

Socialøkonomiske virksomheders kombination af regimer.

Speciale.

Peter Sebastian van Zanten

Cand. Merc. Fil.

15.03.2017.

Vejleder: Gurli Jakobsen, Department of Intercultural Studies and Management (ICM).

Anslag: 160.790

Normalsider: 70,7

Abstract:

Work Integration Social Enterprises are defined as a type of organization that combines a social purpose with selling products and services on a commercial market and employing the people to whose wellbeing the social purpose is meant to contribute. Even though these types of organizations seem to have been subject to an increasing awareness in recent years, assumingly because the above mentioned combination does not agree with the way we traditionally look upon organizations, they have not been subject to much research in Danish context.

In this paper I will try to make up for the lack of research by examining what one could define as a characterization of the relationship between organization and employee, when the employee is the one to whose wellbeing the social purpose is meant to contribute and the function of selling products and services on a commercial market in regards to that.

In doing this I have carried out a collective case study based on interviews with four managers of Work Integration Social Enterprises that have been operating for several years and therefore with some certainty can be looked upon as having ample experience in combining the three aspects mentioned above. I will analyze these enterprises and their way to work by using the work of the two French sociologists Luc Boltanski and Laurent Thévenot and their book '*On Justification – Economies of Worth*' as theory and especially the concept of *regimes*, which they describe in their book.

The *regimes* function as morale standards that people in modern society act in accordance to, and as a consequence of this, the *regimes* must be viewed as having a coordinating effect on human coexistence. By using the work of Luc Boltanski and Laurent Thévenot I will show that the social purpose, the selling of products and services on a commercial market and the employment of the people to whose wellbeing the social purpose is meant to contribute, are actions based on different *regimes* that the enterprises therefore must be said to combine.

Since acting in accordance to one certain *regime* implies that a person is perceived as being a certain type of human being, which in society is associated with a degree of *worthiness*, and since people acting in accordance to this, contribute to a certain type of model for human coexistence, I will show that this combination of different *regimes*, results in a different model of human existence and that the *humanity* that defines the employees in these organizations differs from how the *humanity* of employees in enterprises usually is perceived.

Indhold

Abstract:	1
Kapitel 1. Indledning.	5
1.1. Indledning.....	5
1.2. Problemfelt.....	7
1.4. Underspørgsmål:	9
1.5. Læsevejledning.....	9
Kapitel 2. De socialøkonomiske virksomheder	12
2.1. Hvad er en socialøkonomisk virksomhed?	12
2.2. Præsentation af empiri.....	14
Kapitel 3. Metodeafsnit	19
3.1 Introduktion til den pragmatiske sociologi.....	19
3.2. Den videnskabsteoretiske indflydelse.....	21
3.3. Undersøgelsesdesign - Casestudiet.....	22
3.4. Metode.....	24
3.5. Kritik af den pragmatiske sociologi, undersøgelsesdesign og metode.	26
Kapitel 4. Teori	29
Kapitel 5. Analyse	37
5.1. Det Sociale Formål.....	37
5.2. Professionen & Arbejdsfællesskabet.....	44
5.3. Markedsregimet og salget af produktiviteten.....	52
5.4. Modellen for menneskets sameksistens og beskrivelsen af mennesket her i.	60
Konklusion	67
Diskussion	70

Perspektivering.....	72
----------------------	----

Litteraturliste.....	73
----------------------	----

Bilag.....	77
------------	----

Interview guide

Interview: Skovsgård Hotel.

Interview: Råd & Dåd.

Interview: Blindes Arbejde.

Interview: Glad Fonden.

Kapitel 1. Indledning.

1.1. Indledning.

Socialøkonomiske virksomheder, der kort beskrevet er organisationer, som sælger en vare på et marked med det primære formål at fremme særlige sociale og samfundsgavnlige formål, synes i løbet af den seneste årrække at have været genstand for stigende opmærksomhed.

Årsagen til dette er formentligt at de socialøkonomiske virksomheder, ved at kombinere karakteristika man normalt forbinder med forskellige typer organisationer, kombinerer karakteristika som man traditionelt ikke betragter som værende forenelige. Dette viser sig f.eks. i en publikation fra 2014, der beskriver den daværende regerings opfølgning på anbefalinger fra Udvalget for Socialøkonomiske Virksomheder. Her bliver socialøkonomiske virksomheder beskrevet således:

Socialøkonomiske virksomheder opererer i krydsfeltet mellem den offentlige sektor, den private sektor og civilsamfundet og kombinerer karakteristika og ressourcer herfra. De adskiller sig på den ene side fra andre private virksomheder, ved at deres primære formål og drivkraft er at skabe positiv social forandring. På den anden side adskiller de sig fra fx frivillige organisationer og støttede projekter, ved at de som virksomheder primært anvender forretningsmæssige metoder til at opnå denne forandring.¹

Skabelsen af en positiv social forandring bliver altså traditionelt forbundet med frivillige organisationer og støttede projekter, altså det, der ofte refereres til som civile organisationer, og ikke med private virksomheder. På den anden side bliver anvendelsen af forretningsmæssige metoder traditionelt forbundet med private virksomheder, og ikke med civile organisationer.

En lignende beskrivelse af socialøkonomiske virksomheder er at finde på hjemmesiden for det nu nedlagte Vækstcenter for Socialøkonomiske virksomheder, der arbejdede for at rådgive socialøkonomiske virksomheder og styrke samarbejdet mellem disse og det offentlige. Her står der følgende:

"Forestil dig en virksomhed, der tjener penge på almindelige markedsvilkår – men bruger overskuddet til at skabe arbejdspladser for udsatte eller finde svar på udfordringer som miljø og sundhed. Så har du en socialøkonomisk virksomhed."²

¹ Flere og stærkere socialøkonomiske virksomheder i Danmark. Regeringens opfølgning på anbefalinger fra Udvalget for socialøkonomiske virksomheder, side 9

² <http://socialvirksomhed.dk/om/socialokonomisk-virksomhed>

Det at arbejde for at indfri et socialt formål, bliver altså ikke traditionelt opfattet, som noget man gør ved at tjene penge på almindelige markedsvilkår, mens det at tjene penge på markedsvilkår heller ikke traditionelt bliver opfattet, som noget man gør for at indfri et socialt formål. Her adskiller socialøkonomiske virksomheder sig altså fra "traditionelle" organisationer.

I forlængelse af denne atypiske kombination af et socialt formål og at indfri dette ved at tjene penge på almindelige markedsvilkår, fremhæves socialøkonomiske virksomheder, som havende potentialet til at imødekomme en række af de udfordringer der præger samfundet. Dette viser sig blandt andet i en anbefalingsrapport udarbejdet af Udvalget for Socialøkonomiske Virksomheder i 2013. Her står der følgende:

*"Samfundet står over for en række udfordringer som lav vækst, mange mennesker på kanten af arbejdsmarkedet, store miljømæssige udfordringer og stigende pres på sundhedssektoren. Erfaringer såvel her i landet som internationalt viser, at socialøkonomiske virksomheder kan bidrage til at løse nogle af disse samfundsmæssige udfordringer."*³

Som det også er tydeligt i dette citat, er en af de udfordringer man mener samfundet står overfor og man mener at socialøkonomiske virksomheder har potentialet til at imødekomme, at forholdsvis mange mennesker befinder sig på kanten af – eller måske langt væk fra - arbejdsmarkedet. Dette viser sig da også, da den daværende beskæftigelsesminister Mette Frederiksen tilbage i 2012 udtalte følgende om socialøkonomiske virksomheder:

*"Socialøkonomiske virksomheder skaber arbejdspladser, der kan rumme mennesker, som ellers har været meget langt væk fra arbejdsmarkedet. Og dermed løfter de en meget væsentlig opgave"*⁴

Den type af socialøkonomiske virksomheder Mette Frederiksen omtaler i dette citat, er dem der internationalt går under betegnelsen Work Integration Social Enterprises, mens de i Danmark går under betegnelsen socialøkonomiske virksomheder med en beskæftigelsesrettet indsats.

Både i Danmark og internationalt bliver disse socialøkonomiske virksomheder beskrevet som kendetegnet ved at arbejde *med* en målgruppe frem for *for* en målgruppe/sag. Selvom grænsen mellem disse to er mere flydende i praksis, så forsøger en socialøkonomisk virksomhed, der arbejder *for* en målgruppe/sag, at forbedre forholdene og livskvaliteten for en særlig målgruppe, eller at fremme en særlig sag, ved f.eks. at gennemføre oplysningsaktiviteter, producere hjælpemidler eller donere sit overskud. En socialøkonomisk virksomhed der arbejder *med* en målgruppe, forsøger derimod at forbedre forholdene og livskvaliteten for

³ Anbefalingsrapport. Udvalget for socialøkonomiske virksomheder, side 6.

⁴ Schmidt, J.A. *Socialøkonomiske virksomheder vinder frem*. Ugebladet A4

en gruppe af mennesker, ved netop at ansætte dem i virksomheden, så de på den måde bliver knyttet tættere til arbejdsmarkedet.⁵

Udover at kombinere skabelsen af en positiv social forandring med det at tjene penge på almindelige markedsvilkår, så kan denne type socialøkonomiske virksomhed siges at kombinere andre karakteristika som man traditionelt ikke vil opfatte som forenelige. Hvor relationen mellem virksomhed og medarbejdere traditionelt er relationen mellem køber og sælger af arbejdskraft, så bliver medarbejderne her altså ikke blot dem, der bidrager med arbejdskraft men samtidig dem for hvem man vil skabe en positiv social forandring.

De socialøkonomiske virksomheder med en beskæftigelsesrettet indsats, er dermed ikke blot kendetegnet ved at kombinere et social formål med salget af varer på markedet, de kombinerer samtidig det sociale formål og salget af varer på markedet med en ansættelse af de mennesker, man forsøger at forbedre forholdene for, som medarbejdere i virksomheden.

1.2. Problemfelt

Når socialøkonomiske virksomheder med en beskæftigelsesrettet indsats på denne måde kombinerer et socialt formål med salget af varer på markedet og en ansættelse af de mennesker, for hvem man vil skabe en positiv social forandring, som medarbejdere i virksomheden, bryder man således med de eksisterende forventninger og forståelser af, hvad der kendetegner virksomheder. Særligt i forhold til relationen mellem individ og organisation, dvs. forholdet mellem den enkelte medarbejder og virksomheden, er der tydeligvis nogle forandringer. For hvor relation mellem medarbejder og virksomhed normalt er en relation mellem køber og sælger af arbejdskraft, hvor formålet med at have den enkelte medarbejder ansat er, at denne bidrager til en produktion, der bliver solgt på markedet for at generere et økonomisk afkast til ejerne af virksomheden, må relationen i en socialøkonomisk virksomhed være anderledes. Medarbejderne er stadig ansat for at bidrage til en produktion, der bliver solgt på markedet, men her er formålet at bidrage til en positiv forandring for de selvsamme medarbejdere.

Dette rejser naturligt en række spørgsmål i forhold til relationen mellem individ og organisation. For hvad kommer til at kendetegne organisationen som et fællesskab af mennesker, der er samlet om samme mål og interesser, når formålet er af en sådan karakter? Hvad betyder det for den enkeltes plads i dette

⁵ Anbefalingsrapport. Udvalget for socialøkonomiske virksomheder, side 15.

fællesskab, at denne bidrager med sin arbejdskraft men at formålet med dette bidrag er at bidrage til en positiv forandring for en selv og ens kollegaer?

Det overordnede formål med dette speciale er at undersøge, hvad der karakteriserer det fællesskab af mennesker der dannes, når de socialøkonomiske virksomheder på denne måde bryder med de eksisterende forventninger og forståelser af, hvad der kendetegner forholdet mellem medarbejder og virksomhed, og hvad der kendetegner den enkelte medarbejders plads i dette fællesskab, når denne ikke blot er en leverandør af arbejdskraft.

For at undersøge dette, vil jeg tage udgangspunkt i kombinationen af et social formål, salget af varer på markedet og ansættelsen af medarbejdere og antage at grunden til at denne kombination synes at være så interessant og anderledes er, at de hver især tager udgangspunkt i en bestemt form for logik men at disse logikker er kombineret på en ny måde i en socialøkonomisk virksomhed.

De franske sociologer Luc Boltanski og Laurent Thévenot beskæftiger sig i deres værk ' *On Justification – Economies of Worth* ' med begrebet *regimer*, der er logikker i den forstand, at de er normative beskrivelser af mennesket, der handler på en bestemt måde og en beskrivelse af den dertilhørende harmoniske model for menneskets sameksistens. De normative beskrivelser gør sig gældende ved at fungere som en moralsk standard, således at mennesker korrigerer deres handlinger med udgangspunkt i dem, samtidig med at de derved er koordinerende for menneskets sameksistens.

At det moderne samfund ikke er kendetegnet ved en harmonisk social orden men i stedet er præget af en foranderlighed og omskiftelighed, skyldes ifølge Boltanski og Thévenot eksistensen af flere forskellige *regimer*, der interagerer med hinanden på forskellig vis. Heterogeniteten blandt organisationerne i samfundet, forklares således med, at forskellige *regimer* bliver kombineret på forskellige – og måske nye måder – således, at der skabes forskellige og nye relativt varige modeller for menneskets sameksistens.

Ved at anvende Boltanski og Thévenots beskrivelse af begrebet *regime*, bliver min undersøgelse af de socialøkonomiske virksomheder med en beskæftigelsesrettet indsats, en undersøgelse af, hvilke *regimer* de tre karakteristika har sit udgangspunkt i, hvordan disse *regimer* kombineres og hvilken model for menneskelig sameksistens samt beskrivelse af det enkelte menneske, denne kombination fører til.

Da det er i de socialøkonomiske virksomheders praksis kombinationen af *regimer* kommer til udtryk, indebærer en undersøgelse af dette, at jeg "følger aktørerne" hvilket er i tråd med den pragmatiske sociologi. Dette gør jeg ved at foretage et kollektivt casestudie med fire udvalgte socialøkonomiske virksomheder, hvor jeg indsamler empiri ved at foretage interviews med lederne.

En sådan undersøgelse af de fire socialøkonomiske virksomheders praksis, ved at anvende *On Justification – Economies of Worth* og begrebet *regimer*, fører til følgende problemformulering:

Hvad kendetegner den kombination af regimer der opstår i de socialøkonomiske virksomheder og hvilken model for menneskelig sameksistens samt beskrivelse af det enkelte menneske, opstår der i virksomhederne som følge af dette?

1.4. Underspørgsmål:

For at besvare denne problemformulering har jeg udarbejdet følgende underspørgsmål, som også vil være strukturerende for analysen:

1a) Hvad kendetegner virksomhedernes sociale formål?

1b) Hvilket regime er dette sociale formål i overensstemmelse med?

2a) Hvordan indfrier man det sociale formål ved at arbejde *med* en målgruppe?

2b) Hvilken betydning har dette for medarbejdernes sameksistens?

3) Hvilken betydning har det angiveligt for det enkelte menneske og modellen for medarbejdernes sameksistens, at man sælger de produkter, som medarbejderne skaber og de serviceydelser de leverer på markedet?

4) Hvilken betydning har kombinationen af det sociale formål og måden man indfrier dette på, for de socialøkonomiske virksomheder som en model for menneskets sameksistens, og beskrivelse af mennesket her i?

1.5. Læsevejledning.

Kapitel 2.

Indledningsvis vil jeg udførligt beskrive, hvad der karakteriserer socialøkonomiske virksomheder med en beskæftigelsesrettet indsats. Derefter vil opgavens empiri blive præsenteret, dvs. de socialøkonomiske virksomheder, der er valgt som cases i dette speciale.

Kapitel 3.

Her vil den pragmatiske sociologi, som er den retning indenfor sociologien den anvendte teori kan siges at tilhøre, blive præsenteret. Derefter vil jeg beskrive, denne sociologis betydning for opgavens videnskabsteori. Derudover vil jeg beskrive opgavens undersøgelsesdesign, og metode for indsamling af empiri nærmere, samt redegøre for nogle kritiske overvejelser om den pragmatiske sociologi og valg af undersøgelsesdesign og metode.

Kapitel 4.

I dette kapitel vil jeg gennemgå og beskrive de væsentlige karaktertræk og begreber fra '*On Justifaction – Economies of Worth*' som er relevante for analysen.

Kapitel 5.

Dette kapitel er analyseafsnittet, hvor jeg vil beskrive, hvilke *regimer* de socialøkonomiske virksomheder kombinerer med hinanden, hvordan de gør dette og hvad der bliver resultatet af denne kombination.

Analyseafsnittet er bestående af fire delafsnit hvor jeg vil undersøge følgende:

- 1) Her vil jeg undersøge virksomhedernes sociale formål nærmere, og hvilket *regime* dette sociale formål er i overensstemmelse med.
- 2) Sammenhængen mellem dette sociale formål og arbejdet *med* en målgruppe ved at ansætte den som medarbejdere i virksomheden vil her blive undersøgt nærmere.
- 3) Her vil jeg undersøge, hvorfor man har valgt at kombinere dette sociale formål og arbejdet *med* en målgruppe ved at ansætte dem som medarbejdere i virksomheden med henblik på et salg af varer på markedet.
- 4) Her vil jeg undersøge, sammenhængen mellem det sociale formål og måden man indfrier det på og hvordan det påvirker de socialøkonomiske virksomheder, som en model for menneskets sameksistens samt beskrivelsen af mennesket heri.

Kapitel 6.

Dette kapitel består af opgavens konklusion.

Kapitel 7.

Her vil jeg diskutere den socialøkonomiske model og dens beskrivelse af mennesket, ved at holde den op mod den udvikling, der synes at præge samfundet og de socialøkonomiske virksomheder generelt.

Kapitel 8.

Indeholder en perspektivering, hvor formålet er at udvide perspektivet udover opgavens undersøgelses- og genstandsfelt. Det vil jeg gøre ved at reflektere over en anden mulig teoretisk tilgang til socialøkonomiske virksomheder.

Kapitel 2. De socialøkonomiske virksomheder

2.1. Hvad er en socialøkonomisk virksomhed?

Begrebet socialøkonomiske virksomheder - eller social enterprises, der er den engelske betegnelse – blev i europæisk kontekst første gang brugt i starten af 1990'erne.⁶

Selvom socialøkonomiske virksomheder sidenhen har været genstand for stigende opmærksomhed og selvom der specielt i den senere årrække synes at være et stigende antal organisationer med denne betegnelse, eksisterer der dog ikke en konkret fælles forståelse af, hvad der kendetegner denne type organisationer.

En udbredt definition, som også er anvendt i dette speciale, er dog den udarbejdet af forskningsnetværket EMES, der har til formål at skabe en større teoretisk og empirisk viden om socialøkonomiske virksomheder. Uden intention om at opstille kriterier, som en organisation absolut skal opfylde for at kvalificere sig som en socialøkonomisk virksomhed, bliver følgende karakteristika ved organisationernes økonomiske aktivitet, den sociale dimension og forvaltningen af virksomheden fremhævet:

Økonomisk aktivitet

Virksomhederne har:

- En kontinuerlig produktivitet og/eller salg af services.
- En væsentlig grad af økonomisk risiko.
- Et minimum antal betalte medarbejdere.

Social dimension

Virksomhederne har/er:

- Et eksplicit mål om at ville gavne samfundet.
- Et initiativ lanceret af en gruppe borgere eller en civil organisation.
- En begrænset eller ingen udbetaling af økonomisk overskud.

Forvaltning

⁶Defourny, J. & Nyssens, M. *The EMES approach of social enterprise in a comparative perspective*, side 9

Virksomhederne har:

- En høj grad af autonomi (fra offentlige institutioner, private virksomheder etc.)
- En beslutningstagen der ikke er baseret på andelen af et økonomisk ejerskab.
- En involvering af forskellige grupper på hvem aktiviteten har en indflydelse.⁷

Ved at tage udgangspunkt i denne definition er specialet ikke - på trods af at også disse virksomheder i en dansk kontekst ofte bliver betegnet som socialøkonomiske - en undersøgelse af virksomheder som f.eks. privatejede - og drevne botilbud til mennesker med psykiske og/eller fysiske udfordringer, der ikke har en kontinuerlig produktivitet og/eller salg af services.

Den beskæftigelsesrettede indsats.

I Danmark, såvel som internationalt, skelnes der yderligere typisk mellem socialøkonomiske virksomheder, der arbejder *for* en målgruppe/sag og *med* en målgruppe. Selvom grænsen mellem disse to typer socialøkonomiske virksomheder er mere flydende i praksis, så forsøger en socialøkonomisk virksomhed der arbejder *for* en målgruppe/sag, at forbedre forholdene for en særlig målgruppe eller at fremme en særlig sag, ved f.eks. at gennemføre oplysningsaktiviteter, producere hjælpemidler eller donere sit overskud mens socialøkonomiske virksomheder, der arbejder *med* en målgruppe forsøger at hjælpe mennesker, der står uden for arbejdsmarkedet ved f.eks. at tilbyde uddannelsesforløb og/eller ansætte dem i virksomheden.⁸

Dette speciale er en undersøgelse af socialøkonomiske virksomheder, der arbejder *med* en målgruppe gennem ansættelse i virksomheden men denne ansættelse kan selvfølgelig godt iværksættes i forbindelse med eller i forlængelse af et uddannelsesforløb.

Internationalt har sådanne virksomheder fået betegnelsen 'Work Integration Social Enterprises' mens de i Danmark har fået betegnelsen socialøkonomiske virksomheder med en beskæftigelsesrettet indsats.

Det er svært at angive, hvor mange socialøkonomiske virksomheder med en sådan indsats, der eksisterer i Danmark og det afhænger da også i høj grad af hvordan en socialøkonomisk virksomhed defineres. I en undersøgelse fra 2012 udarbejdet af Virksomhedsnetværket Cabi, bliver det dog vurderet at der eksisterer mindst 300 socialøkonomiske virksomheder med en beskæftigelsesrettet indsats.⁹

⁷ Ibid. s. 12-15.

⁸ Anbefalingsrapport. Udvalget for socialøkonomiske virksomheder, side 15

⁹ Fokus på Socialøkonomiske Virksomheder. Virksomhedsnet, side 13.

En undersøgelse fra 2013 foretaget af Udvalget for Socialøkonomiske Virksomheder anslår derudover at 4 ud af 10 Socialøkonomiske Virksomheder har en beskæftigelsesrettet indsats.¹⁰

I undersøgelsen udarbejdet af Virksomhedsnetværket Cabi, vurderes yderligere, at de socialøkonomiske virksomheder med en beskæftigelsesrettet indsats i Danmark, er enten mikro, små eller mellemstore virksomheder og at de i gennemsnit har under 15 ordinært ansatte og under 20 ansatte på særlige vilkår.¹¹

De fleste socialøkonomiske virksomheder med en beskæftigelsesrettet indsats må, ligesom det er tilfældet med socialøkonomiske virksomheder generelt, antages at være etableret indenfor den seneste årrække. Undersøgelsen foretaget af Udvalget for Socialøkonomiske Virksomheder viser således at 46 % af de socialøkonomiske virksomheder var etableret mellem årene 2007-2012.¹²

I Danmark findes der ikke en juridisk selskabsform tilpasset denne type organisationer og derfor er de organiseret på forskellige måder.¹³ De socialøkonomiske virksomheder præsenteret i dette speciale har en selskabsform som erhvervsdrivende fonde eller andelsselskaber.

2.2. Præsentation af empiri.

Denne opgaves empiriske grundlag er fire socialøkonomiske virksomheder, der er fælles om følgende karakteristika:

- Arbejder med en målgruppe ved ansættelse i virksomheden.
- Målgruppen er kendetegnet ved et fysisk og/eller psykisk handicap.
- Medarbejderne er enten ansat på almindelige eller særlige vilkår – f.eks. i fleksjob, beskyttet beskæftigelse m.m.
- Udover at sælge beskæftigelsespladser til kommuner har de alle en kontinuerlig produktivitet og et salg af produkter/serviceydelser.
- Ingen af dem udbetaler økonomisk overskud til evt. ejere.
- Med undtagelse af én, er de alle større end den gennemsnitlige socialøkonomiske virksomhed i Danmark.

¹⁰ Anbefalingsrapport. Udvalget for socialøkonomiske virksomheder, side 16

¹¹ Fokus på Socialøkonomiske Virksomheder. Virksomhedsnetværket Cabi, side 14.

¹² Anbefalingsrapport. Udvalget for socialøkonomiske virksomheder, side 17

¹³ Velfærdens iværksættere. Mandag Morgen, side 9

- De er alle etableret før år 2000 og er dermed etableret før de fleste socialøkonomiske virksomheder.

Blindes Arbejde

Blindes Arbejde blev stiftet i 1929, da en række forskellige mindre organisationer og virksomheder, der arbejdede med målgruppen, slog sig sammen.

I virksomheden bliver der fremstillet forskellige produkter i hånden. Der bliver f.eks. bundet børster, vævet og flettet kurve, stole m.m. Disse produkter bliver enten solgt til private eller erhvervsdrivende og virksomheden har således også ansatte på deres færdigvarelager og erhvervssalgsafdeling i Københavns Nordvest kvarter og i deres butikker og lagre.

Virksomheden har værksteder og butikker rundt omkring i landet. Butikkerne, der har fået navnet "Vi Ses" er således at finde i byer som København, Århus, Odense, Horsens og Slagelse.

Tilbage i 1929 blev virksomheden stiftet som et aktieselskab men fra 1984 blev virksomheden en selvejende revalideringsinstitution med driftsoverenskomst med Københavns Kommune. I 2005 blev virksomheden ændret til en selvstændig erhvervsdrivende fond.

I dag har Blindes Arbejde ca. 75 medarbejdere og mere end 70 % af disse medarbejdere har et synshandicap. Medarbejderne har forskellige typer af ansættelse og beskæftigelsesforhold; fra fuldtidsjob på ordinære vilkår til job på særlige vilkår og i beskyttet beskæftigelse.

Virksomhedens administrerende direktør er Kristin Espedal.

På virksomhedens hjemmeside er det, der bedst kan betegnes som virksomhedens idégrundlag, beskrevet som følgende:

Missionen er at vi skal skabe flere job - og beskæftigelsesmuligheder for blinde og svagsynede og det gør vi ved at øge opmærksomheden på 'de kloge hænder' og 'nærværende kundeservice' som stærke kompetencer og ressourcer.

Visionen er at blive nationalt og internationalt anerkendt for vores design og håndværksprodukter samt nærværende kundeservice i alle vores salgskanaler. Dette med en tydelig balance mellem vores sociale og økonomiske bæredygtighed.

Værdierne er Ansvarlig Rummelighed, Kvalitet og Service, Fleksibilitet og Udvikling.¹⁴

Glad Fonden

Glad Fonden startede i 1999 da TV-Glad gik i luften som verdens første TV-station for og med udviklingshæmmede.

Siden har Fonden udviklet sig til også at tilbyde beskæftigelse i følgende afdelinger:

- Glad Medier, hvor der udover TV bliver produceret radio, animation og web. Her bliver bl.a. produceret programmer til DR Ramasjang.
- Glad Mad, der driver Cafe Glad og en række kantiner flere steder blandt andet hos virksomheden FOSS i Hillerød, Campus SØPU i Kødbyen, rådhuset i Allerød m.m.
- Glad Design, der laver grafiske løsninger, illustrationer og design til tøj, rum, tekstiler, møbler og tryksager. Produkterne bliver bl.a. solgt i Tiger-butikkerne.
- Glad Teater, der er Danmarks første professionelle teater for og med mennesker med handicap.
- Glad Zoo, der er zoologisk have og formidlingscenter beliggende i Sønderjylland.

Virksomheden har beskæftigelsestilbud forskellige steder i landet.

TV Glad startede i sin tid som en forening men er siden blevet ændret til en erhvervsdrivende fond.

Glad Fonden har omkring 250 ansatte medarbejdere, hvoraf ca. 110 er ansat på ordinære vilkår, mens resten er ansatte på særlige vilkår.¹⁵

Virksomhedens administrerende direktør er Mikkel Holmbäck.

Glad Fondens slogan er "Alle kan noget"

¹⁴ http://www.blindesarbejde.dk/om_blindes_arbejde

¹⁵ <http://gladfonden.dk/>

Skovsgård Hotel.

Virksomheden Skovsgård Hotel blev etableret i 1992 da Carl Christensen gik sammen med en gruppe borgere om ideen til at drive hotelvirksomhed primært med medarbejdere, der ikke umiddelbart kunne honorere kravene på en almindelig arbejdsplads.

Beskæftigelsesdelen er lig den, der kendetegner hoteldrift: klargøring af værelser, køkkenarbejde, servering osv.

Skovsgård Hotel er lokaliseret i den nordjyske landsby Skovsgård, der ligger tæt på Brovst, men driver også Havne Cafeen i den nærliggende landsby Attrup.

Skovsgård Hotel har to søsterorganisationer: Købmandsgården i Torslev og Råd & Dåd.

Skovsgård Hotel har fra starten været organiseret som et andelsselskab bestående af lokale borgere og i dag er der ca. 280 andelshavere.

Virksomheden har 6 ansatte på ordinære vilkår og 16 ansatte på særlige vilkår.

Hotellets leder er Erik Klit Christensen.

Ideerne som Skovsgård Hotel er etableret på og bliver drevet efter, har fået betegnelsen P.H.I.L. - principperne, hvor hvert bogstav står for følgende:

- P: for produktion. Som alternativ til beskyttede værksteder skal der udvikles meningsfuld beskæftigelse.
- H: for handicap. Ønsket er at udviske skellet mellem forskellige handicapgrupper og bygge bro mellem handicappede og "normal"-befolkningen.
- I: for integration. Ved at påtage sig nyttige opgaver, skal man som handicappet anerkendes som en person med ressourcer.
- L: for lokalsamfund. Projektet er med til at holde liv i lokalsamfundet.¹⁶

Råd & Dåd.

Råd & Dåd blev etableret i 1994 som en 'knopskydning' til Skovsgård Hotel af to årsager; man manglede et gartneri, der kunne forsyne hotellets køkken med økologiske grøntsager. Samtidig erfarede man, at der i

¹⁶ Skovsgårdmodellen, side 11-12.

lokalsamfundet stadig fandtes udsatte borgere med et behov for at få en meningsfyldt hverdag men at disse borgere ikke var interesserede i at arbejde på hotellet.

Udover et gartneri, hvor man producerer og sælger økologiske grøntsager både til private og erhvervsdrivende, har man også et håndværksservicehold, der tager sig af mindre praktiske opgaver som træfældning, maling af huse osv., en genbrugsbutik, et kreativt værksted, hvor man producerer forskellige varer, samt et metalværksted hvor folk fra området kan komme og få hjælp til små reparationer.¹⁷

I samarbejde med den lokale borgerforening, driver Råd & Dåd også den lokale købmandsbutik i landsbyen Bonderup.

Virksomhedens beskæftigelsestilbud er lokaliseret i området og landsbyerne omkring Skovsgård.

Ligesom Skovsgård Hotel er Råd & Dåd et andelsselskab og bestyrelsen er bestående både af udefrakommende andelshavere og medarbejdere.

Råd & Dåd beskæftiger pt. 40 medarbejdere, hvoraf ca. 30 er medarbejdere ansat på særlige vilkår.

Virksomhedens direktør er Rasmus Højen.

Idégrundlaget for etableringen og driften er også baseret på P.H.I.L. - principperne.

¹⁷ Ibid. side 22.

Kapitel 3. Metodeafsnit

3.1 Introduktion til den pragmatiske sociologi.

Da begreberne fra værket 'On Justification – Economies of Worth' udgør opgavens analytiske ramme, vil jeg her kort redegøre for den pragmatiske sociologi, der er den retning indenfor sociologien, som dette værk kan siges at tilhøre.

Den pragmatiske sociologi er ikke en overordnet samfundsteori men snarere en betegnelse for en ny retning indenfor sociologien, bestående af en række teorier, der har et fælles tema og epistemologiske afsæt. Det er Luc Boltanski, der er hovedfiguren bag denne retning, og det er således primært i hans værker, at dette tema og det videnskabsteoretiske afsæt kommer til udtryk.

Boltanskis forskningsprogram og den pragmatiske sociologi, er et opgør med den kritiske sociologi. Dette opgør er overordnet kendetegnet ved, at med den pragmatiske sociologi, får almindelige menneskers dømmekraft en ny status og egentlig ontologisk vægt.¹⁸

Dette har følgende betydning for relationen mellem det almindelige menneske og den sociale verden: hvor den kritiske sociologi betragter den sociale verden som havende sit udgangspunkt i en slags skjult mekanik, der koordinerer menneskenes relationer med hinanden, uden at de selv er bevidste om det, mener Boltanski ikke at mennesket og dets omgang med hinanden, er prædetermineret af fastlåste handlingsstrukturer. Almindelige mennesker tilpasser sig nemlig ikke blot deres omgivelser, men har en evne til at forholde sig kritisk og reflektivt til den sociale verden, hvilket gør dem i stand til at (re)producere og forandre den.¹⁹ Det gennemgående tema i Boltanskis forfatterskab, er i forlængelse af dette, at undersøge, hvad der gør mennesket i stand til at (re)producere den sociale verden.

Boltanski har fundet frem til at forklaringen på dette, er de såkaldte *handlingsgrammatikker*, der er en betegnelse for moralske standarder – dvs. normer, regler osv. der deles i samfundet – som mennesket er i stand til at handle i overensstemmelse med, og bruger til at vurdere egne og andres handlinger. At mennesket på denne måde er i stand at foretage og vurdere enkelte handlinger med udgangspunkt i en sådan moralsk standard, kalder Boltanski for *ækvivalensprincippet*.

Regimerne er netop kendetegnet ved at være sådanne *handlingsgrammatikker*.

¹⁸Held, L. i: Boltanski, *Pragmatisk Sociologi*, s. 17

¹⁹ Ibid. side 9.

Handlingsgrammatikkerne er årsagen til, at den sociale verden ikke befinder sig i en tilstand af konstant kaos, da de medfører en koordinering af menneskers adfærd. Dette må dog ikke forstås på den måde at den sociale verden karakter er determineret til være på en bestemt måde, som tilfældet er med forståelsen af den sociale verden i den kritiske sociologi.

At der hverken eksisterer en enkelt eller et uendeligt antal *handlingsgrammatikker*, der gør sig gældende, men derimod en pluralitet og at mennesket har en evne til at bruge disse *grammatikker* har den betydning, at de bliver aktiveret på forskellige måder og interagerer med hinanden på forskellige vis. Derfor er den sociale verdens karakter ikke determineret men heller ikke kendetegnet ved en konstant tilstand af kaos.²⁰

I sin forskning forsøger Boltanski da heller ikke udelukkende at finde frem til *handlingsgrammatikker* men beskriver i sit forfatterskab beskriver også eksempler på, hvordan de bliver brugt og hvordan de kan interagere med hinanden på forskellig vis. Dette er også tilfældet i 'On Justification – Economies of Worth.'

Den pragmatiske sociologi og Boltanskis forskning deler i forlængelse af denne relation mellem den sociale verden og mennesket, epistemologiske karaktertræk med både den klassiske strukturalisme og den fænomologiske sociologi.

Ligesom det er tilfældet med strukturalismen, forsøger Boltanski, at finde frem til de *grammatikker*, der muliggør den sociale koordination, og dermed skabelsen af den sociale verden, men da disse *grammatikker* som bekendt, ikke fungerer som en slags skjult mekanisme, er de da heller ikke lokaliseret på et kollektivt og ubevidst niveau, som tilfældet er med strukturalismen. Da han derimod er af den overbevisning at mennesker aktivt og bevidst bruger disse *grammatikker* og ved at gøre dette (re)producerer den sociale verden, kan en viden om disse *grammatikker* udelukkende opnås ved at "følge" aktørerne. At han på den måde kan siges at tage udgangspunkt i aktørernes subjektive mening, er netop i overensstemmelse med den fænomologiske sociologi.²¹

²⁰ Ibid. side 31.

²¹ Ibid s. 20

3.2. Den videnskabsteoretiske indflydelse.

Med begreberne fra værket 'On Justification – Economies of Worth' som dette speciales analytiske ramme får den pragmatiske sociologi og denne retnings epistemologiske karaktertræk en indflydelse på min undersøgelse af socialøkonomiske virksomheder med en beskæftigelsesrettet indsats.

I min analyse betragter jeg således disse virksomheder, som en del af den sociale verden – som et socialt fænomen – og den strukturalistiske indflydelse kommer til udtryk ved, at jeg forsøger at finde frem til en slags struktur, bestående af bestemte *regimer*, der fungerer som delelementer i denne struktur.

Da det er aktørerne – i dette tilfælde selve virksomhederne – der skaber dette fænomen ikke bare ved at handle i overensstemmelse med disse *regimer*, men også ved at forholde sig kritisk og reflektivt til dem, og kombinere dem på måder der ikke allerede er givet, er min undersøgelse derfor influeret af de samme karaktertræk som kendetegner den fænomologiske sociologi, som man blandt andet kender den fra Alfred Schutz.²² Det er nemlig ikke kun 'strukturen' af *regimer*, der er bestemmende for de socialøkonomiske virksomheders handlen, men også disse virksomheders handlen, der er bestemmende for strukturen af *regimer* og dermed for, hvordan de enkelte *regimer* gør sig gældende.

Når jeg forsøger at finde frem til en form for struktur, er det derfor ikke ensbetydende med at jeg som forsker foretager en kritisk afsløring af en skjult realitet, der styrer aktørernes handlinger, uden at de selv er bevidste om det, som det kendetegner den kritiske sociologi. I stedet er jeg som Boltanski nødt til at "følge aktørerne", forstået på den måde at jeg, som det kendetegner en fænomologisk inspireret tilegnelse af viden, må undersøge de socialøkonomiske virksomheder som et socialt fænomen, ved at undersøge aktørernes egne perspektiver og forståelse af egen praksis.²³ Min undersøgelse af, hvilke *regimer* de socialøkonomiske virksomheder kombinerer, er således en undersøgelse af deres beskrivelse af, hvordan de handler.

Som det vil fremgå i de senere afsnit, har de fænomologiske karaktertræk ved den pragmatiske sociologi, da også haft en stor betydning for valg af undersøgelsesdesign og metode for indsamling af empiri.

I forbindelse med den pragmatiske sociologis og denne opgaves epistemologiske karaktertræk, har 'On Justification – Economies of Worth' som teori den betydning, at begrebet *regimer* på sin vis fungerer som en form for delelementer i en struktur, der kendetegner de socialøkonomiske virksomheder og en væsentlig del af min analyse af disse virksomheder er, at identificere, hvilke regimer der kan være tale om.

²² Berg-Sørensen, *Videnskabsteori i statskundskab, sociologi og forvaltning*, Side 163.

²³ Kvale, S. *Interview – en introduktion til det kvalitative forskningsinterview*, side 61.

Da de socialøkonomiske virksomheder som aktører selv bestemmer strukturen af *regimer* og hvordan de enkelte *regimer* gør sig gældende, kan jeg dog ikke reducere de socialøkonomiske virksomheder til udelukkende at være bestående af de *regimer*, som er beskrevet af Boltanski og Thévenot.

Boltanski og Thévenot beskriver ganske vist, hvordan disse forskellige *regimer* kan interagere med hinanden, men da der er tale om en overordnet beskrivelse, kan man ej heller reducere de socialøkonomiske virksomheder, til at være eksempler på sådanne interaktioner mellem *regimer*.

Når jeg derfor undersøger de socialøkonomiske virksomheder ved at anvende 'On Justification – Economies of Worth' som teori og begrebet *regimer*, indebærer det, at jeg samtidig analyserer, hvilken betydning disse *regimer* får i kombination med andre *regimer*, og hvad resultatet dermed bliver af denne kombination. Her er svaret ikke givet på forhånd i teorien, men kræver at jeg analyserer mig frem til både ligheder og afvigelser af Boltanski og Thévenots beskrivelse af disse *regimer*.

3.3. Undersøgelsesdesign - Casestudiet.

Det valgte undersøgelsesdesign for denne opgave er casestudiet. Grunden til dette er, at et sådan undersøgelsesdesign er i fin overensstemmelse med de videnskabsteoretiske karaktertræk ved den pragmatiske sociologi og specielt tesen om, at viden om et socialt fænomen opnås ved at "følge aktørerne". Casestudiet er således kendetegnet ved at være en empirisk undersøgelse, hvor man som Yin beskriver det "*investigates a contemporary phenomenon within its real-life context.*"²⁴

For at opnå en viden om socialøkonomiske virksomheder og deres beskæftigelsesrettede indsats, har jeg valgt at anlægge det Stake kalder for et kollektivt casestudie²⁵, ud fra den antagelse at det dermed er nemmere at opnå en viden, der rækker udover de enkelte cases, og i stedet forsøge at opnå viden om et tema.

At jeg søger en viden, der rækker udover enkelte cases, må dog ikke opfattes som om et forsøg på, at foretage det Bent Flyvbjerg kalder for en 'formel generalisering'²⁶, forstået på den måde at jeg forsøger at opnå en viden der er fuldstændig kontekst uafhængig og gør sig gældende for alle socialøkonomiske virksomheder med en beskæftigelsesrettet indsats.

²⁴ Yin, R.K. *Case Study Research: Designs and Methods*, side 2.

²⁵ Stake, R.E. *Strategies of Qualitative Inquiry*, side 136.

²⁶ Flyvbjerg, B. *Samfundsvidenskab som virker*, side 92.

Et forsøg på at opnå en sådan kontekstafhængig viden, ville da heller ikke være kompatibel med Boltanskis opfattelse af, at almindelige mennesker er i stand til at (re)producere den sociale verden, og at den derfor er kendetegnet ved en alsidighed og konstant foranderlighed, men mere kompatibel med den kritiske sociologi, hvor den sociale verden er styret af en skjult mekanik, der i højere grad eksisterer uafhængigt af konteksten.

Den viden jeg forsøger at opnå, er således ikke kendetegnet ved, at være, hvad kombinationen af virksomhedens sociale formål, arbejdet *med* en målgruppe og salget på markedet absolut fører til, men specialet er snarere en undersøgelse af hvad en sådan kombination *kan* føre til.

Dette viser sig også i min udvælgelse af cases. Her har jeg ikke forsøgt at vælge gennemsnitlige eller typiske cases, og det ville da heller ikke være uden udfordringer, at identificere sådanne, da dataene i de forskellige undersøgelser af socialøkonomiske virksomheder, er meget afhængig af, hvilken definition man tager udgangspunkt i. Jeg har i stedet foretaget det, som Bent Flyvbjerg kalder for en informationsorienteret udvælgelse, således at det er blevet gjort med en forventning om et bestemt indhold af informationer.²⁷

Her har jeg valgt det Bent Flyvbjerg kalder *paradigmatiske cases*,²⁸ hvilket skal forstås på den måde, at jeg etablerer en såkaldt skole indenfor socialøkonomiske virksomheder som domæne, hvor det bliver denne skole jeg undersøger nærmere. De cases jeg har valgt fungerer således som en slags mønstereksempler på socialøkonomiske virksomheder med en beskæftigelsesrettet indsats. Et sådan mønstereksempel er ikke nødvendigvis den typiske eller gennemsnitlige virksomhed, og der eksisterer da heller ikke bestemte retningslinjer for, hvad der karakteriserer et mønstereksempel på en case. I stedet har jeg som forsker været nødt til at gå intuitivt til værks, og selv opstille disse retningslinjer.

Her har jeg ikke overraskende først og fremmest valgt disse virksomheder, fordi de har et socialt formål, de har en kontinuerlig produktivitet og salg af produkter og serviceydelser, og den målgruppe de arbejder *med* er medarbejdere i virksomheden. Der hvor de udvalgte virksomheder adskiller sig fra andre socialøkonomiske virksomheder med en beskæftigelsesrettet indsats, er i forhold til deres alder. De er ældre end størstedelen af de socialøkonomiske virksomheder, og dette har netop været en væsentlig årsag til udvælgelsen af netop disse virksomheder. For dette har jeg antaget som et udtryk for, at de rent faktisk har været succesfulde med at kombinere disse forskellige karakteristika på den ene eller anden måde, så det dermed er muligt at undersøge, hvad en sådan kombination rent faktisk *kan* føre til.

²⁷ Ibid s. 96

²⁸ Flyvbjerg, B. *Kvalitative metoder*, side 475.

3.4. Metode.

Indsamling af empiri.

Som følge af den pragmatiske sociologiske fænomologiske karaktertræk, hvor man som forsker skal "følge aktørerne", har jeg valgt at anvende kvalitative forskningsinterviews som metode til indsamling af empiri. Med dette forsøger jeg at få en adgang til de interviewedes *livsverden*, der i fænomologien er betegnelsen for den verden vi møder i dagliglivet og foreligger i direkte og umiddelbar oplevelse, uafhængig af og førend alle forklaringer.²⁹

Jeg har i alt foretaget fire interviews, hvor hvert interview har været med lederen af den enkelte socialøkonomiske virksomhed. Dette er blevet gjort ud fra den antagelse, at når lederen har givet adgang til dennes *livsverden*, så er det som repræsentant for den specifikke socialøkonomiske virksomhed.

Disse interviews er blevet foretaget med en semi-struktureret interviewform. I interviewguiden har jeg formuleret spørgsmål, hvor jeg fokuserede på en række temaer, som jeg anså som relevante, for at kunne opnå fyldige og detaljerede beskrivelser af virksomhedernes praksis.

Som eksempel har et af temaerne været, hvad lederne af de socialøkonomiske virksomheder mener, gør at de adskiller sig fra andre typer organisationer. Ved at svare på spørgsmål om, hvad der gør, at de adskiller sig fra traditionelle private virksomheder, civile organisationer og offentlige institutioner, er det netop lykkedes mig at få lederne til at beskrive deres egen praksis, og hvorfor de handler som de gør.

I bestræbelserne på at opnå fyldige og detaljerede beskrivelser af virksomhedernes praksis, har jeg forud for valget af temaer og formulering af spørgsmål, desuden forsøgt at tilegne mig viden om ikke blot socialøkonomiske virksomheder generelt, men også om de specifikke virksomheder. Dette er primært blevet gjort ved at læse dokumenter om virksomhederne, f.eks. vedtægter, publikationer osv. Hvad angår Skovsgård Hotel og til dels Råd & Dåd havde jeg desuden mulighed for at foretage en række observationer i forbindelse med mit ophold på hotellet.

For at bevare den fænomologiske åbenhed i interviewene, har jeg forsøgt at formulere spørgsmålene åbent og ingenlunde definitivt og interviewene har da også været præget af åbenhed, hvad angår forandringer i rækkefølgen og formuleringen af spørgsmål, samtidig med at jeg i interview – situationer, har tilføjet nye spørgsmål med det formål at forfølge de specifikke svar, der blev givet af de interviewede.

²⁹ Kvale, S. *Interview – en introduktion til det kvalitative forskningsinterview*, side 63.

Denne åbenhed og forfølgelse af specifikke svar, har betydet, at det i modsætning til en mere traditionel analyse af kvantitative data, ikke har været muligt at holde tolkningsprocessen adskilt fra processen med at indsamle den. Som Ib Andersen beskriver det, har mine interviews da også været præget af at *"ideer afprøves, modificeres, yderligere oplysning indsamles og de modificerede ideer afprøves atter."*³⁰

Dette har betydet at der løbende er blevet ændret i spørgsmålene i interviewguiden. Der er således flere eksempler på, at én af informanterne i de tidlige afholdte interviews, har beskrevet noget fra praksis, der umiddelbart virkede interessant, og som jeg derfor begyndte at spørge ind til i senere interviews. På samme måde, har der været spørgsmål som jeg enten har ændret eller udeladt, da de viste sig ikke at afstedkomme fyldige og detaljerede beskrivelser af virksomhedernes praksis.

Bearbejdelse af interviews.

Stadig som følge af den pragmatiske sociologis fænomologiske karaktertræk, har jeg i analysen af mine interviews ladet mig inspirere af den fænomologisk baserede meningskondensering.

En sådan analysemetode indebærer en fænomologisk reduktion, der bedst kan beskrives ved et forsøg på, at sætte den almene og forudindtagede viden i parentes således at man som ideal forsøger at nå frem til en fordomsfri beskrivelse af fænomenernes væsen.³¹ Da jeg i denne opgave analyserer de socialøkonomiske virksomheder ved at anvende Boltanski & Thévenots værk og begreber herfra, overholder jeg ikke selv denne videnskabelige reduktion, men for at være så åben overfor de interviewedes beretninger som muligt, har jeg dog bestræbt mig på først at anvende dette teoretiske perspektiv i de senere af de 5 trin af meningskondenseringen.

På det første trin har jeg læst de transskriberede interviews igennem for at opnå en fornemmelse af helheden, mens jeg på det andet trin har brudt interviewene ned i mindre dele, de såkaldte betydningsenheder.³²

På det tredje trin har jeg tematiseret de forskellige betydningsenheder ved at beskrive de temaer, der er dominerende i de naturlige betydningsenheder på en enkel måde. På det fjerde trin stiller man ifølge Steinar Kvale, spørgsmål til betydningsenhederne ud fra undersøgelsens specifikke formål.³³ Her kan jeg siges, at have brudt med fænomologiske reduktion, og har anvendt teorien. De spørgsmål jeg har stillet er f.

³⁰ Andersen, I. *Den skinbarlige virkelighed*, side 245.

³¹ Kvale, S. *Interview – en introduktion til det kvalitative forskningsinterview*, side 63.

³² Ibid. side 192

³³ Ibid.

eks.: Hvilket *regime* kunne det, der beskrives være i overensstemmelse med? Hvad taler for at det er i overensstemmelse med dette *regime*? Hvad taler for at det ikke er? Osv.

At jeg på denne måde har tilladt mig at bryde med den fænologiske reduktion, skyldes den pragmatiske sociologis og specialets strukturalistiske karaktertræk, der kommer til udtryk ved, at jeg forsøger at finde frem til en form for struktur bestående af *regimer*.

I stedet for at gå videre til det femte trin, har jeg i forlængelse af fjerde trin kategoriseret de forskellige betydningsenheder ud fra, hvilke *regimer* der lod til at gøre sig gældende og hvordan de lod til at gøre sig gældende.

På det femte trin, har jeg ikke, som Steinar Kvale beskriver det, knyttet de forskellige temaer sammen i et deskriptivt udsagn om det enkelte interview.³⁴ I stedet har jeg knyttet et deskriptivt udsagn ud fra de kategoriserede betydningsenheder, hvor jeg beskriver, hvad der karakteriserer disse udsagn men også hvad der synes at gøre dem forskellige fra hinanden.

Ved på denne måde at have dannet mig et overblik over det empiriske materiale, har jeg kunnet foretage et valg om hvilke betydningsenheder/temaer der syntes relevante at analysere yderligere, for at fastlægge om disse kunne bruges til at give en præcis og samtidig fyldestgørende besvarelse af problemformuleringen.

3.5. Kritik af den pragmatiske sociologi, undersøgelsesdesign og metode.

Den pragmatiske sociologi.

Som før nævnt kan begreberne fra værket 'On Justification – Economies of Worth' siges at høre til i den pragmatiske sociologi. Denne retning er en form for opgør med den kritiske sociologi, hvilket specielt er tydeligt ved at almindelige menneskers dømmekraft får en status og egentlig ontologisk vægt.

I forbindelse med dette er det at jeg, som forsker, "følger aktørerne", der i dette tilfælde er de enkelte socialøkonomiske virksomheder repræsenteret af deres ledere, for at undersøge, hvordan virksomhederne kombinerer forskellige *regimer* og hvad resultat af denne kombination kan være.

³⁴ Ibid.

Den pragmatiske sociologis styrke er at aktørerne, i dette tilfælde de socialøkonomiske virksomheder, tillægges en høj grad af autonomi men samtidig kan man kritisere denne retning indenfor sociologien for netop at tillægge aktørerne en høj grad af autonomi. Et væsentligt aspekt ved 'On Justification – Economies of Worth' er, at der kan opstå konflikt, når forskellige aktører henviser til forskellige *regimer*, men alligevel kan Boltanski & Thévenot kritiseres for at negligere at en sådan konflikt kan være influeret af magtforholdet mellem disse. Deres beskrivelse af sådanne konflikter har således karakter af at være mellem aktører, der ikke indgår i et bestemt magtforhold til hinanden.

Ved at jeg anvender teori, og "følger" de socialøkonomiske virksomheder, kan man da også kritisere dette speciale for, at negligere at de socialøkonomiske virksomheder handlinger også kan være influeret af ikke blot forskellige moralske standarder, men også forskellige magtforhold, som de indgår i ved deres relation til omverdenen.

Boltanski anerkender at sådanne magtforhold eksisterer, men anfægter deres status som værende altdominerende, og det samme er tilfældet for denne opgave. Jeg anerkender, at de socialøkonomiske virksomheders handlinger og organisering kan være influeret af sådanne, men mener at de samtidig ikke er altdominerende, og derfor har de socialøkonomiske virksomheder netop også autonomi til selv at vælge, hvilke *regimer* de vil handle i overensstemmelse med.

De paradigmatiske cases.

Det valgte undersøgelsesdesign for dette speciale er som bekendt casestudiet, hvor de socialøkonomiske virksomheder er udvalgt som det Bent Flyvbjerg kalder for paradigmatiske cases.³⁵ Med dette etablerer jeg en skole indenfor de socialøkonomiske virksomheder som et domæne, forstået på den måde at de udvalgte virksomheder kommer til at fremstå som mønstereksempler på socialøkonomiske virksomheder med en beskæftigelsesrettet indsats.

I mit valg af disse har jeg fokuseret på de karaktertræk, der var ens for de udvalgte socialøkonomiske virksomheder, og min undersøgelse er da heller ikke af komparativ karakter, hvor jeg har fokuseret på variationen og diversiteten i de valgte cases, men bærer i stedet præg af at jeg fokuserer på en generalitet og uniformitet.

³⁵ Flyvbjerg, B. *Kvalitative metoder*, side 475.

Som konsekvens af at jeg i høj grad beskriver og analyserer de fælles karaktertræk, kan man få indtryk af at den skole jeg etablerer, ikke er præget af en kompleksitet og flertydighed. Dette er ikke tilfældet, men en undersøgelse af en sådan kompleksitet er blot ikke formålet med denne opgave.

Metode.

Som følge af den pragmatiske sociologis fænomologiske karaktertræk, hvor man som forsker skal "følge aktørerne", har jeg valgt at anvende kvalitative forskningsinterviews som metode til indsamling af empiri. Interviewformen har været semi-struktureret, da jeg har forsøgt at formulere spørgsmålene åbent og ingenlunde definitivt, og selve interviewene har da også været præget af åbenhed, hvad angår forandringer i rækkefølgen og formuleringen af spørgsmål. Dette har samtidig betydet at der er blevet ændret i spørgsmålene i interviewguiden løbende og fra interview til interview.

Da undersøgelsesdesignet for dette speciale er et kollektivt casestudie, kan man kritisere denne metode for indsamling af empiri for ikke at have en tilstrækkelig grad af kontinuitet til at kunne sammenligne den indsamlede empiri med hinanden, og foretage en generalisering.

Her skal det dog understreges, at målet med at anvende flere cases, ikke er at kunne foretage det Bent Flyvbjerg kalder for en 'formel generalisering' blandt de udvalgte socialøkonomiske virksomheder. Dette skal forstås på den måde, at den viden der opnås ved at analysere disse interviews, ikke nødvendigvis behøver at gøre sig gældende i samtlige cases for at kunne kvalificere sig som viden om de socialøkonomiske virksomheder og bidrage til besvarelsen af denne opgaves problemformulering.

Kapitel 4. Teori.

Regimerne – menneskelighed, sociale relationer og tildelingen af værdighed.

Som det fremgik af det tidligere afsnit, hvor den pragmatiske sociologi blev introduceret, eksisterer der i det moderne samfund, en pluralitet af *handlingsgrammatikker*, som mennesker handler i overensstemmelse med, og som dermed er koordinerende for menneskets sameksistens.

Regimerne er netop en form for *handlingsgrammatikker*, som forfatterne mener primært er tydelige i situationer, hvor mennesker kommer i konflikt med hinanden, og de retfærdiggør deres handlinger og argumenter ved at henvise til disse *regimer*. At det specielt er i sådanne situationer at disse *regimer* bliver tydeliggjort, er dog ikke ensbetydende med at de kun gør sig gældende efter en endt handling, forstået på den måde at de udelukkende fungerer som en form for falsk alibi.³⁶ Tværtimod forsøger mennesker både bevidst og ubevidst at handle i overensstemmelse med disse *regimer*.

Ved bl.a. at læse en række politisk-filosofiske værker, har forfatterne identificeret seks *regimer*, som i en række af disse værker optræder som en beskrivelse af en harmonisk samfundsmodel. Disse *regimer* gør sig gældende i det moderne samfund som moralske standarder men dette er dog ikke ensbetydende med at moderne mennesker må kende disse værker, for at kunne handle i overensstemmelse med *regimerne*. De er snarere blevet historisk overleveret ved at være en del af menneskets diskurser og handlinger.³⁷

Som moralske standarder, er disse regimer først og fremmest kendetegnet ved at være normative beskrivelser af mennesket. Disse beskrivelser af mennesket, dvs. beskrivelser af en bestemt form for *menneskelighed*³⁸, fungerer i det moderne samfund på den måde at mennesket her, kan "få adgang" til en sådan *menneskelighed*, forstået på den måde, at det enkelte menneske kan blive betragtet og anerkendt som *værdigt* ved at handle i overensstemmelse med *menneskeligheden*.

Når et menneske således bliver anerkendt for at handle i overensstemmelse med en *menneskelighed*, bliver det tildelt en *værdighed*. Denne *værdighed* er variabel i den forstand at man kan blive tildelt en større eller mindre grad af *værdighed* afhængig af i hvor høj grad man handler i overensstemmelse med den givne normative beskrivelse af mennesket. Hvordan det enkelte menneskes *værdighed* vurderes, er afhængig af hvilket *regime* denne vurdering foretages med udgangspunkt i.³⁹

³⁶ Blondeau, C. & Sevin, J. *En sociologi der hele tiden sættes på prøve – Interview med Luc Boltanski*, Side 41.

³⁷ Held, L. i: Boltanski, *Pragmatisk Sociologi*, s. 25.

³⁸ Ibid. side 21

³⁹ Nielsen, M.H. *Nytteaktiveringens retfærdiggørelse*, side 12.

I et senere afsnit vil jeg påvise, at de socialøkonomiske virksomheders sociale formål bliver forsøgt indfriet ved, at bidrage til adgangen til en bestemt form for *menneskelighed* ved ansættelsen af medarbejdere i virksomhederne.

Som nævnt i problemfeltet er *regimerne* koordinerende for menneskers sameksistens. Dette skyldes at mennesket, når det handler i overensstemmelse med *menneskeligheden*, samtidig indgår i en bestemt form for social relation. Hvis flere derfor handler på en sådan måde, fører det til eksistensen af en bestemt model for menneskets sameksistens. Når et menneske derfor bliver tildelt en *værdighed* for at handle i overensstemmelse med en given normativ beskrivelse er det samtidig en tildeling af *værdighed* for at bidrage til en bestemt form for menneskelig sameksistens.⁴⁰

De seks regimer.

Som tidligere nævnt har Boltanski & Thévenot identificeret seks *regimer* i det moderne samfund.

De seks *regimer* er:

- Inspirationsregimet, hvor værdighed er forbundet med kreativitet, spontanitet og passion.
- Det domestiske regime, hvor den værdige er den loyale, der holder traditioner og familiære bånd i hævd.
- Opinionsregimet, hvor værdighed afhænger af andres genkendelse.
- Markedsregimet, hvor værdighed er forbundet med tilfredsstillelsen af et *begær efter besiddelse*.
- Det civile regime, hvor den værdige er den solidariske, der handler ud fra fællesskabets interesser.
- Det industrielle regime, hvor værdighed er forbundet med produktivitet og professionalisme.⁴¹

De tre sidstnævnte *regimer* vil blive anvendt i min analyse og jeg vil derfor beskrive disse yderligere ved primært at tage udgangspunkt i Boltanski og Thévenots analyse af de politisk-filosofiske værker, hvor de mener at disse tre *regimer* fremgår mest eksplicit. Disse værker er henholdsvis '*Nationernes Velstand*' af Adam Smith, '*Samfundskontrakten*' af Jean-Jacques Rousseau og '*Du système industriel*' af Henri Saint-Simon.

De fælles kendetegn.

⁴⁰ Boltanski, L. & Thévenot, L. *On justification – Economies of Worth*, side 66.

⁴¹ Boltanski, L. *Kritiske handlinger, krav om retfærdiggørelse og bearbejdning af sociale modsætninger*, side 18.

Selvom *regimerne* indeholder hver deres udlægning af en *menneskelighed*, *sociale relationer* og hvordan man skal handle for at blive tildelt en *værdighed*, er der alligevel nogle fælles kendetegn, som er yderst væsentlige for, at de bliver accepteret som værende gyldige moralske standarder.

Et fælles kendetegn, der er specielt relevant for denne opgave, er princippet om den *fælles menneskelighed* der indebærer eksistensen af en grundlæggende lighed mellem alle mennesker. Eksistensen af denne kommer til udtryk ved at alle mennesker har ligelig adgang til *menneskeligheden*, de *sociale relationer* og at handle på en måde, der kan medføre tildeling af *værdighed*.

En samfundsmodel, hvor der ikke eksisterer en *fælles menneskelighed* og hvor der derfor ikke eksisterer en ligelig adgang til *menneskeligheden*, *sociale relationer* og muligheden for at handle på en måde, der kan medføre tildeling af *værdighed*, vil derfor få anfægtet sin gyldighed og blive kritiseret. Boltanski & Thévenot fremhæver selv et kastesamfund som værende et eksempel på et sådan samfund. Her er den enkeltes *menneskelighed* allerede bestemt fra fødslen, og man har ikke mulighed for at blive betragtet som værende andet eller mere end det, der kendetegner den kaste man tilhører ligesom man heller ikke har mulighed for at indgå i alle de *sociale relationer*, der eksisterer i samfundet. Det er således heller ikke de handlinger man foretager, der fører til en tildeling af *værdighed*, da denne er definitivt bestemt og ikke til at ændre. En sådan *værdighed* kalder Boltanski og Thévenot en *a priori værdighed*.⁴²

Som det vil fremgå af første delafsnit af analysen, er dette kendetegn ved *regimerne* relevant for undersøgelsen pga. at den kritik de socialøkonomiske virksomheder retter mod samfundet i forbindelse med beskrivelsen af deres sociale formål, samtidig bliver en kritik af, at der ikke eksisterer en *fælles menneskelighed*, da de mennesker, de arbejder med, ikke kan få adgang til den.

I forlængelse af dette, vil jeg vise at virksomhederne ved at indfri det sociale formål etablerer en *fælles menneskelighed*, således at de mennesker man arbejder med, kan indgå i *sociale relationer* og foretage handlinger, der ikke er defineret af deres evt. handicap.

Som nævnt tidligere afhænger tildelingen af *værdighed* af i hvor høj grad ens handlinger er i overensstemmelse med en given *menneskelighed*. Et andet fælles kendetegn ved *regimerne*, er at når man foretager sådanne handlinger, så ofrer man samtidig muligheden for en tildeling af *værdighed* med udgangspunkt i et af de andre *regimer*.⁴³ Det er specielt i bestemmelsen af virksomhedernes sociale formål som værende i overensstemmelse med det *civile regime*, at dette kendetegn er relevant, for her ofrer man netop muligheden for at blive tildelt en *værdighed* med udgangspunkt i *marksregimet*.

⁴² Boltanski, L. & Thévenot, L. *On justification – Economies of Worth*, side 66

⁴³ Blondeau, C. & Sevin, J. *En sociologi der hele tiden sættes på prøve – Interview med Luc Boltanski*, Side 44

Markedsregimet.

Den samfundsmodel Adam Smith gør rede for i sit værk '*Nationernes Velstand*' er markedet og *menneskeligheden* i dette samfund er således kendetegnet ved at være den handlende – altså køberen og sælgeren.

Den *sociale relation* en sådan *menneskelighed* indgår i, er med resten af markedet dvs. med andre handlende, der skifter mellem at være købere og sælgere. Boltanski og Thévenot skriver følgende om denne *sociale relation*:

*"By extending the network of persons they bring into contact with each other, market exchanges remove any tinge of personal dependence from interpersonal relations."*⁴⁴

Med en handlen på markedet, der er den handling, der er forbundet med *markedsregimet*, bliver det enkelte menneske altså sat fri af afhængighedsforhold til andre mennesker, så det kan følge dets personlige interesser, kendetegnet ved at være en: *"passion that orients them toward the possession of goods."*⁴⁵ Den betegnelse jeg vil bruge for denne passion, er *begær efter besiddelse*.⁴⁶

At markedet kan fungere som en samfundsmodel skyldes, at et sådant *begær* er delt af flere, således at andre har en tendens til at efterspørge de samme varer. Dette er da også årsagen til at en vare kan blive tillagt en monetær værdi som en præcis afspejling af, hvad den er værd.

At menneskets handlen for at tilfredsstille eget *begær* er med til at skabe og sikre eksistensen af markedet som en harmonisk model for menneskets sameksistens, skyldes princippet om den "usynlige hånd."

Da det enkelte menneske, ved at tilfredsstille eget *begær*, skaber og sikrer eksistensen af denne model vil det *værdige* menneske være den, der gør sig fri af andre afhængighedsforhold og igennem sin handlen på markedet tilfredsstiller dette *begær*.

Den ikke-værdige vil være det menneske, der ikke gør sig fri af andre afhængighedsforhold og som derfor ikke får tilfredsstillet sit *begær efter besiddelse*. Da varernes værdi er afspejlet i en *monetær værdi*, er det nemt at vurdere et menneskes *værdighed*, for denne er afspejlet i menneskets rigdom.

Det Civile Regime.

⁴⁴ Boltanski, L. & Thévenot, L. *On justification – Economies of Worth*, side 47

⁴⁵ Ibid. side 52

⁴⁶ Nielsen, M.H. *Nytteaktiveringens retfærdiggørelse*, side 12.

Den samfundsmodel Jean-Jacques Rousseau beskriver i sit værk '*Samfundskontrakten*', er ifølge Boltanski og Thévenot civilsamfundet, mens *menneskeligheden* i dette samfund er medborgeren. Da den *sociale relation* disse borgere indgår i er et fællesskab med andre medborgere, danner de på den måde et fællesskab kendetegnet ved at være et medborgerskab.

Ligesom det var tilfældet med *markedsregimet* bliver mennesket i dette samfund frigjort, men her er dette en frigørelse fra personlige interesser og *begæret efter besiddelse*. Mennesket kan nemlig befinde sig på flere stadier, og hvor mennesket på det lave stadie handler for at tilfredsstille eget *begær efter besiddelse*, handler det på det højere stadie solidarisk, ved at handle for fællesskabets bedste. Det er netop ved at bevæge sig op på dette højere stadie, at mennesket bliver til medborgeren.

Den *værdige* er dermed den, der ofrer sine egne personlige interesser kendetegnet ved et *begær efter besiddelse*, for – i fællesskab med andre medborgere – igennem sine handlinger at tage ansvar for at samfundet udvikler sig på den rette måde. Dette er f.eks. tydeligt når Boltanski og Thévenot skriver følgende:

*"In the civic polity, persons are more or less worthy depending on whether they are viewed as individuals or as citizen members of the sovereign, that is, depending on whether the will that drives them to act in the particular or on the contrary directed towards the general interest."*⁴⁷

Når man på denne måde ofrer sit eget *begær efter besiddelse*, er det netop at man samtidig ofrer muligheden for at blive tildelt en værdighed med udgangspunkt i *markedsregimet*.

Mens et menneskes *værdighed i markedsregimet* var objektiviseret i den forstand at den lod sig afspejle i en monetær værdi, så er det samme ikke tilfældet med *værdigheden i det civile regime*. En vurdering af hvorvidt et menneske handler for at tilfredsstille sit eget *begær efter besiddelse* eller for fællesskabets bedste, er derfor en vurdering af det enkelte menneskes sindelag og intentioner, for at handle som det gør.⁴⁸

Det industrielle regime

Den samfundsmodel som Saint-Simon beskriver i sit værk '*Du système industriel*', er kendetegnet ved at være en form for organiseret maskine, hvor det enkelte menneske fungerer som et delelement i denne maskine.⁴⁹

⁴⁷ Boltanski, L. & Thévenot, L. *On justification – Economies of Worth*, side 114

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ Ibid. s. 118

Menneskeligheden er således kendetegnet ved at være en bestemt profession, der indgår i en social relation med andre professioner med det fælles formål at få denne "maskine" til at fungere så optimalt som muligt. Som det er tilfældet med *det civile regime* indgår mennesket dermed i et fællesskab, men dette fællesskab er ikke kendetegnet ved at være et medborgerskab men derimod snarere kendetegnet ved at være et arbejdsfællesskab. *Menneskeligheden* er således også her drevet af fællesskabets og ikke af personlige interesser, men her er denne interesse mere specifikt kendetegnet ved at være en interesse i at få dette arbejdsfællesskab til at fungere så optimalt som muligt.⁵⁰

De handlinger mennesket foretager i et sådan *regime* er forbundet til dets specifikke profession, som bidrager til den samlede produktivitet. I denne opgave vil jeg til tider bruge ordet arbejdskraft, som den samlede betegnelse for sådanne handlinger.

Menneskets *værdighed* afhænger af, hvor meget man bidrager til denne produktivitet. Den ikke-værdige er derfor den inaktive, der af den ene eller den anden grund, hindrer den og dermed fællesskabet i at fungere optimalt.⁵¹

I modsætning til *det civile regime* er en vurdering af det enkelte menneskes *værdighed*, ikke en vurdering af det enkelte menneskes sindelag og intentioner, men er derimod en empirisk måling af, hvor meget den enkelte bidrager til arbejdsfællesskabets samlede produktivitet.

Regimerne i samfundet.

Når forfatterne til disse politisk - filosofiske værker, beskriver hver deres harmoniske samfundsmodel, er dette samfund kun organiseret med udgangspunkt i et *regime*, forstået på den måde at der kun et *regime* som mennesket kan handle i overensstemmelse med, og som derfor er koordinerende for menneskers sameksistens.

I det moderne samfund eksisterer alle seks *regimer* som moralske standarder og dette gør, at samfundet netop ikke er harmonisk men derimod under konstant udvikling og forandring. Denne udvikling og forandring er afhængig af, hvordan de forskellige *regimer* interagerer.

Da disse er så forskellige, at det medfører, at det der er *værdigt* i det ene *regime*, er det modsatte i et andet, opstår der ofte spændinger og konflikter mellem *regimerne*, når de aktiveres i samme situation. Et

⁵⁰ Nielsen, M.H. *Nytteaktiveringens retfærdiggørelse*, side 15.

⁵¹ Boltanski, L. & Thévenot, L. *On justification – Economies of Worth*, side 205.

eksempel på dette er debatten om, hvorvidt uddannelse kan betragtes som en vare, eller om det er en borgerret.⁵²

De socialøkonomiske virksomheder, som undersøges i dette speciale, må dog siges at have afsæt i en anden form for interaktion mellem *regimerne*, nemlig kompromiset, hvor to eller flere *regimer* bringes fredeligt sammen.

Ifølge Boltanski og Thévenot er kompromiset mellem *regimer* bestemt ikke en sjældenhed, men da *regimerne* hver især indeholder en normative beskrivelse af én *menneskelighed*, er de samtidig en afvisning af de andre *regimers* gyldighed. Dermed er der ingen af *regimerne* i et sådant kompromis, der kan eksistere i sin helhed. Desuden er sådanne kompromiser ofte genstand for kritik, fordi de hverken er i fuldstændig overensstemmelse med det ene eller andet *regime*.

Ifølge Boltanski og Thévenot er den eksisterende organisation i samfundet kendetegnet ved at være et relativt varigt kompromis mellem forskellige *regimer*, og den heterogenitet, der eksisterer blandt organisationer, skyldes netop at det er forskellige *regimer*, der bliver kombineret på forskellige måder i et kompromis.⁵³

Når en organisation kombinerer forskellige *regimer*, kan det enkelte *regime* ikke bevare dets definition af *menneskelighed*. Spørgsmålet er derfor, hvilken definition af *menneskelighed*, der vil gøre sig gældende, når flere *regimer* kombineres og dermed indgår i et kompromis og hvilken form for sameksistens, der vil blive tale om i forbindelse med dette.

⁵² Held, L. i: Boltanski, *Pragmatisk Sociologi*, s. 27.

⁵³ Boltanski, L. *Den pragmatiske sociologi*, s. 66

Oversigt over udvalgte *regimer*

Regimet	Markedsregimet	Det Civile Regime	Det Industrielle Regime
Menneskeligheden	Køberen/Sælgeren	Medborgeren	Professionen
Handlingerne	Handlen på markedet	De solidariske	Arbejdskraften
De sociale relationer	Mellem menneske og marked	Medborgere imellem	Professioner imellem
Den harmoniske orden	Markedet	Medborgerskabet	Arbejdsfællesskabet
Den værdige	Den rige	Den der ofrer personlige interesser	Den produktive
Vurderingen af værdighed	Afspejlet i rigdom	Intentioner og sindelag	Empirisk måling

Kapitel 5. Analyse.

5.1. Det Sociale Formål

1a) Hvad kendetegner virksomhedernes sociale formål?

1b) Hvilket regime er dette sociale formål i overensstemmelse med?

Indledning

Som en del af min undersøgelse af socialøkonomiske virksomheder, der kombinerer et socialt formål, at tjene penge på markedsvilkår og at arbejde *med* en målgruppe ved at ansætte dem som medarbejdere i virksomheden, vil jeg i dette delafsnit analysere virksomhedernes sociale formål. Dette vil jeg gøre ved først at undersøge, hvad virksomhederne forsøger at indfri med deres sociale formål – altså hvad der kendetegner deres sociale formål. Her vil jeg specielt fokusere på virksomhedernes beskrivelse af formålet med deres etablering og fortsatte drift samt den kritik af samfundet, man giver udtryk for i forbindelse med dette.

Det fælles kendetegn for alle *regimerne*, nemlig princippet om *fælles menneskelighed*, vil jeg her anvende til at vise, at denne kritik af samfundet er et udtryk for en opfattelse af, at der ikke eksisterer en sådan *fælles menneskelighed*, og at det sociale formål er kendetegnet ved, at man forsøger at etablere denne, således at målgruppen får adgang til en *menneskelighed*, der ikke er bestemt af et evt. handicap men deles med øvrige borgere i samfundet.

I forlængelse af dette vil jeg undersøge, hvilket *regime* et sådan socialt formål er i overensstemmelse med, forstået på den måde, at jeg vil undersøge, hvilket *regime* man handler i overensstemmelse med, når man forsøger at indfri dette formål. Her vil jeg specielt fokusere på, at dette formål ikke er, at tilfredsstille det enkelte menneskes økonomiske interesser, men at man derimod tager ansvar for at samfundet udvikler sig på en bestemt måde, og som følge af dette, konkludere at dette formål er i overensstemmelse med det *civile regime*

Inklusionen.

Når de socialøkonomiske virksomheders ledere gør rede for formålet med deres etablering og fortsatte drift, er der specielt to ting der går igen. Nemlig et ønske om at ville bidrage til at en gruppe mennesker bliver inkluderet i samfundet, og en kritik af samfundet. Begge dele kommer f.eks. til udtryk når Kristin fra

Blindes Arbejde svarer følgende til mit spørgsmål om, hvorfor det var og stadig er så vigtigt at skabe arbejdspladser til synshandicappede:

”Det er vel primært pga. at samfundet som sådan ikke har været, eller ikke er, god til at inkludere. Så det er jo mere af nød på en eller anden måde, at man har tænkt, at hvis vi skal sikre at man kan blive selvforsøgende, eller at man kan have et fag, så er der behov for det.”

Blindes Arbejde adskiller sig fra de andre virksomheder ved ikke at være blevet etableret i 1990’erne men derimod tilbage i 1929 – altså før det vi i dag kalder velfærdssamfundet⁵⁴ blev en realitet. Når Kristin derfor fortæller, at der var et behov for at hjælpe folk med at blive selvforsøgende, så kan dette behov skyldes, at man med offentlige ydelser dengang ikke i samme grad som senere, var sikret en økonomisk levestandard i overensstemmelse med resten af samfundets borgere. Den inklusion, som Kristin omtaler, kunne derfor sagtens have været en økonomisk inklusion.

Selvom dette muligvis kunne være formålet med virksomhedens etablering og den fortsatte drift et givent antal år, så må dette formål have ændret sig i takt med, at behovet for en økonomisk inklusion blev mindre som konsekvens af at velfærdssamfundet gradvist blev en realitet. Kristin fortæller da også, at organisationen tilbage i 1960’erne havde over 300 ansatte, mens de på nuværende tidspunkt har ca. 75. Denne udvikling kan skyldes forskellige omstændigheder, men Kristin fremhæver selv, at en af forklaringerne kan være vedtagelsen af bistandslovene i 1970’erne. Med denne forsøgte man fra politisk side at sørge for, at den enkelte ikke skulle være afhængig af at kunne fungere på arbejdsmarkedet, for at opretholde et acceptabelt økonomisk levestandard⁵⁵, og at der derfor ikke længere eksisterede samme behov for at man i Blindes Arbejde bidrog til en økonomisk inklusion, kan således være én af årsagerne til det faldende antal medarbejdere. At der på nuværende tidspunkt i samme grad som tidligere skulle eksistere et behov for at man bidrager til en økonomisk inklusion, er da heller ikke specielt foreneligt med, at en del af de nuværende medarbejdere er førtidspensionister, der er ansat i beskyttet beskæftigelse under Serviceloven.⁵⁶

⁵⁴ Velfærdssamfundet er det institutionelle resultat af idéen om, at staten er ansvarlig for borgernes velfærd, der forstås som både materielle og ikke-materielle goder. I et velfærdssamfund har borgerne et socialt borgerskab og dermed retten til et minimum af økonomisk velstand, samt retten til at leve et civiliseret liv i overensstemmelse med samfundets standarder. - Knudsen, T. *Den store Danske*. 22. juni 2014.

⁵⁵ Villaume, P. *Gyldendals og Politikens Danmarkshistorie*.

⁵⁶ Beskyttet beskæftigelse er en social indsats, der retter sig mod personer under 65 år med betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne. - <http://www.cabiweb.dk/lovstof/beskyttet-beskaeftigelse/>

At de øvrige virksomheders senere etablering i 1990'erne skulle være med det formål at bidrage til en økonomisk inklusion er da også usandsynligt. Dette viser sig f.eks. når Mikkel fra Glad Fonden fælder følgende dom over den førte socialpolitik, da man etablerede TV Glad tilbage i 1999:

"... vi er måske et af de lande i verden, der har haft de fleste ressourcer, økonomi, til at lave noget godt til de her mennesker, og det er de lykkedes med på det materielle plan og rettighedsplanet, sådan langt hen af vejen, men inklusion og medborgerskab, det endte det sådan set ikke med. Så den der med at leve så tæt på det normale som muligt, den vil jeg sige, den gik af helvede til."

Selvom der ikke eksisterer samme behov for at bidrage til en økonomisk inklusion, som der givetvis var, da man i sin tid etablerede Blindes Arbejde, så er det dog interessant, at man på trods af et mindre antal medarbejdere end i 1960'erne, stadig har medarbejdere med synshandicap, og at der stadig eksisterer et ønske om at bidrage til en inklusion i samfundet.

På samme måde er det interessant, at de øvrige virksomheders etablering, efter at velfærdssamfundet var blevet en realitet, alligevel er funderet på et ønske om at bidrage til en inklusion og at man i Glad Fonden ikke mener, at sikringen af acceptabel levestandard på et materielt plan, har medført en inklusion.

Det vidner om, at virksomhedernes sociale formål ikke kan være at bidrage til en økonomisk inklusion, men at der må være tale om en anden form for inklusion.

Kritikken

Som det fremgår tydeligt af ovenstående citater fra Kristin og Mikkel, bliver ønsket om at bidrage til en inklusion sat i forbindelse med en kritik af samfundet. I Mikkels tilfælde er denne kritik mere specifikt en kritik af den førte socialpolitik på området for den målgruppe som Glad Fonden typisk tilbyder beskæftigelse. Denne socialpolitik havde ifølge Mikkel ellers sit udgangspunkt i det han kalder "velfærdstænkningen" som blandt andet kom til udtryk ved at man lukkede de store og afsidesliggende institutioner for i stedet at etablere mindre boenheder og beskyttede værksteder, med det formål at sikre at handicappede og udviklingshæmmede blev inkluderet i samfundet. Når Mikkel kritiserer den førte socialpolitik skyldes det, at den på trods af de gode intentioner, endte med at udvikle sig til noget helt andet. I 1999 da man etablerede TV Glad havde udviklingen således ført til følgende:

"...vi startede i 99', det er så 29 år efter at man udlagde særfor sorgen, og der var den udlægning sådan set nået til at man kørte handicappede i beskyttede biler, til beskyttet bolig, og til beskyttet værksted. De så sådan set ikke andre, end andre der var handicappede, og var meget afgrænset og marginaliseret ift. resten

af samfundet, og blev stort set betragtet som u-underviselige og lidt billedligt talt, vil jeg sige, at de her mennesker er blevet slået ned med omsorg, i den allerbedste mening, og bliver fastholdt, altså bliver i virkeligheden frataget udviklingsperspektiver.”

Kritikken af den førte socialpolitik skyldes altså, at Mikkel mener, at den har medført det modsatte af hvad der var intentionen med den. I stedet for at have ført til en inklusion, har den ført til at disse mennesker er blevet ekskluderet. Kritikken af den ekskluderende socialpolitik er samtidig en kritik af, at denne har forhindret eksistensen af en *fælles menneskelighed*.

Som bekendt er princippet om den *fælles menneskelighed* kendetegnet ved, at der eksisterer en ligelig adgang til en given *menneskelighed*, de *sociale relationer* og muligheden for at handle på den måde, der er forbundet til denne *menneskelighed*. Som i et kastesamfund, havde de mennesker, socialpolitikken blev ført overfor, ikke denne mulighed. I modsætning til et kastesamfund skyldes det ikke, at de blev fuldstændig defineret af den kaste de tilhørte, forstået på den måde, at de ikke kunne blive til andet eller mere end hvad der kendetegner denne kaste, men derimod at deres *menneskelighed* var fuldstændig defineret af deres handicap. Sagt på en anden måde, havde disse mennesker ikke mulighed for at blive andet og mere end deres handicap, og derfor havde de ikke mulighed for at blive betragtet på samme måde som øvrige borgere i samfundet.

Når disse mennesker således blev kørt i beskyttede biler til og fra beskyttede boliger og beskyttede værksteder, fik de ikke mulighed for at indgå i andre *sociale relationer* end de, der var bestemt af deres handicap, for enten var det, man indgik en relation til også handicappede eller et omsorgspersonale ansat til at tage sig af handicappede. Når de derudover blev ”fastholdt” og ”frataget udviklingsperspektiver” blev de forhindret i at foretage handlinger, der var forbundet med en anden *menneskelighed* end deres handicap. I forlængelse af dette kunne disse mennesker heller ikke blive tildelt en *værdighed*, der var uafhængig af deres handicap, således var deres *værdighed* bestemt *a priori*.

Uden der er tale om specifik kritik af den førte socialpolitik, men snarere en generel kritik af samfundet, retter Erik fra Skovsgård Hotel en lignende kritik, da han forklarer P.H.I.L. - principperne. Disse principper, som han kalder for ”*virksomhedens DNA*”, er, som før beskrevet, en form for idégrundlag for etableringen og den fortsatte drift af virksomheden.

Ønsket om at ville bidrage til, at en gruppe mennesker bliver inkluderet i samfundet, er tydeligt ved at l’et således står for integration, men kritikken kommer til udtryk når Erik forklarer H’ets betydning:

”H’eren står for handicap, og den er i og for sig dobbeltsidet, fordi at den skal tage skellet væk mellem det, som man kalder for normal-befolkningen og de handicappede, men også de handicappede internt. Vi kører

ingen målgruppe. Vores målgruppe på hotellet, det er sprunget ud af folk der har lyst til at arbejde på hotellet. Alle de der labels man gerne vil sætte på mennesker, dem ser vi meget bort fra, og tænker derimod, hvad har hver enkelt borger med sig som en kompetence, som man gerne vil prøve at arbejde med. Fordi alle sammen har jo fået at vide nok gange, hvad de ikke kan. Vi prøver at se hvad de kan og har lyst til. Så de der båse-systemer prøver vi at bryde lidt op.”

Ligesom det var tilfældet med Mikkels beskrivelse af den førte socialpolitik, beskriver Erik her en eksklusion af en bestemt gruppe mennesker, ved at man udelukkende definerer dem som handicappede, således at de bliver adskilt fra resten af befolkningen. Når man således opstiller båse-systemer eller giver mennesker labels og på denne måde klassificerer dem ud fra et givent handicap, gør man dem til deres handicap, forstået på den måde, at de ikke bliver til andet og mere end deres handicap. Dette er ikke i overensstemmelse med princippet om den *fælles menneskelighed*, for ved at opstille et skel mellem det, man betegner som normalbefolkningen og de handicappede, fratager man dem, ligesom Boltanski og Thévenot mener det er tilfældet i et kastesamfund, på forhånd muligheden for at blive betragtet, som øvrige borgere i samfundet. Eller sagt på en anden måde, man fratager dem adgangen til en anden *menneskelighed* end deres handicap.

Det sociale formål.

I forbindelse med de ovenfor beskrevne kritikpunkter, bliver det tydeligt, hvad der kendetegner den inklusion de socialøkonomiske virksomheder forsøger at skabe og dermed også deres sociale formål. Ikke overraskende er det sociale formål, at imødegå det, man kritiserer samfundet for – hvad enten der er tale om konsekvenserne af en konkret ført socialpolitik eller om en mere generel tendens.

Når Erik fortæller, at man forsøger at bryde med de båse-systemer, der eksisterer, og fjerne det skel, der er mellem det, man kalder normalbefolkning og de handicappede, er det et udtryk for, at man forsøger at skabe en *fælles menneskelighed*, så disse mennesker ikke udelukkende er defineret af deres handicap, men at de derimod får adgang til en *menneskelighed*, der gør sig gældende i samfundet generelt.

Kritikken af samfundet men også at man som socialøkonomisk virksomhed forsøger at imødegå en sådan eksklusion, kommer også til udtryk, når Rasmus, der er direktør for Råd & Dåd, sammenligner etableringen og den fortsatte drift af virksomheden med den økologiske måde at drive landbrug på, hvilket i øvrigt også er én af beskæftigelsesmulighederne for virksomhedens medarbejdere. Her siger han følgende:

"... og der var noget i det der økologi, hvor man også kunne, hvor man troede på at økosamfundene, de var lidt mere rummelige end andre, og det har jo også vist sig at holde stik må man sige, at der jo er lidt mere plads til skæve eksistenser, på både den ene og den anden måde, både menneskeligt men også - hvis man nu skal sælge agurker til COOP i dag, så må der jo kun være en eller anden vis procent krumning for at de vil have dem til at ligge. Ellers skal de sorteres fra, det er noget med at de sortere over, jeg tror det var over 60 % på et tidspunkt, af spiselige grøntsager fra, bare for at kunne levere til sådan en kæde. Hvor vi jo kan sige, at vi har jo lidt en anden filosofi, at det er jo det der med, at der skal være plads til det hele, altså til alle. Og det gælder både med grøntsagerne og med menneskene..."

At Rasmus her sammenligner, hvad der må være samfundets generelle behandling af disse mennesker med den konventionelle måde at drive landbrug på, er igen et udtryk for den samme kritik som vi har set tidligere. Ligesom agurker ikke udelukkende burde være defineret af deres krumning, burde disse mennesker ikke udelukkende være defineret af deres handicap. Som det er tilfældet med den økologiske måde at drive landbrug på, forsøger man at fjerne den underlige opdeling af mennesker, således at disse mennesker ikke er afskærmet fra den *menneskelighed* der ellers gør sig gældende i samfundet.

Når de socialøkonomiske virksomheder på denne måde kan siges at forsøge at skabe en *fælles menneskelighed*, ved at gøre op med, at de mennesker man arbejder med, udelukkende bliver defineret af deres handicap og de dermed kan blive til andet og mere end deres handicap og får adgang til den *menneskelighed*, der ellers gør sig gældende i samfundet, opstår der i forlængelse af dette to spørgsmål, der synes relevante. Nemlig hvordan de socialøkonomiske virksomheder forsøger at gøre dette og hvad der egentlig kendetegner den *menneskelighed*, der gør sig gældende i samfundet.

Det Civile Regime.

I forlængelse denne undersøgelse af, hvad der kendetegner de socialøkonomiske virksomheders sociale formål, er det muligt at identificere, hvilket *regime* et socialt formål er i overensstemmelse med og som de socialøkonomiske virksomheder altså kan siges at handle i overensstemmelse med, når de forsøger at indfri dette formål.

Dette *regime* må være det *civile regime* for i lighed med medborgeren i civilsamfundet, tager de socialøkonomiske virksomheder med et sådan socialt formål ansvar for, at samfundet udvikler sig på den måde man finder korrekt. I lighed med medborgeren, handler de socialøkonomiske virksomheder også solidarisk, ved at forsøge at opnå, at en gruppe af mennesker får adgang til de samme muligheder som andre i samfundet.

Samtidig er der ingen af de socialøkonomiske virksomheder der har valgt en selskabsform, hvor der er nogen ejere af virksomheden der får et økonomisk afkast ved driften af den. Dette er et eksempel på at man netop er villig til at ofre enkelte personers *begær efter besiddelse* samt en evt. tildeling af *værdighed* med udgangspunkt i *markedsregimet*, for i stedet at handle i overensstemmelse med et fællesskabs interesser.

Delkonklusion.

De socialøkonomiske virksomheders sociale formål er kendetegnet ved at være et forsøg på at skabe en *fælles menneskelighed*, således at de mennesker de arbejder med får adgang til en *menneskelighed*, der ikke er fuldstændig defineret af et evt. handicap, men som er lig den *menneskelighed* der ellers gør sig gældende i samfundet.

Dette kan bl.a. konkluderes på baggrund af den kritik som rettes mod samfundet, når virksomhederne i forbindelse med deres beskrivelse af formålet med deres etablering og fortsatte drift, forholder sig kritisk til, hvordan disse mennesker ellers er blevet behandlet i samfundet – om det så har været i forbindelse med en bestemt ført socialpolitik eller mere generelt.

Et sådan socialt formål er i overensstemmelse med det *civile regime*, hvilket først og fremmest er tydeligt ved at man handler solidarisk og for fællesskabets bedste, og ikke for at tilfredsstille en eller flere ejeres *begær efter besiddelse*.

I forlængelse af et sådan socialt formål vil jeg i næste afsnit undersøge, hvordan de socialøkonomiske virksomheder forsøger at skabe en *fælles menneskelighed*, forstået på den måde at jeg vil undersøge, hvad der kendetegner den *menneskelighed* man forsøger at skaffe adgang til, og hvordan man gør det.

5.2. Professionen & Arbejdsfællesskabet.

2a) Hvordan indfrier man det sociale formål ved at arbejde *med* en målgruppe?

2b) Hvilken betydning har dette for medarbejdernes sameksistens?

Indledning.

I sidste afsnit beskrev jeg, hvordan de socialøkonomiske virksomheders sociale formål er kendetegnet ved at være et forsøg på at etablere en *fælles menneskelighed*, således at de mennesker, man arbejder med, får adgang til en *menneskelighed*, der ikke er defineret af et evt. handicap.

I forlængelse af dette vil jeg i dette afsnit undersøge, hvad der kendetegner den *menneskelighed* man forsøger at skaffe adgang til, og hvordan man gør det. Ikke overraskende vil jeg fokusere på et af de kendetegn ved de socialøkonomiske virksomheder med en beskæftigelsesrettet indsats, der gør, at de adskiller sig fra andre virksomheder, nemlig det, at man ansætter de selvsamme mennesker, for hvem man vil bidrage til en positiv forandring, som medarbejdere i virksomheden.

Her vil jeg tage udgangspunkt i Boltanski & Thévenots beskrivelse af det *industrielle regime*, og vise at man ved at ansætte disse mennesker som medarbejdere, giver dem adgang til en *menneskelighed* der er kendetegnet ved en profession.

Da en given *menneskelighed* indebærer, at man indgår i en bestemt form for *social relation* med andre mennesker, vil jeg samtidig undersøge, hvad denne *menneskelighed* og dette *regime* betyder for den måde, hvorpå de socialøkonomiske virksomheder er organiseret, dvs. hvad den betyder for medarbejdernes sameksistens. Her vil jeg vise at det indebærer, at den enkelte medarbejder indgår i et arbejdsfællesskab, og at man derved udfordrer relationen mellem en medarbejder der hjælper og en handicappet, der bliver hjulpet.

Kompetencerne.

Når lederne i de socialøkonomiske virksomheder formulerer en kritik, der i sidste afsnit blev tolket som et udtryk for, at man fra samfundets side behandler disse mennesker på en måde, der forhindrer eksistensen af den *fælles menneskelighed*, således at mennesket ikke bliver andet end sit handicap, er det interessant at der i forlængelse af denne kritik, i flere tilfælde bliver nævnt, at man i stedet for handicappet fokusere på menneskets kompetencer.

Dette er f.eks. tilfældet når Rasmus fra Råd & Dåd i forbindelse med beskrivelsen af samfundets måde at behandle disse mennesker på, ved at sammenligne det med den konventionelle måde at drive landbrug på, siger følgende, om hvad man i hans socialøkonomiske virksomheder, i stedet forsøger at gøre:

"Fordi at alle mennesker har også noget at bidrage med, og alle har nogen ressourcer og kompetencer, på et eller andet plan. Og det handler jo om at prøve at finde dem, i et samarbejde, og så bygge nogen rammer op, som gør det muligt, at udnytte dem, eller hvad kan man sige, bruge dem for mennesket."

Det samme gør sig gældende når Erik fra Skovsgård Hotel i sin beskrivelse af H'ets betydning i P.H.I.L – principperne siger følgende, om hvad de, i modsætning hvad der er tendens til i samfundet, gør:

"Alle de der labels man gerne vil sætte på mennesker, dem ser vi meget bort fra, og tænker derimod hvad har hver enkelt borger med sig som en kompetence, som man gerne vil prøve at arbejde med. Fordi alle sammen har jo fået at vide nok gange, hvad de ikke kan."

Dette er interessant, fordi kompetencer eksisterer uafhængigt af et evt. handicap. Ikke forstået på den måde at et evt. handicap ikke kan have en indflydelse på, hvilke og hvor mange kompetencer man har men derimod at kompetencer ikke er forbeholdt mennesker med et handicap men derimod er noget alle mennesker har. At man i de socialøkonomiske virksomheder er af en sådan opfattelse, viser sig da også, når Rasmus udtaler: *"alle har nogen ressourcer og kompetencer, på et eller andet plan"* men også i Glad Fondens slogan "Alle kan noget".

Forskellen på at se på kompetencer frem for udelukkende at fokusere på et evt. handicap, er, at man dermed fokuserer på det som alle mennesker har til fælles, frem for at fokusere på det, der adskiller en gruppe mennesker fra resten. Dermed ser man her princippet om den *fælles menneskelighed* komme til udtryk.

Da man forsøger at bidrage til en positiv udvikling hos en bestemt gruppe mennesker, hvad enten de har et handicap eller et andet, kan man selvfølgelig diskutere i hvor høj grad det gør sig gældende men alligevel sker der det, at det enkelte menneske ikke udelukkende er en del af en organisation, fordi det har et handicap men fordi det rent faktisk er i besiddelse af kompetencer. På den måde begynder skellet mellem det, man kalder normalbefolkningen og handicappede at blive udfordret.

Menneskeligheden.

Kompetencer kan være et flygtigt begreb, forstået på den måde, at hvad der er kompetencer og hvad der ikke er, afhænger af i hvilken kontekst man befinder sig og hvad man foretager sig i denne kontekst. Når de

socialøkonomiske virksomheder fokuserer på det enkelte menneskes kompetencer, så er det da også menneskets kompetencer til at foretage sig noget specifikt.

Selvom Mikkel fra Glad Fonden bruger begrebet ressourcer i stedet for kompetencer, så er dette også tydeligt når han svarer følgende til mit spørgsmål om, hvorfor det er så vigtigt at man er en virksomhed, der sælger et produkt:

"Ja, hvis ikke man skal være en institution, der finansieres af den offentlige sektor, og man tror på, at alle mennesker har en ressource og at alle kan noget, så er det jo at forankre de ressourcer i nogle ting, som er væsentlige for vores kultur og samfundsliv og det er forskellige former for meningsgivende arbejde, hvor man laver et produkt, af den ene eller anden art, hvis man laver et produkt som nogle andre kan bruge til noget."

Ressourcer optræder i dette citat som et synonym for kompetencer, da ordet her bliver brugt på samme måde. Mikkel beskriver således også ressourcer som værende noget alle mennesker har i et eller andet omfang og på samme måde kan det tolkes som værende foranderligt og ikke definitivt bestemt.

Som medarbejder i virksomhederne kommer ens kompetencer altså til udtryk i bestemte former for handlinger, der som Mikkel nævner det, fører til skabelsen af et produkt. Så når "Alle Kan Noget" eller når *"alle har nogen ressourcer og kompetencer, på et eller andet plan,"* så betyder det også, at alle har kompetencer til at udføre de handlinger, der kan føre til skabelsen af et produkt.

Allerede her begynder det at blive tydeligt, hvad der kendetegner den *menneskelighed* som man forsøger at bidrage til muligheden for at blive en del af og dermed også, hvordan man opnår det sociale formål, ved at arbejde med en gruppe mennesker ved at ansætte dem som medarbejdere i virksomheden. De handlinger, som medarbejderne i virksomheden foretager, er forbundet til det *industrielle regime* og en *menneskelighed*, der kommer til udtryk ved en profession.

At man forsøger at opnå, at disse mennesker, ved at være medarbejdere i virksomheden og udføre de handlinger der er forbundet til en bestemt profession, får mulighed for at blive andet og mere end et evt. handicap er også tydeligt, når Kristin fra Blindes Arbejde svarer følgende til mit spørgsmål om, hvorfor hun mener, at den type beskæftigelse de tilbyder, er mere meningsfuld end den, der typisk bliver tilbudt i kommunalt regi:

"... altså man kommer og møder her, som på en arbejdsplads (...) altså nu har vi lige haft et projekt med en designer, om at lave noget pudetekstil ikke, hvor vi har vundet den der designpris, og det der med at man pludselig kan, altså det ved jeg fra de vævere, der har været involveret i det (...) så bliver jeg set som en, der

er dygtig til noget, og ikke for at jeg har et synshandicap, og jeg skal hjælpes, og det betyder jo utroligt meget.”

I dette tilfælde, i professionen som væver, oplever medarbejderne altså ikke bare, at de får mulighed for at blive til andet og mere end deres handicap, de oplever en tildeling af *værdighed* for netop at handle i overensstemmelse med denne profession.

Et andet eksempel på at virksomhederne forsøger at opnå, at ansættelsen af disse medarbejdere sker i forbindelse med et ønske om bidrage til, at de får adgang til en menneskelighed kendetegnet ved at være en profession og dermed får mulighed for at blive andet og mere end deres handicap, er når Erik fra Skovsgård Hotel svarer følgende til mit spørgsmål om, hvilken betydning han mener det har for medarbejderne, at udføre det, han kalder meningsfyldt arbejde:

”Et rigtig godt eksempel, det er en som hedder Morten. For ikke så lang tid siden, så havde vi en inde i praktik, en pædagog studerende. Så sagde Morten: ”nu skal du lige vide, at jeg jo ikke bare er førtidspensionist, jeg er hotelmedarbejder og golfspiller” Så det, at de har et rigtig stykke arbejde, som de identificerer sig med, det gør også at de får en identitet. Altså, når vi mødes, noget af det første vi spørger hinanden om, det er hvad laver du så. Det er i vores kultur vældigt vigtigt, hvad vi laver. Og de kan sige så, jeg arbejder på Skovsgård hotel, og jeg er tjener, jeg er kok. Man er ikke bare førtidspensionist. Det er noget af de vigtigste ting.”

Når Erik i dette citat fremhæver vigtigheden af, at man får adgang til denne *menneskelighed*, så man er andet end førtidspensionist, så skyldes det, at det at være førtidspensionist netop ikke er i overensstemmelse med den *fælles menneskelighed*. Når disse mennesker er blevet tildelt en førtidspension er det på baggrund af deres handicap og ikke deres kompetencer. I modsætning til dette afhænger ens profession af ens kompetencer, der i modsætning til et handicap, er noget alle mennesker har. Her er der tale om en *menneskelighed*, der er i overensstemmelse med princippet om den *fælles menneskelighed*.

Tildelingen af *værdighed* er også anderledes, for det er ikke en *a priori værdighed*. Der kan således eksistere både gode og dårlige kokke og tjenere, mens der i modsætning til dette, ikke på samme måde kan eksistere gode eller dårlige førtidspensionister.

Pladsen i samfundet.

I svaret fra Erik findes en forklaring på, hvorfor det ikke er lykkedes for velfærdssamfundet at inkludere disse mennesker på trods af at man har bidraget til en økonomisk inklusion kendetegnet ved at sikre dem et liv i overensstemmelse med samfundets standarder på et materielt plan. Når dette er blevet gjort ved tildelingen af førtidspension eller andre ydelser på baggrund af et handicap og uden at være bakket op af andre initiativer, så har det i stedet for en etablering af en *fælles menneskelighed*, snarere været en konsolidering af en *menneskelighed*, der udelukkende er defineret af et handicap.

At det netop er en *menneskelighed* kendetegnet ved at være en profession, som de socialøkonomiske virksomheder forsøger at bidrage med en adgang til, skal ikke forstås på den måde, at man opfatter den som en fuldstændig beskrivelse af mennesket, og at mennesket ikke bør være mere og andet end dette.

Det skal snarere forstås på den måde, at man, i lighed med at Boltanski & Thévenot mener, at netop en sådan *menneskelighed* er én blandt flere, som karakteriserer det enkelte menneske men at denne og de handlinger man udfører i forbindelse med den, i høj grad fungerer som en beskrivelse af, hvad der kendetegner mennesket, som det burde være og handle i det moderne samfund. Eller sagt med andre ord, så er det netop en *menneskelighed* og handlinger, der i samfundet bliver forbundet med en *værdighed*. Dette er tydeligt, når Mikkel fortæller, at det er vigtigt at:

"... forankre de ressourcer i nogle ting som er væsentlige for vores kultur og samfundsliv og det er forskellige former for meningsgivende arbejde" eller når Erik siger: *"Altså, når vi mødes, noget af det første vi spørger hinanden om, det er hvad laver du så. Det er i vores kultur, vældig vigtigt hvad vi laver."*

Arbejdsfællesskabet.

I forbindelse med at medarbejderne, ved at være ansat i virksomheden, får adgang til den *menneskelighed* der kendetegner *det industrielle regime* er det givet, at det ikke kun er det enkelte menneske, for hvem dette *regime* har en betydning, men at det også har en betydning for virksomhedens organisering - dvs. medarbejdernes sameksistens.

Dette er da også tydeligt ved at de sociale relationer, som medarbejderne indgår ved at være ansat i virksomheden, er kendetegnet ved at være *sociale relationer* med deres kollegaer – altså med andre professioner. På den måde bliver der altså dannet et fællesskab, som vi kender det fra *det industrielle regime*, altså et arbejdsfællesskab.

Dette viser sig blandt andet, da Erik svarer følgende til mit spørgsmål, om hvorfor produktion er et så vigtigt koncept for dem:

”Det er fordi at i den produktion, der er mange ting i det. Det starter et fællesskab, et forpligtigende fællesskab. Det forpligtigende fællesskab, hvis jeg ikke kommer på arbejde, så må enten de andre løbe hurtigere, eller noget bliver ikke gjort”.

Det fællesskab, som Erik her fortæller om, er den Saint-Simon beskriver, da mennesket her også kan siges at fungere som et delelement i en organiseret maskine, forstået på den måde, at fællesskabet er afhængigt af den enkelte, for at kunne fungere så optimalt som muligt, og hvis den enkelte svigter, har det konsekvenser for resten af fællesskabet.

Lighederne mellem virksomhederne og den samfundsmodel Saint-Simon beskriver, viser sig da også når Rasmus fra Råd & Dåd siger følgende om det at inddele folk i grupper på tværs af bestemte handicaps:

”Og det har vi altid sagt, at det kan man godt, og det er faktisk en styrke at gøre, fordi at de kan komplimentere hinanden, og 2 + 2 det giver 5 faktisk i vores verden i hvert fald. Fordi at vi sådan i fællesskab kan, med de kompetencer man nu har sammenlagt, så kan man faktisk løfte nogle ret store opgaver i flok”.

Ved at være en del af arbejdsfællesskabet – den organiserede maskine – så er det altså, det bliver muligt at bruge netop de kompetencer, som man er besiddelse af, ved at de komplimentere andres kompetencer. Ved at gå sammen i et fællesskab opnår man noget, som den enkelte ikke vil kunne opnå på egen hånd.

At man fra virksomhedernes side er meget opmærksomme på at fungere som arbejdsfællesskaber, viser sig tydeligt når Erik siger følgende om den tilgang til arbejdet, han en sjælden gang oplever blandt medarbejderne:

”Jeg møder det nogen gange fra vores medarbejdere, der siger, ”nej, i dag er det fantastisk godt vejr, skal vi ikke bare lukke og tage en tur til stranden” (...) Nej, det kan vi ikke, vi er på arbejde. Så vi holder meget det der med, at det er arbejde, og det andet, det er fritid. Så vil vi hellere tage til stranden i vores fritid. Men nu er vi på arbejde”.

Hvis Erik ikke var opmærksom på at virksomheden skal fungere som et arbejdsfællesskab, hvor det netop er arbejdet og en samlet produktivitet, der står i centrum af dette fællesskab og i stedet valgte at lukke butikken, hver eneste gang vejret var godt eller af andre grunde, så er det netop at forsøget på at bidrage til en adgang til en anden *menneskelighed* ikke får karakter af at være helhjertet og at medarbejderne ikke oplever, at de er der pga. at de er i besiddelse af kompetencer, men snarere pga. deres handicap. I et andet sted i interviewet bruger Erik ordet ”opbevaring” som det en socialøkonomisk virksomhed kan få

karakter af at være, hvis man lader sig stille tilfreds med at man sælger en ydelse i form af pædagogiske arbejdspladser til kommunen.

Det at man er et arbejdsfællesskab, hvor produktiviteten er i centrum, optræder da også som en af forklaringerne på, hvordan man adskiller sig fra mange af de beskyttede værksteder, der typisk er drevet af det offentlige. Dette er f.eks. tydeligt når Kristin fra Blindes Arbejde beskriver, hvordan kommunerne til tider kun tilbyder beskæftigelse på deres egne værksteder. Om dette siger hun følgende:

"Og det er borgeren jo selv ked af, fordi de vil hellere, de ser sig jo hellere som en del af, altså at være tættere på arbejdsmarkedet, hvor man er i et arbejdsfællesskab, hvor det er produkterne, det er håndværket - det er nogen andre ting der er det væsentlige".

Medarbejderne på almindelige vilkår

Som en del af det at være et arbejdsfællesskab bestående af professioner, er det væsentligt, at medarbejderne ansat på ordinære vilkår, ikke fungerer som omsorgspersonale i den klassiske forstand. Hos Glad Fonden har man således fra starten af insisteret på ikke at ansætte pædagoger men i stedet ansætte mennesker, der er faglærte eller har stor erfaring indenfor det arbejdsfelt arbejdsfællesskabet varetager. I forbindelse med en beskrivelse af Glad Fondens drift af kantiner, udtaler han således følgende:

"... vi skal ikke have pædagoger til at lave det her vel. Vi er nød til at have fagfolk ind, som har arbejdet i kantinebranchen i et halvt liv, eller altså, alle vores ordinære ansatte er fagligt uddannet indenfor det felt de arbejder for her og de er dygtige..."

Selvom man hos Råd og Dåd ikke på samme måde er imod ansættelse af pædagoger, er der dog et krav om at medarbejdere ansat på ordinære vilkår først og fremmest, har faglige kompetencer indenfor de områder de arbejder med. Rasmus siger således følgende:

"Derfor har vi altid også haft det der med, at vi har sådan nogen professionelle, som enten har en pædagogisk baggrund eller noget lignende, men i hvert fald har en håndværksmæssig baggrund, som kan løse de opgaver vi har. Eksempelvis har vi jo Kim, købmanden herinde, hvis han ikke var en rigtig købmand, så tror vi ikke at man kan drive sådan en butik her. Altså han har 27, eller hvad nu det er, mange års erfaring fra selvstændig købmandsbutik, og man kan sgu ikke bare tage en pædagoguddannelse f.eks. og så gå ind og drive en købmandsbutik, og så også tjene penge på at have den. Og hvis man ikke gør det, tænker vi, så er det jo sådan noget "som om"

At medarbejdere, der ikke er ansat på særlige vilkår, er ansat på baggrund af professionelle kompetencer indenfor det konkrete arbejdsområde man som virksomhed beskæftiger sig med, gør altså at virksomhederne netop fungerer som et arbejdsfællesskab, fordi de, ligesom øvrige medarbejdere, bliver et delelement i en organiseret maskine, hvor de bidrager med deres kompetencer og handlinger, med det formål at bidrage til den fælles produktivitet.

Dette er i overensstemmelse med princippet om den *fælles menneskelighed*, fordi den *sociale relation*, som man typisk kender den mellem en medarbejder, der hjælper og en handicappet, der bliver hjulpet, bliver udfordret. Som det fremgik af analysens delafsnit 1, konstaterede Erik, at der eksisterede et skel mellem det, man kalder normalbefolkningen og de handicappede. I de socialøkonomiske virksomheder er skellet anderledes. Den er i højere grad et skel mellem bestemte professioner, dvs. mellem forskellige funktioner/professioner i arbejdsfællesskabet, hvilket blandt viser sig ved, at medarbejderne på almindelige vilkår hos Råd & Dåd's håndværkerhold ikke bliver kaldt pædagoger, omsorgspersonale etc. men derimod arbejdsledere.

Delkonklusion.

Den *menneskelighed*, der er uafhængig af et handicap og som de socialøkonomiske virksomheder bidrager til, ved at ansætte de mennesker, for hvem man vil bidrage til en positiv forandring, som medarbejdere i virksomheden, er den der gør sig gældende i det *industrielle regime*, nemlig professionen.

I forbindelse med adgangen til denne *menneskelighed*, defineres medarbejdernes sameksistens i høj grad af det *industrielle regime*. De *sociale relationer* medarbejderne imellem er således en relation professioner imellem og alle indgår dermed i et arbejdsfællesskab, hvor de hver især bidrager til en fælles produktivitet. Som følge af dette, fungerer de medarbejdere, der ikke er ansat på særlige vilkår, ikke som et omsorgspersonale i den klassiske forstand, de har derimod en faglig ekspertise indenfor de områder arbejdsfællesskabet beskæftiger sig med, således at de også indgår i dette fællesskab. Derved bliver relationen mellem en medarbejder, der hjælper og en handicappet, der bliver hjulpet udfordret.

Et spørgsmål der synes relevant i forlængelse af dette, er, hvorfor man i de socialøkonomiske virksomheder har valgt at sælge resultatet af den fælles produktivitet – altså de produkter man skaber eller de tjenesteydelser man udfører – på markedet?

Hvad mener man, den enkelte medarbejder samt fællesskabet opnår ved dette?

Dette vil jeg undersøge nærmere i næste del af analysen.

5.3. Markedsregimet og salget af produktiviteten.

3) Hvilken betydning har det angiveligt for det enkelte menneske og modellen for medarbejdernes sameksistens, at man sælger de produkter medarbejderne skaber og de serviceydelser de udfører på markedet?

Indledning

I sidste afsnit påviste jeg, at de socialøkonomiske virksomheders sociale formål er kendetegnet ved at være et forsøg på at bidrage til at medarbejderne får adgang til en *menneskelighed*, der ikke er defineret af et handicap, og at dette opnås gennem at ansætte dem som medarbejdere i en virksomhed, hvor sameksistensen i høj grad er defineret af det *industrielle regime* således at de får adgang til en *menneskelighed*, der er professionen.

I dette afsnit vil jeg undersøge, hvorfor man har valgt at sælge de produkter, der bliver skabt af fællesskabet og de serviceydelser de udfører, og hvilken betydning man mener det har for dette fællesskab og den enkelte medarbejder. Dette vil jeg gøre ved at tage udgangspunkt i specielt et kendetegn ved *markedsregimet*, som er det *regime* de socialøkonomiske virksomheder handler i overensstemmelse med, når de sælger varer på markedet. Dette kendetegn er *begæret efter besiddelse*.

Jeg vil først og fremmest anvende dette til at vise, at den forventning man har til kunderne om at de handler på markedet for at tilfredsstille dette *begær*, gør at kundernes køb af produkter/serviceydelser fungerer som en tildeling af *værdighed* for medarbejderne. Dette ved, at de i overensstemmelse med de forventninger, der er til deres profession, men også gennem en bekræftelse af at man netop er et arbejdsfællesskab og mere end blot en organisation med et socialt formål.

Derudover vil jeg vise, at salget af produkter og serviceydelser samtidig er med til at tilfredsstille de socialøkonomiske virksomheders eget *begær* efter arbejdspladser, hvilket betyder at medarbejdernes arbejdskraft bliver brugt til opretholdelse af arbejdspladser og skabelsen af nye. På den måde bidrager den enkelte medarbejder til at sikre den fortsatte adgang til denne *menneskelighed*, samt muligheden for at flere får adgang til en sådan *menneskelighed*.

Markedsregimet

Ved at sælge produkter/serviceydelser på markedet, handler de socialøkonomiske virksomheder som helhed i overensstemmelse med *markedsregimet*. Alligevel kan dette *regime* siges at have en sekundær betydning for den enkelte medarbejder og sameksistensen medarbejderne imellem.

Den sociale relation som medarbejderne indgår i, er således stadig arbejdsfællesskabet, hvor man netop befinder sig i et afhængighedsforhold til hinanden og salget af produkter/serviceydelser på markedet, er således ikke med til at gøre det enkelte menneske fri fra sådanne forhold, som det er tilfældet i *markedsregimet*.

Når man hos de socialøkonomiske virksomheder sælger produkter/serviceydelser på markedet, er det snarere først og fremmest fællesskabet, der indgår i den *sociale relation*, der kendetegner markedet og den enkelte medarbejder indgår således ikke direkte i denne relation, men snarere som en del af og i kraft af et arbejdsfællesskab. Hos Blindes Arbejde har man eksempelvis sælgere ansat til at afsætte de produkter de øvrige medarbejdere fremstiller. Her er det, at være sælger lig det at være væver, tjener eller kok. Arbejdet er defineret som en profession, hvor man indgår i et fællesskab med andre professioner og udfører handlinger, der ligesom de øvrige professioners handlinger er en arbejdskraft, der er med til få fællesskabet til at fungere optimalt. Det er så at sige i kraft af deres profession og på vegne af fællesskabet, at disse sælgere indtræder på markedet.

Tildelingen af værdighed.

Når man alligevel sælger de produkter/serviceydelser man skaber i fællesskab på markedet, og dermed i hvert fald til dels handler i overensstemmelse med *markedsregimet*, så sker dette med en forventning om at markedet - i hvert fald til dels - fungerer på samme måde som det er beskrevet af Adam Smith, hvor mennesket udelukkende handler her, fordi det kan tilfredsstille sit eget *begær efter besiddelse*.

Denne forventning viser sig f.eks. når Mikkel svarer følgende til spørgsmålet, om hvorfor det er så vigtigt at sælge en vare på markedet, frem for at give det væk som gave:

"Det er også en god målestok for at vide om de produkter og ydelser vi laver rent faktisk er interessante for omverdenen. Altså, folk køber ikke vores ting, medmindre at det er meningsgivende for dem. At maden smager godt, at det design de køber, er i orden, at de ydelser de køber, har en værdi."

Og ligeledes når Kristin svarer følgende til samme spørgsmål:

"Der er en stor forskel. Det er hele relationen der. Der er nogen andre der værdsætter det, de vil rent faktisk betale noget for det jeg sidder og laver. Så ja, det betyder noget".

Man forventer altså, at kunderne, når de betaler penge for de produkter/serviceydelser man skaber i dette arbejdsfællesskab, udelukkende gør dette pga. selve produktet/serviceydelsen og ikke på grund af det menneske, der skaber det.

Når kunden handler således, får man som medarbejder vished om, at de handlinger man foretager i forbindelse med professionen, også lever op til de forventninger, der er forbundet til en sådan profession. Hvis resultatet af ens handlinger – altså de produkter man laver eller serviceydelser man leverer – ikke er lige så godt, som de, der leveres af andre med samme profession, om disse har et handicap eller ej, ville en kunde altså ikke købe det. Dermed bliver kundens køb af ens produkter/serviceydelser en tildeling af *værdighed* til den enkelte medarbejder, alene for at handle i overensstemmelse med ens profession og er dermed samtidig en anerkendelse af, at man er mere og andet end et handicap.

Tilfredsstillelsen af markedets behov, og dermed kundernes *begær efter besiddelse*, der er et kendetegn ved *markedsregimet*, bliver altså på den måde opfattet som en tildeling af *værdighed* for at handle i overensstemmelse med den *menneskelighed*, der tilhører det *industrielle regime*.

Som de ovenstående citater vidner om, ved at være svar på et spørgsmål om, hvorfor man vælger at sælge frem for at give produkter/serviceydelser væk som gave, så er denne forventning til markedet og kundernes *begær efter besiddelse* årsagen til at man sælger frem for at donere/ give som gave. Konsekvensen af at vælge salg af produkter frem for at forære produkterne bort, er også tydeligt når Kristin forklarer, hvorfor nogle af medarbejderne kan være hånlige overfor dem, der laver produkter på et fritidsplan:

"Og det der med mødet med, at du har faktisk en kunde, der stiller nogle forventninger og nogle krav til dig, som er nogle helt-helt kunder, altså om det er private folk, om det er almindelige detailkunder eller om det er erhvervskunder. De har nogle forventninger til (...) du kan ikke bare lave hvad som helst. Altså, og det betyder rigtigt, rigtigt meget, for det sætter dig ind i den kontekst, at det er sgu ikke lige meget hvad jeg laver. Så det får en hel anden betydning, end hvis man skulle lave et viskestykke til tante Oda f.eks. som altid ville være glad for et viskestykke"

Som Kristin her beskriver det, vil man ved at give produktet/serviceydelsen bort som gave, ikke på samme måde kunne være sikker på, at det udelukkende er selve produktet/serviceydelsen som modtageren værdsætter. Selvom tante Oda bliver glad og værdsætter gaven, ville det nemlig ikke blot være gaven hun værdsætter, men derimod, og måske i højere grad, selve gestussen. Den der giver gaven, kan dermed ikke være sikker på at vedkommende udfører de handlinger, der er forbundet med en profession, mindst lige så godt som alle andre med denne profession.

Arbejdsfællesskabet

Udover at have betydning for den enkelte medarbejder i virksomhederne, så har det naturligvis også en betydning for fællesskabet disse medarbejdere indgår i – dvs. virksomhederne som helhed – at produkterne/serviceydelserne sælges på markedet.

Som førnævnt er de socialøkonomiske virksomheder - som en vigtig del af det at sikre at ens bidrag til muligheden for adgang til en anden *menneskelighed*, ikke får karakter af at være halvhjertet - optaget af, at man netop skal fungere som arbejdsfællesskab med produktiviteten i centrum. Når man mener, at kunderne på markedet køber produkterne eller serviceydelserne med det motiv at tilfredsstille eget *begær efter besiddelse*, så er deres køb da netop også en bekræftelse af, at arbejdspladserne i virksomhederne ikke får karakter af pseudo - arbejdspladser og deres produktivitet ikke blot karakter af at være "som om", hvilket Rasmus f.eks. mener, kan være tilfældet på beskyttede værksteder i offentligt regi.

Ligesom det var tilfældet med den enkelte medarbejder, hvor man ved et salg af produkter blev sidestillet med andre i samme profession på baggrund af en vished om, at kunden aldrig ville kunne finde på at købe produktet/serviceydelserne, hvis dette ikke som minimum var ligeså godt, som en konkurrenternes, ligeledes vil en kunde ikke handle med de socialøkonomiske virksomheder, hvis det de tilbyder, ikke er mindst ligeså godt som konkurrenternes, uanset om disse er socialøkonomiske eller for - profit virksomheder.

Udgangspunktet for kundernes køb er således hverken medarbejdernes handicap eller virksomhedens sociale formål, men derimod resultatet af deres produktivitet alene. Så når kundens køb fik karakter af at være en tildeling af *værdighed* for at handle i overensstemmelse med ens profession og dermed samtidig en anerkendelse af, at man som medarbejder er mere og andet end ens handicap, så får det samtidig karakter af at være en anerkendelse af, at man i de socialøkonomiske virksomheder er mere og andet end en organisation med et socialt formål. Man er en virksomhed, der fremstiller produkter og serviceydelser, der er lige så gode som andre virksomheders.

At man i de socialøkonomiske virksomheder er optaget af, at kunderne hverken skal handle med dem pga. medarbejdernes handicap eller pga. at man er en organisation med et socialt formål om at bidrage til en positiv udvikling for disse mennesker, er da også grunden til at Erik, i en forventning om, at kunderne generelt handler i overensstemmelse med *markedsregimet*, reagerer på følgende måde, når dette ikke synes at være tilfældet:

"Der er også dem, der ringer og siger; "Vi vil gerne bestille kaffe af de der søde handicappede". Så får de en snak, og så får de lov til at komme. For det er ikke derfor at de skal komme"

Eller når Mikkel siger følgende om kundernes motiv:

"Vi er ikke interesserede i at nogen skal handle med os, pga. det er synd for de handicappede, og det kan man heller ikke bygge en forretning op på"

Hvis kunderne handler med et andet motiv og ikke i overensstemmelse med *markedsregimet* med udgangspunkt i deres *begær efter besiddelse*, vil medarbejderne ikke opleve at blive tildelt en *værdighed* for at være mere eller andet end deres handicap men snarere blive fastholdt i deres handicap. Som en konsekvens af dette bliver de socialøkonomiske virksomheder da heller ikke anerkendt som værende et arbejdsfællesskab, men derimod udelukkende en organisation med et socialt formål.

Når man i de socialøkonomiske virksomheder har et ønske om og en forventning til, at kunderne køber produkter/serviceydelser pga. disse og ikke på pga. hvem de er blevet skabt af, så er dette dog ikke umiddelbart foreneligt med det faktum, at de ved at bruge betegnelsen socialøkonomiske virksomheder, appellerer til at man ved at handle med dem, samtidig støtter et bestemt formål. I flere af de udførte interviews blev det da også nævnt, at for – profit virksomheder i en handel med de socialøkonomiske virksomheder, ser en mulighed for at styrke deres CSR – profil.

Blandt de socialøkonomiske virksomheder bliver dette dog alligevel foreneligt ved at det sociale formål bliver omtalt som noget kunden får ekstra, udover et produkt eller en serviceydelse, der er mindst ligeså god som konkurrentens. Dette er f.eks. tydeligt når Erik siger følgende: *"Folk kommer jo og betaler penge, og folk skal ikke komme til Skovsgård Hotel, det tager jeg igen som eksempel, bare fordi at vi er sociale, det skal også være fordi at det er et godt produkt, og så får de det andet som et tillæg"*

Virksomhedernes begær.

I Adam Smiths '*Nationernes Velstand*' der er det værk, hvor Boltanski og Thévenot mener at *markedsregimet* bliver beskrevet i sin mest renlivede form, er det både køber og sælger der er i besiddelse af et *begær efter besiddelse*, og det er for begges vedkommende motiv for at handle på markedet og indgå i den *sociale relation* som dette indebærer.

Hos de socialøkonomiske virksomheder, vil man med salget af produkter/serviceydelser på markedet også tilfredsstille et *begær efter besiddelse*, men det sociale formål og måden man indfrir dette sociale formål på, og dermed de *regimer* som man handler i overensstemmelse med derved, har dog den betydning at *begæret efter besiddelse* får en fuldstændig anderledes karakter end hos menneskene i *Nationernes Velstand*, og adskiller sig fra det *begær* man har en forventning om at ens kunder har.

At *begæret* er anderledes er først og fremmest tydeligt ved, at man har valgt en selskabsform, hvor der ikke er ejere af virksomheden, der får et økonomisk afkast ved driften og på den måde får tilfredsstillet sit *begær* efter økonomisk velstand og mulighed for at blive tildelt en værdighed med udgangspunkt i *markedsregimet*.

I stedet kan resultatet af de enkelte medarbejderes handlinger og dermed den samlede produktivitet, ved at blive solgt som varer på markedet, siges at bruges til at tilfredsstille et *begær* efter arbejdspladser. Først og fremmest kommer dette til udtryk ved at være et *begær* efter de arbejdspladser man allerede har, forstået på den måde at den økonomiske gevinst ved salget af produkter/serviceydelser bliver brugt til forsat at kunne drive virksomhederne, og dermed bibeholde de allerede eksisterende arbejdspladser. Udover over dette bliver et evt. økonomisk overskud, efter man har sikret denne drift, dog også brugt til skabelsen af nye arbejdspladser. På den måde bliver den samlede produktivitet, og dermed medarbejdernes arbejdskraft, brugt til at udvide arbejdsfællesskabet.

Der er flere eksempler på, at man netop gør dette. Råd & Dåd har f.eks. skabt arbejdspladser hos Torvekøbmanden og er ved at starte et nyt projekt op målrettet flygtninge, der står udenfor arbejdsmarkedet, mens man hos Skovgård Hotel har overtaget driften af Havnecaféen i den nærliggende landsby Attrup og er ved at starte et nyt projekt op i naboejendommen.

Ønsket om flere arbejdspladser er da også grunden til, at man hos Glad Fonden fokuserer på skabelsen af flere arbejdspladser indenfor manuelle fag. Mikkel udtaler således følgende:

"Men altså der hvor jeg synes at vi har fokus i dag, det er blandt andet at finde og udvikle områder indenfor det manuelle arbejde. Jeg har sådan lidt et mantra om, at tilbageerobre retten til manuelt arbejde. Altså hvis de her mennesker skal ud på arbejdsmarkedet og udgøre en ressource, så må vi også finde ud af, hvor er der brancher med arbejdsopgaver, som matcher de her kompetencer som de her mennesker har og kan få. Og der vil en stor del af det være indenfor facility service, kantine, vej og park og altså, sådan manuelle arbejdsopgaver"

Med et *begær* efter arbejdspladser, er det, at forholdet mellem skabelsen af et økonomisk overskud og ønsket om at skabe arbejdspladser bliver det omvendte af, hvordan det tager sig ud i traditionelle for-profit virksomheder. Hvor man i traditionelle for-profit virksomheder har arbejdspladser med det formål at skabe et økonomisk overskud, så er det modsatte tilfældet med de socialøkonomiske virksomheder. Her har man et økonomisk overskud for at skabe arbejdspladser. Forholdet mellem det *industrielle regime* og *markedsregimet*, kan på den måde siges at være det omvendte af, hvordan man normalt opfatter det.

Ved at skabe disse nye arbejdspladser, udvider man arbejdsfællesskabet og dermed kan man bidrage til at flere mennesker får adgang til den *menneskelighed* man får ved at blive en del af dette. Når man hos Råd & Dåd f.eks. er ved at iværksætte et projekt målrettet flygtninge, der står udenfor arbejdsmarkedet, så er det fordi at man kan se at der her er en gruppe af mennesker, som det vil gavne at blive en del af et arbejdsfællesskab.

Når de socialøkonomiske virksomheder skaber nye arbejdspladser, er der rigtigt mange eksempler på, at der er tale om arbejdspladser indenfor et andet arbejdsområde end man tidligere har beskæftiget sig med. At man på denne måde spreder aktiviteterne, skyldes at man på den måde i højere grad kan tilbyde en profession, der modsvarer det enkelte menneskes kompetencer. Dette er specielt tydeligt, når Mikkel fra Glad Fondens fortæller om sit mantra om at ville generobre retten til manuelt arbejde, fordi at der altså her er professioner, der modsvarer de kompetencer, som disse mennesker har og kan få. Et andet eksempel er selve etableringen af Råd & Dåd. Dette opstod til dels fordi man ville forsyne hotellet med økologiske grøntsager, men også fordi der som Rasmus fortæller det, stadig var mennesker der: "*sad på bænken ovre ved Brugsen og drak øl, og sådan noget*" og som formentligt ikke havde overskuddet og dermed heller ikke lyst, til at være i de professioner, der var på hotellet.

Da målet for de socialøkonomiske virksomheder ikke er selve arbejdspladserne, men da disse i stedet er et middel til at indfri det sociale formål, at bidrage med adgangen til en *menneskelighed*, der ikke er defineret af et handicap, så har dette sociale formål den betydning, at *begæret* efter arbejdspladser ikke nødvendigvis indebærer, at man selv skal være i besiddelse af disse arbejdspladser.

Dette er f.eks. tydeligt når man hos Blindes Arbejde og Glad Fonden har et ønske om at indgå i et samarbejde med traditionelle virksomheder om skabelsen af arbejdspladser men også når man er villig til at bruge tid og ressourcer på at rådgive andre socialøkonomiske virksomheder. Ifølge Rasmus fra Råd & Dåd er villigheden til at rådgive andre, således også en af grundene til at virksomheden hedder, som den gør. På den måde fører den enkelte medarbejders arbejdskraft og den samlede produktivitet altså ikke udelukkende til en udvidelse af arbejdsfællesskabet, men også til skabelsen og udvidelsen af andre arbejdsfællesskaber.

Delkonklusion.

Når man blandt de socialøkonomiske virksomheder har valgt at sælge produkter og serviceydelser på markedet, så har en sådan handlen i overensstemmelse med *markedsregimet* ikke nogen væsentlig direkte

betydning for sameksistensen medarbejderne imellem, da den sociale relation, som medarbejderne indgår i stadig er mellem professioner, der danner et arbejdsfællesskab.

At man blandt de socialøkonomiske virksomheder alligevel vælger at sælge produkter og serviceydelser på markedet, skyldes at en forventning om at køberne på markedet udelukkende betaler penge for en vare, hvis denne tilfredsstiller dennes *begær efter besiddelse*. Dette mener man nemlig betyder, at den enkelte medarbejder bliver tildelt en *værdighed* for at handle i overensstemmelse med sin profession, så det fungerer som en form for anerkendelse af, at man er mere og andet end et handicap.

I forbindelse med dette bliver salg også opfattet som en form for anerkendelse af, at man netop er et arbejdsfællesskab, hvor man skaber produkter og udfører serviceydelser, der er af lige så høj kvalitet, som dem andre virksomheder kan tilbyde.

Derudover er salget af produkter og serviceydelser samtidig med til at tilfredsstille de socialøkonomiske virksomheders eget *begær* efter arbejdspladser, forstået på den måde at resultatet af den samlede produktivitet og den enkelte medarbejders arbejdskraft bidrager til bibeholdelsen og skabelsen af nye arbejdspladser, så man sikrer den fortsatte adgang til *menneskeligheden*, samt muligheden for at flere får adgang til en sådan *menneskelighed*.

5.4. Modellen for menneskets sameksistens og beskrivelsen af mennesket her i.

4) Hvilken betydning har kombinationen af det sociale formål og måden man opnår dette på, for de socialøkonomiske virksomheder som en model for menneskets sameksistens, og beskrivelse af mennesket her i?

I de tidligere afsnit påviste jeg, at de socialøkonomiske virksomheders sociale formål er kendetegnet ved at være et forsøg på at bidrage til at medarbejderne får adgang til en *menneskelighed*, der ikke er defineret af et handicap, og at dette bliver gjort ved at ansætte disse mennesker som medarbejdere i en virksomhed, hvor sameksistensen i høj grad er defineret af det *industrielle regime*. Således får disse mennesker adgang til en *menneskelighed*, der er defineret ved professionen. Salget af produkter og serviceydelser på markedet har i forbindelse med dette den betydning, at medarbejderne bliver tildelt en *værdighed* for at handle i overensstemmelse med deres profession og at virksomheden bliver anerkendt som værende et arbejdsfællesskab, der skaber produkter og levere serviceydelser af lige så høj kvalitet, som andre virksomheder. Samtidig opnås økonomisk mulighed for at bibeholde arbejdspladser og skabe flere, så man dermed bidrager til at flere får adgang til en sådan *menneskelighed* og mulighed for at indgå i et arbejdsfællesskab.

I dette afsnit vil jeg fokusere på kombinationen af de socialøkonomiske virksomheders sociale formål og måden man indfrier disse på, når man ansætter de selvsamme mennesker, for hvem man vil bidrage til en social forandring, som medarbejdere. Dette gør jeg på baggrund af, at jeg tidligere i analysen viste, at disse to karakteristika har deres udgangspunkt i hver sit *regime*, og at en kombination af disse derved er et udtryk for et kompromis mellem forskellige beskrivelser af en *menneskelighed* og modeller for menneskets sameksistens.

Ved at undersøge resultatet af denne kombination, vil jeg vise at selv om de socialøkonomiske virksomheder, som en model for menneskets sameksistens, i høj grad er defineret af det *industrielle regime* så betyder kombinationen med det sociale formål, der er i overensstemmelse med det *civile regime*, at forholdet mellem den enkelte medarbejder og virksomheden alligevel adskiller sig fra den samfundsmodel Saint-Simon har beskrevet.

I forbindelse med dette vil jeg samtidig vise at *menneskeligheden* blandt en række af de socialøkonomiske virksomheder, på trods af at de i høj grad er i overensstemmelse med *menneskelighed* i det *industrielle regime* alligevel har karaktertræk, der i højere grad er i overensstemmelse med det *civile regime*.

Forholdet mellem individ og organisation.

Som det har fremgået tidligere i analysen, har det *industrielle regime* haft en væsentlig betydning i forhold til indfrielsen af det sociale formål, da det er *menneskeligheden* fra dette *regime* medarbejderne får adgang til i forbindelse med formålet om at bidrage til en inklusion i samfundet. I forbindelse med dette har de socialøkonomiske virksomheder, som en model for menneskets sameksistens, i høj grad været defineret af dette *regime*, da man som virksomhed er organiseret som et arbejdsfællesskab.

Selvom det *industrielle regime* har en sådan betydning, medfører det dog ikke, at de socialøkonomiske virksomheder er fuldstændig lig samfundsmodellen beskrevet af Saint-Simon og at *menneskeligheden* fuldstændig beskriver det ideelle menneske i dette samfund.

Det *industrielle regime* kan hos de socialøkonomiske virksomheder siges at få karakter af at være et middel til at opnå eller indfri noget andet, nemlig det sociale formål, der som bekendt har sit udgangspunkt i det *civile regime*. Når to eller flere *regimer* indgår i et kompromis, som det er tilfældet her, mener Boltanski og Thévenot, at det indebærer at ingen af *regimerne* kan eksistere i sin helhed, og dette er da også tilfældet med det *industrielle regime*. Dette er specielt tydeligt ved, at den enkelte medarbejders plads i dette arbejdsfællesskab er anderledes end det enkelte menneskes plads i den samfundsmodel Saint-Simon har beskrevet. Sagt med andre ord, så er forholdet mellem individ og organisation af en anderledes karakter.

Et af karaktertrækkene ved *regimerne*, er, at når mennesker handler i overensstemmelse med disse, så er dette samtidig en handling der på den ene eller anden måde bidrager til selve modellen for menneskets sameksistens. I det industrielle *regime*, er dette kendetegnet ved, at man med sin arbejdskraft bidrager til, at arbejdsfællesskabet fungerer så optimalt som muligt, og til den samlede produktivitet. Det enkelte menneskes eksistensberettigelse i den samfundsmodel Saint-Simon beskriver, synes derved at være bidraget til at få den organiserede maskine til at fungere bedst muligt, så den samlede produktivitet er så høj som muligt. Dette er ikke helt tilfældet med de socialøkonomiske virksomheder.

For hvor bidraget til den samlede produktivitet ganske vist er en vigtig del af menneskets tilstedeværelse som medarbejdere i de socialøkonomiske virksomheder er bidraget til den samlede produktivitet alligevel ikke det endelige formål, men snarere et middel til at indfri et formål, der kan siges at være de enkelte medarbejdere, da det er dem, for hvem man med driften af virksomheden, vil bidrage til en positiv udvikling. Forholdet mellem virksomhed og medarbejder kan altså på den måde siges at være det omvendte af det forhold man kender fra traditionelle private virksomheder, for hvor det enkelte menneskes tilstedeværelse som medarbejder her er berettiget ved bidraget til virksomheden, så synes de

socialøkonomiske virksomheders eksistens snarere at være berettiget ved deres bidrag til den enkelte medarbejder.

Sagt med andre ord, så er forholdet mellem menneske og organisation, mellem medarbejder og virksomhed, det omvendte af, hvordan det traditionelt forholder sig.

Dette anderledes forhold er f.eks. tydeligt, når Rasmus fra Råd & Dåd siger følgende om, hvordan de som socialøkonomisk virksomhed adskiller sig fra de projekter, der findes mellem kommuner og det traditionelle erhvervsliv:

"Men der, hvor kæden den først hopper af, det er dem der er allermest sårbare, de kommer aldrig derop, fordi de tør ikke møde op, og der er ingen til at hente dem. Allerede der, går den galt, ikke? Hvor at hvis vi laver en aftale om at der skal komme én hos os, så ved vi godt, at før de overhovedet kommer til at møde her, bare nogenlunde stabilt, så kan det godt være at vi de første tyve dage skal køre ud og hente dem om morgenen. Og det kan være, at de bare kommer og drikker en kop kaffe, og så tager de hjem igen. Men der er bare en forventning om, mange af de der steder, der indgår de lige med det samme"

I andre organisationer, der som model for menneskets sameksistens, i højere grad er defineret af det *industrielle regime*, ville man i sådanne tilfælde, hvor det enkelte menneske ikke meget tidligt kan blive en del af arbejdsfællesskabet og bidrage til den samlede produktivitet, formentlig finde andre der kunne.

At det er arbejdsfællesskabet og den enkelte arbejdsplads, der eksisterer for det enkelte menneske, viser sig tydeligt ved at man i Råd & Dåd gør det komplet modsatte. Her er man netop villig til at investere en masse ressourcer og tid, der muligvis kunne blive brugt på at øge den samlede produktivitet, på netop at bidrage til, at dette menneske bliver en del af arbejdsfællesskabet.

Den potentielle konflikt.

Det anderledes forhold mellem menneske og organisation – mellem medarbejder og arbejdsplads – er også tydelig når Mikkel fra Glad Fonden svarer følgende til mit spørgsmål om hvorvidt rationaliseringen af arbejdsmarkedet, også har en betydning for dem:

"Ja altså der var et tidspunkt, der havde vi vores køkken nogle der hakkede grøntsager, som lavede så lidt og fyldte så meget, at vi på et tidspunkt måtte sige, altså det går ikke, og så finde et andet arbejdsområde til dem."

At medarbejdernes produktivitet skal modsvare det, der kræves for at kunne arbejde i køkkenet, så deres tilstedeværelse ikke forhindrer arbejdsfællesskabet i at fungere optimal, er en opfattelse, der er i fuldstændig overensstemmelse med det *industrielle regime*, men det, der viser, at forholdet mellem

virksomheden og den enkelte medarbejder, er anderledes end i en virksomhed, der i højere grad er defineret af det *industrielle regime*, viser sig ved, at Mikkelt fortæller, at man fandt et andet arbejdsområde til de medarbejdere, der ikke havde tilstrækkelige ressourcer til at byde ind på arbejdet i køkkenet.

Glad Fonden er som beskrevet en stor virksomhed, så udover køkken og kantinedrift har man mange andre former for beskæftigelse, som f.eks. teater, tv produktion osv. Så når disse menneskers kompetencer og handlinger ikke bidrager til den samlede produktivitet, med derimod i værste fald hindrer den, finder man et arbejdsområde, der passer bedre. Selvom den samlede produktivitet altså er meget betydningsfuld, betyder det dog ikke, at den er mere betydningsfuld end den enkelte medarbejders trivsel.

Mikkels udsagn vidner også om eksistensen af en potentiel konflikt mellem de socialøkonomiske virksomheders sociale formål, og salget af produkter og serviceydelser på markedet. Som det blev beskrevet i sidste delafsnit, så bliver salget af produkter og serviceydelser brugt til at tilfredsstille et *begær* efter arbejdspladser, forstået på den måde, at medarbejdernes arbejdskraft og den samlede produktivitet bidrager til bibeholdelsen men også skabelsen af nye arbejdspladser. Derved er medarbejderens arbejdskraft altså med til at bidrage til den fortsatte adgang til *menneskeligheden* for medarbejderen selv og dennes kollegaer, samtidig med at man bidrager til at andre får muligheden for det samme.

Da det sociale formål kan siges at være de enkelte medarbejdere, da det er dem, for hvem man med driften af virksomheden vil bidrage til en positiv udvikling, så er spørgsmålet dog, hvad man gør hvis denne enkelte medarbejder, bidrager negativt til den samlede produktivitet, og i sidste ende måske endda forhindrer at andre fortsat har eller får mulighed for den samme adgang.

Som Mikkelt fremhæver, bliver denne potentielle konflikt dog imødegået ved, at man, som det blev beskrevet i sidste delafsnit, netop spreder aktiviteterne for således at kunne tilbyde en profession, der modsvarer det enkelte menneskes kompetencer. For når "Alle kan noget" så kræver det blot, at man finder frem til, hvad den enkelte kan bidrage med.

Menneskeligheden og handlingerne.

I forbindelse med at det *industrielle regime* ikke eksisterer i sin helhed, men derimod fungerer som en slags middel til at opnå det sociale formål, og derfor indgår i et kompromis med det *civile regime*, har det også den betydning at den *menneskelighed* som medarbejderne får adgang ved at være ansat i de socialøkonomiske virksomheder, alligevel kan siges at være en smule anderledes end *menneskeligheden* i det *industrielle regime*.

Dette er f.eks. tydeligt når Rasmus fra Råd & Dåd siger følgende om de udfordringer, der kan opstå, når de får medarbejdere, der ikke er vant til den form for beskæftigelse, de tilbyder:

"Fordi vi har en forventning om, at når man kommer her, så har man en interesse i at bidrage i et forpligtende fællesskab, hvor man hjælper hinanden, og gør sit bedste. Og man kan ikke gøre mere end sit bedste, og det skal man absolut heller ikke. Men hvis man derimod kommer fra en verden, hvor man bare kan løje den af, og slippe nemmest om ved det hele, og det gør typisk dem, der har boet på opholdssteder og indenfor psykiatriens boformer, de er ikke vant til at skulle bidrage med noget. De er vant til at skulle råbe højt, og så får de serveret det hele. Og i starten kan det godt være svært. Og så ekskluderer de jo sig selv, kan man sige"

Menneskeligheden i Råd & Dåd er altså stadig professionen, men den adskiller sig alligevel fra det industrielle regime, men værdigheden er i dette tilfælde ikke afhængig af, hvor meget den enkelte bidrager med til den samlede produktivitet, men derimod den enkeltes intentioner om at ville bidrage med så meget af sin arbejdskraft, som det for denne er muligt. Sagt med andre ord, er det værdige menneske, der i dette tilfælde er den værdige medarbejder, altså ikke nødvendigvis den, der bidrager med mest men i stedet, som i den civile samfundsorden, den, der har intentioner om at handle for fællesskabets bedste.

At det samme er tilfældet hos Blindes Arbejde, er tydeligt når Kristin svarer følgende til mit spørgsmål, om hvordan man undgår konflikten mellem det sociale formål, og det at drive en virksomhed:

"... man prøver at tage alle de der individuelle hensyn, så den enkle medarbejder faktisk kan få en god arbejdsdag. Altså, vi bruger meget det her begreb med den ansvarlige rummelighed, ikke? Altså, man kan så sige, vi skal være rummelige omkring det, at man har nogen skånebehov, og man skal kunne fungere, men det ansvarlige det består faktisk også i, at det skal ikke være en rummelighed der gør, at der er nogen der ligesom siger, at det er også synd for dig-agtigt. Alt det, er stadig den her ansvarlighed hvor man er med og præsterer på de vilkår man nu kan præstere på, ikke? Men det skal være sådan at man også, altså hvis man har brug for ekstra pauser, alle sådan nogle ting..."

Selvom menneskelighed altså er professionen, så bliver den enkelte medarbejder til andet og mere end sin arbejdskraft og bidrag til den samlede produktivitet. Som beskrevet tidligere synes det enkelte menneskes eksistensberettigelse i den samfundsmodel Saint-Simon har beskrevet, at være bidraget til at få den organiserede maskine til at fungere bedst muligt men hos, i dette tilfælde Råd & Dåd og Blindes Arbejde, ser vi altså, at det i højere grad er den enkelte medarbejders intentioner om at ville bidrage.

Vurderingen af den enkelte medarbejders værdighed er i forbindelse med dette således også anderledes. Hvor værdigheden i det industrielle regime blev vurderet med en empirisk måling af, hvor meget denne

bidrog med til den fælles produktivitet, bliver de enkelte medarbejders *værdighed* i de socialøkonomiske virksomheder ikke vurderet ved at måle dennes produktivitet. Ej hellere er det en vurdering af, hvor meget de produkter denne skaber eller de serviceydelser denne udfører, kan sælges for på markedet men i stedet er det en subjektiv vurdering af den enkeltes sindelag, som vi kender det fra den civile samfundsorden.

Forskellen fra det *civile regime* er dog, at det her ikke er specificeret, hvordan man skal handle solidarisk og for fællesskabets bedste. Hos de socialøkonomiske virksomheder, er det dog stadig at bruge sin arbejdskraft, så man på den måde bidrager til den samlede produktivitet. Den *værdige* er således den man vurderer til at have intentionen om at bruge sin arbejdskraft til at bidrage til den samlede produktivitet, så meget som det for denne er muligt.

Den ikke-værdige er i forbindelse med dette heller ikke nødvendigvis den inaktive, der af den ene eller den anden grund forhindrer arbejdsfællesskabet i at fungere optimalt, men det er heller ikke den, der følger sine personlige økonomiske interesser i stedet for fællesskabets, som det er tilfældet i den ikke-værdige i det *civile regime*. Det er derimod den, der på trods af at have ressourcerne og kompetencerne til det, ikke bidrager til den samlede produktivitet så meget, som det er muligt.

Menneskeligheden kan, på trods af at den stadig er i professionen, bære præg af det *civile regime*, som de socialøkonomiske virksomheders sociale formål, altså er i overensstemmelse med. Det, der kan siges at gælde for begge disse *menneskeligheder* er at de begge er drevet af en ansvarlighed overfor fællesskabet, og at netop dette synes at være et meget vigtigt karaktertræk ved *menneskeligheden* i de socialøkonomiske virksomheder.

Delkonklusion.

Som det har fremgået tidligere i analysen, har det *industrielle regime* haft en væsentlig betydning i forhold til indfrielsen af det sociale formål, da det er *menneskeligheden* fra dette *regime* medarbejderne i de socialøkonomiske virksomheder får adgang til. I forbindelse med dette har de socialøkonomiske virksomheder, som en model for menneskets sameksistens, i høj grad været defineret af dette *regime*, da man som virksomhed er organiseret som et arbejdsfællesskab.

På trods af dette er den enkelte medarbejders plads i dette arbejdsfællesskab anderledes end det enkelte menneskes plads i den samfundsmodel Saint-Simon har beskrevet. Hvor det enkelte menneskes eksistensberettigelse her er dets bidrag til den samlede produktivitet, så synes det i de socialøkonomiske

virksomheder snarere omvendt. Deres eksistensberettigelse som et arbejdsfællesskab synes snarere at være den enkelte medarbejders trivsel.

I forbindelse med dette har *menneskeligheden*, som medarbejderne får adgang til ved at være ansatte, også end anderledes karakter i en række af de socialøkonomiske virksomheder.

Denne *menneskelighed* er stadig professionen, som man kender den fra *det industrielle regime*, men alligevel adskiller den sig på en række punkter fra dette *regime*. For ligesom i den civile samfundsorden er den *værdige*, der i dette tilfælde er den *værdige* medarbejder, ikke nødvendigvis den der bidrager med mest men mere i overensstemmelse med det *civile regime*, den, der har intention om at bruge sin arbejdskraft til at bidrage til den samlede produktivitet, så meget som det for denne er muligt.

Kapitel 6. Konklusion.

Hvad kendetegner den kombination af regimer der opstår i de socialøkonomiske virksomheder og hvilken model for menneskelig sameksistens samt beskrivelse af det enkelte menneske, opstår der i virksomhederne som følge af dette?

Denne opgave handler om socialøkonomiske virksomheder med en beskæftigelsesrettet indsats, der er kendetegnet ved at kombinere indfrielsen af et socialt formål, med salget af varer på markedet, og ansættelsen af de mennesker man forsøger at forbedre forholdene for, som medarbejdere i virksomheden.

Interessen for denne type virksomheder skyldes bl.a., at de bryder med de eksisterende forståelser af forholdet mellem den enkelte medarbejder og virksomheden. Hvor forholdet i for-profit virksomheder forstås som en relation mellem køber og sælger af arbejdskraft og formålet med at have den enkelte medarbejder ansat, er at dennes bidrag til en produktion, ved at blive solgt på markedet, kan genere et økonomisk afkast til ejerne af virksomheden, kan det ikke siges at være tilfældet i de socialøkonomiske virksomheder.

Ambitionen med dette speciale har været at undersøge, hvilket slags fællesskab af mennesker, der i stedet kan dannes, når de socialøkonomiske virksomheder bryder med sådanne forståelser, og hvad det som følge heraf kan betyde for det enkelte menneskes plads i dette fællesskab.

Undersøgelsen er foretaget ved at anvende de franske sociologer Luc Boltanski og Laurent Thévenot's beskrivelse af begrebet *regimer*. Disse *regimer* er normative beskrivelser af mennesket og en dertilhørende harmonisk model for menneskets sameksistens og organisationer i de moderne samfund, er kendetegnet ved at kombinere disse *regimer* på forskellige – og måske nye måder – således, at der skabes forskellige og nye relativt varige modeller for menneskets sameksistens.

Da det er i de socialøkonomiske virksomheders praksis kombinationen af *regimer* kommer til udtryk, har jeg for at kunne besvare den stillede problemformulering, valgt at "følge aktører" ved at foretage et kollektivt case studie med fire udvalgte socialøkonomiske virksomheder og indsamle empiri ved at foretage interviews med lederne.

Derigennem har jeg fundet frem til, at kombinationen af salget af varer på markedet, og ansættelsen af de mennesker man forsøger at forbedre forholdene for, som medarbejdere i virksomheden, indebærer en kombination af tre forskellige *regimer*. Nemlig det *civile regime*, *markedsregimet* og det *industrielle regime*.

Når man i socialøkonomiske virksomheder handler for at indfri et socialt formål, er dette et udtryk for at der handles i overensstemmelse med det *civile regime*, da man ligesom medborgeren i den civile samfundsorden, handler solidarisk og ikke for at tilfredsstille ejeres begær efter økonomisk besiddelse. Det man forsøger at opnå ved at indfri det sociale formål, er at bidrage til inklusion af en gruppe af mennesker, hvilket betyder at de, som mennesker, ikke udelukkende er defineret af deres handicap, men at de får muligheden for at blive betragtet og anerkendt for at være mennesker lig andre borgere i samfundet.

Måden man opnår dette på, er ved ansættelsen af disse mennesker som medarbejdere i virksomheden. Ved at gøre dette, bliver det muligt at blive anerkendt for de professionelle kompetencer, og at disse mennesker kan blive betragtet som værende et menneske med en profession frem for et menneske med et handicap. Derved gør det *industrielle regime* sig gældende, for professionen er den beskrivelse af mennesket, der kan siges at høre til dette *regime*. I forbindelse med at bidrage til dette, defineres de socialøkonomiske virksomheder af det *industrielle regime*, som model for menneskelig sameksistens, da virksomhederne er organiseret som et arbejdsfællesskab.

Salget af de produkter der skabes af arbejdsfællesskabet og de serviceydelser der leveres, er en handling i overensstemmelse med *markedsregimet*. Alligevel kan dette *regime* siges at have en mere sekundær betydning i den forstand at medarbejderne, ikke bliver betragtet eller anerkendt som værende lig den beskrivelse af mennesket, der kan siges at høre til dette *regime*. Når man alligevel sælger produkter og serviceydelser på markedet, så skyldes det bl.a. en forventning om, at køberne udelukkende handler for at tilfredsstille deres *begær efter besiddelse*. For derved opfatter man købet af produkter/serviceydelser som tildeling af en *værdighed* til medarbejderne, dvs. en anerkendelse af dem, for deres profession og professionelle kompetencer alene, uafhængig af deres handicap. Samtidig bliver købet af produkter/serviceydelser opfattet som en anerkendelse af, at man netop er et arbejdsfællesskab, der skaber produkter og leverer serviceydelser af lige så høj kvalitet, som andre virksomheder.

Selvom de socialøkonomiske virksomheder er organiseret som et arbejdsfællesskab og at virksomhederne, som en model for menneskelig sameksistens, i høj grad synes at være defineret af det *industrielle regime*, adskiller de sig dog på en række punkter alligevel fra denne beskrivelse af en harmonisk model for menneskets sameksistens. Hvor det enkelte menneskes eksistensberettigelse i *det industrielle regime*, således er dets bidrag til den samlede produktivitet, så er de socialøkonomiske virksomheder som model for menneskets sameksistens, snarere kendetegnet ved at denne har sin eksistensberettigelse i det enkelte menneskes trivsel. Dette viser sig blandt andet ved at man i de socialøkonomiske virksomheder, er villig til at investere tid og ressourcer, der kunne være brugt til at øge den samlede produktivitet, for at sikre, at det enkelte menneske kan blive en del af arbejdsfællesskabet. I organisationer, der som model for menneskets

sameksistens, i højere grad er defineret af det *industrielle regime*, ville man i sådanne tilfælde, hvor det enkelte menneske ikke meget tidligt kan blive en del af arbejdsfællesskabet og dermed bidrage til den samlede produktivitet, formentlig finde andre der kunne.

Ligesom de socialøkonomiske virksomheder som model for menneskelig sameksistens, på en række punkter adskiller sig fra *det industrielle regime*, er det samme tilfældet med beskrivelsen af mennesket. Selv om mennesket stadig er sin profession, så er det i de socialøkonomiske virksomheder tydeligt, at det *civile regime*, som det sociale formål er i overensstemmelse med, også har en betydning for beskrivelsen. Hvor det *værdige* menneske *jævnfør* det *industrielle regime*, er den der bidrager mest muligt til den samlede produktivitet, er det i de socialøkonomiske virksomheder i stedet den, der har intentioner om at bidrage så meget denne kan.

Dermed er den normative beskrivelse af mennesket professionen, hvor mennesket bruger sin arbejdskraft til at bidrage til fællesskabet og den samlede produktivitet, så meget som det for denne er muligt.

Regimet	Markedsregimet	Det Civile Regime	Det Industrielle Regime	De socialøkonomiske virksomheder
Menneskeligheden	Køberen/Sælgeren	Medborgeren	Professionen	Professionen
Handlerne	Handlen på markedet	De solidariske	Arbejdskraften	Arbejdskraften
De sociale relationer	Mellem menneske og marked	Medborgere imellem	Professioner imellem	Professioner imellem
Den harmoniske orden	Markedet	Medborgerskabet	Arbejdsfællesskabet	Arbejdsfællesskab der eksisterer for de enkelte medarbejdere
Den værdige	Den rige	Den der ofrer personlige interesser	Den produktive	Den med intentioner om at bidrage med så meget som muligt
Vurderingen af værdighed	Afspejlet i rigdom	Intentioner og Sindelag	Empirisk måling	Vurdering af sindelag

Kapitel 7. Diskussion.

I dette speciale har jeg analyseret fire socialøkonomiske virksomheders praksis, ved at anvende de franske sociologer Luc Boltanski og Laurent Thévenot's beskrivelse af begrebet *regimer*. På baggrund af dette har jeg konkluderet, at disse socialøkonomiske virksomheder, ved at kombinere et socialt formål med et salg af varer på markedet og ved ansættelsen af de medarbejdere, for hvem man ønsker at bidrage med en positiv udvikling, i virksomheden, kombinerer tre forskellige regimer, der fører til skabelsen af en bestemt form for model for menneskets sameksistens og en bestemt normativ beskrivelse af mennesket.

I forlængelse af dette vil jeg diskutere denne model og dens beskrivelse af mennesket, ved at holde den op mod den udvikling, der synes at præge samfundet og de socialøkonomiske virksomheder generelt.

Som beskrevet i indledningen af dette speciale, synes de socialøkonomiske virksomheder i løbet af den seneste årrække, at have været genstand for en stigende opmærksomhed. Denne opmærksomhed har ofte udgangspunkt i, at socialøkonomiske virksomheder menes at have potentialet til at imødegå en række af de udfordringer, der præger samfundet. Én af de udfordringer man mener samfundet står overfor og som de socialøkonomiske virksomheder har potentialet til at imødegå, er det faktum, at forholdsvis mange mennesker befinder sig på kanten af – eller måske langt væk fra - arbejdsmarkedet.

At man fra politisk side mener, at samfundet står overfor en sådan udfordring, må sandsynligvis være årsagen, til at der i de seneste år er sket det, som Mikkell fra Glad Fonden kalder et skift fra socialpolitik til arbejdsmarkedspolitik, hvor f.eks. mange af de mennesker, der tidligere blev tilkendt førtidspension og job i beskyttet beskæftigelse, nu oftere indgår i aktiviteter, der retter sig mod det ordinære arbejdsmarked.

Et sådant skifte fra socialpolitik til arbejdsmarkedspolitik, synes umiddelbart at være i fin tråd med de socialøkonomiske virksomheders praksis, og Mikkell fra Glad Fonden hilser f.eks. også denne udvikling velkommen, da det er i overensstemmelse med virksomhedens opfattelse af at inklusion og medborgerskab bedst sikres ved, at man bliver en del af arbejdsmarkedet.

Mikkell fra Glad Fonden nævner også, at det offentliges stigende interesse for socialøkonomiske virksomheder, formentligt ikke beror på en pludselig opstået respekt for det enkelte menneske men at der snarere er tale om at velfærdsstaten er udfordret af, at mange mennesker befinder sig på kanten af - eller måske langt væk fra - arbejdsmarkedet. Den stigende interesse synes derfor primært at bero på en samfundsøkonomisk interesse.

En sådan samfundsøkonomisk interesse kan måske i rigtig mange tilfælde være i fin overensstemmelse med den model for menneskelig sameksistens, der kendetegner de udvalgte socialøkonomiske virksomheder, men alligevel vil man kunne forestille sig en potentiel konflikt. Som bekendt var de socialøkonomiske virksomheder, der var genstand for min undersøgelse, karakteriserede ved, at deres eksistensberettigelse var det enkelte menneskes trivsel, og at den samlede produktivitet blot var et mål til at opnå dette.

Spørgsmålet er om man kan bevare det enkelte menneskes trivsel som eksistensberettigelse, hvis det samfundsøkonomiske aspekt får større vægt ved at de socialøkonomiske virksomheder ikke længere kan betragte produktiviteten som sekundært i forhold til det enkelte menneskes trivsel. Dette fordi produktiviteten vil få større tyngde, hvis de aktiviteter, der udbydes af de socialøkonomiske virksomheder fremover i højere grad vil skulle bestå af aktiviteter målrettet arbejdsmarkedet.

Det er væsentligt for de socialøkonomiske virksomheder, at det offentlige er forpligtiget til at tilbyde beskæftigelse til mennesker, der står udenfor det ordinære arbejdsmarked – uanset om denne beskæftigelse finansieres på baggrund af en socialpolitisk eller arbejdsmarkedspolitisk lovgivning. Dette fordi en væsentlig del af de socialøkonomiske virksomheders økonomiske grundlag stammer fra det offentliges køb af beskæftigelsespladser. Man må antage at udviklingen bærer i retning af, at de arbejdsmarkedspolitiske initiativer vil indtage en stadig større plads i de socialøkonomiske virksomheder og spørgsmålet vil i den sammenhæng være, om der dermed vil blive mindre plads til borgere, som ikke er i stand til at opnå en tilknytning til det ordinære arbejdsmarked. Et relevant spørgsmål i forbindelse med dette vil være om den kombination af *regimer*, der kendetegner de socialøkonomiske virksomheder, der har været genstand for min undersøgelse, vil komme til at tage sig anderledes ud og om *menneskeligheden* og *værdigheden* vil antage en anden form.

Kapitel 8. Perspektivering.

Ved at anvende Boltanski og Thévenots beskrivelse af begrebet *regimer*, har jeg i dette speciale undersøgt, hvordan de socialøkonomiske virksomheder kombinerer forskellige *regimer*, hvilket fører til skabelsen af en bestemt model for menneskelig sameksistens og en normativ beskrivelse af mennesket. I tråd med den pragmatiske sociologi, som er en retning indenfor sociologien, hvor Boltanski og Thévenot er blandt de førende skikkelser, har jeg i undersøgelsen af dette "fulgt aktørerne" der i dette tilfælde har været fire udvalgte socialøkonomiske virksomheder.

Selv om de socialøkonomiske virksomheder med god grund kan siges at være hovedaktørerne, så kunne det dog også have været interessant at udvide perspektivet, således at undersøgelsen også omfattede andre aktører og deres betydning for de socialøkonomiske virksomheders praksis. Da man derudover, som nævnt i afsnit 3.5., kan kritisere den pragmatiske sociologi for at tillægge aktørerne en for høj grad af autonomi, kunne det i forbindelse med denne kritik have været fordelagtigt også at anvende begrebet organisatorisk isomorfie i en sådan undersøgelse. Ifølge organisationsteoretikerne Dimaggio og Powell, der er ophavsmænd til begrebet, er den organisatoriske isomorfie kendetegnet ved at være følgende:

*"En tvangsmæssig proces, som tvinger en enhed i en population til at efterligne andre enheder, som er stillet overfor de samme miljøbetingelser."*⁵⁷

Dimaggio og Powell opstiller tre forskellige former for isomorfie. Den tvangsmæssige isomorfie er, når organisationer, der er afhængige af andre ressourcestærke og dominerende organisationer, oplever et direkte eller indirekte pres fra disse. Dette begreb kunne jeg f.eks. have brugt til at undersøge, om offentlige organisationer, igennem en position som køber af beskæftigelsespladser, men også qua lovgivningskravet om tilsyn, har en betydning for socialøkonomiske virksomheders praksis, og hvad dette i så fald kunne være.

Da den mimetiske isomorfie, ifølge Dimaggio og Powell, kan opstå i perioder med usikkerhed og frygt for organisations overlevelse, hvilket gør at man kopierer andre organisationer, der synes succesfulde, kunne jeg bruge dette til at undersøge, om de socialøkonomiske virksomheder kan have en tendens til at kopiere hinanden, eller måske traditionelle for-profit virksomheder, der har økonomisk succes.

⁵⁷ Dimaggio, P.J. & Powell, W. i Mik-Meyer, N. & Villadsen, K. *Magtens former – Sociologiske perspektiver på statens møde med borgeren*, side 126.

Endelig er der den normative isomorf, der opstår, når et felt ensartes og professionaliseres gennem uddannelse og samarbejde på tværs. Her kunne det være interessant at undersøge om et fagligt netværk, som f.eks. Center for Socialøkonomi, har indflydelse på de socialøkonomiske virksomheders praksis og f.eks. er med til at ensarte denne.

Litteraturliste

Bøger.

Andersen, I. *Den Skinbarlige Virkelighed*. 3. udgave. Frederiksberg: Samfundslitteratur. 2005.

Berg-Sørensen, A. "Hermeneutik og Fænomologi" *Videnskabsteori i statskundskab, sociologi og forvaltning*. (red.) Michael Hviid Jacobsen, Kasper Lippert-Rasmussen & Peter Nedergaard. 1. udgave, 1 oplag. København: Hans Reitzels Forlag. 2010. s. 147-168.

Boltanski, L. & Laurent, T. *On Justification – Economies of Worth*. 1. udgave. Princeton: Princeton University Press. 2006.

Boltanski, L. *Pragmatisk sociologi*. Hans Reitzels Forlag, 1. udgave 2011

Flyvbjerg, B. *Samfundsvidenskab som virker*. 1. udgave. København: Akademisk Forlag. 2009.

Flyvbjerg, B. "Fem misforståelser om casestudiet". *Kvalitative Metoder: En Grundbog*. Svend Brinkmann & Lene Tanggaard. 1. udgave, 5. oplag. København: Hans Reitzel forlag. 2010.

Kvale, S. *Interview – en introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. 1. udgave, 2 oplag. København: Hans Reitzels forlag. 1997.

Mik-Meyer, N. og Villadsen, K. *Magtens former – Sociologiske perspektiver på statens møde med borgeren* København: Hans Reitzels Forlag. 2007.

Stake, R.E. "Case Studies". *Strategies of Qualitative Inquiry*. Norman K. Denzin & Yvonna S. Lincoln. 2. Udgave. California: Sage. 2003.

Villaume, P. "1970'ernes socialreformer." *Gyldendals og Politikens Danmarkshistorie*. Olaf Olsen. København: Gyldendal og Politikens forlag. 2002-2005. Tilgængelig d. 13 marts 2017 på:
<http://denstoredanske.dk/index.php?sideId=306563>

Yin, R.K. (2012). *Case Study Research: Designs and Methods*. 3. Udgave. New Delhi & London: Sage Publications, LA. 2012.

Artikler.

Blondeau, C. & Sevin, J. *En sociologi der hele tiden sættes på prøve – Interview med Luc Boltanski*. Dansk Sociologi. 19(2). Side 39-63.

Boltanski, L. *Kritiske handlinger, krav om retfærdiggørelse og bearbejdning af sociale modsætninger*. Dansk Sociologi. 19(2). Side 13-37.

Defourny, J. & Nyssens, M. *The EMES approach of social enterprise in a comparative perspective*. EMES Working paper series. 12(03). Tilgængelig d. 13 marts 2017 på:
http://emes.net/content/uploads/publications/EMES-WP-12-03_Defourny-Nyssens.pdf

Knudsen, T. "Velfærdsstat". *Den store Danske*. 22. juni 2014. Tilgængelig d. 13 marts 2017 på:
<http://denstoredanske.dk/index.php?sideId=179048>

Nielsen, M. H. *Nytteaktiveringens retfærdiggørelse*. Dansk Sociologi. 25(1). Side 9-31.

Schmidt, Jakob B. *Socialøkonomiske Virksomheder Skyder Frem*. *Ugebrevet A4*. 9 August 2012. Tilgængelig d. 13 marts 2017 på: http://www.ugebreveta4.dk/sociale-virksomheder-skyder-frem_14276.aspx

Andre tekster.

Anbefalingsrapport. Udvalget for socialøkonomiske virksomheder. September 2013. Tilgængelig d. 13 marts 2017 på: <http://socialvirksomhed.dk/filer/anbefalingsrapporter-og-bilag/anbefalingsrapport.pdf>

Flere og stærkere socialøkonomiske virksomheder i Danmark. Ministeriet for børn, ligestilling, integration og sociale forhold & Beskæftigelsesministeriet. September 2014. Tilgængelig d. 13 marts 2017 på:

<http://socialvirksomhed.dk/filer/flere-og-staerkere-socialokonomiske-virksomheder-i-danmark.pdf>

Fokus på Socialøkonomiske Virksomheder. Virksomhedsnetværket Cabi. August 2012. Tilgængelig d. 13 marts på: http://www.cabiweb.dk/media/1319/fokus-paa-socialoekonomiske-virksomheder_webudgave.pdf

Skovsgårdmodellen. Skovsgård Hotel. Tilgængelig d. 13 marts på: http://www.raaddaad.dk/wp-content/uploads/2017/02/Raad_og_Daad_rapport.pdf

Hjemmesider.

Blindes Arbejde: http://www.blindesarbejde.dk/om_blindes_arbejde Tilgængelig d. 13 marts 2017.

Glad Fonden: <http://gladfonden.dk/> Tilgængelig d. 13 marts 2017.

Virksomhedsnetværket Cabi: <http://www.cabiweb.dk/lovstof/beskyttet-beskaeftigelse/> Tilgængelig d. 13 marts 2017.

Vækstcenter for Socialøkonomiske virksomheder: <http://socialvirksomhed.dk/om/socialokonomisk-virksomhed> Tilgængelig d. 13 marts 2017.