg er så fleksibelt at jeg godt ville kunne forestille mig at jeg bor her i Århus og så arbejdede jeg nogle dage på sjælland så den fleksibilitet vil jeg godt kunne have//
(F) Okay er det sådan ideelt set eller er det bare hvis muligheden byder sig?//

(R75) ja det vil jeg sige det er ikke ideel men hvis det var det der var så er det jo sådan det er//
(F) Ja okay... hvad foretrækker du af transport til og fra arbejde?//
(R75) Her er afstanden jo større end den er på Sjælland... men altså det ville da være fantastisk hvis man bare kunne hoppe på cyklen og køre ind til arbejde og man kunne gå til det... det giver jo massere af tid i den anden ende men man skal nok ikke stikke sig blå i øjnene her når man bor hvor man bor... her vil jeg nok ty til bilen de fleste gange...jo jo men du ved jo godt at der er længere fra Sjælland end der er fra Jylland til Sjælland//
(F) Ja... vil du så fortælle mig lidt om hvad du bruger transporten på?//
(R75) Jamen nogen gange har man jo lige afsluttet et kontorjob... og andre gange så benytter jeg telefonen og ringe til veninderne på vej hjem... og så det er jo... det er jo... man benytter tiden til og så benytter man vel også tiden til egentid//
(F) Ja og grunden til at jeg spørger er fordi at flere i spørgeskemaundersøgelsen bruger ord omkring transporten som spildtid eller for eksempel det der med at få renset hoved//

(R75) Ja jeg vil sige at man er nok mere balanceret når man kommer ind ad døren derhjemme når man har haft lidt transporttid hjem fra sit arbejde... så jeg ser det ikke som en død tid men det er da om selv at få den udnyttet... altså jeg kan jo lige så godt ringe til veninderne på vejen hjem som jeg kan gøre det om aftenen for eksempel//
(F) Jeg hører dig også sige at der er noget omkring den her omstilling fra arbejdsliv til privatliv og omvendt?//
(R75) Jo det synes jeg også at der er//
(F) Vi har været lidt inde på det men hvilke tanker har du gjort om sammensætningen mellem arbejdsliv og privatliv?//

(R75) Ja hvis jeg forstår dig ret så... tankerne... jamen altså hvis jeg skal kigge på det ideelle så vil der jo være ideelt at have et arbejde som er mindre end en times transport fra hjemmet... det ville være ideelt i mange henseender fordi man vil kunne få en mere normal dag og man kan få tid til sådan noget som at gå i motionscenter eller hvad man nu har behov for... og det er nogle af de ting som jeg i hvert fald har savnet da jeg har rejst meget... det bliver sådan en rutine hvor man går til noget om mandagne og man har sådan nogle gode ruiner efter arbejde og der er god tid til at lave god mad... sådan nogle ting... det er sådan noget jeg synes betyder noget efterhånden//
(F) Hører jeg dig også sige at du gerne vil have noget mere stabilitet?//
(R75) Nej jeg tror egentlig ikke at jeg vil bruge ordet stabilitet fordi jeg er ikke tryghedsnarkoman så stabilitet er ikke ordet... jeg tror at det at have tid til andet end at være fireogtyve syv det er det der synes jeg er det der er behov jeg synes faktisk det giver det bedste udbytte af arbejdet også//
(F) ja okay... hvordan kan en virksomhed så kompensere for dens placering?//

(R75) Jamen så er man nok inde og tale løn og pensionsordning og sådan nogle ting der... ja det er så er man inde og gøre det.... jeg tror ellers ikke at virksomhed vil kunne kompensere for hvis jobbet er interessant så vil det være det der gør det... jeg har aldrig haft et job for at have et job... det er en livsstil og så har jeg ikke brug for noget ekstra fra virksomhederne for at leve det ud//
(F) Hvordan identificerer du dig med din arbejdsplads geografiske placering? du skriver i spørgeskemaundersøgelsen at du ikke tror at byers popularitet betyder så meget for en jyde//
(R75) Det gør det i hvert fald ikke for mig det er helt underordnet for mig... altså det er ikke sådan at jeg vil sige "waow attraktivt århus københavn" slet ikke det kan ligge i nørre snede hvis det er det//
(F) Okay og i forlængelse af det skal jeg spørge dig hvad er dine tanker omkring om du arbejder i Storkøbenhavn eller i provinsen?//
(R75) Jamen for mig vil det ikke være noget... nogen særlig stor forskel... det er klart at hvis du arbejder i København så har du mange ting sådan lige udenfor døren end du har hvis du bor og arbejder i Århus... det er lidt mere livligt hvis man kan sige det sådan ikke//

(F) Betyder det noget når du taler med venner og bekendte om det?//
(R75) Nej det betyder intet for mig det gør det ikke... den sidste lå i Hadsund så det betyder ikke noget... det har ingen prestige i hvert fald//
(F) Og i forlængelse af dit svar bliver det måske lidt en selvfølge men oplever du at det er mere prestigefyldt at arbejde i Storkøbenhavn frem for provinsen?//
(R75) Nej bestemt ikke... nej det synes jeg bestemt ikke//
(F) okay... Det næste går på hvad det er der bestemmer dine forventninger til en arbejdsplads? her tænker jeg mere konkret på tiltrækning og fastholdelse//
(R75) Jeg kan godt lide store virksomheder jeg kan godt lide at der er god struktur på virksomheden og så kan jeg godt lide at selvom der er en god struktur på virksomheden at der så stadig er plads til at du kan bidrage som medarbejdere med dine ting... det er sådan noget... en rar kultur at... mennesket er i centrum kan jeg godt lide//
(F) Okay og det næste spørgsmål berører noget af det vi har talt om før men hvad kan virksomheden gøre for at du bliver mere villig til at flytte eller bruge længere tid på transport for at arbejde der?//

(R75) Jamen det er jo nogen af de ting at virksomheden har de ting som jeg sætter pris på... at de er godt struktureret at der er frihed under ansvar at den er velorganiseret at den er menneskelig ordentlig... sådan noget det vil tiltrække mig//
(F) Hvordan oplever du så at en arbejdsplads placering har betydning for dets brand?//
(R75) Jamen det tror jeg altså ikke har nogen betydning for et brand... jeg tror altså ikke at et brand bliver mere hypet fordi det ligger i København eller Århus det tror jeg altså ikke på... der tror jeg at det er selve brandet mere end din placering... det tror jeg på... jeg tror at når man er et yngre menneske så har man jo ikke... skabt sin egen identitet og man har heller ikke fået skabt sin egen arbejdsidentitet og så kan jeg godt forestille mig at man synes noget har en bedre lyd end andet... det er jo diskussionen om det vi går og kalder udkantsdanmark... hvad er det vi kalder udkantsdanmark? der er virksomhed som ligger i de små byer hvor det går utrolig godt... så det er måske nok fordi man ikke selv er nået så langt i livet at man godt kan skille tingene ad... det er det samme med tøj og tasker når man er ung... så skal det have det rigtige navn og det betyder ikke noget når man kommer op i årerne//

(F) Afrunder med at fortælle respondenten hvad hovedpointerne i samtalen er, hvad der videre skal ske i opgaven og spørger respondenten om hans oplevelse af at blive interviewet af mig//

Bilag 9

Interviewguide

Indledende rammesætning

- Stemning: Tak for at jeg må interviewe dig. Det betyder meget for mit projekt og for mig som studerende.
- Tidsramme: Interviewet vil tage ca. en time.
- Ophold: Hvis du undervejs trænger til en pause, så må du endelig sige til, så holder vi bare en pause.

Baggrunden for interviewet

- Vi skal tale om dine oplevelser og erfaringer med din mobile villighed og virksomheders omdømme. Det er interessant for mig fordi jeg gerne vil blive klogere på, hvordan du oplever din egen mobilitet og fordi det kan give en indsigt der kan være grundlaget for fremtidige indsatser.

Fortrolighed og anonymitet

- Din deltagelse i interviewet er frivillig og hvis du til enhver tid ønsker at stoppe interviewet, så gør vi det og hvis du på et tidspunkt ikke vil medvirke alligevel, så vil alt blive slettet fra opgaven. Du skal vide at vores samtale bliver optaget, men at alt hvad du fortæller mig er fortroligt og det ville ikke fremgå i opgaven, hvem der har deltaget i interviewet. Hvis du nævner navne eller steder vil de blive ændret til noget andet eller helt slettet. Jeg har tavshedspligt og alt hvad der er personfølsomt vil jeg ændre eller slette, så det ikke er genkendeligt.

Strukturen for interviewet

- Du har besvaret en spørgeskemaundersøgelse og den indeholdte en række spørgsmål, som jeg gerne vil spørge mere ind ind til. Jeg vil gerne spørge ind til dine oplevelser og erfaringer med arbejdspladsers beliggenhed og din villighed til at transportere eller flytte dig efter dem. Det kan være at du vil føle at jeg spørger ind til det samme flere gange eller at du vil føle at jeg stiller dumme spørgsmål, men det gør jeg for at sikre mig at jeg får stillet spørgsmål nok til at få afdækket, hvad det er du mener. Det er helt naturligt at vi vil springe frem og tilbage i emnerne og hvis du pludselig kommer i tanke om noget, vil jeg opfordre dig til bare at fortælle det som det falder dig ind undervejs.

Åbenhed og spørgsmål

- Der er ikke nogen rigtige eller forkerte svar og jeg sidder ikke med noget facit. Har du nogen spørgsmål inden vi går i gang?

Informationer om informanten

- Den data jeg har Indhentet fra spørgeskemaundersøgelsen, har jeg brugt til inspiration til at udforme de spørgsmål jeg vil stille dig i interviewet.

TEMA	FORSKNINGSSPØRGSMÅL	FORFORSTÅELSER	INTERVIEWSPØRGSMÅL
Ledelseskraften	Hvad er ledelseskraften	Emotionelle kontekstmarkører er grundlaget for den måde som lederen forstår sig selv på og hvorudfra lederen udøver sin profession og agerer professionelt i sin ledelsespraksis. Det skaber også kontekst for de ledere som ikke har professionaliseret sig til lederrollen men som udelukkende trækker på personlige erfaringer	Vil du til at starte med fortælle mig lidt uddybende om det højeste ledelsesansvar du har siddet med?
Jobspecifikationer	Hvad indebærer jobindhold?	Herzberg: Motivationsfaktorer og vedligeholdelsesfaktorer I spørgeskemaundersøgelsen har du besvaret et spørgsmål omkring, hvilke forhold der er attraktive for dig ved en arbejdsplads -	Kan du sætte nogle ord på hvorfor at det er de forhold der er vigtige for dig?
Mobilevillighed	Hvad indeholder begrebet mobilitet hos ledelseskraften?	Staging Mobilities - ”Mobilitetens Iscenesættelse” - Mobilitet er ikke bare en bevægelse fra A til B. Det er også en del af en større forståelse af, hvordan bevægelse af mennesker, varer, information og tegn influerer på menneskers opfattelse af selvet, den sociale kontekst og det fysisk konstruerede miljø.	Kan du sætte nogle ord på, hvordan dine tanker om den ideelle placering af arbejdsplads kommer til udtryk i måden du vælger job på? Hvilken transportform foretrækker du at bruge når du skal til og fra job? Kan du sætte nogle ord på hvad transporten giver dig?
Work-life-balance	Hv	Guest 2002, Work-life-balance. Hvor en balance er ligevægten mellem to forhold. Der findes ingen entydig slutning af “work” og “life”, men skabes individuelt og organisatorisk, i familielivet og muligvis samfundet.	Vil du fortælle mig lidt om de tanker du har gjort dit omkring sammensætningen mellem dit arbejdsliv og dit privatliv? Hvordan kan en potentiel arbejdsplads kompensere for deres geografiske placering?

Arbejds identitet		Identitet, arbejdsidentitet Backhas og tikoo - identitet og involvering s. 508 (Backhaus og Tikoo) individualiseringens har givet det enkelte menneske mulighed for at forfølge sine egne forestillinger om det gode liv. Prestige forstået som en beundring af- eller en respekt for, som bliver fremkaldt pga en persons position eller personens ydre tegn på succes og/eller velstand	Hvordan identificerer du dig med din arbejdsplads geografiske placering? Hvad er dine tanker om forskellen på om du arbejder i Storkøbenhavn eller om du arbejder i provinsen? Hvad betyder din arbejdsplads geografiske placering for dig når du taler om det med venner og bekendte? Oplever du at det er mere prestigefyldt at arbejde i Storkøbenhavn frem for i provinsen?
Rekruttering og fastholdelse	Hvad betyder ledelseskraftens mobile villighed for rekruttering og fastholdelse?	Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere	Kan du fortælle mig lidt om hvad det er der bestemmer dine forventningerne til en arbejdsplads? Hvad kan en virksomhed gøre for at du vil blive mere villig til at flytte eller bruge længere tid på transport for at arbejde der?
Employer branding		De værdier, visioner og missioner virksomheden har, har en betydning for hvorvidt de er i stand til at tiltrække nye medarbejdere.	Hvordan oplever du at en arbejdsplads geografiske placering har en betydning for dets brand?

Afsluttende

- Jeg har ikke flere spørgsmål og interviewet er slut. Er der noget omkring mobilitet du ikke synes at vi ikke har talt om? har du nogen yderligere tanker du synes skal med?

Hovedpunkter i interviewet

- Jeg vil gerne lige kort nævne de hovedpunkter som jeg oplever at have fået forståelse for ved vores samtale. xx og xx og xx og xx
- Har du nogle kommentarer til det?

Videre proces

- Næste opgave for mig består i at får transskriberet interviewet og få fremhævet de hovedpunkter, som jeg oplever jeg har fået særlig forståelse for i vores samtale. Så skal de bruges i en analyse, hvor jeg skal sammensætte, forklare og udvikle de forhold som beskriver min forståelse af ledelseskraftens mobilitet. Så skal opgaven afleveres her den 15. maj og så skal jeg op og forsvare den i løbet af sommeren.

Informantens oplevelse

- Hvordan er din oplevelse af at blive interviewet?

BILAG 10

Manual til transskription

TRANSKRIPTION	FORKLARING	EKSEMPEL
(forbogstav)	Angiver med forbogstaver hvem der taler.	(F) Forsker (R) Respondent
Linjeskift	Angiver når en ny person taler.	(F) Hvorfor oplevede du det som uhensigtsmæssigt? (R) Fordi det var en dårlig adfærd
()	Parentes angives hvis der grines eller hvis der forekommer et ophold eller en pause.	(R) Jeg tror han skyndte sig hjem (griner)
...	Angives hvis informanten siger “øh” eller “ehm”	(R) Jeg har ofte tænkt… at det var synd… for hunden
“”	Angiver hvis respondenten citerer sig selv eller andre	Så afslutter jeg altid med at sige “hav det så godt” og så får man altid svaret “ja men i lige måde da”
((beskrivelse))	Angiver et navn eller et sted som informanten kender som kræver uddybning. Angiver også en hændelse.	(R) Det er Elisabeth ((informantens kone)) der gerne vil have en stor have ((det banker på mødelokalets dør))
[…]	Angiver at et citat starter midt i en sætning eller der udelades dele af en sætning.	(R) […] jeg vil gerne bruge mit liv på min familie
//	Angives når en sætning afbrydes eller naturligt ender	(R) Det var anderledes i forhold til//

Bilag 11

Qualitative Sociology, Vol. 22, No. 1, 1999

The Elementary Forms of Place and Their Transformations: A Durkheimian Model

Philip Smith

Due to the fragmentary nature of research findings and conceptual models, the Durkheimian legacy remains undervalued in contemporary spatial theory. The paper addresses this neglect by proposing a unified Durkheimian model of place which can be applied to case history and comparative analyses. It draws together the fragmented insights of Durkheimian theory to characterize four elementary forms of place: sacred, profane, liminal and mundane. These place/space identities are maintained and transformed through rituals and narratives which depend upon contingent human actions for their sustenance. The paper concludes with an extended case study which deploys the model to explain the changing meanings of the site of the Bastille (Paris, France) over the past two centuries.

KEY WORDS: spatial theory; place; narrative; Durkheim; Bastille.

INTRODUCTION

One of the most promising agendas which cultural, postmodern, discursive and ideological approaches to society have recently taken up is that of the iconography or representation of "space" and the consequences of these representations (e.g., Baudrillard 1988; Cosgrove 1984; Harvey 1989; Jameson 1993; Soja 1989). Despite its apparent novelty, this interest in the symbolic aspects of space/place has long been prefigured by cultural anthropologists working in the Durkheimian tradition (e.g., Douglas 1970; Eliade 1959; Levi-Strauss 1974; Turner 1977). Yet the insights of this Durkheimian school remain under-utilized by contemporary spatial theorists.

Direct correspondence to Philip Smith, Department of Anthropology and Sociology, The University of Queensland, St. Lucia, Queensland 4072, Australia; e-mail: p.smith@mailbox.uq.edu.au.

© 1999 Human Sciences Press, Inc.

How can we account for this neglect? On the one hand I would suggest that a body of assumptions about the disenchantment of the world under conditions of industrial or post-industrial capitalism lead to the conclusion that a theory of place rooted in religion and "primitive classification" has little contemporary salience. It is also perhaps the case that Durkheimian theory lacks the glamour and status of neo-marxian and postmodern approaches. Yet the prejudices and theoretical tastes of outsiders are only part of the equation. Durkheimian spatial theory is equally handicapped by a number of internal flaws: synchronic bias and a consequent under-theorization of processes underlying changes in place identities; idealism; the assumption of consensus. Perhaps more importantly the Durkheimian theorists have been content to leave their insights in a fragmentary form. Being chiefly interested in other topics (ritual, myth, classification etc.) they have made no effort to develop a systematic Durkheimian model of space/place as such. As a result their scattered, idiographic findings have been vulnerable to concept hunting raids by critical theorists wishing to appropriate them in a piecemeal fashion (e.g., Shields 1991). Fruitful as these cross-fertilizations might be, they have not contributed to the construction of a coherent Durkheimian paradigm that could, perhaps, better serve as a springboard for these more complex and multidimensional theoretical interventions. As a step towards the construction of such a paradigm, this paper codifies the multiple findings of the Durkheimian tradition into a simple typology of the "elementary" forms of place. In addition it suggests how Durkheimian ideas about myth and ritual can be used to explain both continuity and change in space/place identities. In working towards this latter task, the model proposed here begins by foregrounding an issue which is under-theorized in both Durkheimian and more mainstream strands of spatial thought—agency.

Whether they draw upon marxist or post-marxian structuralism, as in the case of Soja, Harvey and Jameson or upon a more semiotic Durkheimian structuralism as in the case of Levi-Strauss, Turner or Eliade, dominant ways of theorizing space invoke "structure" as a primary way of explaining place/space identities. Structure, conceptualized as either the transformations of capitalism (fordism/postfordism, industrial/postindustrial, concentrated/dispersed etc.) or as the workings of autochthonous symbolic codes and myths, is taken to explain the meaningfulness of place. The approach I wish to essay here is in the spirit of Goffman and Giddens (e.g., Goffman 1959; Giddens 1979, 1984), and understands "places" as settings for interaction which are, in turn, reproduced by action itself. The emphasis here, then, is on the recursive nature of social practices within particular places (Bourdieu 1976) where symbolic and material resources serve as both a resource and as a constraint on patterns of agency. Having

said this, the paper does not wholly endorse a "structuration" approach to place/space. Firstly, with a synchronic focus on types of place and their internal differentiation, neither Giddens nor Goffman has furnished an adequate account of the way that "locales" themselves change their qualities over time. They have not stopped to ask how action can change rather than simply reproduce the meanings that particular locales and settings have for members. Secondly, neither Goffman nor Giddens has developed a strongly hermeneutic conception of the place/action nexus. Their shared focus on *practical* action has pushed into the background a consideration of the links between the symbolic (as opposed to cognitive) meaningfulness of place and human responses towards it. Action is conceptualized as broadly instrumental and organized around the attainment of immediate "practical" goals within institutional settings or the avoidance of "anxiety" rather than the quest to fulfil normative and symbolic objectives provided for in autonomous cultural codes. In this prevailing understanding the locale provides an external resource for accomplishing intelligible action rather than an internalized field of symbols and meanings which, in and of itself, imposes moral constraints and goals upon action. The practico-cognitive orientation common to Goffman and Giddens is well exemplified by the settings chosen for their illustrations—workplaces and public spaces of a type this paper will later call "mundane place."

By combining an agentic theory such as that of Goffman and Giddens with the depth hermeneutics of a Durkheimian perspective, the lacuna of meaning can quickly be filled. The action/setting dialectic can be understood as mediated by overarching, place identifying cultural structures—treated in this paper as quasi-religious myths and narratives—which inform the actions of ego in contexts of both single and double contingency. That is to say interpersonal actions are attuned by the symbolic meanings attached to a locale, and, indeed, that *ego's* action within a place will be influenced by the myths and narratives of the locale even in the absence of *alter*. Although in most cases these culturally informed actions will in turn reinforce the existing concept of place, the recursive narrative/action nexus may bring about change. Individual or collective human actions may occur at a given locale which deviate from or challenge the normative expectations inscribed into existing place/space myths. Where they cannot be accounted for in terms of existing place/space mythologies, such actions might form the basis for new narratives of place. The familiar Durkheimian problem of idealism can be avoided by recognizing that power, interests and social structure must come back in to the analytic frame in explaining processes whereby particular place myths and narratives are institutionalized or routinized through monuments, the mass media, the education system or ritual. Such an understanding also confronts that the pitfall of

"consensus." Because the institutionalization of place myths is uneven or fractured along social cleavages, the same place (text) may embody differing meanings for differing social groups (readers). In certain cases these divergent typifications can even lead violent and symbolic struggles over the meaning of places (Friedland and Hecht 1996).

In the next section of this paper I develop a simple model of four types of place and suggest some of the ways that the symbolic identities of places may be transformed or preserved through action. This is followed by an illustrative case study of the various transformations of one particular locale over these four types of place identity.

THE ELEMENTARY FORMS OF PLACE

Building on nearly a century of Durkheimian scholarship I argue that there are four, and only four, elementary forms of place: sacred, profane, liminal and mundane. At the core of place is a binary distinction between place as sacred or profane (Eliade 1959). Sacred places have received the most attention from Durkheimians. They are special locations which are linked to purity. They offer individuals the prospect of closer contact with the transcendental and with realms of ultimate meaning, generating emotional energies such as awe, reverence and excitement. Profane places are associated with evil and pollution and speak of the depths of depravity. Like sacred places they influence the emotions in powerful ways, creating sentiments such as unease, terror or revulsion. Mundane places mediate between sacred and profane places. They are associated with everyday life. Like many aspects of everyday life they are, in Garfinkel's words "seen but not noticed." Liminal places (Shields 1991; Turner 1977) provide an alternative point of mediation between the sacred and profane. Liminal places, like sacred and profane spaces, are seen as being outside of everyday place—they are a type of special place where everyday rules of life are seen as being held in abeyance. They are marked by ludic forms of behavior and emotional constellations which suspend the traditional moralities that are founded upon the careful separation of the sacred and the profane. From this basic typology we are able to develop a simple fourfold model of types of place and the possible routes of transformation between them (see Fig. 1).

Identifying places in this way begs the question of the conditions under which a particular place identity is both obtained and then subsequently maintained. I argue here that elementary place identities are obtained through the particular narrative frames (Ricoeur 1984) that are applied to them. These narratives often build upon place-specific human actions and

Fig. 1. Types of place and possible paths of transformation.

are, in turn, maintained by rituals and monuments that institutionalize these narratives of place (see Fig. 2).

Sacred places are created by means of mythical or real human actions that are narrated in terms of what Frye (1956) calls "themes of ascent." Such themes associate both human action and, by contagion, its spatial location with a progress towards a more pure or perfect state. The creation of sacred place from mundane spaces in this way often involves narratives of violence, heroic actions of self-sacrifice, and risks taken on behalf of the collectivity. Archetypal themes of spiritually motivated death and rebirth are often associated with myths that account for sacred places. Christian churches are perhaps the most immediate example of sacred places in occidental society. Throughout the world we can find altars which metonymically transplant the Hill of Golgotha (where Jesus died to redeem human sins) into each church. More recent examples would include battle sites such as Gallipoli, the Somme and Stalingrad which have become catalysts for nationalist and ethnic myths. These represent the places where the he-

Fig. 2. Narrative themes and the transformation of place.

roic sacrifice of lives enabled evil nations to be defeated. Such places can also be metonymically transplanted (with varying degrees of success) into places of more geographical centrality such as railway stations (Austerlitz, Waterloo) plazas (e.g., Trafalgar Square) or cenotaphs (e.g., numerous "Tombs of the Unknown Soldier").

The sacred status of sacred places is reproduced by forms of ritual, interpersonal and bodily behavior that set the space apart and commemorate the founding myth (Durkheim 1965). As Halbwachs (1992: 200) notes, seeing and touching places associated with such founding mythologies enables these dogmas to be strengthened and reaffirmed. Such ritualized activities may take the form of formal religious ceremonies commemorating the life of a religious leader such as Christ, or be secular rituals such as military parades. Perhaps more interesting are the political rituals associated with revolutionary and social movements in which large numbers of persons spontaneously congregate upon and make use of a sacred place. The most significant recent example of this was the Chinese student de-

mocracy movement's use of Tiananmen Square—the very core of the Chinese cosmos. Similar spatio-semiotic processes, albeit with very different political objectives, underpin events as disparate as Martin Luther King's civil rights march in Washington and Mussolini's March on Rome. At still another level there are informal micro-rituals by means of which the individual (even in the absence of others) adjusts their own behavior in response to the force of the symbol. Consider, for example, the occidental tourist visiting a cathedral or the pilgrim visiting the assassination spots of John F. Kennedy or Martin Luther King. Nearing the sacred place a penumbra of solemnity imposes itself on human behavior, inviting, for example, the hushed tones, the straightened back, silent footsteps, slow breathing which in turn invoke physiological changes and direct memory towards the sacred and away from the mundane, liminal and profane. Such micro-rituals of the body (Collins 1975; Bell 1992) often progressively increase in their discipline and intensity as the center of sacrality is approached, as in, for example, the passage from the church yard towards the altar or up the steps towards King's motel balcony.

By contrast, profane places are created from other types of place by means of mythical or real actions that are framed in terms of "themes of descent" (Frye 1956) which transmit a stigma to their spatial location. These narratives see human actions as polluting to the moral fabric of society and degrading to human spiritual values. Like sacred places, those which are profane are often founded upon narratives of violence. Whilst attempts are usually made to preserve the sacrality of sacred places through symbolic acts of commemoration (rituals, monuments, buildings), profane places are more often—but not always—the locus of subsequent, equally ritualistic attempts at destruction and obliteration (Foote 1990; Lowenthal 1975) and sometimes are marked out by taboos and what Durkheim called "rituals of avoidance." The houses of murderers constitute one of the most acute manifestations of the profane place in contemporary life. The act of murder shatters the comfortable ontological security of suburban space and interjects a new understanding of an ordinary house or bungalow as the locus of evil. As Karl Jung noted long ago:

> Guilt can only be narrowed down to the law-breaker when considered from the legal, moral, and intellectual point of view. But as a psychological phenomenon it involves the whole neighborhood. A wood, a house, a family, even a village, which has been the scene of a murder, feels the psychological guilt, and is made to feel it by the outside world. Is one likely to take a room where one knows that a murder was lately committed? (Jung 1947: 47).

For these symbolic and emotional reasons mass murderers' houses are often abandoned. They are hard to sell and are often vandalized or set on fire, the lots remaining vacant for years to come. Semiotic geographer Ken

Foote has pointed out a similar logic probably explains why the site of the Gestapo headquarters in Berlin remains vacant after some forty years (Foote 1990: 386). More recent, if less threatening examples of profane places include locations central to the "O. J. Simpson" and "Menendez Brothers" murders, which have become an attraction for both tourists and citizens of Los Angeles, whilst Londoners may take part in guided tours around Jack the Ripper's murder sites. Visits to such locations often invoke micro-bodily behaviors which confirm the profane status of the place. As criminologist Jack Katz has also noted: ". . . the police enter scenes like . . . mass deaths . . . as if entering a negatively hallowed ground, using hushed tones, walking with a care inspired by dread . . . (Katz 1988: 288.)

In the 20th century, Nazi death camps stand out as still the most conspicuous examples of profane places associated with mass murder. Although in many cases calls for their obliteration were successful, in other cases they have been considered in some way exemplary (cf. Foote 1990) and preserved as museums—institutions which call forth particular constellations of emotions and bodily behaviors from visitors which reinforce the profane place in the collective memory. As a final example, the Berlin Wall, with its death zones, represented one of the most potent symbols of Soviet and state oppression in Eastern Europe. Following the collapse of Communism in East Germany it was attacked by citizens wielding sledge-hammers and pneumatic drills in a spontaneous ritual of mass demolition. This action was of sufficient semiotic valance to be relayed throughout the world on TV screens and sections of the wall were sold off as tourist souvenirs. Today only a small section remains, surrounded by barbed wire—ironically to keep souvenir hunters out. These social actions can only be explained once the Berlin Wall is understood not simply as a "locale" (in Giddens's sense), but rather as a feature of a deeply symbolic landscape inscribed with the signature of a "profane" political authority.

Liminal places are created by narratives of absurdity and are sustained by quasi-ritualized carnivalesque, playful or grotesque forms of behavior. These narratives disrupt traditional categories of thought and morality. They are often either comedic in character, offering a ludic conception of place, or else "absurd" in the sense that they are fragmented and defy any easy classification or ontological grounding except that they are "other" to the everyday. The most detailed treatments of such places are to be found in Rob Shields's (1991) work *Places on the Margin,* which shows how liminal places like Brighton and Niagara Falls are sustained by ludic narratives which encouraged deviant behavior and sexuality. The institutionalized license of such locations encourages ongoing interpersonal micro-rituals (lovemaking, street-fighting, voyeurism) that in turn fed back to reinforce a liminal space/place identity. A very different example is "Vietnam," which

remains a liminal place in the topographical atlas of American popular culture. It is strongly associated with an absurd war of highly ambiguous moral status. The most potent images of Vietnam are fragmented, postmodern images of absurdity and delirium like those of *Apocalypse Now* (Lemert 1990). A final example of a liminal place is California, which was the center of a youth culture which defied traditional moral and role expectations during the 1960s. California has since become strongly associated with zany, alternative lifestyles and cults (cf. Gellner 1975). This liminoid typification has been reinforced by strong postmodernizing influences in the Californian economy, built environment and lifestyle. In particular, Los Angeles is viewed by both the public and intellectuals as a crazy, fragmented hyperreal city which is an outlier to the trends of mainstream urban American life.

The failure of Durkheim to attend in a systematic way to the distinction between the profane (evil) and the mundane (ordinary) has meant that mundane place has been unjustly neglected in Durkheimian theory. Mundane place is associated with realist discourses which depict the space and the activities within it in terms of a "business as usual" frame rather than in terms of transcendental myths. Mundane place is associated with the ordinary, routine and everyday rather than the sacred. Modern urban landscapes represent perhaps the most clearly mundane spaces of contemporary society. Although persons may take pride in their own neighborhood or the territory of their street gang, it is certainly the case that other suburbs are not particularly interesting or remarkable. Forms of action that constitute mundane place are notable for their "normality" and inscription into the pragmatic frames of reference and routines of everyday life—workplaces, houses, transportation routes and the like—which require little conscious reflexivity on the part of the individual as to symbolically appropriate forms of action. Anthropological data suggests that mundane place is comparatively rare in "traditional" societies where cosmology is inscribed in the natural and human landscapes and reproduced throughout the year by the ritual processes embedded in everyday life (Bourdieu 1976; Garcia, 1976; Geertz 1983; Levi-Strauss 1974). The historical process of disenchantment has been reflected in the emergence and spread of mundane place throughout the globe.

Mundane place is also, I suggest, the entropy state of place—a default setting towards which places must gravitate unless their orbit in one or another form of special place is maintained in the collective conscience. As I have suggested above, the various types of special place require the nourishment of narratives and rituals and the expenditure of emotional and intellectual energy in action. Their special nature, then, requires forms of remembering. This is not to deny that everyday life and its adjunct, the

Fig. 3. Transformation of the Bastille over the four elementary forms of place.

mundaneity of place is an ongoing accomplishment requiring work and effort. Nor is it postulated that the everyday represents the absence of culture, much as Durkheim saw deviance as the absence of socialization. I would argue, however, that the everyday requires less human investment than the extraordinary. It constitutes a valance that can only be escaped through the expenditure of higher quantities of emotional and intellectual energy in bodily interaction and large scale ritual (Collins 1975)—an effort that is itself motivated by mythical place concepts. For this reason an "economic" logic within culture will see special places spiral down from their enchanted orbits unless their extraordinary nature is as continually reproduced.

CASE STUDY—THE PLACE DE LA BASTILLE

Theoretical concepts should be understood as tools for illuminating specific items of data. This process of application constitutes the pragmatic test through which their utility can be established. Consequently the remainder of this paper constitutes an empirical demonstration of the model looking at the area of space on which the Bastille once stood and tracing its movement between the various elementary forms of place as shown in Fig. 3. Due to limitations of space and gaps in the historical record this is a fairly coarse grained analysis that should be seen as illustrative rather than definitive.

Themes of Descent and Profane Status

For at least two centuries before the French Revolution the Bastille was regarded as a profane symbol, that is to say it was more than a fortress and prison (Goffman's institution or Giddens's locale)—it was also a polluted place (Cottret 1986; Sewell 1996; Voltaire 1823). For those opposed to the *ancien regime* the Bastille represented the iron face of despotism—the arbitrary and repressive power of the absolutist state. It was the symbol *par-excellence* of what Althusser (1971) calls the Repressive State Apparatus. For the intellectuals of the enlightenment such as Voltaire it embodied the secretive, dark, decaying and irrational aspects of the medieval. Its status as an intense focus of negative ideals was assured and preserved in two ways. Firstly, there was a continual production of folkloric and best-selling romantic narratives which drew upon, and reinforced "themes of descent." These narratives emphasized the oppressive, dark and irrational/"gothic" qualities of the fortress which was narrated as an obstacle between the people and freedom, light, reason and liberty. Secondly, the state itself perpetuated the notoriety of the Bastille by regularly imprisoning its high-profile opponents there—"persons of rank who had incurred the displeasure of the monarch for the time being, or who had been involved in court intrigues" (Anon. 1887). With controversial figures such as De Sade, Voltaire and the "man in the iron mask" locked up within its walls thanks to royal *lettres cachet*, the Bastille was certain to become and remain a center for both informal talk and pamphleteering throughout the ferment of the 18th century.

Historians have pointed out that collective representations of the Bastille over-inflated its objective characteristics. That is to say, in reality it was neither as important nor as "bad" as people believed (Baudet 1990; Bingham 1901; Cottret 1986; Funck-Bretano 1979; Romi 1989). For example, at the time it was "stormed" there were only a handful of guards (most of them pensioners) and of the seven prisoners two were madmen, one a pervert and the other four forgers. None could reasonably be considered a political prisoner or a victim of tyranny. In addition the Bastille was for much of the 18th century a kind of "prison de luxe" in which aristocrats were confined in comfort. Moreover, the demolition of the Bastille as a medieval anachronism costing an excessive 60,000 *livres* per annum had already been mooted by the King. That these realities were—and are—scarcely recognized accounts in large part for the persistence of heroic myths surrounding the "storming" of the Bastille. They also afford a powerful indication of the ability of place mythologies to inform the selection and circulation of place-specific knowledge. As Maurice Halbwachs (1992:

199) puts it "sacred places commemorate not facts certified by contemporary witnesses but rather beliefs . . . ."

Themes of Ascent—Towards the Sacred

The taking of the Bastille was represented in Revolutionary narrative as an heroic action—indeed, it was perhaps the defining heroic event of the revolution. Lynn Hunt (1986:27) argues that "the will to break with the national past distinguished the French from previous revolutionary movements". The fall of the Bastille provided an early focus for revolutionary rhetoric proclaiming this epochal rupture. Themes of ascent typical of foundational narratives depicted the assailants, now elevated to the status of "national heroes" (Sutherland 1985: 86; see also Sewell 1996: 864), eliminating *ancien regime* despotism through their courage, will and blood sacrifice. This second myth, which grossly over-inflated the story of the capture of the Bastille, was itself made possible by the pre-existing myth of the Bastille as a key locus of oppression. By means of this narrative simulacrum, the space on which the Bastille had stood became suddenly transformed from profane to sacred—it had been redeemed.

The sacred status of the Bastille's former location seemed assured by this powerful heroic narrative. Yet it would require activity and commemoration to perpetuate this status. The problem confronting the Revolutionary authorities in fixing an ephemeral and transient manifestation of the sacred is akin to the familiar question of the routinization of charisma. Although the sacrality engendered by the storming of the Bastille was eventually, if controversially, routinized in ritual time through the institution of a public holiday (July 14th = Bastille Day) in 1880 (Amalvi 1984), its routinization in ritual space has always been problematic.

Initially the status of the Bastille as a special type of place was reinforced by an intense session of ritualized destructive activity. No sooner had the Bastille been taken than it was demolished (as I have noted above a common fate for profane places) by decree of the National Assembly. On the 14th of August, 800 workers preceded by drums and carrying cannon balls marched to the Bastille and began the task (Bingham 1901). Under the direction of the entrepreneurial Patriot Palloy they worked at a furious pace until the walls were a mere 50 cm in height. Remnants of the Bastille were crafted into 83 models of the prison, as well as other trinkets such as dominoes. Lead from the roof was converted into commemorative medallions (Saint-Agnes 1989). These metonymic tokens of the profane and its transformation were distributed throughout France, perpetuating the

memory of evil and its demise and providing a central fetish for the new "secular religions" of the Revolution (Kubnick 1989; Palloy 1789). As the following speech by M. Pastoret in the *Assemblee National* (Official Record 16/6/1792: 278) makes clear, themes of ascent towards the sacred were strongly implicated in the symbolic logic of this act.

"[Palloy] . . . will allow us to share with him the glory of inverting this fortress where despotism so often enchained the courageous friends of philosophy and liberty. This fortress was the horror of the whole world. He purified these awful elements of the prison by making civic medallions which you decorate yourself with and by engraving on the stones pictures of the benefactors of the country . . . . The prison (a shameful monument of servitude and vengeance) must be demolished because not one part of the debris in its antique form should be allowed to terrorize the thoughts and glances of timid citizens or flatter the enemies of reason and justice."

For all its immediate appeal, the initial act of destruction left a space without a marker as to its special, sacred status. Plans were quickly made to build a palace for the National Assembly on the site, but these were never followed through. By the time of the first anniversary, trees named after the different Departments of France had been planted on the site as a stop-gap measure. They marked out the lines of the walls. In the absence of any positive alternative, the old fortress had been invoked to provide a cipher for retrieving the meaning of the place.

Occasional ritual festivities occurred over the next few years which, in either manifest or latent ways, drew upon and reinforced the sacrality of the site by playing upon themes of ascent. The most notable of these was in 1791 when Voltaire's body lay in state from the 10th to the 11th of July, and on the 10th of August 1793 when a great fete to the "Unity and Indivisibility of the Republic" was celebrated in a garden of *L'Elysee de Juillet.* A giant, allegorical plaster statue of the Regeneration was located in the center of the *place* on top of a mound of debris (Lansdale 1899: 467). Modelled on Isis, the water of regeneration, "*pure et salutaire*" flowed from its breasts. As Mona Ozouf (1979: 178) points out, such celebrations drew upon the iconography of the horizontal, the outdoors and nature in order to symbolize the open, anti-hierarchical, "natural" social order that had come into place. An unintended consequence was that before long the Bastille "lost its ability to evoke other than rustic images". Soon afterwards the location fell into a neglected state. The former moats formed gigantic pools of stagnant water, grass grew through the scattered piles of stones, the area remained open, ill-defined, desolate (Lemoine 1930: 48).

Themes of Absurdity—Towards the Liminal

The result was a fateful slide towards the liminal. The newfound bucolic ambience did not encourage thinking about the great deeds of the Revolution. The new garden/wasteland proved popular for picnics and signs were erected proclaiming "*ici l'on dance.*" Opposition to the profane authority of the *ancien regime* was increasingly expressed through the frivolous, ludic and individualistic micro-rituals of anti-structure (Turner 1977) rather than orderly, disciplined solemn remembrance. This semiotic drift was supplemented by more routine aspects of urban geography and town planning. Although an edict to create and designate the "*place de la Bastille*" was made in June 1792, the exact area was to remain vague, ill defined, and without borders. Only with the opening of the *rue de Lyon* in 1847, the *gare de Vincennes* in 1859 and the *boulevards Richard Lenoir* and *Henry IV* in 1866 did a recognizable "*place*" come into existence (Fiens 1988). The result was a symbol without a precise territorial marker, without a workable physical identity. Even after the built environment caught up with cultural needs, problems of territorial definition remained. The ability of the *place* itself to embody the sacred has been handicapped by the imprecise mapping of the *place* onto the location of the fortress. Far from being located at the center of the *place*, the site of the fortress sits in one corner, half of it covered by the *boulevard Henri IV* and the *rue St. Antoine* and by apartment blocks which abut onto the *place*.

Ideally, however, sacred spaces in urban environments should be marked with a monument. Monuments have many advantages over festivities and action in anchoring sacrality. Monuments index, solidify and define the nature of space in a relatively enduring way operating as machines for the suppression of time. Perhaps more importantly they allow concrete actors to attempt to project specific meanings in line with their own perceived interests (material and ideal) onto the diffuse sacrality of sacred places. In other words, monuments anchor the sentiments and structures of feeling produced by the sacred place into particular semiotically and socially relevant constellations.

Although commemorating the past through monuments offers many potential advantages it is a process that can easily go wrong (Schwartz and Wagner-Pacifici 1991). For much of the first two decades after the fall of the Bastille there was widespread feeling that something really should be done with the site. As Chaptal, Minister for the Interior put it in a report, the then existing "heap of stones" served only to "obstruct and dishonor the site of the Bastille" (quoted in Quetel 1989: 43). In order to rectify this semiotic disfunction, various plans and proposals were advanced by the various revolutionary governments. Ironically it was the reactionary Na-

poleon who made the first concrete attempt to monumentalize and fix the now somewhat free-floating sacrality of the Bastille's former location and to harness it to his own ideological ends. His efforts, however, were inept and pushed the *place de la Bastille* further towards liminal status, by producing profound semiotic ambiguity and absurdity.

On the 26th of February 1806, Napoleon, in order to celebrate his oriental campaign and obsessed by dreams of Indian conquest, decided to build two giant fountains in the shape of elephants. One was to be in the *place de la Concorde* and the other on the site of the Bastille. Only the second was constructed. The first stone was laid on the 2nd of December 1808. Napoleon's scheme ran into trouble from the start. Elephants, it seemed, were not considered appropriate subjects for a monument. Numerous architects tried to dissuade Napoleon from his project. One distinguished designer, for example, wrote that: "I have taken the liberty of criticizing the idea of elevating on a pedestal the monstrous image of an elephant . . ." (Pierre Fontaine, quoted in Romi 1989: 289).

Napoleon, however, was insistent. The elephant, he demanded, would be built of bronze taken from captured Spanish canons. Following Napoleon's demise at Waterloo the plan to build the statue was revoked in April 1816. The Minister for the Interior wrote that: "The material (bronze) is rare and expensive, the water-jet will be difficult, and above all else, such a subject for a fountain would be in bad-taste" (quoted in Romi 1989: 289). By this time, however, a full-scale wood and plaster model, some 24 meters in height and 500 cubic meters in volume, had already been installed on the site. The simulacrum would stand, gradually decaying, in the *place de la Bastille* from 1817 until 1847. Around 1830 it was moved to a corner on account of its advanced state of decay.

Whilst Napoleon believed an elephant to be a suitable trophy for celebrating French victory in the Orient, most people viewed it variously as a curiosity, an absurdity or an abomination which betrayed the heroic narrative of evil and its destruction on the site of the Bastille. Patriot Palloy, by now a national celebrity, wrote in a popular Ode of 1842.

> Français, qu'a donc produit la Bastille en tombant?
> Est-ce la Liberté? Non, c'est un éléphant! (quoted in Romi, 1989: 290).

The popular singer Pierre Dupont argued in much the same way that the elephant had trivialized the sacrality of its site.

> Pour remplacer la sombre citadelle,
> Comme après un enterrement,
> Un ironique Praxitele
> Fit un risable monument:
> Un éléphant, à l'air stupide, en plâtre
> Peint en noir, mais d'un noir faux teint,

> Ou venaient nuitamment s'ébattre
> Les rats du canal Saint-Martin . . . (quoted in Romi, 1989: 290).

The absurdity of the monument in the popular consciousness and its failure to generate either ritual pilgrimages or bodily micro-rituals was recorded by Victor Hugo (1926: 149) in *Les Miserables:* "Few strangers visited this structure" and "No one knew what it meant" he commented of the elephant which "stood in its corner, melancholy, sickly, crumbling away, surrounded by rotten palings . . . ." Undecipherable and useless, the people had no time for it:

> The shop-keepers in Sunday best, who passed the elephant of the Bastille, were wont to say, as they measured it with a contemptuous look of their prominent eyes: "What's the use of that?" (Hugo 1926: 153).

Is it any wonder then that Hugo's own liminal character, Gavroche (a man marginalized by society and stigmatized as a crippled member of the *lumpenproletariat*) takes up residence in the belly of Napoleon's rotting folly, the very center of the liminal zone? In 1847 the sad history of the elephant came to an appropriate end. It was finally thrown into the canal/sewer on the order of Prefect Rumbuteau. Crowds watched as rats escaped from the sinking monument.

The message built into the design of Napoleon's monument was inept on semiotic, mythic and aesthetic dimensions. Confronted with an absurd elephant which to some signified nothing in particular and to others threatened the heroic narrative of the revolution, the drift towards liminality continued. The area remained much as it had been in the 1790s. It was unpaved and formed an unkempt park—an island of nature surrounded by culture: "For years long the *place de la Bastille* remained a sort of desert in the summer and a swamp in winter" (Paul Lacroix, quoted in Bingham, 1901: 448) noted mostly as the terminus for the route of an *omnibus à chevaux* and as a place of danger at night (Jacob 1982: 140).

Themes of Ascent—Towards the Sacred (Again)

The collective memory was, however, persistent. On the 13th of December 1830 a statute was passed to erect a monument to the events of July 14, 1789 and to the fallen of the "Three Glorious Days" of urban revolution of July of 1830. After a long series of discussions it was decided to locate the monument on the site of the Bastille. The 50 meter high *Colonne de Juillet* was finished on the 28th of August 1839. Atop the column is a bronze figure standing on a globe called alternately the *Génie de la Bastille* or *Génie de la Liberté*. In its right hand is a torch, in its left a

broken chain; it stands on one foot, with wings expanded as if taking flight. It is a figure which literally embodies a narrative of ascent associated with revolutionary activity. The column itself was built of respectable, eternal, stone and boasted a requisite number of monumental statistics: height 154 feet, diameter 12 feet, weight of metal 163,283 lbs, cost 1,224,098 francs (Anon. 1880: 145). Inscribed at the base of the column is the following dedication:

> To the glory of the French Citizens, who armed themselves and fought to defend public freedoms during the memorable days of the 27th, 28th, 29th of July 1830. (Anon. 1880: 145)

Beneath the column were buried the remains of 504 of the fallen from the Three Glorious Days. Their names were chiselled into the side of the column. Unlike Napoleon's white elephant, the message here is clear and place-appropriate. The monument is both a shrine to fallen heroes and a demonstration that liberty rises from the sacrifices of the fallen. More importantly it succeeded where Napoleon's elephant had failed. It is a monument whose aesthetic resonates past against present, drawing intertextually upon the narrative of the Bastille, tuning into, configuring and amplifying the popular mythologies of the site.

The drift towards liminality stopped—at least for a few decades. Consecrated by the dead of the mausoleum and projecting a clear narrative of ascent, the monument returned to the *place de la Bastille* a sacred place status. As an expression of the sovereignty of the people, the column and the *place* became a rallying point for revolutionary ritual activity during the middle decades of the 19th century (Agulhon 1992: 883; Stirling 1914: 34). As early as 14 July 1833 a large crowd turned up at the column to get pensioners' rights for the revolutionaries. On the 23th of February, 1848 the bodies of fifty two demonstrators who had been shot by the army outside the Ministry of Foreign Affairs were brought back to the *place de la Bastille* and processed around the *Colonne de Juillet* to the sound of cries of "*Vengence! Aux barricades!*" The next day the throne of Louis-Philippe was burned at the base of the column. Three days later the solemn Proclamation of the Republic took place on the same site. During the ensuing urban warfare a massive barricade was erected on the east side of the *place de la Bastille*, closing the *rue du Faubourg St. Antoine*. This barricade was reputedly defended with great bravery and only breached after several days of assault. On the 4th of March 1848 the remains of 86 republican heroes of the 1848 revolution were interred beneath the column. On the 24th of June 6,000 demonstrators assembled beneath the *Colonne de Juillet* and swore on their knees to fight, crying "*liberté ou la Mort.*" The civil war began again, and the fighting concentrated yet again around the *place de*

la Bastille (Baudet 1990). In 1871 the *place de la Bastille* was again a crucial site for rituals of revolution. For twenty consecutive days battalions of the National Guard took an oath to the Commune there. The barricade and fighting concentrated around the *place de la Bastille* and the communist insurgents erected their strongest barricades there, blocking off every road leading into the *place*. As in 1848 it was the zone of last resistance against the army.

Themes of the Everyday—Towards Mundane Status

The year of 1871 was to be the last high tide for the *place de la Bastille* in its history as a center of sacralizing ritualistic activity. From that date onwards it became progressively mundanized and marginalized. This last section of the paper documents and accounts for this process.

Whilst the detailed analysis of other "national" places is beyond the scope of this paper, the last years of the 19th century found the *place de la Bastille* increasingly challenged by rivals, most notably the *Arc de Triomphe* (1836) and the *Tour Eiffel* (1889). These places were organized around alternative and equally attractive symbolic constellations. The *Arc de Triomphe* embodied militarism and imperialism, but progressively attached to these conceptions of sacrifice, duty and civic republicanism. In so doing it provided direct competition to the *Colonne de Juillet* as a national commemorative shrine. This process was to continue during the 20th century, and was boosted by the decision to place the tomb of the unknown soldier directly under the *Arc de Triomphe* (Agulhon 1992: 891). The result, as one guide book eloquently puts it, was that the *Arc* became "more and more a symbol of national honor to Frenchmen, a kind of national altar to their country" (Anon. 1950: 11). A period of successful colonialism in the late 19th century, and frequent wars from Crimea in the 1850s to Algeria in the 1960s, provided grist for the *Arc de Triomphe's* semiotic mill, allowing it to appear relevant to the national experience. The monument has also been advantaged by state and military sponsorship, with official parades and celebrations providing the requisite ritual activity to maintain sacred status.

The ascendancy of the *Tour Eiffel* reflects a differing cultural logic. Whilst the *Arc de Triomphe* appropriated conceptions of sacrifice from the *place de la Bastille*, the *Tour Eiffel* contested the terrain of populism. Originally constructed for the World Exposition of 1889, the *Tour Eiffel* initially encoded an elevated vision of global universalism through technological progress. This reading was soon forgotten, with the tower appropriated as an extraordinarily flexible symbol of exuberant, eccentric, quintessential

Frenchness (Barthes 1964, Loyrette 1992). Promoted heavily in big-budget advertising stunts for French products and in newspaper cartoons, by the mid-20th century the tower became a synecdoche not only for Paris, but also for France as a whole. Not the France of the state, but the France of the people. The tower was monumental, to be sure, but it was also fun. Importantly, the tower's popular, consumerism appeal was also apolitical, providing an important competitive advantage over the *Colonne de Juillet* as the French proletariat underwent embourgeoisement and de-radicalization during the late-19th and early-20th centuries.

So a major factor in the declining symbolic power of the *place de la Bastille* was the rise of competitors. These offered similar symbolic resonances to the Bastille, but offered them in new packages—packages which were better suited to the changing social and political conditions of France post-1871. Returning to the *place de la Bastille* we find a contrasting position, with the cultural, social and spatial conditions for sacrality slowly corroding.

Named after the architect and planner Baron Haussmann, the process of "Haussmannization" in the latter part of the 19th century led to wide boulevards being constructed throughout Paris. These enabled authorities to contain the mob, and consequently prevent urban rebellions of the kind that had repeatedly consecrated the *place de la Bastille* as a center of sacrificial revolutionary activity. This was not the only reason for the decline of the revolutionary spirit. The period after 1871 was to see the working class in France slowly but surely integrated into mainstream political life. Growing affluence and inclusion during the *belle epoque* saw radical impulses directed towards industrial disputes and the ballot box rather than the barricades. Lacking in spontaneous ritual renewal through urban unrest, the *place de la Bastille* moved to a more peripheral and mundane status in the collective conscience. Indicators of this process are French and English language guide books from late-Victorian times. These show the *place de la Bastille,* the *Colonne de Juillet* and historical narratives about what people did there occupying fewer and fewer column inches (e.g., Anon. 1880, 1887).

Another cause and consequence of this declining symbolic power were, paradoxically, the celebrations of 1889. The program of the revolutionary centenary in July of that year saw some speeches, an orchestra and feeble illuminations at the Bastille. This neglect contrasted with the major ritual events that took place at the *place de la Concorde*, closer to the seat of government and the World Exposition in the *Champs de Mars* (Lemoine 1930: 226). Thanks to its Darwinian thematic of human progress through science, art and trade, the exposition in particular did little to further the

cause of the Bastille. As one commentator has put it, "1889 was less a celebration of 1789 than of the 19th century" (Ory 1984: 550).

Neglect continues to this day. Sherlock Holmes once considered it noteworthy that a dog did not bark in the night. Similarly, we can point to the significant absence of the *place de la Bastille* from the 1989 Revolutionary Bicentennial celebrations. The French Revolution is often dated from the fall of the Bastille. Yet the bicentenary celebrations, attended by world leaders and watched by a worldwide television audience, saw the *place de la Bastille* marginalized amidst a host of other locations and activities. This can be seen in the following timetable (source: *Le Monde* 14/7/1989).

PROGRAM OF FESTIVITIES FOR REVOLUTIONARY BICENTENARY

13 July
12 hrs. Celebration of Rights of Man at Trocadero.
13 hrs. Lunch at Louvre for heads of government.
19 hrs. Inauguration of Opéra de la Bastille
Evening. Dinner Gala at Musée d'Orsay.

14 July
10 hrs. Military Parade, Champs-Elysées
Afternoon. Garden Party at Elysée.
17 hrs. Reception of heads of government at Pyramid, Louvre
Evening. Opera-Ballet-Parade "La Marseillaise", Place de la Concorde

15 July
G7 summit at Arche de la Défense
18 hrs. Informal meeting at Pyramid.
22 hrs. Fireworks at Trocadero

The center pieces of the celebration took place elsewhere. A parade designed by advertising "genius" Jean-Paul Goude rolled down the *Champs Elysées*; Opera singer Jessye Norman sang *La Marseillaise* in the *place de la Concorde* and then fireworks erupted from the *Arc de Triomphe*. Postmodern Parisian spaces were the center stage in other ritual celebrations: the technocratic hyperspace of *La Défense* formed the backdrop for a Jean-Michelle Jarre electronic music concert; world leaders took a photo call in front of the time-warping glass pyramid at the Louvre; and a summit meeting took place in the newly finished, much touted *Arc de Fraternité* (see *Le*

Monde 13/7/1989). Only the opening of the Opéra Bastille allowed the *place* a position in public discourse. This, however, was an unfortunate one. The new opera house was controversial and divisive, with critics having argued over the previous thirteen year period that it was an expensive folly and an artistic disaster (see *Le Monde* 20/5/1986, supplement p. III-V) Yet again the *place de la Bastille* had missed an opportunity to reclaim and institutionalize its rightful place as a national sacred center.

Although marginalized in official celebrations throughout the 20th century, the *place de la Bastille* has remained a rallying point for the left. To give some examples. On the 8th of July, 1989 a communist party rally at the *place* attacked Mitterand's forthcoming G7 summit and drew attention to colonialism and 3rd World debt. On July 14th 1936 a Front Populaire rally in support of the Soviets marched to the Bastille in an attempt to give a Bolshevist meaning to the national holiday (*L'Echo de Paris* 15/7/1936: 1). In January 1991 an anti-Gulf War demonstration organized by the various parties of the left was attended by 40 000 (*Le Monde* 15/1/1991: 7).

Today these vestigial revolutionary sentiments and re-sacralizing activities must compete with the entropy of the everyday as much as the neglect of the state. Since the construction of the *gare de Vincennes*, the various boulevards and the omnibus depot in the 19th century, the *place de la Bastille* has provided one of the most significant transportation nodes in Paris. As early as 1914, commentators reviewing the history of the *place* saw this function as a defining feature. One commentator, for example, pointed to the way that traffic refuges and improved lighting had "made *la circulation* possible both for unfortunate pedestrians who used to risk being wiped out at every moment and for vehicles which can now cross each other without risk of collision" (Stirling 1914).

This mundane usage of place has accelerated with the advent of the automobile. Most of the year the *Colonne de Juillet* stands isolated, unvisited, unapproachable and almost unnoticed in a multi-lane whirlpool of traffic whose roads run over the unmarked locations of the old fortress walls. Literally surrounded and subordinated by and one of the most central rituals of everyday urban life (driving) the Bastille has ended its strange odyssey through the four elementary forms of place as a mundane place par excellence: a giant traffic intersection.

CONCLUSION

The model of the elementary forms of place put forward here can be regarded as a typology which aims to further understanding by proposing a framework for the classification of various forms of space. Typologies have traditionally been vulnerable to criticisms that they neglect human action

and difference and provide rigid and static descriptive models which do little to enhance our understanding of process or the unique, ideographic and indexical qualities of particular social settings. They are particularly vulnerable to this sort of claim when they purport to take a Durkheimian stance. After all, Durkheim's theory is usually caricatured as a robust positivist exercise aimed at detecting the hidden, supra-individual forces that propel social life. In concluding this paper, it is useful to confront these issues.

Whilst it is rooted in structuralist semeiotics, the model of place offered here has incorporated an understanding of agency, effort, interpretation and difference. In the case of the *place de la Bastille*, it has enabled us to see that ritualized traditions of revolution and radicalism have drawn upon and, to some extent, reproduced a sacred status. By contrast, official attempts at institutionalizing this meaning have had mixed results. The paper has also shown that meanings might vary between social groups and actors. Napoleon's ideas, for example, were derided by those who came after him. Today the *place de la Bastille* retains a stronger sacred charge for the left of French politics than for the right. It also has a more potent symbolic resonance in popular culture than in the iconography of the state and state-sponsored ritual.

The Bastille, then, has been a floating signifier, not a fixed one. Although its history and its memorials have made certain readings more available or "preferred", these readings are by no means guaranteed. Far from reifying cultural structures and codes (*à la* Levi-Strauss), the argument of this paper has been that they are constituted and re-constituted through the stories and actions that tie people to them. This process is messy, uneven, contingent and is prone to incompetence and forgetting. It is a history of accident as well as design, with places falling into the cracks between the ideal-types as often as sitting squarely within one. By providing a yardstick, the typology of the elementary forms of place provides a tool for exploring such checkered and unique histories and trajectories as much as a template for generating systematic knowledge across cases. When used in such a way the traditional distinction between ideographic and the nomothetic forms of historical and sociological inquiry begins to unravel. As we have seen, the *place de la Bastille*, like any other place, is both a member of a class of places and a unique locale. Exploring the tension between these levels of social scientific analysis allows us to better capture its semiotic biography.

ACKNOWLEDGMENTS

An earlier version of this paper was presented at the ISA conference, Bielefeld in 1994. Useful comments have been provided on earlier drafts

of the paper by Jeffrey Alexander, Mike Emmison Nick Entrikin, Jim McKay, Andy Roth, Steve Sherwood, Philippa Smith, Laurent Thévenot and the three anonymous reviewers for *Qualitative Sociology.* Thanks are also due to the staff of the Bibliothèque de l'Histoire de Paris and the Bibliothèque Nationale.

REFERENCES

Agulhon, M. (1992). Paris. In P. Nora (Ed.), *Les France* Vol. 3. (pp. 869-909). Paris: Gallimard.
Althusser, L. (1971). *Lenin and Philosophy.* New York: Monthly Review Press.
Amalvi, C. (1984) Le 14 Juillet. In P. Nora (Ed.) *La Republique.* (pp. 421-472). Paris: Gallimard.
Anon. (1880). *Galignani's Illustrated Paris Guide.* Paris: The Galignani Library.
Anon. (1887). *Cassell's Illustrated Guide to Paris.* London: Cassell & Co.
Anon. (1950). *Nagel's France.* Paris: Nagel.
Barthes, R. (1964). *La Tour Eiffel.* Paris: Delpire.
Baudet, J. (1990). *La Bastille et le Faubourg Saint-Antoine.* Paris: Annick Botaya.
Baudrillard, J. (1988). *America.* London: Verso.
Bell, C. (1992). *Ritual Theory, Ritual Practice.* Oxford: Oxford University Press.
Bingham Capt. D. (1901). *The Bastille.* New York: James Pott and Company.
Bourdieu, P. (1976). *Outline of a Theory of Practice.* Cambridge: Cambridge University Press.
Collins, R. (1975). *Conflict Sociology.* New York: Academic Press.
Cosgrove, D. (1984). *Social Formation and Symbolic Landscape.* London: Croom Helm.
Cottret, M. (1986). *La Bastille à Prendre: Histoire et Myth de la Fortresse Royale.* Paris: Presses Universitaires de France.
Douglas, M. (1970). *Purity and Danger.* London: Routledge.
Durkheim, E. (1965). *The Elementary Forms of Religious Life.* New York: Free Press.
Eliade, M. (1959). *The Sacred and the Profane.* New York: Harcourt Brace.
Entrikin, N. (1991). *The Betweeness of Place.* Baltimore: Johns Hopkins University Press.
Fiens, A. (1988). *Life and History of the 12th Arrondisement.* Paris: Hervas.
Foote, K. (1990). To Remember and Forget. *The American Archivist 53*(3), 378-392.
Friedland, R., & Hecht, R. (1996). *To Rule Jerusalem.* Cambridge: Cambridge University Press.
Frye, N. (1956). *The Anatomy of Criticism.* Princeton: Princeton University Press.
Funck-Bretano, F. (1979). *La Bastille et ses Secrets.* Paris: Librarie Jules Tallandier.
Garcia, J. (1976). *Anthropologia del Territorio.* Madrid: Taller de Ediciones.
Geertz, C. (1983). Centers, Kings and Charisma: Reflections on the Symbolics of Power. In *Local Knowledge* (pp. 121-146). New York: Basic Books.
Gellener, E. (1975). Ethnomethodology: The Re-Enchantment Industry or The Californian Way of Subjectivity. *Philosophy of the Social Sciences 5,* 431-450.
Giddens, A. (1979). *Central Problems in Social Theory.* London: Macmillan.
Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society.* Cambridge: Polity Press.
Goffman, E. (1959). *The Presentation of Self in Everyday Life.* New York: Doubleday.
Harvey, D. (1989). *The Condition of Postmodernity.* Oxford: Blackwell.
Hugo, V. (1926). *Les Miserables.* New York: National Library Company.
Jacob, P.L. (1982). *Paris à Travers les Ages.* Vol. 2. Paris: Editions Tchou.
Jameson, F. (1993). *Postmodernism.* Durham: Duke University Press.
Jung, K. (1947). *Essays on Contemporary Events.* London: Routledge.
Katz, J. (1988). *The Seductions of Crime.* New York: Basic Books.
Kubnick, H. (1989). *Les Memoires de la Bastille.* Paris: Editions Jean-Claude Lattes.
Lansdale, M. (1899). *Paris: Its Sites, Monuments and History.* Philadelphia: Henry T. Coates and Company.

Lemert, C. (1990). The Uses of French Structuralisms. In G. Ritzer (Ed.) *Frontiers of Social Theory.* New York: New York.
Lemoine, H. (1930). *Le Demolisseur de la Bastille.* Paris: Perrin.
Levi-Strauss, C. (1974). *Tristes Tropiques.* New York: Atheneum.
Lowenthal, D. (1975) Past Time, Present Place: Landscape and Memory. *The Geographical Review 65.*
Loyrette, H. (1992). La Tour Eiffel. In P. Nora (Ed.) *Les France* Vol. 3 (pp. 475-503). Paris: Gallimard.
Ory, P. (1984). Le Centenaire de la Revolution Francaise. In P. Nora (Ed.) *La Republique.* (pp. 523-560). Paris: Gallimard.
Ozouf, M. (1979). *La Fête Revolutionnaire 1789-1799.* Paris: Gallimard.
Palloy, P. (1789). *Serment Republican and other miscellaneous letters.* (MS). Archives, Bibliotheque National: Folio Z Le Senne 718 (1.16).
Prat, J. (1960). *Histoire du Faubourg Saint-Antoine.* Paris: Editions de Tigre.
Quetel, C. (1975). *La Bastille.* Paris: Editions Robert Lafont.
Ricoeur, P. (1984). *Time and Narrative.* Chicago: University of Chicago Press.
Romi. (1989). *La Méprise de la Bastille.* Paris: Massin.
Saint-Agnes, Y. (1989). *Guide de Paris Revolutionnaire.* Paris: Musee et Perrin.
Schwartz, B. & Wagner-Pacifici, R. (1991). The Vietnam Veterans Memorial: Commemorating the Difficult Past. *American Journal of Sociology 97*(2), 376-420.
Sewell, W. (1996). Historical Events as transformations of structures: Inventing revolution at the Bastille. *Theory and Society* 25: 841-881.
Shields, R. (1991). *Places on the Margin.* London: Routledge.
Soja, E. (1989). *Postmodern Geographies.* London: Verso.
Stirling, J. (1914). "Histoire et Description de la Colonne de Juillet" *La Cite 49,* 19-50.
Sutherland, D. M. G. (1985). *France 1789-1815: Revolution and Counter-Revolution.* London: Fontana.
Turner, V. (1977). *The Ritual Process.* Ithaca: Cornell University Press.
Voltaire (1823). La Henriade: Chant Quatrieme. In *Ouevres Complètes de Voltaire* Vol. 10. Paris: Lequien.

Journal of Rural Studies 28 (2012) 490–498

Contents lists available at SciVerse ScienceDirect

Journal of Rural Studies

journal homepage: www.elsevier.com/locate/jrurstud

Migration to less-popular rural areas in the Netherlands: Exploring the motivations

Rixt A. Bijker*, Tialda Haartsen, Dirk Strijker

Faculty of Spatial Sciences, Department of Cultural Geography, University of Groningen, PO Box 800, 9700 AV Groningen, The Netherlands

Keywords:
Counterurbanisation
Rural idyll
Periphery
Population decline
House prices
Return migration

A B S T R A C T

Migration into rural areas is often explained in terms of the rural idyll, the attraction of the countryside with its less hurried way of life in a quiet, spacious and green environment. However, this migration phenomenon has mostly been researched in attractive, amenity-rich, popular rural areas. This paper investigates the characteristics and motivations of migrants to less-popular rural areas using survey data ($N = 664$) for four municipalities in the North of the Netherlands. Our study shows a young group of in-migrants with relatively low incomes, but also a large proportion of working people and a considerable number of highly educated movers. Separating the motivations for choosing to live in *a rural area in general* from the motivations for choosing *this specific rural area* reveals that while the pull of the rural idyll is an important motivation for moving to a rural area in general, the reasons for choosing the specific rural area are a mixture of housing characteristics, the physical qualities of the environment, personal reasons and the low house prices in the area. Combining the motivations with the characteristics of the movers reveals the diversity within the movers group. Our analysis shows a group of movers motivated to live close to family and friends, consisting of return migrants, singles, the youngest and oldest age groups and also the lowest income group. The physical qualities of the environment attract a group of highly educated movers, people with high incomes and people aged between 35 and 64. The motivation of housing characteristics, referring in most cases to the availability of a specific house, is mentioned by a wide range of movers, but in particular by people moving from urban areas.

© 2012 Elsevier Ltd. All rights reserved.

1. Introduction

Residential use has become an emerging function of the post-productivist or consumption countryside. Processes of sub-urbanisation and counterurbanisation have brought new inhabitants to the rural. These migration flows to, often attractive, rural areas are predominantly viewed as movements of middle-class people from urban areas in search of a rural lifestyle (Milbourne, 2007). However, it has increasingly been acknowledged that the spatial context 'needs to be conceptualised as contingent' in migration research (Findlay, 2005: p. 429). Simultaneously, migration has become more diverse and complex due to developments in, for instance, mobility and IT (Smith and King, 2012). Rural scholars recently started questioning the 'classical' view of counterurbanisation as the only conceptualisation of rural migration, as it does not acknowledge that rural areas can differ in their popularity for living, that rural areas can also attract other types of migrants with different motives, and that mobilities have become much more diversified (e.g. Bijker and Haartsen, in press; Grimsrud, 2011; Halfacree, 2008, 2012; Milbourne, 2007; Woods, 2011). Empirical evidence is needed 'for shedding light on the different scales, rates and outcomes of diverse processes of migration' (Smith and King, 2012: p. 127) and for looking beneath the 'meta-narratives of rural population change' (Milbourne, 2007: p. 382).

This paper aims to contribute to the debate on new migration theories by providing new empirically founded insights into migration flows to the relatively under-researched less-popular rural areas. The limited existing studies of migration to less-popular rural areas indicate that such areas also attract movers other than the middle-class urbanites associated with the 'counter-urbanisation story', ranging from low-income groups (Fitchen, 1995; Foulkes and Newbold, 2008) to a more mixed group of movers (Andersen, 2011). However, the extent to which the typical 'quality-of-life' motivations connected to the counterurbanisation concept also hold true for these migrants is not clear (Foulkes and Newbold, 2008; Stockdale, 2006). It is also not known which motives apply to which type of migrants, and whether they differ for short or long distance migrants.

* Corresponding author. Tel.: +31 50 363 7758; fax: +31 50 363 3901.
E-mail address: r.a.bijker@rug.nl (R.A. Bijker).

0743-0167/$ – see front matter © 2012 Elsevier Ltd. All rights reserved.
http://dx.doi.org/10.1016/j.jrurstud.2012.07.003

In this paper we focus on less-popular rural areas in the northern Netherlands. They are specifically contextualised in a densely populated and urbanised country. We are aware of the fact that the definition of less-popular areas may differ for different (national) contexts in terms of population density, physical characteristics and distance to urban areas. Nonetheless, our research area shares characteristics with less-popular rural areas in other studies, such as a relatively peripheral location and relatively low house prices (see e.g. Andersen, 2011; Fitchen, 1995; Foulkes and Newbold, 2008; Stockdale, 2006). Moreover, based on previous research, we concluded that representations of what is rural and notions of peripherality have to be viewed within their specific national context (Bijker and Haartsen, in press).

In this study we investigate the characteristics and motives of migrants to less-popular rural areas in the Netherlands. We want to shed more light on the motivations for moving to less-popular areas by disentangling them into reasons for leaving the previous place of residence, motivations for moving to the rural in general and motivations for moving to the specific less-popular rural area. Previous research in a repopulating rural area has shown the usefulness of this approach (Bolton and Chalkley, 1990). In addition, we take into account the multidimensionality of motives for moving, which makes it easier to reveal the importance of the rural character of the destination (Halfacree, 1994; Halliday and Coombes, 1995). By combining the movers' characteristics with their motivations, we explore which motivations are mentioned by whom.

We start by providing a literature overview of the characteristics and motives of rural migrants. The Methodology section describes our research area and the survey design. The sections on the empirical results present the people who move to less-popular rural areas in the Netherlands, why they move and which groups of movers mention which motivations. In the discussion section, we try to relate our empirical findings to the wider debate on rural migration.

2. Migration into rural areas: who?

Rural in-migration in general is often associated with the movement of middle-class families from the city who are either retired or commute to nearby urban centres for employment (Smith and Phillips, 2001; Stockdale, 2006). In the Netherlands migration to rural areas complies to a large extent with this 'counterurbanisation story'. Around half of the movers to rural areas moved from urban areas, middle and high-income groups are overrepresented, and around 40% of the movers are highly educated (Steenbekkers et al., 2006, 2008).

Nevertheless, in an international context, several authors have made clear that migration to rural areas in general is more diverse than this classic image of counterurbanisation. Firstly, in addition to urban-to-rural migration, there is rural-to-rural migration (Gkartzios and Scott, 2009), and instead of consisting only of longer distance movements, short distance relocations form a considerable share of rural in-migration (Walford, 2007). Secondly, it is not just the middle class moving to the rural. Halfacree (2008) and Hoggart (2007) note the presence of quite a number of working class counterurbanisers in rural England. Thirdly, not all urban-to-rural migrants continue to work in cities. Findlay et al. (2000) challenge this – in their words 'one of the long-held myths' – by showing in their study that almost half of all migrant heads of household in rural Scotland worked locally. Additionally, a substantial share was not in active employment, leaving just a small group of long-distance commuters. Fourthly, there is a popular idea that it is mainly older age groups who migrate to the countryside (Steenbekkers et al., 2006; Van Dam et al., 2002). However, when examining the actual movers to rural areas in the Netherlands, it appears that the younger age groups are in the majority, with only 16% being 65 or older. When they move, older people are relatively more likely to move to rural areas, but they only represent a small proportion of the overall flow of movers to rural areas (Steenbekkers et al., 2008).

When focussing on less-popular rural areas, we see a picture that is even more different from the 'classic' image described above. With regard to the origin and age of the movers, Stockdale (2006) found that most in-migrants in depopulating, peripheral areas in rural Scotland moved short distances, and that there was a mix of moves from cities, from smaller settlements and between similar sized rural settlements. In her study most respondents (75%) had moved before their fiftieth birthdays. This corresponds with the findings in a previous study in the northern Netherlands based on migration statistics and limited secondary data, which found that less-popular areas attract more migrants from within the northern Netherlands, from rural areas and also a younger group of movers (Bijker and Haartsen, in press). Furthermore, less-popular areas do not seem to attract the middle class. In Stockdale's study, skilled manual, trade-type occupations dominated, with few being employed in the professional or managerial sectors. In the previously mentioned study in the northern Netherlands, less-popular rural areas attracted more migrants with lower levels of education. Furthermore, impoverished rural areas in the U.S., characterised by ample availability of cheap rental housing, attract large groups of migrants with low incomes, varying from working poor (Foulkes and Newbold, 2008) to welfare benefits recipients (Fitchen, 1995). Nonetheless, a more diverse group of in-migrants were found moving into fringe areas in Denmark, i.e. areas experiencing population decline and a low level of economic activity (Andersen, 2011). In addition to some groups with quite low incomes that Andersen assumes migrate for lower housing costs, these areas also attract movers with middle or high incomes, partly consisting of couples with children moving to a detached house, something they are probably unable to afford in Denmark's growth areas.

3. Migration into rural areas: why?

The motives for migration to rural areas in general can be subdivided into three groups: residential, household, and work and education motives (Van Dam et al., 2002). The first group, residential motives, refers to the quality of the housing and residential environment. The quality of the residential environment is often seen as the most important pull factor of rural areas (Deller et al., 2001; Gkartzios and Scott, 2009; Halfacree, 1994; Halliday and Coombes, 1995; Walmsley et al., 1998). Following Halfacree (1994), physical and social features of the residential environment can be identified. Physical features are for example space, fresh air and an attractive landscape, while social features include friendly people, peaceful living and less crime. Movers to rural areas in the Netherlands most often mention the typical rural idyllic arguments such as space and quietness, after housing characteristics, as reasons for choosing their place of residence (Steenbekkers et al., 2008).

In addition to the residential environment, housing characteristics can also be an important reason for moving to the countryside, for example a better or bigger house, or a large garden (Gkartzios and Scott, 2009). For movers to rural areas in the Netherlands, the availability of a specific house or certain type of house was the most important reason for choosing the current place of residence (Steenbekkers et al., 2008). Housing-related reasons are often associated with short-distance moves (Halfacree, 1994; Mulder, 1993).

The second group of motives, the household motives, refers to moves motivated by life events such as moving in together, getting

married, having children or getting divorced (Van Dam, 2000). The desire to live closer to family as a reason for moving also belongs to this category. Proximity to family and friends is mentioned by 11% of movers to rural areas in the Netherlands as having been important to their choice of current residence (Steenbekkers et al., 2008).

The third group of motives is related to employment and education. Migration motivated by a change of job, the desire to live closer to work, or to get an education, fits into this category (Van Dam, 2000). In particular, work motives play an important role in rural migration. Employment-related reasons are often associated with long-distance moves (Halfacree, 1994). In the Netherlands, migrants originating from rural areas were more often motivated by considerations related to their work than movers from urban areas (Van Dam et al., 2002).

A special motive for rural migration is return migration. Different percentages of return migrants have been found in rural migration studies, ranging from only 9% in North Devon (Bolton and Chalkley, 1990) to as much as 50% in amenity-rich rural areas in the Netherlands (Elbersen, 2001). In these cases return migration refers to moving back to a place where a person lived previously. Niedomysl and Amcoff (2011) found that return migrants are more often motivated by social reasons compared to non-return migrants. It is particularly the proximity to family and friends that motivates them to return. In addition to return migration to a specific place, more general 'return to the rural' types of in-migration have also been found. For example, in the three Irish rural case study areas of Gkartzios and Scott (2009), a large majority of the migrants appeared to have grown up in rural areas. In the Netherlands Feijten et al. (2008) have also shown that people who had previously lived in rural areas have a significantly higher probability of moving to rural areas compared to people without experience of rural life.

When focussing specifically on motives for migrating to less-popular rural areas, it appears that residential, household, and work and education motivations for moving also play a role in these areas, but the relative importance of the different motivations seems to differ. While in general the quality of the residential environment is an important pull factor for in-migration to rural areas, household motivations such as marriage, divorce, setting up home for the first time and employment considerations appear to be the main motivations for moving to rural depopulating areas in Scotland, while housing was another important motivation (Stockdale, 2006). In their qualitative case studies into depressed rural communities attracting low-income groups, Fitchen (1995) and Foulkes and Newbold (2008) also show the importance of housing reasons, mainly relating to the availability of affordable housing. In these studies, household motivations were also important: a considerable share of migrants was attracted by the proximity to family and friends.

However, with regard to the importance of the pull of the countryside as a way of life for in-migration to less-popular rural areas, the studies show inconsistent results. While Stockdale (2006) found quality-of-life-considerations to be of little importance, accounting for no more than 10% of moves, the in-depth interviews conducted by Foulkes and Newbold (2008) reveal that in addition to the attraction of low housing costs, the rural character of the community did play a role in the decision to move there. Moving to these communities represented an opportunity to satisfy the desire to live in a rural setting. Many migrants viewed their move to the area as a step closer to their ultimate residential goal of living out in the country on a large piece of property (Foulkes and Newbold, 2008).

These different results could be caused by the different methodological approaches of the studies. Motives for moving are never one-dimensional and previous research has shown that when asking for the single most important motive for moving – as Stockdale does in her study – underlying motivations and preferences can remain invisible (Van Dam, 2000), resulting in an underestimation of the importance of the rural character of the destination (Halfacree, 1994; Halliday and Coombes, 1995). Foulkes' and Newbold's (2008) qualitative method is probably better able to reveal this significance of the rural environment.

Another methodological issue concerning the analysis of migration motives is the distinction between motives for leaving a specific location from motives for moving to a specific location. Bolton and Chalkley (1990) showed the importance of this distinction when concluding that the reasons for leaving the previous area of residence tended to relate to lifestyle, personal or environmental factors, while the reasons for choosing North Devon were more often about jobs and house prices. In Stockdale's analysis, motives for leaving the previous place of residence are mixed with motives for moving to the specific area, probably resulting in an underestimation of the importance of the quality of the residential environment. We think that addressing these two methodological issues using a quantitative approach could help clarify the motivations of movers to less-popular areas.

4. Methodology

The data we present in this paper were collected in less-popular rural areas in the northern Netherlands. Even though in comparison with other European countries, the Netherlands is a densely populated and urbanised area, a considerable part of the country is defined as rural by the Dutch population (Haartsen et al., 2003). In this study we focus on the northern Netherlands because, based on address density and the perception of the Dutch people, it is the most rural part of the country. The popularity for living of our rural areas is defined using average house prices per municipality. House prices are an indication of what people are willing to pay for houses and their surroundings (Luttik, 2000; Visser and Van Dam, 2006), thus reflecting the value buyers attach to them. Therefore, we consider the average house prices in an area as an indicator of the popularity of an area for living. This average house price incorporates the residential environment as well as housing characteristics such as size and quality. The use of house prices instead of in-migration numbers, which are often used in studies of rural areas' popularity (Argent et al., 2007; McGranahan, 2008), is more appropriate to the Dutch context. In the Netherlands population growth at the municipality level is strongly influenced by government development policy (Marlet, 2009). New housing is only allowed in a limited number of areas, while in others, building houses is very restricted, especially in rural areas, both in the open countryside and in villages (Van Dam et al., 2002). These restrictions make it impossible for the Dutch housing market to react to changes in demand for new houses, which leads to price increases rather than increased in-migration when there is increasing demand (Marlet, 2009). Rental prices differ little between regions in the Netherlands, which is why these are not considered in defining the popularity of rural areas for this study.

Based on house prices, we distinguish three types of rural areas in the northern Netherlands: less-popular rural areas, average rural areas and popular rural areas. These areas are considered rural based on Statistics Netherlands's national standard for the degree of urbanisation, the so-called address density, consisting of municipalities with an average of less than 1000 addresses per square kilometre. The average house prices per municipality for the rural municipalities in the northern Netherlands varied from EUR 142,600 to EUR 340,000 in 2008. We performed a cluster analysis on this average house price per municipality resulting in three

clusters, which we called less-popular rural areas (average price EUR 174,828), average rural areas (EUR 212,731) and popular rural areas (EUR 273,170) (see also Bijker and Haartsen, in press). When looking at average house prices per municipality in the whole of the Netherlands in 2008, the less-popular areas, which are the focus of this paper, are also the lowest in ranking. Since 2008 the crisis in the housing market has resulted in price drops and decreasing numbers of transactions in most municipalities in the Netherlands, including those in the northern Netherlands. While it is a process that still is taking place, so far this has not changed the position of the less-popular areas with regard to the whole of the Netherlands and the general pattern of popularity within the North has not changed substantially either.

Fig. 1 shows that the areas with the lowest house prices, the less-popular areas, are located along the northern and eastern borders of the northern Netherlands. They can be characterised as having an open, marine clay landscape with a large proportion of large-scale arable farmland. Compared to the popular areas, they have relatively fewer natural and recreational areas and they have a relatively low proportion of hotel and catering industry employment. They are relatively distant from the centre of the Netherlands and the people who inhabit these areas have a lower average household income than those in the average and popular rural areas. In these less-popular areas, both population decline and a decline in the number of households are expected (Bijker and Haartsen, in press) and in some municipalities population decline is already occurring (Haartsen and Venhorst, 2010).

From the less-popular rural areas, we selected four municipalities as study areas: De Marne (10,587 inhabitants in 2009), Menterwolde (12,514) and Reiderland (6988) in the province of Groningen and Ferwerderadiel (8825) in the province of Friesland (see Fig. 1). In the period 2005–2009, all these municipalities experienced population decline. None of the four municipalities has a large town within its boundaries and they do not border one of the larger cities in the North. Therefore, in the Dutch context all migrants to these municipalities can be considered to be rural migrants rather than movers to a larger settlement or suburbanisers. The selected municipalities are roughly equally distant in terms of commuting distance to the larger cities in the North (around 40 min). While the landscape can be characterised as open in all four municipalities, due to different soil types (marine clay and peat) and historical background, the municipalities represent different landscape types in the North.

In cooperation with the municipal administrations, we selected all households who had moved into the municipality from another municipality in the period 2005–2009 based on the municipal population registers. In this selection owner-occupiers as well as renters were included. The relatively short period of 5 years was chosen to reduce the risk of memory-recall problems of the respondents and in particular post hoc rationalisation (see e.g. Walmsley et al., 1998).

In autumn 2009 a postal questionnaire was sent to all the households that met the selection criteria. In an accompanying letter we asked whether a household member aged over 18 could complete the questionnaire. A total of 664 questionnaires were returned, representing a response rate of 20%. Statistics Netherlands provided data on the age distribution of the entire group of movers to these municipalities. In comparison to these data, it appeared that in our sample the older age groups were over-represented, while the youngest age group was under-represented. To obtain a representative age distribution we weighted the sample with regard to age for the descriptive analysis.

The questionnaire covered a variety of topics: residential history, demographic and socioeconomic characteristics, housing characteristics, previous experience with the area and the motivations that were important in the migration decision. Following Van Dam (2000) and Bolton and Chalkley (1990), we separated motivations for leaving the previous residence from the motives for choosing the destination area. Regarding the motives for choosing the destination area, we distinguished between choosing to live in a rural area in general and choosing to live in the specific less-popular rural area. Both questions on the choice of the destination area were open-ended, to take into account the multidimensionality of motives for moving. Open-ended questions offer the possibility of receiving spontaneous responses and avoid the bias that can be caused by suggesting responses, thus enabling a more open-minded and less biased approach to studying migration motives (Halfacree, 2004; Niedomysl and Malmberg, 2009).

Fig. 1. Three types of rural areas in the northern Netherlands.

Moreover, Niedomysl and Malmberg (2009) have shown that coder variability when coding open-ended questions on migration motives is relatively low.

5. Characteristics of migrants to less-popular rural areas

The demographic characteristics of migrants to the less-popular rural areas in our survey are summarised in Table 1. It shows that the four selected municipalities in the northern Netherlands mainly attract a young group of movers. Almost half of the migrants are aged between 20 and 34, while only 6% are over the retirement age of 65. In addition, compared to migrants to rural areas in general in the Netherlands (Steenbekkers et al., 2008), the less-popular areas seem to attract a younger group of movers. This probably also explains the fact that the share of couples without children is relatively high (47%). Covering 43% of our respondents, the proportion of movers with higher education is comparable to movers to rural areas in the Netherlands in general. Movers to rural areas seem to be quite highly educated, considering the fact that in the Netherlands as a whole, only around a third of the population has completed higher education (Steenbekkers et al., 2008).

From the analysis of the residential history of the respondents, it appears that 16% had lived in the municipality previously and can therefore be considered return migrants (see Table 1). This percentage does not seem high, given that Niedomysl and Amcoff (2011) describe that in various Western countries, around a quarter of all internal migrants can be categorised as return migrants. The more general 'return to the rural' migration appears to be of much more significance to our respondents. As many as 88% of the migrants in our study had lived in a rural area previously. Around two thirds of these migrants had lived in the countryside more than half their lives.

People may be already familiar with an area for various reasons. Not presented in Table 1 but covered in the survey is the question of whether our respondents already knew the area they moved to from personal experience. This was the case for 61%, such as through living in the municipality or the surrounding municipalities (25%), visiting friends and relatives (28%), visits for recreational activities or holidays (9%), and through work-related visits (9%). Considering the previous places of residence (see Table 1), a relatively small percentage (43%) of our respondents had moved from an urban area. For rural areas in the Netherlands as a whole, this percentage is 57% (Steenbekkers et al., 2008). With regard to the location of the previous residence, Table 1 shows a variety of movements, ranging from a move over a longer distance from elsewhere in the Netherlands to a local move from surrounding municipalities. The largest proportion (38%) moved from within the northern Netherlands, which could be described as a regional move.

Table 2 presents the socioeconomic characteristics of our respondents. Almost half of the migrants in our sample earn between EUR 1250 and EUR 2500 per month. A comparison with movers to rural areas in the Netherlands in general is impeded by the different categorisation of incomes in Steenbekkers et al. (2008). However, it remains clear that movers to less-popular areas have lower incomes than movers to the Dutch countryside have on average. A relatively large proportion (64%) is in paid employment. The number of self-employed (10%) and those on benefits (8%) is comparable to movers to rural areas in the Netherlands in general. The movers work in a variety of sectors. 'Health and social care' and 'financial, business and other services' are the main sectors the migrants are employed in. Although the proportion of people working in health and social care is high compared to the Netherlands as a whole (based on Statistics Netherlands data), in the context of the northern Netherlands this percentage is less surprising. The health and social care sector is the largest employer in the northern Netherlands and employment in this sector has been increasing in recent years (Schudde et al., 2010). Around a third of the employed and self-employed work in the municipality they live in or in surrounding municipalities, which confirms that rural migration is indeed not always connected to long-distance commuting (Findlay et al., 2000).

The housing characteristics in Table 3 show that migrants to less-popular rural areas in the northern Netherlands predominantly moved to owner-occupied housing (77%). This is a larger proportion than the owner-occupied housing segment in the housing stock in the selected municipalities (65%, according to data from Statistics Netherlands). It is also a higher proportion than generally observed for movers to rural areas in the Netherlands as a whole (65%, Steenbekkers et al., 2008). In terms of the type of house the migrants moved to, the majority (58%) moved to

Table 1
Characteristics of in-migrants to the study areas (%) ($n = 664$).

Age	**%**
20–34	48
35–44	20
45–54	13
55–64	13
65<	6
Household composition	
Couple without children	47
Couple/single parent with children	37
Single person household	16
Level of education	
Lower or middle level of education	57
Higher education	43
Lived in municipality before	16
Lived in a rural area before	88
Moved from urban area	43
Previous residence	
Surrounding municipalities	28
Elsewhere in the northern Netherlands	38
Elsewhere in the Netherlands	29
Abroad	5

Table 2
Socioeconomic characteristics of in-migrants to the study areas (%) ($n = 664$).

Monthly household income (net)	**%**	**Location of work**[a]	**%**	**Economic sector**[a]	**%**
<EUR 1250	12	In the municipality	15	Farming and fishing	5
EUR 1250–<2500	45	In surrounding municipalities	15	Manufacturing	9
EUR 2500–<4000	34	In nearest city	30	Construction	6
≥EUR 4000	9	Elsewhere in the province	15	Trade	7
Source of income		Elsewhere in the North	10	Hotel and catering industry	2
Paid employment	64	Elsewhere in the Netherlands	5	Transport and communication	5
Self-employed	10	Several locations	3	Financial, business/ other services	19
Benefit	8	Other	8	Government	6
Pension	10			Education	9
Income partner	2			Health and social care	25
Student	2			Other	6
Other	4				

[a] Percentages do not sum to 100% due to rounding.

Table 3
Housing characteristics of migrants to the study areas (%) ($n = 664$).

Type of tenure	
Owner-occupied	77
Rented house	23
Type of house	
Terraced	21
Detached	58
Semi-detached	18
Apartment	3

a detached house, while 42% of the people living in rural areas in the Netherlands live in a detached house (Steenbekkers et al., 2008). This could indicate that the less-popular areas studied here offer the possibility to satisfy certain residential preferences for people who cannot afford this elsewhere, such as buying a house in a rural setting or owning a detached house.

To summarise, our migrants seem to be more diverse than the low-income groups found to move to impoverished rural areas in the U.S. (Fitchen, 1995; Foulkes and Newbold, 2008) and the movers to depopulating areas in Scotland (Stockdale, 2006). Although they have a relatively low income in the Dutch context, the lowest-income group is only small. Combined with the relatively large proportion of working people, the variety of sectors they work in, and the large group with higher education qualifications, our movers seem to correspond better to the more diverse group of movers to fringe areas in Denmark, which includes quite a large proportion of migrants on low incomes, but also encompasses movers with middle or high incomes trying to realise housing preferences they could not afford in more expensive areas (Andersen, 2011). Based on the relatively high proportion of owner-occupied and detached houses, it appears that also in the less-popular areas we studied, housing preferences which are difficult to afford elsewhere can be realised.

6. Motivations of migrants

Our questionnaire asked the migrants in the sample to answer three questions related to their motivations for their move. The first was a closed question about their reason for the move. Table 4 shows the reasons reported for moving. Because respondents were allowed to give more than one answer, the percentages do not add up to 100%. The move to less-popular areas is most often triggered by changes in the household career, with marriage or cohabitation as the main reason for moving (33%). Nonetheless, residential reasons are also important. One-fifth of the migrants mentioned wanting to leave the city. Dissatisfaction with the previous house or neighbourhood was also mentioned quite often. Finally, employment-related reasons, such as changes in the work situation and retirement, were also mentioned. Remarkably, the 'housing costs too high' reason, which would have been expected to be important due to the relatively low house prices in the area, was not often mentioned. The answers in the 'other' category show that dissatisfaction with the current dwelling or location is not always needed as a trigger for moving. As part of the 'other' category, around 5% of the movers mentioned residential pull factors – such as 'realising our residential dream', 'building our own house' and 'living in the open' – rather than push factors as their reason for moving. A small number of movers did not even have plans to move, but just accidentally 'fell in love with the house'.

The answers to both open-ended questions on motives for the choice of the destination area were categorised on the basis of previous studies of rural migration (e.g. Bolton and Chalkley, 1990; Gkartzios and Scott, 2009; Halfacree, 1994; Halliday and Coombes, 1995; Walmsley et al., 1998) and also on what emerged from the survey results. Table 5 shows that quietness is the main motivation for moving to *a rural area in general*, directly followed by the physical qualities of the environment – for example 'space', 'nature' and 'fresh air'. The social qualities of the environment are also important, such as 'freedom', 'kind-heartedness', 'friendliness', 'small-scale' and 'social contacts in the village'. These motivations fit nicely with the elements usually associated with the rural idyll, as do escaping the negative aspects of city life included in the 'city push factors' motivation (for example 'fed up with traffic jams and crowdedness' and 'Rotterdam became too hectic and noisy'). Housing characteristics are also important, referring for example to a 'detached house' or a 'large garden'. Only one in ten of the respondents were motivated by lower house prices. On the whole, it can be concluded that other residential motives dominate the choice for rural living.

The respondents' motivations for *moving to this specific rural area* are presented in Table 6. Housing characteristics – and in most cases the availability of a specific house – were the main motivations for moving to this specific rural area, with answers such as 'this house appealed to us', 'because of the house' and 'we found the right house'. Here too, the physical qualities of the environment were important, including 'panoramic views', 'beautiful surroundings', 'space' and 'nature'. Sixteen percent of the respondents had moved in with a partner, while about the same proportion referred to another personal motivation: living close to family and friends. Fourteen percent referred explicitly to the low house prices in the area as a motivation for moving there. Work-related reasons ('closer to work', 'accessibility of my work') and familiarity with the area were also important. Some people stated in a more general sense 'I was familiar with the area', while others specifically referred to being a return migrant: 'I grew up here', 'feeling at home' and 'wanted to return'.

In summary, while moving to the rural in general was mainly motivated by residential reasons, moving to the specific rural area was motivated by a mixture of residential, household and work-related reasons. These motivations do not differ that much from the reasons mentioned by movers to rural areas in the Netherlands in general. They also referred to housing characteristics, space and green, work and the proximity to family and friends as important reasons for choosing their place of residence (Steenbekkers et al., 2008).

Compared to the movers to amenity-rich rural areas in the Netherlands (Van Dam et al., 2002), it is clear that the physical characteristics of the environment and work-related reasons are

Table 4
Reasons for moving (%) ($n = 664$).

Marriage/cohabitation	33	Divorce/decease of partner	5
Getting out of the city	22	Housing costs too high	5
Previous house	18	Living closer to family	3
Change in work situation	14	Children leaving home	2
Previous neighbourhood	12	Addition to the family	2
Setting up home for the first time	8	Health	2
Retirement	7	Other	13

Table 5
Motivations for moving to a rural area (%) ($n = 664$).

Quietness	43	Way of life	9
Physical qualities of the environment	42	Work	8
Social qualities of the environment	17	Proximity of family of friends	7
Housing characteristics	13	Moving in with partner	6
Familiarity with the rural	12	For the children	4
City push factors	12	Other motivations	8
Low house prices	10		

Table 6
Motivations for moving to this specific rural area (%) ($n = 664$).

Housing characteristics	24	Familiarity with the area	8
Physical qualities of the environment	21	Quietness	8
Moving in with partner	16	Location	8
Proximity to family and friends	15	Social qualities of the environment	8
Low house prices	14	Other reasons	16
Work	12		

less important motives for moving to less-popular rural areas, while housing characteristics, affordable housing and personal reasons are more important. This seems to support the conclusion of Stockdale (2006) that less-popular areas do indeed attract movers with different motives than popular rural areas. However, migrants to less-popular areas in the northern Netherlands do also mention the physical characteristics of the environment, and their motivations for moving to the rural in general refer to aspects of the rural idyll. Combined with the motivation of the low house prices, this appears to correspond with the findings of Foulkes and Newbold (2008) that these areas also offer the opportunity to fulfil the dream of rural living for a group with relatively low incomes.

7. Linking characteristics and motivations

Following this overview of the background characteristics and motivations of the movers to less-popular rural areas, the two aspects of migration need to be linked – *which motivations* are mentioned by *whom*? As noted previously, people can have more than one motivation for moving to this specific rural area. We used logistic regression analysis to characterise the people who mentioned a given motivation as one of their motivations for choosing this area.

We estimated five logistic regression models, focussing on five of the six most frequently mentioned motivations. The sixth motive, moving in with a partner, was less interesting to analyse in the present context because it is more closely related to the respondents' life stage than to the area moved to.

The results of the logistic regression analyses are shown in Table 7. The regression model estimates how various personal characteristics influence having a particular motivation to move to this specific rural area. A positive B coefficient means that an increased value on the independent variable increases the probability of having this motivation. If the sign of the B coefficient is negative, an increase in the value of the independent variable leads to a lower probability of having that motivation.

The physical qualities of the environment are mentioned most often by highly educated movers and people with a monthly household income of more than EUR 4000 per month compared with the lowest income group. People aged between 35 and 64 also mention this motivation more often than the youngest age group. People who have lived in the municipality before are less often motivated by the physical qualities of the environment. This corresponds with the finding of Niedomysl and Amcoff (2011) that return migrants are less likely to choose their destination for reasons related to the living environment.

Moving to the area because of housing characteristics or the availability of a specific house is more often mentioned by people moving from an urban area. People who had lived in the municipality previously mentioned this motivation less often. The other background characteristics do not have a significant effect, meaning that a diverse group of movers is attracted to the area by housing characteristics. Based on the literature, housing reasons would be expected to be related to short-distance moves (Halfacree, 1994).

Moving to this specific rural area to live close to family and friends is mentioned more often by people who had lived in the municipality previously. This is the only motivation for which being a return migrant has a positive significant effect. It seems that return migration to less-popular rural areas is mainly induced by the people who remained in the area and that it is not, for example, the quality of the environment that motivates such moves. Niedomysl and Amcoff (2011) also found that return migrants are motivated to move to live closer to family and friends more often

Table 7
Logistic regression analysis of motivations for moving to the specific rural area.

Dependent variable:	Physical qualities (model 1)	Housing characteristics (model 2)	Proximity to family and friends (model 3)	Low house prices (model 4)	Work (model 5)
Independent variables:	B	B	B	B	B
Moved from urban area (urban = 1, rural = 0)	−0.004	0.391*	−0.150	−0.173	−0.472
Lived in municipality before (yes = 1, no = 0)	−0.831**	−0.910**	0.694**	−1.763**	−0.155
Income (ref. < EUR 1250)					
EUR 1250–<2500	0.307	−0.239	−0.618	0.778	0.108
EUR 2500–<4000	0.122	0.271	−0.565	0.287	0.361
≥ EUR 4000	0.879*	0.679	−2.030*	0.608	0.020
Household composition (ref. couple without children)					
Couple/single parent with children	−0.031	0.016	0.236	0.374	−0.086
Single household	0.020	−0.208	0.795**	0.654*	−0.352
Previous residence (ref. surrounding municipalities)					
Elsewhere in the northern Netherlands	−0.439	0.257	−0.534	0.364	−0.748**
Elsewhere in the Netherlands	−0.001	−0.211	0.220	0.870**	−0.684*
Abroad	−0.808	0.433	0.512	0.789	−0.483
Higher education (yes = 1, no = 0)	0.453**	0.206	0.255	0.400	0.496*
Age (ref. 20–34)					
35–44	0.803**	−0.196	−0.854*	−0.125	0.740**
45–54	1.031***	0.214	−1.100**	−0.371	0.267
55–64	1.351***	0.032	−0.492	−0.786*	−0.709
>65	0.236	−0.097	0.081	−0.541	−1.860*
Constant	−2.098	−1.342	−1.423	−2.835	−1.692
N	539	539	539	539	539
χ^2	53.699***	29.416**	39.019***	31.001***	33.793***
Degrees of freedom	15	15	15	15	15
Nagelkerke R^2	0.141	0.078	0.135	0.102	0.117

*$p < 0.10$; **$p < 0.05$; ***$p < 0.01$.

than non-return migrants. Single households also mention proximity to family and friends more often. It is probably more important for this group to have their social network nearby. The same is true for the youngest and the older age groups; people aged 35–54 mention this motive less often. The youngest age group can often be in the family-building phase, during which time being close to family and friends is likely to be regarded as important (see also Niedomysl and Amcoff, 2011). From the answers there are some signs that the older age groups would rather see their children and grandchildren more often, or be able to receive the support of their children when their age leads to health problems. Finally, the lowest income group is more likely to be motivated by proximity to family and friends compared to the highest income group.

In an explorative bivariate analysis for the 'low house prices' motivation, we found the opposite of what would perhaps be expected – that the lowest income group mentioned this motivation least of all. We also found that highly educated movers mentioned low house prices more often. However, the logistic regression analysis proves that income and education are not significant predictors for being motivated to move to a less-popular rural area by low house prices. Our dataset includes owner-occupiers as well as renters. In the Netherlands the rental prices for social housing do not vary much between areas. Consequently, renters rarely mention house prices as a reason for choosing the area. The non-existent relationship between income and the low house price motive could be caused by the fact that the low-income group is overrepresented in the renting group and therefore does not mention house prices as a reason for choosing the area. However, when the analysis is repeated with only the owner-occupiers included, the results are comparable to those shown in Table 7.

Yet other background characteristics do play a role in being motivated by low house prices. Single households mention this motivation more often. People moving from elsewhere in the Netherlands also mention being motivated by low house prices in the area more often than people moving from surrounding municipalities. This can probably be explained by the fact that for people moving from further away, house prices are low in comparison to house prices near their previous place of residence, while for people moving from nearer by, this difference is less striking. This also relates to people's search range. People moving from further away probably searched in a wide range of rural areas, and in this choice process house prices apparently played an important role, while people moving from nearby probably only searched in the surrounding areas, where house prices do not differ that much between different rural areas. People who had lived in the municipality previously are less motivated by low house prices, which also applies to people in the 55–64 age group compared to the youngest age group.

Finally, work-related motivations for choosing this specific rural area are mentioned more often by highly educated movers. This seems surprising at first sight, because the availability of jobs for which a high level of education is required does not seem to be a distinctive feature of these less-popular rural areas. However, this finding can be explained by the fact that this motivation not only encompasses living close to work, but also living at an acceptable distance from the job. Previous research has shown that higher education graduates are more inclined to commute longer distances (Sandow, 2008). It is probably also the case that, due to the more limited availability of jobs for people with higher education in or near these areas, this group only moves once they have already found a job. Movers in the 35–44 age group mention work-related motivations more often than the youngest age group, while movers over 65 unsurprisingly mention this motivation less often than the youngest age group. Moreover, people moving from elsewhere in the northern Netherlands or elsewhere in the Netherlands mention this motivation less often than people moving from surrounding municipalities. This is contrary to the finding of Halfacree (1994), who found that employment-related reasons were more important in long-distance moves. Apparently, long-distance movers to these less-popular areas are not attracted by the availability of jobs.

8. Conclusion and discussion

Our study of migration to less-popular rural areas in the northern Netherlands reveals a diverse group of migrants. They are characterised by having a relatively lower income, a relatively large proportion of people in work, and a large proportion of highly educated people. They are predominantly young, a substantial majority are 'return to the rural' migrants, and a small proportion moved from an urban area. The mobility circles vary from local – from surrounding municipalities – to longer distance – from elsewhere in the Netherlands – but the majority made a regional move from within the northern Netherlands. Based on migrant characteristics, we can conclude that our migrants are most similar to the diversity of migrants to fringe areas in Denmark (Andersen, 2011).

Quality-of-life motivations, which form a central part of the traditional conceptualisation of counterurbanisation, also play a role in decisions to move to less-popular rural areas. However, disentangling them into motivations for moving to *a rural area in general* and to *the specific rural area* has proved that these quality-of-life motivations are especially important in the choice for rural living in general. For moving to the specific rural area, housing characteristics were the main motivation, directly followed by the physical qualities of the environment, and personal reasons, such as moving in with a partner and living close to family and friends. Low house prices in the area only come fifth in the hierarchy of motivations.

Combining the characteristics and motivations of the movers has revealed the diversity within the movers group. The physical qualities of the environment attract a group of higher educated movers with high incomes, and middle-aged people. Furthermore, our analysis shows a group of movers motivated by living close to family and friends, consisting of return migrants, singles, the youngest and oldest age groups and also the lowest income group. Low house prices are an important motivation for young movers, single people and for people moving from elsewhere in the Netherlands, but not for the low-income migrants. The housing characteristics motive refers in most cases to the availability of a specific house and is particularly mentioned by people moving from an urban area.

As part of the 'critical re-appraisal' of counterurbanisation, it is increasingly acknowledged that this process is not evenly spread: rural areas differ in their popularity as places to live (Argent et al., 2007; Bijker and Haartsen, in press; McGranahan, 2008; Woods, 2011). However, this notion has not yet been sufficiently translated into research studying the characteristics and motivations of migrants to rural areas, which has hitherto often focused on attractive, amenity-rich areas. We have attempted to fill this gap by studying migration into less-popular areas. Our results empirically support the idea that counterurbanisation is indeed a 'complex and differentiated phenomenon' (Woods, 2011: p. 184), also in less-popular areas. In particular, our analysis linking motivations to the characteristics of movers has helped to reveal this diversity. We have seen that less-popular areas also attract middle-class movers motivated by aspects of the rural idyll. However, the results of our analysis show that less-popular areas also attract other groups with other motivations. Our results indicate that in addition to differences in types of rural areas, the linkages between motivations and

the characteristics of migrants are important to explain migration flows. Therefore, future research in popular rural areas could also use this method of analysis to further explore the presence of different groups of migrants with different motivations. Further investigation of the diversity of migrants to different types of rural areas is required to come to an empirically underpinned broader conceptualisation of counterurbanisation.

Acknowledgements

The authors would like to thank Hielke Veldkamp, Akje Brouwer, Niels Grootjans and Daan Vermeer, students of the Faculty of Spatial Sciences of the University of Groningen, for their contribution to the collection and entry of data. We would also like to thank the municipalities of Ferwerderadiel, De Marne, Menterwolde and Reiderland for their cooperation.

References

Andersen, H.S., 2011. Explanations for long-distance counter-urban migration into fringe areas in Denmark. Population, Space and Place 17, 627–641.
Argent, N., Smailes, P., Griffin, T., 2007. The amenity complex: towards a framework for analysing and predicting the emergence of a multifunctional countryside in Australia. Geographical Research 45, 217–232.
Bijker, R.A., Haartsen, T. More than counter-urbanisation: migration to popular and less-popular rural areas in the Netherlands. Population, Space and Place, doi: 10.1002/psp.687, in press.
Bolton, N., Chalkley, B., 1990. The rural population turnaround: a case-study of North Devon. Journal of Rural Studies 6, 29–43.
Deller, S.C., Tsai, T., Marcouiller, D.W., English, D.B.K., 2001. The role of amenities and quality of life in rural economic growth. American Journal of Agricultural Economics 83, 352–365.
Elbersen, B., 2001. Nature on the Doorstep: The Relationship between Protected Natural Areas and Residential Activity in the European Countryside. Alterra, Wageningen.
Feijten, P., Hooimeijer, P., Mulder, C.H., 2008. Residential experience and residential environment choice over the life-course. Urban Studies 45, 141–162.
Findlay, A.M., 2005. Editorial: vulnerable spatialities. Population, Space and Place 11, 429–439.
Findlay, A.M., Short, D., Stockdale, A., 2000. The labour-market impact of migration to rural areas. Applied Geography 20, 333–348.
Fitchen, J.M., 1995. Spatial redistribution of poverty through migration of poor people to depressed rural communities. Rural Sociology 60, 181–201.
Foulkes, M., Newbold, K.B., 2008. Poverty catchments: migration, residential mobility, and population turnover in impoverished rural Illinois communities. Rural Sociology 73, 440–462.
Gkartzios, M., Scott, M., 2009. Residential mobilities and house building in rural Ireland: evidence from three case studies. Sociologia Ruralis 50, 64–84.
Grimsrud, G.M., 2011. How well does the 'counter-urbanisation story' travel to other countries? The case of Norway. Population, Space and Place 17, 642–655.
Haartsen, T., Huigen, P.P.P., Groote, P., 2003. Rural areas in the Netherlands. Tijdschrift Voor Economische En Sociale Geografie 94, 129–136.
Haartsen, T., Venhorst, V., 2010. Planning for decline: anticipating on population decline in the Netherlands. Tijdschrift Voor Economische En Sociale Geografie 101, 218–227.
Halfacree, K., 1994. The importance of 'the rural' in the constitution of counter-urbanisation: evidence from England in the 1980s. Sociologia Ruralis 34, 164–189.
Halfacree, K., 2004. A utopian imagination in migration's terra incognita? Acknowledging the non-economic worlds of migration decision-making. Population, Space and Place 10, 239–253.
Halfacree, K., 2008. To revitalise counterurbanisation research? Recognising an international and fuller picture. Population, Space and Place 14, 479–495.
Halfacree, K., 2012. Heterolocal identities? Counter-urbanisation, second homes, and rural consumption in the era of mobilities. Population, Space and Place 18, 209–224.
Halliday, J., Coombes, M., 1995. In search of counterurbanisation: some evidence from Devon on the relationship between patterns of migration and motivation. Journal of Rural Studies 11, 433–446.
Hoggart, K., 2007. The diluted working classes of rural England and Wales. Journal of Rural Studies 23, 305–317.
Luttik, J., 2000. The value of trees, water and open space as reflected by house prices in the Netherlands. Landscape and Urban Planning 48, 161–167.
Marlet, G., 2009. De Aantrekkelijke Stad. VOC Uitgevers, Nijmegen.
McGranahan, D.A., 2008. Landscape influence on recent rural migration in the U.S. Landscape and Urban Planning 85, 228–240.
Milbourne, P., 2007. Re-populating rural studies: migrations, movements and mobilities. Journal of Rural Studies 23, 381–386.
Mulder, C.H., 1993. Migration: a life course approach. Thesis, Amsterdam.
Niedomysl, T., Amcoff, J., 2011. Why return migrants return: survey evidence on motives for internal return migration in Sweden. Population, Space and Place 17, 656–673.
Niedomysl, T., Malmberg, B., 2009. Do open-ended survey questions on migration motives create coder variability problems? Population, Space and Place 15, 79–87.
Sandow, E., 2008. Commuting behaviour in sparsely populated areas: evidence from northern Sweden. Journal of Transport Geography 16, 14–27.
Schudde, B., Gardenier, J.D., Broersma, L., Van Dijk, J., 2010. Noordelijke Arbeidsmarktverkenning 2010. CAB, Groningen.
Smith, D.P., Phillips, D.A., 2001. Socio-cultural representations of greentrified Pennine rurality. Journal of Rural Studies 17, 457–469.
Smith, D.P., King, R., 2012. Editorial introduction: re-making migration theory. Population, Space and Place 18, 127–133.
Steenbekkers, A., Simon, C., Veldheer, V., 2006. Thuis op het Platteland: De Leefsituatie van Platteland en Stad Vergeleken. Sociaal en Cultureel Planbureau, The Hague.
Steenbekkers, A., Simon, C., Vermeij, L., Spreeuwers, W., 2008. Het Platteland van Alle Nederlanders: Hoe Nederlanders het Platteland Zien en Gebruiken. Sociaal en Cultureel Planbureau, The Hague.
Stockdale, A., 2006. Migration: pre-requisite for rural economic regeneration? Journal of Rural Studies 22, 354–366.
Van Dam, F., 2000. Revealed and stated preferences for rural living: evidence from the Netherlands. In: Haartsen, T., Groote, P., Huigen, P.P.P. (Eds.), Claiming Rural Identities: Dynamics, Contexts, Policies. Van Gorcum, Assen, pp. 80–91.
Van Dam, F., Heins, S., Elbersen, B.S., 2002. Lay discourses of the rural and stated and revealed preferences for rural living: some evidence of the existence of a rural idyll in the Netherlands. Journal of Rural Studies 18, 461–476.
Visser, P., Van Dam, F., 2006. De Prijs van de Plek: Woonomgeving en Woningprijs. Nai Uitgevers/Ruimtelijk Planbureau, Rotterdam/, The Hague.
Walford, N., 2007. Geographical and geodemographic connections between different types of small area as the origins and destinations of migrants to mid-Wales. Journal of Rural Studies 23, 318–331.
Walmsley, D.J., Epps, W.R., Duncan, C.J., 1998. Migration to the new South Wales North Coast 1986–1991: lifestyle motivated counterurbanisation. Geoforum 29, 105–118.
Woods, M., 2011. Rural. Routledge, Oxon/New York.

Journal of Rural Studies 38 (2015) 77–88

Contents lists available at ScienceDirect

Journal of Rural Studies

journal homepage: www.elsevier.com/locate/jrurstud

How people move to rural areas: Insights in the residential search process from a diary approach

Rixt A. Bijker*, Tialda Haartsen, Dirk Strijker

Faculty of Spatial Sciences, University of Groningen, PO Box 800, 9700 AV, Groningen, The Netherlands

ARTICLE INFO

Article history:
Received 24 April 2014
Received in revised form
19 December 2014
Accepted 6 January 2015
Available online 2 March 2015

Keywords:
Residential mobility
Housing search
In-depth interviews
Representations
Internet
The Netherlands

ABSTRACT

Given the ascribed importance of in-migration for the development of rural areas, it is remarkable that little attention is paid to *how* people end up in a specific rural place. This paper closely addresses the way in which the decision-making process of rural in-migrants takes place *during* their residential search. To do so, we experiment with the diary approach; a novel method in studying the residential search processes. Our findings indicate that the search process of home seekers in rural areas in the northern Netherlands is not always linear, and that based on their search process, different groups of searchers can be distinguished. The search areas of local, regional and distant searchers not only seem to differ in scale, but also in the extent to which they change over the course of the process. Whereas local movers began searching in their own or in neighbouring villages, and continued to do so throughout the search process, most regional and distant searchers started their search in one region but ended up somewhere completely different. Previous contact with an area, resulting in positive perceptions, appears to be essential for including an area in the search space. Our findings also suggest that more attention needs to be paid to the role of perceived social characteristics of rural areas in residential choice. Following searchers over time with a partly qualitative diary approach shows the non-linearity of the process, the role of representations, the more emotional aspects of residential decision-making and the influence of coincidence on the process.

© 2015 Elsevier Ltd. All rights reserved.

1. Introduction

In the context of the transition of the rural from a production to a consumption space, in-migration is often seen as an important opportunity for the development of rural areas (e.g. Andersen, 2011; Stockdale, 2006). In-migration provides economic benefits such as extra jobs in the rural economy (Stockdale et al., 2000; Findlay et al., 2000) as well as an increase of expenditures (Findlay et al., 2001). In-migrants may also contribute to the social fabric of rural areas. Stockdale and MacLeod (2013) show for instance for pre-retirement age migrants, a high incidence of participation, volunteering and the holding of responsible positions in local community groups. Newcomers are also known to play crucial roles in the regional development of rural areas by bringing in human capital, entrepreneurship, relevant social networks, and renewed impetus to the area overall in the forms of ideas and fresh enthusiasm (Stockdale, 2006; Derounian, 1998).

Against this background of the importance of in-migration for rural areas, it is remarkable to notice how little attention is given to the decision-making processes of rural in-migrants. This oversight was justly pointed out recently in this journal by Stockdale (2014). People do not move to 'the rural', they choose a specific property in a specific rural region. Nevertheless, ample studies on rural in-migration or counter-urbanisation mainly examine the characteristics and motivations of people moving into rural areas in general. In so doing, they tend to focus either on people considering a move, i.e. stated preferences (Van Dam et al., 2002) or on people who have already made a move into the rural, i.e. revealed preferences (Bijker and Haartsen, 2012; Bijker et al., 2012, 2013; Gkartzios and Scott, 2009; Grimsrud, 2011). But little attention is paid to *how* people end up in a specific rural place. We take the view that this facet can be explored by closely examining the way decision-making takes place *during* the residential search process. Also in the housing literature generally, the search process has remained under-researched, partly due to the predominance of quantitative research on housing mobility (McPeake, 1998; Posthumus and Kleinhans, 2014). As Clampet-Lundquist (2004) remarks: 'we tend

* Corresponding author.
E-mail address: r.a.bijker@rug.nl (R.A. Bijker).

http://dx.doi.org/10.1016/j.jrurstud.2015.01.002
0743-0167/© 2015 Elsevier Ltd. All rights reserved.

to know quite a bit about outcomes and precious little about process' (p. 422).

The lack of attention for the decision-making processes of rural in-migrants is even more notable given the knowledge already available on the uneven distribution of rural in-migration. Some rural areas are considered as more attractive places in which to live than other areas (Bijker and Haartsen, 2012; Bijker et al., 2012); but also within less popular or depopulating rural areas one can observe so-called 'hotspots': characterised by rising house prices and in-migration of highly educated and high income households (Andersson, 2013; Magnusson Turner, 2013). Woods (2005) refers to this as 'the regionally uneven nature and uneven local geography of rural migration', which means that not all rural areas are able to benefit to the same extent from the opportunities that in-migration offers. More insight in the decision making processes of migrants in the rural context might help to better understand these differences between areas.

In addition to our knowledge on who migrates to the countryside and why, we think it is important to examine the 'how' of counter-urbanisation. Therefore, the first aim of this paper is to study the residential search process in rural areas. Greater insights into the process between stated intentions to move and actual moving behaviour in a rural context may provide policymakers in rural areas with opportunities to influence the number of in-migrants to their areas. That this is relevant is illustrated by the finding that non-local movers with a rural location preference more often move to a location other than that initially preferred, with urbanites facing a higher likelihood of moving eventually to an urban area (De Groot et al., 2012). The same study shows that, despite lower incomes, local movers are more likely to find homes within their preferred rural location than intended non-local movers. De Groot et al. (2012) note that it remains as yet unclear to what extent this can be explained by differences in the constraints people face in realising their preferences, in the strength of the rural location preference, or to factors such as emotional place attachment and local ties of intended local movers. Further investigation into the search process of these movers could increasingly uncover the role played by these factors.

The second aim of the paper is to explore the utility of a new method for studying the residential search process: a diary approach which applies both qualitative and quantitative elements. Until now, the search process has mainly been studied using retrospective survey methods, computer experiments, retrospective interviews, and simulation models (Donaldson, 1973; Hooijmeijer and Oskamp, 1996; Phipps, 1983; McPeake, 1998; Harper, 1991). There is only scant longitudinal research into the search process (Huff, 1986; Cronin, 1982; Goetgeluk, 1997). A diary approach however has several advantages as opposed to these existing methods. Firstly, it reduces the problem of the inaccuracy of memory, which is an issue that has been closely associated with the use of retrospective methods; Stockdale (2014) acknowledges this potential problem in her study using retrospective interviews (see also Benson and O'Reilly, 2009). A second issue arising from the use of retrospective methods is that often only people who did make a move to a (specific) rural area are included. Following people during their search process offers the opportunity to take note of changes that take place during the search process, whether their search leads them to new search areas, or if even if they quit their search. Furthermore, a diary approach in which people are repeatedly approached during their search has the potential to offer insights into what happens between the longer intervals of a longitudinal approach. Finally, by including qualitative elements in the approach, the opportunity arises to glean further insights into the often overlooked, more emotional, non-economic, less tangible aspects of human decision-making (Levy et al., 2008).

Our respondents were all searching for houses in rural areas in the northern Netherlands and were recruited through real estate agents in the area. Although in comparison with other European countries the Netherlands is a densely populated and urbanised area, a considerable part of the country is defined as rural by official bodies such as Statistics Netherlands and also according to the Dutch population (Haartsen et al., 2003a). In our definition of rural we follow Statistics Netherlands' national standard for the degree of urbanisation, the so-called address density, defined as an average of fewer than 1.000 addresses per square kilometre. We chose to locate our study in the northern Netherlands as it is the most rural part of the country according to both address density and the perceptions of the Dutch people (Haartsen et al., 2003a). Moreover, the North contains a wide variety of rural areas in terms of characteristics such as house price, landscape, accessibility, building style, and history (Bijker and Haartsen, 2012), which makes the region highly suitable for the study of search behaviour. As with other rural areas in Europe, population decline has begun in the Netherlands, specifically in peripheral parts of the country, including the northern Netherlands (Haartsen and Venhorst, 2010). Nevertheless, over 20.000 people from elsewhere in the Netherlands move to the North of the Netherlands each year and of these in-migrants 54% find a place to live in a rural area. In addition to migration flows from other parts of the country there is internal migration as well. On an annual basis approximately 30.000 people coming from one rural or urban municipality in the North, move to a rural municipality in the northern Netherlands (Bijker and Haartsen, 2012).

We start our paper with a discussion of the literature on residential search in general and within rural areas specifically. Thereafter we provide detail on the concept of representations. The diary approach is explained in the methodology section, followed by the results and conclusion.

2. Theory and previous research

2.1. The residential search process

The individual decision-making process with respect to residential mobility includes the formation of a positive attitude towards moving, the search for and evaluation of housing alternatives and ultimately the decision to move or to stay (De Groot et al., 2012). If intended movers are unable to realise their preferences, they may choose to stay in their current homes (Brown and Moore, 1970) or resort to substitution: the acceptance of a new home that may satisfy some but not all of their initial preferences (Goetgeluk, 1997). The realisation of intentions to move depends on the interaction between the triggers or motives for moving, housing preferences, individual resources and restrictions on the one hand, and the opportunities and constraints in the housing market on the other (De Groot et al., 2011a; Hooimeijer and Oskamp, 1996). Often, the motive for moving develops from one of the careers that together form the life course: the residential, the household, education or employment career (Mulder, 1993). Anticipated changes in these careers can also affect the probability that the intention to move is realised because some triggers for moving are more urgent than others. While intended moves triggered by changes in the household, employment or educational careers are usually associated with a high degree of necessity, moves triggered by residential motives are often less urgent (Goetgeluk, 1997). On the other hand, unanticipated household and employment changes can lead to the postponement or cancellation of the intended move or result in an unexpected move within a short period (De Groot et al., 2011b; Speare, 1974).

The residential choice process occurs within the context of the housing market. By searching, the potential migrant interacts with

the market. The concept of search includes several interrelated characteristics: it is a goal-directed activity, it involves a complex process of information gathering; a point is reached where search ends and a choice is made; and it happens in a context of uncertainty and within a set of constraints (Clark and Flowerdew, 1982). The process of search may be characterised by its duration, the type of information sources used, the number of houses examined, and the radius of the area searched (Huff, 1982; Walmsley and Lewis, 1993).

Brown and Moore (1970) developed a model for residential search behaviour in which they include the influence of information on the spatial aspects of search. In this model, the potential migrant possesses a spatially selective image of the area. This is based on information acquired from regular, direct contact or indirect contact, such as through acquaintances' experiences and the mass media (Brown and Moore, 1970; Walmsley and Lewis, 1993). The term 'awareness space' is used to refer to those locations within the overall space about which the intended migrant household has knowledge before the search starts Based on the preferences of the household, a 'search space' is defined within this awareness space. A preference for any particular place would not depend on the objective measures of that place, but on the filtered information which is the basis of the individual's cognitive environment (Voets, 1994). From the search space, the decision-maker constructs a choice set: a set of alternatives to be considered more carefully (Voets, 1994).

In addition to the household's existing knowledge of opportunities or locations, potential migrants use different information sources during the search process, including newspapers, walking or driving around, friends and relatives, and real estate agents (e.g. Barrett, 1976; Rossi, 1955; Walmsley and Lewis, 1993). Some research has specifically focused on how real estate agents influence the residential search process (see e.g. Palm, 1976; Perkins et al., 2008) and how they in certain cases even act as 'gatekeepers' using steering strategies to locate particular social groups in certain specific locations, also in a rural context (Smith, 2002). More recently, the internet has appeared as an information source in the search process. The limited evidence so far shows that newcomers to an area are more likely to use the internet, and searchers using the internet visit a larger number of houses personally, contrary to what was expected (Palm and Danis, 2002). The internet enables rural migrants to search across the whole country for houses based on a set of search criteria, rather than searching in particular regions (Niedomysl, 2010). The increasing role of the internet in the search process may decrease the possibilities for real estate agents to steer their customers to specific rural places. However, although the internet has influenced the search methods that are used, thus far it seems that overall it has had little impact on search patterns (Niedomysl, 2010; Palm and Danis, 2002).

Information plays an important role in the search process. After an inspection of a property, the household should have a sufficient impression of what Koopman (2012) calls observable attributes, such as the dwelling itself, accessibility, physical features and even the area's atmosphere. Nonetheless, what is difficult to determine is the social quality of an area, the '"soft" socioeconomic and demographic attributes that shape the intangible, dynamic and largely unobservable social quality of the area' (Koopman, 2012, p. 35), which also includes the frequency and nature of social interactions among residents. This is something that is experienced rather than observed, which is why residents have an information advantage in this respect. House-seekers can adopt several spatial search strategies (see Huff, 1986) to reduce the amount of information that needs to be collected on distant neighbourhoods. Another strategy is relying on the neighbourhood's reputation (Koopman, 2012), a concept which is discussed in the next section.

The search process is neither static nor linear, it changes over time and can be seen as a learning process. As the migrant gains experience of the area during his search, some areas may come to be included in the search space, while other areas may be eliminated (Brown and Moore, 1970; Walmsley and Lewis, 1993). According to Goetgeluk (1997), during their search process, people will also learn about the opportunities and constraints to achieving their housing preferences. Their preferences will therefore change and become more realistic in relation to the housing market.

2.2. The role of representations in the search process

As mentioned in the previous section, the delimitation of the search space within the awareness space and the choice set within the search space is based on 'the filtered information which is the basis of the individual's cognitive environment' (Voets, 1994, p. 12). It is assumed that people base their behaviour on their image, interpretation or representation of geographical space (e.g. Bunce, 1994; Haartsen et al., 2003b; Halfacree, 1994; Walmsley et al., 1998). For rural areas in general the 'rural idyll' is often seen as decisive for moving to the rural (Boyle and Halfacree, 1998, 1994; Van Dam et al., 2002). Representations exist in and are produced by communication and interaction (e.g. Holloway and Hubbard, 2001). Two forms of communication are important in this: mass communication and interpersonal communication (Haartsen, 2002). Direct experience with the object of representation is also important. People who are familiar with the countryside because they have lived there or visit it frequently have other and more positive representations of the rural (Haartsen, 2002; Van Dam et al., 2002). Our assumption is that also representations of specific rural places influence the residential search and decision process.

A concept related to representations, used in housing research in an urban context, is that of neighbourhood reputation. Neighbourhood reputation can be defined as 'the meaning and assessment assigned by residents and outsiders to the neighbourhood.' (Hortulanus, 1995, p. 42). This definition implies that a reputation is an image shared by a significant number of individuals; nevertheless, the same neighbourhood can have different reputations for different groups of people. Reputations differ for residents and non-residents, the internal reputation with residents is often more positive and more detailed. It appears that the rating of a neighbourhood is most strongly influenced by the socioeconomic and ethnic composition of the neighbourhood. Physical and functional characteristics appear to be less important (Permentier, 2009). As discussed in the previous section, relying on a neighbourhood's reputation during the search process can be a risk-minimising strategy when information about the social quality of an area is lacking (Koopman, 2012).

2.3. The search process in rural areas

Few studies have investigated the residential search process in a rural context. Lewis and Sherwood (1994, as cited in Lewis, 1998) found in England that households with locational ties to a district had usually made their choice of district well before the decision to migrate was activated. Those households without a connection to their ultimate chosen district tended to consider several possibilities, using a variety of information sources, though the final choice was mostly based on personal experience. For both groups, however, the choice of village or small town involved a tendency to focus the search on part of a district, and the availability of a particular type of house was the most significant criterion. This seems to be contrary to Harper's finding (1991) that settlement

selection is increasingly replacing property-based selection. She signals that instead of being based on personal and prior association, the decisions of the movers were often based on abstract preconceptions of the area (cf. Walmsley et al., 1998). Niedomysl (2010) also found that in Sweden only few migrants considered more than two regions to move to, but most considered a number of alternative locations within an area. More recently, Stockdale (2014) shows for early retirees migrating to mid-Wales that financial considerations and the affordability of the mid-Wales property market strongly influenced their choice of destination, which often was not their first preference. The choice of specific location or property was often perceived as 'accidental' by respondents, for instance coming across the house they would eventually purchase entirely by chance while visiting other properties.

3. Methodology

We used a diary approach to study the residential search process. This is a new method to study the residential search process, but has been used previously in other scientific fields and topics, such as time use, health behaviour and marital and family processes (e.g. Richardson, 1994; Laurenceau and Bolger, 2005; Larson, 1989; Sudman and Ferber, 1971; Rieman, 1993). Richardson (1994) identifies the ability to obtain data about processes as an advantage of the diary approach, capturing the time sequence of events and perceptions as they unfold, rather than relying on recall of past events. Traditional longitudinal designs can also address these questions, but because they typically involve only a small number of repeated measurements taken at long intervals, they cannot capture changes in the same detailed way (Bolger et al., 2003). The advantages of a diary approach fit with the idea that the search for a new house is a learning process, in which the search space, representations of areas and preferences are likely to change over time.

3.1. Recruitment strategy

We recruited our respondents through real estate agents in the northern Netherlands in the spring of 2009. The main eligibility criterion was that they were looking for a house in rural areas in the northern Netherlands. Rural was defined very broadly, including both villages and surrounding areas. It was quite difficult to find respondents because of the stagnation in the housing market at the time. We contacted a number of real estate agents and made an appointment to visit them or explained the study in the telephone conversation. In the talks with the real estate agents the housing market situation was an important theme. Some of them did not want to cooperate with us because the stagnation on the market had led to less transactions, which made the real estate agents more cautious to 'bother' their clients with asking them for the study. Some agreed to assist us, but simply had very few searchers contacting them due to the situation on the housing market. In addition, the popularity of housing websites in the Netherlands, amongst which 'Funda' on which a large share of the real estate agents in the Netherlands is able to advertise their vacancies, has led to a decrease in the number of people who search for a house through a real estate agent. Often a real estate agent is only contacted when people have seen a house on the internet and want to visit it or even only for assistance in the process of buying a specific property.

We followed several strategies to approach respondents through the real estate agents who were willing to cooperate. We asked agents to include a message about the study to prospective house buyers to whom information about new houses on the market was regularly sent. If an agent had no such mailing list, we asked them to inform people who visited a house with them about our research via a letter. We also received contact details from people who had visited a house with the real estate agent, which permitted us to ask them directly whether they wanted to participate. Ultimately this resulted in a group of ten respondents who were followed in their residential search process.

3.2. Diary approach

The data collection started with a semi-structured in-depth interview with each respondent, because they were recruited at different stages of their search process. The interview provided information about the search process to that point and also offered an opportunity for meeting the respondents in person. Personal interaction between researcher and respondents is regarded as important for the successful application of a diary approach, because it creates commitment to the research project which helps to motivate the respondents to keep on filling in the diaries (Richardson, 1994; Rieman, 1993). In addition, the questions considered some background characteristics, the residential history of the household and the extent of contact with rural areas in the North prior to starting the search. Furthermore, respondents were asked about their motives for moving and their residential preferences. We used a map with regions in the northern Netherlands to further discuss the search area and the associations that came up when thinking about the search area and the surrounding areas. Some of the respondents shared their search process with the interviewer by providing some examples of their favourite houses. One of the respondents produced a roadmap of the Netherlands on which he had marked his search areas. Most of the interviews were conducted at the respondents' homes, but for practical reasons, in three cases the respondent's workplace was used for the interview. Dependent on the respondent's preferences, some of interviews were done with both of the partners, some with only one. The interviews lasted between 45 min and 2 h. The interviews were recorded and literally transcribed. For the analysis we used the qualitative data analysis software MAXQDA.

A diary approach can use a time-based or an event-based design. Whereas a time-based design requires participants to report on their experiences at regular intervals or in response to a signal given by a signalling device, event-contingent studies require participants to provide a self-report each time the event in question occurs. When using an event-based design, it is important that events are easy to identify for respondents (Bolger et al., 2003). The residential search process consists of easy and less easy to define events. For instance, an easy to define event is visiting a house. A less easy to define event could be to have an unplanned chat with someone about another region than the search area which might trigger you to explore the vacancies in this new region. Therefore, we chose a time-based design to study the residential search process.

Consequently, every two weeks after the interview until they bought a house or quit searching, the respondents were invited by e-mail to complete an electronic questionnaire by clicking on a link. When using a fixed time schedule for a diary approach, the length of intervals is important (Bolger et al., 2003). It seems that the search process can change pace and intensity. Therefore, the interval should not be too long: in an intensive period things could be missed or forgotten. To avoid a research design that is too demanding for the respondents, the interval should not be too short either. Inviting the respondents by e-mail every two weeks reminds them to complete the questionnaire, just like a signalling device (Bolger et al., 2003). A diary which is short and easy to complete helps to keep people motivated to participate (Richardson, 1994; Stone et al., 1991). The electronic questionnaire

with open and closed questions was easy to complete and only showed questions relevant to the respondent, based on their answers to previous questions. The questionnaire focused on tracking changes in the search process; as soon as search activities or changes in the process occurred, additional questions asking for more detail became visible. This design led to a short questionnaire when little had happened, while more questions appeared when changes had taken place. Respondents were asked whether they had bought a house or had quit searching each time. Furthermore, questions were included about housing preferences and preferences about the residential environment. Respondents could see what they had filled in the last time and could make changes if their preferences changed. If they did, they were asked why. The same applied to the search area. Furthermore, they were asked which search activities they had undertaken, with additional information being asked for some activities.

The risk of using a diary approach is that completing the diary could influence the process studied, for example by generating new thoughts about the search process. People could also feel 'lazy' if the diary arrived in their mailbox and they had not developed any search activities, causing them to feel obliged to try some new search activity for the sake of it. Therefore, during the explanation of the method it was emphasised that 'nothing happened' in the search process over two weeks was an acceptable response. So far, there is little evidence of behaviour change as a result of participating in a diary approach (Bolger et al., 2003; Litt et al., 1998). 'Habituation' could lessen the risk of influencing the process: people get used to the rhythm of receiving and completing the questionnaire, thus attending to it less self-consciously (Bolger et al., 2003). On the other hand, habituation, and more specifically the development of a habitual response style when completing the diary, could have negative effects, for instance by causing the development of a tendency to skim over questions (Bolger et al., 2003).

3.3. Study population

The intensive research method provided rich in-depth, detailed information about the residential search process in rural areas of different types of searchers. Therefore we think that the relatively small size of the sample is suitable to make a first exploration of the under-researched decision-making process of rural in-migrants and also to explore the utility of the diary approach as a novel method to study the residential search process (compare also Stockdale, 2014).

During the analysis it emerged that three groups of searchers could be identified, based on the distance between their place of residence and search area, and the scale of their search area and other distinct aspects of their search process, which are discussed further in the results section. Four of the respondents were living outside the northern Netherlands at the time of recruitment: this group will be termed distant searchers in the remainder of this paper. Three respondents were already living in the northern Netherlands and were initially searching within a wider area in the northern Netherlands (regional searchers). Three of the respondents were also already living in the North and were initially searching very locally, in the village they were living in or in a neighbouring village (local searchers). Table 1 presents the characteristics of the three groups of respondents.

4. Results

4.1. Overview of search process

The results section starts with an overview of the search processes of the respondents, based on the interviews and diary data. After that we focus on some specific aspects of the search process.

Table 2 shows that the search duration varied greatly, from 8 months to 8 years (while still searching). However, there did not seem to be clear differences in this respect between the three groups of searchers. The reason for moving for all local searchers relates purely to housing characteristics. For the regional and distant searchers this seems to be more varied: housing-related reasons, wanting to leave the current residential environment, the desire to make a new start, marriage, and the wish to live closer to a specific school type. This difference corresponds with the distinction between short-distance and long-distance moves which is often made in the residential mobility literature, in which short-distance moves are mainly associated with housing-related motives (see also Mulder and Hooimeijer, 1999). Most of the moves were not of a very urgent nature. For some of the respondents, the urgency was diminished by the fact that they first wanted to sell their existing houses. Two of the distant searchers clearly indicated that because their move was not a necessity, the new house should offer a real improvement: one of them even spoke of a 'dream house'.

Half the movers changed their housing preferences or residential environment preferences during their searches, in accordance with the idea that searching can be regarded as a learning process about the possibilities in the housing market (Goetgeluk, 1997). Most changes were recorded in the diary questionnaire, indicating that they were made later in the search process. In addition to changing preferences, Table 2 shows that changes in the household situation can also affect the search process. L1 decided to quit searching due to her pregnancy and unemployment of her partner, while financial problems caused R5 initially to switch from a preference for buying to renting. With respect to the search areas and their development, a clear difference can be seen between local searchers on the one hand and regional and distant searchers on the other. Fig. 1 shows the places and areas mentioned in relation to the search areas in Table 2 and the main text.

4.2. Search area

Cleary visible in Table 2 is the differing scale of the search areas of local, regional and distant searchers. While local movers spoke of the villages they were searching in, regional and distant movers initially spoke about areas, mostly consisting of several municipalities. The three types of movers also differ in the extent to which they changed their search areas during the process. The local

Table 1
Characteristics of the respondents.

	Local searchers	Regional searchers	Distant searchers
Age (min.–max.)	25–30	27–55	51–63
Household composition	Couples (one with children living at home)	Couples (one with children living at home)	Couples without children living at home
Level of education (min–max.)	Secondary-higher	Secondary-higher	Secondary-higher
Max. house price (min–max.)	130,000–280,000	155,000–450,000	200,000–350,000

Table 2
Overview of search process of respondents (L = local searcher, R = regional searcher and D = distant searcher).

Resp. nr.	Search duration (months)	Reason for moving	Urgency of the move	Initial search area	Development of search area	End of search	Changes in preferences
L1	24	Move from owning to renting	Desire to move in one year (at time of interview, after one year searching)	Their current village (Hallum) and neighbouring villages	No changes	Bought a house in Hallum	Size of garden could be less with a semi-detached house; building period important (after 1990); preference for newly built, but municipality has no plans
L2	8	Desire for larger house and a quiet street	No time limit for the search to end	The larger neighbouring village (Stiens)	No changes	Bought a house in Stiens	No
L3	24	Move from renting to owning and a larger space outside	No time limit	Their current village (Hallum)	No changes	Quit searching due to pregnancy and unemployment of partner	No
R4	36 (still searching)	House had become too large, to make a new start	No time limit, important to sell the current house for a good price	Northern Drenthe, Westerkwartier	• Added northwestern Groningen (around the current place of residence) • Developed a preference for three villages: Zuidlaren, Roden and Leek	Still searching, not expecting to move in short term; not sold their own house	No
R5	48	Marriage	They want to live together; urgency is quite high	The southeast of Drenthe, 15 km around Hoogeveen, Oldambt, Zeeland	• Oldambt and Zeeland disappeared • Focus on area around Hoogeveen • Added Hoogeveen itself	Bought a house in Hoogeveen	Switched from preference for buying to renting to buying again; preference for a rural setting, switched to urban area
R6	15	To live closer to a specific school type	Waiting for more clarity about the schools, waiting for own house to be sold	Assen and surroundings	• Added Emmen and surroundings and Delfzijl and surroundings • Focus on '10 km around Delfzijl'	Quit searching because they have not sold their own house	No
D7	14	Job change, desire to make a new start	Desire to move within a year (at time of the interview, after eight months of searching), new house should be real improvement	Veenkoloniën and Westerwolde	• For a while also around Emmen, because of the possibility of a job there	Bought a house in Nieuwe Pekela	Building period of house less important, preference for older house remains; availability of public transport less important
D8	29	Desire for larger house and a garden, desire to leave the current place of residence in the Randstad area (lack of open space/asocial behaviour)	No time limit, searching for a 'dream house'	The North and Southwest of Drenthe, also a small area in the 'Green Heart' in the Randstad area	• Added northern and northeastern Groningen • Added northern Friesland and an area in southeastern Friesland • Focus on northern Friesland and northwestern Groningen • Added another area in southeastern Friesland, removed it again • Focus on three villages in northwestern Groningen and northern Friesland • Focus on northwestern Groningen and two villages in particular	Bought a house in Pieterburen	Preference for a woody landscape, due to high house prices there they made a change to search areas with an open landscape type; design of the house and building period more important ('characteristic' house); lower maximum price; proximity of larger place and presence of facilities in the village less important; size of the village matters more
D9	96 (still searching)	Increasing inconvenience caused by people living in the neighbourhood (noise, rubbish)	Every year they say to each other: 'this year it is really going to happen'	In Zeeland (near their current place of residence) on the island of Walcheren	• Westerwolde • Added northeast Groningen • Added northern Groningen • Focus on the municipality 'De Marne'	Still searching, planning to move this year	No

D10	18	Having to leave their official residence due to retirement of partner	Move within 18 months at time of interview (6 months after beginning the search)	Veluwe, their current village in the Randstad area, Alblasserwaard, Betuwe, Achterhoek, Amerongen, northern Netherlands with a focus on northern Groningen and southeastern Friesland	• Search area is widened again to Groningen and Friesland • Focus on the northern provinces • Groningen disappeared • Betuwe added again • Widened to the Netherlands (except Groningen) • Focus on southern Friesland, Drenthe and Overijssel • Focus on the Alblasserwaard • Steenwijk and surroundings • Alblasserwaard and Veluwe • Veluwe, Betuwe and around Steenwijk • Alblasserwaard • Overijssel, Gelderland, Alblasserwaard, close to current house, Veenwouden • South of Zwolle, an area in North-Brabant and around Nunspeet (Veluwe)	Bought a house in Nunspeet	Preference for an older house, newly-built now also an option; maximum price increased; proximity of a suitable parish more important than initially thought; proximity of job opportunities more important; proximity of family and friends more important; important to feel it 'click' with the house, yet the house bought did not provide that feeling (from the '70s, not an initial preference)

movers started searching in their own or a neighbouring village and continued to do that throughout the search process. For the regional and distant searchers, the process was much less linear. However, the degree of change varied. In some cases the search area moved to another area, in other cases the search area was expanded or areas disappeared from the search range. Nonetheless, some of the regional and distant searchers developed a preference for a municipality or even specific villages during their search process. In two cases the ultimate house was also found in these preferred villages. Respondents mentioned these kinds of changes during their initial interviews, but the diary questionnaire helped track the changes later in the search process.

It appears that for local searchers the importance of local ties is an important reason for their distinct search pattern. In the interviews the local searchers mentioned several types of local ties. Firstly, these ties were related to work or the proximity of family and friends, and more in general the depth of their roots in a social network. L2 described the effects of moving to another area as follows:

> Then you'll miss your connection with everything you've got here, then you'll have to make a completely new start.

Another aspect was the continuation of daily activities, for example not wanting to change children's primary schools. Finally, some degree of emotional attachment to a place played a role. The regional searchers also mentioned local ties that bound them in their search. In contrast to the local searchers, these were not restricted to a specific village, as for them it was sufficient to live at 'a reasonable distance'.

Whereas local ties are by definition very area-specific, most of the regional and distant searchers were motivated by preferences not confined to one specific rural municipality. Some of the distant and regional searchers were attracted by a specific housing type in a rural setting, others also mentioned the general benefits of rural living and the desire for an attractive landscape. Their less strong preference for a specific rural location made it easier for them to change search area. However, as remarked above, the specificity of the search area increased during the search process of most regional and distant movers. It appears that more area-specific preferences are developed during the search process.

4.3. The role of representations

As discussed in Section 2, searchers start with an awareness space based on direct and indirect contact, and from within this awareness space a search area is selected (Brown and Moore, 1970). Most of the searchers mentioned in the interview that they had already had direct experience of their search area. The local searchers searched within their current residential environment. The regional searchers mention previous residential experiences or recreational activities. Distant searchers also had previous direct or indirect contact with most of their search areas. Some of the distant searchers started their search close to their current residence and knew these areas by living in their proximity. One couple (D10) partly searched in areas she and her husband had lived in before. Her husband was the only distant searcher who had previously lived in the northern Netherlands. Respondent D8 became acquainted with his later search area in northern Groningen through trips in the surroundings with his girlfriend who lived in the city of Groningen.

Sometimes it was more a case of indirect contact with the North in general, for example through having had a nice visit to the city of Groningen (without visiting the rural surroundings). D7 described a clear example of how direct contact with an area can change a

Fig. 1. Areas and places mentioned in the description of the search areas of the respondents.

negative view on the region in a positive way. She did not know the town of Veendam and its surroundings, while her husband knew the area through his work and proposed looking for a house there because of a job opportunity.

> Gosh, all the way up north, I couldn't bear thinking about it. Veendam didn't sound nice at all. (…) We went to Veendam and I liked the place very much. And beautiful houses, I said 'I could really live here'.

The differentiation between the awareness space and the search space implies that knowledge of an area does not necessarily lead to a positive appreciation of the area. It means that based on certain perceived characteristics, some areas are excluded from the search process before it actually starts. From the interviews we know that this indeed appeared to be the case. Both local and regional searchers mentioned areas they did not want to live in, as illustrated by this quote from R5:

> I worked as a trainee near Erica. Well, I do not exactly like the people there. The way they speak is completely different. They are blunt. I was young then, but my first reaction when I got

home was: 'I don't want to have anything to do with them, I wouldn't dream of living there'.

Some of the searchers also mentioned specific villages they wanted to avoid. Two local searchers even mentioned streets or neighbourhoods to avoid within the village. L1 explains how she distinguishes between different villages surrounding her current village:

> Those villages around Hallum, you'd want to live in some of them, but in some of them you wouldn't want to live at all. Take Blija for example, that really is a boorish village. The youths go to a 'keet' (rural youth hangout, cf. Haartsen and Strijker, 2010), and that then is their goal in life. Well, my goals are different.

However, there is a considerable difference in spatial scale when it comes to excluding certain areas from the search process based on perceived characteristics. Distant movers refer to whole provinces instead of smaller areas or villages. This difference is comparable with the finding that the reputation of a neighbourhood is more detailed for residents than for non-residents (Permentier, 2009). D8 remarks:

> Brabant, I wouldn't want to live there. Look, of course parts of Brabant are very beautiful. (…) But I have had some very unpleasant experiences with people from Brabant. I always say that people from Brabant are sneaky, they act nicely to your face, but behind your back they say something entirely different. (…) Somebody from the North will make it clear that he likes you or not. You may call it stubborn, but at least it is honest.

Representations of areas not only play a role in determining the initial search area, they can also change or become more refined during the search process. The representations of areas that local and regional searchers had did not change very much, probably because they did not really explore areas that were new to them. The distant searchers did explore areas that were relatively unknown to them. Sometimes their impression of the region changed negatively, resulting in omitting that area from further searches. Search activities can also lead to a more differentiated representation of a province, when searchers discover specific parts within the wider area which inspire them to narrow their search area. D8 recounted the poor impression the east of the province of Groningen made on him:

> Well, this is also a region, it's really a very beautiful area, you know, Bourtange, all those places. (…) Only you see straightaway that the people are not well off, oh yes, you can really see that (…) Yes, the houses, they simply look a bit shabby.

On the other hand, the northern part of the province made a very creative impression on him, which better fitted his and his partner's lifestyle and job:

> And that's something we really pay attention to, for example in Eenrum. There you see people who own small galleries. And that gave us the idea, oh, creative people must live here. (…)

From the answers this distant searcher recorded in his diary questionnaire, it became clear how his perceptions of villages, which he obtained when visiting available properties, influenced the development of a preference for specific villages within his search area. After visiting a house in Oude Bildtzijl he noted 'nice surroundings, nice village, beautiful landscape', while a visit to a house in Sijbrandahuis (both villages are in northern Friesland) led him to remark 'boring landscape, no facilities nearby, somehow I like the people in Dokkum and surroundings less than the people in Oude Bildtzijl and surroundings'. Oude Bildtzijl became one of his preferred villages. However, a few weeks later he wrote 'we have visited the North again a couple of times and we think that the area around Eenrum and Pieterburen is simply great'. Quite soon after this he bought a house in Pieterburen (in northern Groningen).

The searchers themselves acknowledge that some degree of coincidence is involved in developing either a positive or a negative perception of an area. This is illustrated by the following quote from D8:

> We went to Wierum; we got there sometime around dinnertime. Wierum really is a lovely, picturesque village and we ended up in a pub and the landlord fried some fresh fish for us and that was really very cosy, that definitely has some influence on your judgment.

Notably, when referring to perceived characteristics based on which places are excluded from the search process beforehand or during the search process, the respondents often referred to social characteristics. This fits the urban concept of neighbourhood reputation, in which social characteristics play an important role (Permentier, 2009). However, in a rural context the focus is most often on the importance of landscape amenities to determine residential choice, while these social characteristics receive little attention (e.g. Argent et al., 2007).

4.4. Search activities

It is clear from the interviews that the internet, and in particular the Dutch housing website 'Funda', has developed into a central information source for local, regional and distant searchers. A large share of the real estate agents in the Netherlands is able to advertise their vacancies on this website. Most searchers also employed other search methods next to the internet. Several searchers received notifications from a real estate agent on suitable vacancies. Driving around looking for properties is another strategy, also done by the distant searchers. While driving around, they also looked for other houses for sale, which they did not select at the housing website. It also helped to define places that 'feel good' (D8):

> Well, then we started making trips all around the Netherlands. At a certain moment we started putting circles on the map around places that felt good. Or if I happened to be in a certain area and I thought: hey, this feels nice, you know, then you put a circle around it.

This idea of 'it felt good' is mentioned by other searchers as well, referring to areas and houses. Inspections appear to be valuable for both investigating objective characteristics more deeply, such as the quality of the house and the facilities in the village, and less tangible characteristics, as expressed in the following quote (D8):

> Because we feel we really have to fall in love with a house (…). So perhaps it is more a matter of the heart than the head.

For non-residents it is possible to gain insight into observable characteristics of an area and less tangible aspects such as atmosphere, but the social quality of an area is more difficult to discover (Koopman, 2012). Relying on neighbourhood reputation is a way of dealing with the uncertainty about the social qualities of an area (Koopman, 2012). It appears that some of the distant searchers use the reputations of whole provinces to narrow down their search

space, as discussed in the previous section. However, when it comes to really deciding where to live within an already more limited search area, these distant searchers do not rely on this 'risk-minimising strategy', because social characteristics are too important to their choices. The regional and distant searchers mentioned different strategies for gaining greater insight into the social qualities of an area. D8 attached great importance to driving around, talking to people and looking for signs of the presence of artistic or creative people. R6 mentioned asking people who live in the area about their perceptions of regions or villages, he also used internet to explore what kind of activities go on in a village, at schools, etc. Another example is offered by D9:

> By just walking around, talking to people. Asking them what it is like to live there (…). Also, talk to the neighbours when you visit a house. Ask them how they feel about living there and if there are any problems. It isn't watertight, but you try to minimize the risks this way.

4.5. Resources, restrictions and opportunities in the housing market

While representations can limit the search process in some ways, there can also be more concrete factors. Obviously, the interaction between the financial resources of a searcher and the houses available in the housing market determines to a large extent whether and where a move is made. Resources and opportunities were discussed in almost all interviews. For the local and most of the regional searchers, house prices influenced choosing specific houses, but did not determine the search area. House prices did influence the search area choice of three of the distant searchers. In the west and central parts of the Netherlands, house prices are generally higher than in the more peripheral areas (De Groot et al., 2011a). Within the northern Netherlands the most northern and eastern municipalities have the lowest house prices in the country (Bijker et al., 2012). The distant searchers explained during the interviews that, while searching, they discovered that their preferred housing types were practically unaffordable for them in the central part of the country, which forced them to search elsewhere. The relatively lower house prices in the northern and eastern parts of the northern Netherlands played a considerable role in their choice to search there. This corresponds to the findings of Stockdale (2014) in mid-Wales, where affordability also was an important consideration for in-migrants to the area.

In addition to financial resources, some other types of restriction came to the fore in the interviews. First, most distant searchers mentioned social ties or work-related ties to the current residential environment. As this quote of D10 illustrates:

> … on the one hand there is living in the country, our desire, a nice old house, but on the other hand there is the large distance from our family and friends. (…) Are we going to do voluntary work or will we still be able to have the opportunity to do something in our own line of work? So we really feel that we have to let many things go that are dear to us and made us very happy.

These ties resemble the local ties of the local searchers, discussed in Section 4.2. However, for the local searchers these ties were so strong that they prevented them from moving to another place altogether, while for the distant searchers these ties were more a constraining factor with a possible influence on their search space. A factor mentioned by several regional and distant searchers restricting making a move at all, is the possibility of selling the current house at an acceptable price, which was no longer a self-evident truth in the Dutch housing market at that time.

5. Conclusion and discussion

Our investigation into how people search for a new residence in rural areas and how they end up in a particular rural place, verifies that the search process is not always linear. Small and seemingly trivial events may influence the process or change the search area. Despite of the relatively small group of respondents, our research indicates that different types of searchers can be distinguished. The search areas of local, regional and distant searchers not only seem to differ in scale, but also in the extent to which they change during the search process. Whereas the local movers in our study began searching in their own or in neighbouring villages and continued to do so throughout the search process, the regional and distant searchers often started their search in one region but ended up somewhere different. This confirms the suggested explanation of De Groot et al. (2012) in relation to their finding that intended non-local movers are less likely to realise their rural location preferences than intended local movers. Although their longitudinal approach was not able to uncover this, our findings show that the rural location preference of non-local searchers is indeed less pronounced and therefore makes them more willing to change their search area. In addition, the importance to local searchers of local ties explains why they persevere with their initial search area. Our results suggest that it is not a better knowledge of the local housing market enjoyed by local movers which makes it easier for them to realise their preferred move. All searchers use the Internet to obtain information about available properties and thus have comparable levels of knowledge in this respect. However, what is different is their knowledge of the social qualities of an area. Local and regional searchers are able to distinguish between different villages and even streets. Distant searchers have adopted several strategies to overcome this disadvantage, ranging from driving around, to meeting the neighbours when visiting a house. The importance attached to detecting these social qualities, as well as the importance of certain feelings about areas and houses, means that the Internet has not replaced 'older' search methods such as driving around areas and visiting houses. However, it appears that Internet sites such as Funda in the case of the Netherlands do make it easier for distant searchers to explore new potential search areas, sometimes also resulting in changes in their search spaces.

Representations of areas also play an important role in the search process and in different ways. Firstly, direct or indirect contact with an area appears to be essential in order to include the area in the search space. However, knowledge of an area does not necessarily lead to a positive appreciation of it; both local and regional searchers mentioned areas within the province or specific villages where they chose not want to live, and distant movers referred to the omission of whole provinces based on perceived characteristics. It is noteworthy that, when referring to perceived characteristics based on which places were excluded from the search process, respondents often mentioned social characteristics. In a rural context the focus in research is often on the significance of landscape and locational amenities in determining residential choice (e.g. Argent et al., 2007). Our findings suggest that more attention is required for the role of perceived social characteristics of rural areas in residential choice, as is already the case in an urban context (Permentier, 2009).

From the results of our research we can derive some suggestions for facilitating the search process of people that already are

potentially interested in moving to rural areas. Firstly, the finding that contact with an area seems to be essential for including that area in the search space suggests that encouraging tourism can be an indirect way of attracting future inhabitants. Experiments such as handing out free train tickets or 'try living here' events could also be worthwhile. Secondly, although it is difficult to influence regional images positively by policy measures, it is nevertheless important not to influence them negatively. The discussion on population decline in the Netherlands for example, leads to images in the media of houses with boarded-up windows and empty shops. In some cases local policymakers seem to reinforce such images in order to strengthen their case for receiving grants from the national government. However, we suggest that this might not be a good strategy for attracting new inhabitants. It is important to acknowledge that, as in urban areas, the reputation of an area plays a role in residential choice, and that such reputations are persistent (see also Bijker, 2013). Finally, from the non-linear and sometimes whimsical character of the search process it can also be concluded that large-scale housing projects, often developed aiming at attracting large groups of urban residents to the rural, do not seem to connect with the way newcomers search for houses in the rural and may therefore not be a realistic and effective way to decrease population decline in rural areas.

Using a diary approach has provided more insight into the residential search process by revealing the changes in the search space as well as preferences that are made between the beginning and the end of the search. Following searchers over time shows the non-linearity of the process and the role of representations; these aspects are incorporated into residential choice models such as that of Brown and Moore (1970) but remain invisible when using longitudinal methods with longer intervals. The qualitative elements elucidate the more emotional, less tangible aspects of residential decision-making (see also Levy et al., 2008) and the influence of coincidence on the process. These aspects are also generally overlooked when using quantitative longitudinal data. A combination of in-depth interview and periodic questionnaire have turned out to be very useful. We have the impression that personal contact and the fact that the researcher made the effort to visit respondents has led to high compliance with respect to completing the questionnaire. The interview provided rich information, which also helped in the interpretation of questionnaire answers. Due to its more quantitative nature, however, the questionnaire provided mostly information on the development of the search process, but the final decision involving trade-offs between preferences, is harder to disentangle from it. One way to fill in this gap would be to add a 'final interview' to the approach. With regard to the diary approach technology, it might be worthwhile to explore the possibilities associated with the increased use of smartphones, which permit people to record their experiences during the search process in real time.

In the extensive literature on rural in-migration the residential search process has until now remained rather neglected. We have made a first attempt to shed more light on the 'how' of counter-urbanisation by using a novel method in this field, which has provided more insight in the residential search process in rural areas and the factors influencing it. It would be interesting to see if the same search patterns and influences are at work among rural in-migrants in other regions or countries and in other time periods. The latter in particular would be interesting, as our study took place in a period in which the crisis on the housing market resulted in price drops and decreasing numbers of transactions in most parts of the Netherlands. Recruiting potential respondents through housing websites instead of through real estate agents could possibly make it easier to assemble a larger group of searchers to study.

Acknowledgements

The authors would like to thank all of the respondents for their time and effort, without their help this research would not have been possible. We would also like to thank the real estate agents for sharing information and helping us get in contact with house seekers. This research is funded by the Mansholt Chair for Rural Development (University of Groningen, the Netherlands).

References

Andersen, H.S., 2011. Explanations for long-distance counter-urban migration into fringe areas in Denmark. Popul. Space Place 17, 627–641.
Andersson, E.K., 2013. Rural housing market hot spots and footloose in-migrants. J. Hous. Built Environ. http://dx.doi.org/10.1007/s10901-013-9377-y.
Argent, N., Smailes, P., Griffin, T., 2007. The amenity complex: towards a framework for analysing and predicting the emergence of a multifunctional countryside in Australia. Geogr. Res. 45, 217–232.
Barrett, F., 1976. The search process in residential relocation. Environ. Behav. 8 (2), 169–198.
Benson, M., O'Reilly, K., 2009. Migration and the search for a better way of life: a critical exploration of lifestyle migration. Sociol. Rev. 57 (4), 608–625.
Bijker, R.A., 2013. Migration to Less Popular Rural Areas: the Characteristics, Motivations and Search Process of Migrants. University of Groningen (Phd thesis).
Bijker, R.A., Haartsen, T., 2012. More than counter-urbanisation: migration to popular and less-popular rural areas in the Netherlands. Popul. Space Place 18, 643–657.
Bijker, R.A., Haartsen, T., Strijker, D., 2012. Migration to less-popular rural areas in the Netherlands: exploring the motivations. J. Rural Stud. 28 (4), 490–498.
Bolger, N., Davis, A., Rafaeli, E., 2003. Diary methods: capturing life as it is lived. Annu. Rev. Psychol. 54, 579–616.
Boyle, P., Halfacree, K., 1998. Migration into Rural Areas: Theories and Issues. John Wiley & Sons, Chichester.
Brown, L.A., Moore, E.G., 1970. The intra-urban migration process: a perspective. Geogr. Ann. 52 (1), 1–13.
Bunce, M., 1994. The Countryside Ideal. Anglo-American Images of Landscape. Routledge, London.
Clampet-Lundquist, S., 2004. HOPE IV relocation: moving to new neighbourhoods and building new ties. Hous. Policy Debate 15, 415–448.
Clark, W.A.V., Flowerdew, R., 1982. A review of search models and their application to search in the housing market. In: Clark, W.A.V. (Ed.), Modelling Housing Market Search. Croom Helm, London, pp. 4–29.
Cronin, F.J., 1982. The efficiency of housing search. South. Econ. J. 48, 1016–1030.
De Groot, C., Mulder, C.H., Manting, D., 2011a. Intentions to move and actual moving behaviour in the Netherlands. Hous. Stud. 26, 307–328.
De Groot, C., Mulder, C.H., Das, M., Manting, D., 2011b. Life events and the gap between intention to move and actual mobility. Environ. Plan. A 43, 48–66.
De Groot, C., Daalhuizen, F.B.C., Van Dam, F., Mulder, C.H., 2012. Once an outsider, always an outsider? The accessibility of the Dutch rural housing market among locals and non-locals. J. Rural Stud. http://dx.doi.org/10.1016/j.jrurstud.2011.12.001.
Derounian, J.G., 1998. Effective Working with Rural Communities. Packard Publishing Limited, Chichester.
Donaldson, B., 1973. An empirical investigation into the concept of sectoral bias in the mental maps, search spaces and migration patterns of intra-urban migrants. Geogr. Ann. 55 (1), 13–33.
Findlay, A., Short, D., Stockdale, A., 2000. Labour market impact of migration to rural areas. Appl. Geogr. 20 (4), 333–348.
Findlay, A., Stockdale, A., Short, D., 2001. Mobility as a driver of change in rural Britain: an analysis of the links between migration, commuting and travel to shop patterns. Int. J. Popul. Geogr. 7 (1), 1–15.
Gkartzios, M., Scott, M., 2009. Residential mobilities and house building in rural Ireland: evidence from three case studies. Sociol. Rural. 50, 64–84.
Goetgeluk, R., 1997. Bomen over Wonen: Woningmarktonderzoek Met Beslissingsbomen. Koninklijk Nederlands Aardrijkskundig Genootschap/Universiteit Utrecht, Utrecht.
Grimsrud, G.M., 2011. How well does the 'counter-urbanisation story' travel to other countries? The case of Norway. Popul. Space Place 17, 642–655.
Haartsen, T., 2002. Platteland: Boerenland, Natuurterrein of Beleidsveld? Een Onderzoek naar Veranderingen in Functies, Eigendom en Representaties van het Nederlandse Platteland. Koninklijk Nederlands Aardrijkskundig Genootschap/Rijksuniversiteit Groningen, Utrecht/Groningen.
Haartsen, T., Strijker, D., 2010. Rural youth culture: Keten in the Netherlands. J. Rural Stud. 26, 163–172.
Haartsen, T., Venhorst, V., 2010. Planning for decline: anticipating population decline in the Netherlands. Tijdschr. Econ. Soc. Geogr. 101, 218–227.
Haartsen, T., Huigen, P.P.P., Groote, P., 2003a. Rural areas in the Netherlands. Tijdschr. Econ. Soc. Geogr. 94, 129–136.
Haartsen, T., Groote, P.D., Huigen, P.P.P., 2003b. Measuring age differentials in representations of rurality in the Netherlands. J. Rural Stud. 19, 245–252.
Halfacree, K., 1994. The importance of 'the rural' in the constitution of counter-

urbanization: evidence from England in the 1980s. Sociol. Rural. 34 (2–3), 164–189.
Harper, S., 1991. People moving to the countryside: case studies of decision-making. In: Champion, T., Watkins, C. (Eds.), People in the Countryside: Studies of Social Change in Rural Britain. Paul Chapman Publishing, London, pp. 22–37.
Holloway, L., Hubbard, P., 2001. People and Place. The Extraordinary Geographies of Everyday Life. Dorset Press, Dorchester.
Hooijmeijer, P., Oskamp, A., 1996. A simulation model of residential mobility and housing choice. Neth. J. Hous. Built Environ. 11 (3), 313–336.
Hortulanus, R.P., 1995. Stadsbuurten: Bewoners en Beheerders in Buurten met Uiteenlopende Reputaties. VUGA, Den Haag.
Huff, J.O., 1982. Spatial aspects of residential search. In: Clark, W.A.V. (Ed.), Modelling Housing Market Search. Croom Helm, London, pp. 106–129.
Huff, J.O., 1986. Geographic regularities in residential search behaviour. Ann. Assoc. Am. Geogr. 76 (2), 208–227.
Koopman, M., 2012. Economic Analysis of Neighbourhood Quality, Neighbourhood Reputation and the Housing Market. IOS Press, Amsterdam.
Larson, R., 1989. Beeping children and adolescents: a method for studying time use and daily experience. J. Youth Adolesc. 18 (6), 511–530.
Laurenceau, J., Bolger, N., 2005. Using diary methods to study marital and family processes. J. Fam. Psychol. 19 (1), 86–97.
Levy, D., Murphy, L., Lee, C.K.C., 2008. Influences and emotions: exploring family decision-making processes when buying a house. Hous. Stud. 23, 271–289.
Lewis, G.J., 1998. Rural migration and demographic change. In: Ilbery, B. (Ed.), The Geography of Rural Change. Pearson Education Limited, Harlow, pp. 131–160.
Litt, M.D., Cooney, N.L., Morse, P., 1998. Ecological momentary assessment (EMA) with treated alcoholics: methodological problems and potential solutions. Health Psychol. 17, 48–52.
Magnusson Turner, L., 2013. Hunting for hotspots in the countryside of Northern Sweden. J. Hous. Built Environ. 28, 237–255.
McPeake, J., 1998. Religion and residential search behaviour in the Belfast urban area. Hous. Stud. 13 (4), 527–548.
Mulder, C.H., 1993. Migration: a Life Course Approach (Amsterdam: thesis).
Mulder, C.H., Hooimeijer, P., 1999. Residential relocations in the life course. In: Van Wissen, L.J.G., Dykstra, P.A. (Eds.), Population Issues: an Interdisciplinary Focus. Kluwer Academic, New York, pp. 158–186.
Niedomysl, T., 2010. Towards a conceptual framework of place attractiveness: a migration perspective. Geogr. Ann. Ser. B Hum. Geogr. 92, 97–109.
Palm, R., 1976. The role of real estate agents as information mediators in two American cities. Geogr. Ann. Ser. B. Hum. Geogr. 58, 28–41.
Palm, R., Danis, M., 2002. The internet and home purchase. Tijdschr. Econ. Soc. Geogr. 93, 537–547.
Perkins, H.C., Thorns, D.C., Newton, B.M., 2008. Real estate advertising and intraurban place meaning: real estate sales consultants at work. Environ. Plan. A 40, 2061–2079.
Permentier, M., 2009. Reputation, Neighbourhoods and Behaviour (PhD thesis). Faculty of Geography, University of Utrecht.
Phipps, A.G., 1983. Utility function switching during residential search. Geogr. Ann. 65 (1), 23–38.
Posthumus, H., Kleinhans, R., 2014. Choice within limits: how the institutional context of forced relocation affects tenants' housing searches and choice strategies. J. Hous. Built Environ. 29 (1), 105–122.
Richardson, A., 1994. The health diary: an examination of its use as a data collection method. J. Adv. Nurs. 19, 782–791.
Rieman, J., 1993. The diary study: a workplace-oriented research tool to guide laboratory efforts. In: Conference on Human Factors in Computing Systems. Proceedings of the INTERACT '93 and CHI '93 Conference on Human Factors in Computing Systems, pp. 321–326.
Rossi, P.H., 1955. Why Families Move. Free Press), Glencoe, IL.
Smith, D.P., 2002. Rural gatekeepers and 'greentrified' Pennine rurality: opening and closing the access gates? Soc. Cult. Geogr. 3, 447–463.
Speare, A., 1974. Residential satisfaction as an intervening variable in residential mobility. Demography 11, 173–188.
Stockdale, A., 2006. Migration: pre-requisite for rural economic regeneration? J. Rural Stud. 22, 354–366.
Stockdale, A., 2014. Unravelling the migration decision-making process: English early retirees moving to rural mid-Wales. J. Rural Stud. 34, 161–171.
Stockdale, A., MacLeod, M., 2013. Pre-retirement age migration to remote rural areas. J. Rural Stud. 32, 80–92.
Stockdale, A., Findlay, A., Short, D., 2000. The repopulation of rural Scotland: opportunity and threat. J. Rural Stud. 16 (2), 243–257.
Stone, A.A., Kessler, R.C., Haythornthwaite, J.A., 1991. Measuring daily events and experiences: decisions for the researcher. J. Personality 59 (3), 575–607.
Sudman, S., Ferber, R., 1971. Experiments in obtaining consumer expenditures by diary methods. J. Am. Stat. Assoc. 66 (336), 725–735.
Van Dam, F., Heins, S., Elbersen, B.S., 2002. Lay discourses of the rural and stated and revealed preferences for rural living: some evidence of the existence of a rural idyll in the Netherlands. J. Rural Stud. 18, 461–476.
Voets, S., 1994. The Concept of Choice and Relocation Behaviour. PDOD-UvA, Amsterdam.
Walmsley, D.J., Lewis, G.J., 1993. People and Environment: Behavioural Approaches in Human Geography. Longman Scientific & Technical, Harlow.
Walmsley, D.J., Epps, W.R., Duncan, C.J., 1998. Migration to the New South Wales North Coast 1986-1991: lifestyle motivated counter-urbanisation. Geoforum 29 (1), 105–118.
Woods, M., 2005. Rural Geography. Sage Publications, London.