



DET SELVREALISERENDE UNGE INDIVID I DET MODERNE ARBEJDE

- *et studie om negative konsekvenser ved selvrealisering i det moderne arbejde for det unge individ*

Cand.Merc.(Psyk.)
Specialeafhandling

SKREVET AF
Nicolai Dahl
92 170

VEJLEDER
Mette Mejlhede

ANTAL TEGN
146.012 / 61 NA

FYSISKE SIDER
78

This thesis seeks to uncover the relationship of the young individual person according to self-realization in the modern work life. The purpose is to understand how stress can arise in the young individual. This has been done by an exploratory approach to the mentioned phenomenon. The project uses a mixed method for collecting empirical data. The analytical method is performed using grounded theory. This has made it possible for the theory to be grounded in the empirical data itself.

It can be concluded that the young individual seeks to appear *updated* in the relation to the outside world. This is central to the way the young individual relates to self-realization. It is more important to be seen as *present*, than respecting the need to achieve calmness. This makes it difficult for the young individual to decline work. The young individual constantly seeks to appear as *present* as possible. This causes the young individual to experience stress.

Due to the fact that modern work is fluid and does not have a predefined structure, it is up to the individual young person to take responsibility for their own work process. This has proven to be more complex as such, as the young individual experiences consequences in all choices. In doing so, it often chooses according to discourses that are well-respected in the outside world. An external pressure is identified which becomes an internal pressure to adapt to the inner self. The young individual wants to prove this fact.

Furthermore, the findings are being discussed in relation to the postmodern society, where Anthony Giddens (1991) perspective will give basic to the discussion. The discussion will use Ulrich Beck (1997) definition of the risk society. Finally, the concept of motivation will be discussed based on Ryan and Deci's (2000) research and how they approach the concept.

Indholdsfortegnelse

1. Introduktion.....	5
1.2 Problematisering.....	7
1.3 Problemformulering.....	8
1.4 Relevans	8
1.5 Afgrænsning.....	8
1.5.1 Det unge individ	9
1.5.2 Generelt	9
1.6 Definitioner.....	9
1.6.1 Diskurser	9
1.6.2 Det moderne arbejde.....	10
2. Metodeafsnit	11
2.1 videnskabsteoretiske ståsted	11
2.1.1 Ideografisk og nomotisk.....	11
2.1.2 Ontologi og epistemologi.....	12
2.1.3 Hermeneutikken	13
2.2 Undersøgellesdesign.....	14
2.2.1 Mixed methods.....	16
2.3 Spørgeskemaets datakonstruktion	17
2.3.1 Spørgeskemaets indvirkning på undersøgelsen.....	17
2.3.2 Tailored Design Methods	18
2.3.3 Spørgeskemaets konstruktion	18
2.4 Interviewguide	20
2.4.1 Refleksion omkring det <i>kvalitative telefoninterview</i>	22
2.4.3 valg af interviewpersoner	23
2.5 Databehandling og analysetilgang.....	23
2.5.1 Grounded Theory.....	23
2.5.2 Data håndtering	24
2.5.3 Analyse og teoriskabelse.....	25
2.5.4 Open coding.....	26
2.5.5 Axial Coding	27
2.5.6 Selective Coding.....	28
2.6 Kvalitetskriterie og verifikation	28
2.6.1 Credibility.....	29
2.6.2 Transforbilty.....	29
2.6.3 Confirmability	30
2.6.4 Dependability.....	30

2.7 Metoderefleksion.....	30
2.8 Selektion af data	31
4. Analyse – Findings	33
4.1 Det unge individ.....	33
4.1.1 Karakteridealet	33
4.1.2 Fra universitet til det professionelle arbejdsliv.....	34
4.1.3 Anerkendelse på arbejdspladsen	35
4.1.4 Motivation	35
4.1.5 Opsamling	35
4.2 Selvkritik	36
4.2.1 Opsamling	37
4.3 Det moderne arbejde	37
4.3.2 Virksomhedens værdiers betydning for unge individ	38
4.3.3 selvrealisering	40
4.3.3.1 selvrealisering i den professionelle karriere.	42
4.3.3.2 opsummering.....	45
4.4 Frihed	45
4.4.1 Frihed og Flexibilitet.....	45
4.4.2 Sige fra	46
4.4.3 Tid til afslapning.....	51
4.4.3 Overarbejde	52
4.5 Stress	54
5. Teoriskabelse	55
5.1 Det selvrealiserende aktuelle unge individ	56
5.1.2 Frihed	57
5.1.4 Selvkritisk	58
5.1.4 Travl, Stress og selvrealiserende.....	58
5.1.5 Illustration af teori	59
6. Diskussion	60
6.1 Det postmoderne samfund.....	60
6.1.1 Risiko kalkuleringer	61
6.1.2 Autentificeringsteknikker i det moderne arbejdsliv	63
6.1.3 Opsummering	65
6.2 Motivation	66
6.2.1 Motivationens diskurs.....	66
6.2.2 Motivationens elementer	68
7 Perspektivering	70

7.1 Søren Kirkegaard	70
7.2 Selvværd	71
7.3 Anvendelighed	72
8 konklusion	73
9 Litteraturliste	75

1. Introduktion

Specialet tager udgangspunkt i det højtuddannede unge individ. Fokus er på det unges individs forhold til selvrealisering i det moderne arbejde. Særligt er interessen på det unge individ, da der ifølge Forskningscenter For Arbejdsmiljø, er aktuelt at hvert femte unge individ <35 år der har oplevet stress (mitarbejdsmiljo.dk). Dette gør det unge individ til en af de mest udsatte grupper ift. stress. Der er brug for at finde løsninger, der både er kortsigtede og langsigtede.

Gennem personlige oplevelser, har jeg oplevet flere i min omgangskreds går ned med stress, få depression eller angst, som særligt har haft forbindelse til det moderne arbejde. De unge individer har alle udvist stort engagement på deres arbejdsplads, og følt at de udviklede sig. Denne relation mellem det moderne arbejde og selvrealisering, finde jeg særlig interessant at forstå og belyse. Foucaults beskrivelse af hvordan sindslidelser har særlig været inspirationsgrundlag for dette speciale:

” I virkeligheden udtrykker et samfund sig positivt i de sindslidelser, som dets medlemmer frembyder; og dette gælder hvilken status samfundet så end tillægger disse sygelige former”

(Foucault i *sindsygdomme og psykologi*, citeret I Jensen 2005. S. 306.)

Foucault beskriver hvorledes sindslidelser kan anskues som reaktioner, på de praksisser, der forgår i samfundet. Sindslidelser kan forstås som seismografiske positive udslag. Derfor kan f.eks. stress forstås som en reaktion på de samfundspraksisser det unge individ er en del af. På baggrund af Foucault, ønskes det at forstå hvilke faktorer og hvad driver det unge individ, som medfører disse *sindslidelser*. Gennem tiden har der været skrevet meget om de forskellige generationer og de tilhørende problematikker. Dette speciale ønsker at tilslutte den vidensproduktion der allerede eksisterer, med det formål om at skabe et bedre grundlag for mulige tiltag, der kan hjælpe disse *sindslidelser*.

Ligeledes har FN-verdensmål, som er en central del af CBS fokus, været en motivationskilde for dette speciale. Særligt har denne afhandling fokus på det tredje og ottende verdensmål, henholdsvis *Sundhed og trivsel* og *anstændige jobs og økonomisk vækst*.



Illustration 1: FN-verdensmål

Selvom det ville være oplagt at tage udgangspunkt Critical Management Organisations teori, vil dette speciale ikke tage dette udgangspunkt: *at det unge individ udnyttes af et kapitalistisk virksomheds søgende efter profitmaksimering og derved optimal udnyttelse af deres medarbejder* (Solbjerg, 2020). Denne afhandling søger forståelse gennem det unge individ og hvordan det oplever den moderne arbejdsplads. Opgaven tager fokus i selvrealisering i det postmoderne samfund, og hvordan den moderne virksomhed bliver en del af dette selvrealiseringsprojekt for det unge individ. Dertil søger dette speciale at belyse de negative konsekvenser for det unge individ. Dette gøres med udgangspunkt i et opportunistisk grundlag for det unge individ. Opgaven tager afsæt i forholdet mellem privatlivet og arbejdslivet og hvordan individet søger efter eksistentiel meningsfuldhed.

Dette speciale søger grundlæggende ikke en kritisk tilgang til virksomhedernes placering i samfundet. Dette speciales fokus er forståelse og empati for det unge individ, og forstå de omstændigheder individet befinder sig i. Dette speciale søger at forstå hvad det moderne arbejde kan tilbyde det unge individ særligt i forhold til selvrealisering, og hvordan dette kan medføre negative konsekvenser i form af *sindslidelser* Jf. Foucault.

Grundlæggende prøver dette speciale at fralægge sig forudantagelser omkring hvilke problematikker, der kan medføre negative konsekvenser for det unge individ. Derfor har dette speciale en eksplorativ tilgang, hvor der anvendes grounded theory til at skabe teori, der er funderet i den indsamlede empiri, som kan besvare dette speciales problemformulering.

1.2 Problematisering

Christian Ørsted (2013) skriver i sin bog, *"Livsfarlig ledelse"*, hvordan samfundet konkret har ændret sig. *"De sidste tyve år har vi i Danmark både halveret tiden, vi bruger på socialt samvær, og den tid, vi sætter af til afslapning. Vi arbejder til gengæld en halv time mere om dagen på jobbet..."* (Ørsted, 2013. S. 22). Ørsted beskriver at der er sket en markant forandring i samfundet. Ligeledes beskriver han hvordan Danmark er et af de lande i verden, der har den højeste arbejdsmotivation i forhold til om individet vil arbejde videre, selvom det ikke har brug for flere penge. For 100 år siden sov det gennemsnitlige individ 2 timere mere om dagen (ibid.) Det estimeres at der hvert år dør omkring 1.400 danskere af stress, som kan sammenlignes med at der ca. dør 400 i trafikken (ibid.)

Det er vigtigt at skabes mere forståelse for de mekanismer der driver individet og afdække de psykologiske mekanismer, der driver det unge individ og forstå hvordan de bliver aktiveret i forhold til det moderne arbejde og kan forbindes med selvrealisering.

"Vi kan fint være både tilfredse og lykkelige, selvom vi brænder ud. Ofte brænder vi netop ud, når vi er mest tilfredse og føler os på sporet. Det er nemlig der, vi bliver dødmotiverede."
(Ørsted. 2013 S. 57)

Dette speciale ønsker at forstå fra det unges individ syn, om hvad der gør dem "dødmotiveret" og hvordan det forholder sig til selvrealisering. Dette fører frem til dette speciales problemformulering.

1.3 Problemformulering

Dette speciale har følgende problemformulering omkring det unge individ:

Hvordan oplever det unge individ selvrealisering i det moderne arbejde, og hvordan kan dette forstås i forhold til sindslidelser?

Ved besvarelse af denne problemformulering, det blive skabt forståelse for det unge individ, og forstå de fænomener der influerer. Det er dette speciales ønske at kunne give et velinformeret svar, der er baseret på aktuelt indsamlet data, som vil blive analyseret og diskuteret, for da at kunne give en velinformeret konklusion af ovenstående problemformulering.

1.4 Relevans

Denne afhandling er særligt relevant for det unge individs interesse i ikke opleve eventuelle sindslidelser. Denne afhandling er med ønsket om at danne indsigt, som det unge individ kan anvende.

Sindslidelser i det danske samfund medfører store økonomiske omkostninger. Således anvendes der ca. 14 milliarder kroner om året i det danske samfund på stress. Ligeledes anslås det stress og depression er den væsentlige kilde til sygdom i 2020 (metterosenquist.dk). Dette speciale vil hjælpe til den samlede videns akkumulering i forhold til forbyggende viden omkring sindslidelser i det moderne arbejde

1.5 Afgrænsning

Der vil i følgende afsnit vil der blive redegjort for specialets afgrænsning, for derved at fokus i specialet kan fremstå klart.

1.5.1 Det unge individ

Det unge individ begrænses til at omhandle aldersgruppen mellem 22 til 30 år. Det unge individ er højtuddannet og har som minimum en kandidatgrad. Der er bevist ikke blevet anvendt begrebet generation y eller andre generationsbetegnelser, da der er heri, forefindes adskillige forudindtagede antagelser om generationen. Dette projekt forholder sig videnskabelig neutralt og søger at gøre klare observationer, som er dannet på neutral baggrund og uden stereotypiske holdninger. Derfor anvender dette speciale begrebet: *Det unge individ*.

1.5.2 Generelt

Dette speciale omhandler det unge individ i Danmark anno 2020. Således fraskriver projektet at generelt omhandle alle unge i verden. Ligeledes er fokus på højtuddannede.

1.6 Definitioner

I følgende afsnit vil centrale begreber, der anvendes i denne rapport blive defineret.

1.6.1 Diskurser

Diskurser anvendes i dette projekt som et begreb der dækker over en samfundsfortælling. Begrebet forstås i forhold til filosofiens, Michel Foucault, definition af begrebet:

“ways of constituting knowledge, together with the social practices, forms of subjectivity and power relations which inhere in such knowledges and relations between them. Discourses are more than ways of thinking and producing meaning. They constitute the 'nature' of the body, unconscious and conscious mind and emotional life of the subjects they seek to govern”

(Hjemmeside: massey.ac.nz)

Diskurser er måder at forstå viden på i forhold til den sociale praksis? Forstår ikke hvad du vil skrive. Diskurser skaber mulighedsrum for handling med henblik på det enkelte individ, og er således indlejret i individet.

1.6.2 Det moderne arbejde

Begrebet *det moderne arbejde* anvendes bredt til at beskriver nutidens moderne arbejdspladser. Det moderne arbejde omhandler informationsarbejde og videns arbejde. Det er således ikke arbejde som er baseret på et håndværk, såsom tandlæge, mekaniker m.m. Det moderne arbejde er at producere viden og service. Teknologi er en integreret del i selve udførelsen af arbejdet.

2. Metodeafsnit

Metodens væsentlighed for en undersøgelse kan opsummeres i følgende citat: "*vi ved ikke, om vi ved noget, hvis vi ikke ved hvordan den pågældende viden er skabt.*" (Ankersborg, 2011, s. 69). I følgende afsnit vil der blive redegjort for det videnskabsteoretiske ståsted og undersøgelsesdesignet.

I følgende afsnit vil der blive redegjort for hvordan dette projekt vil skabe viden til besvarelse af problemformuleringen: *Hvordan oplever det unge individ selvrealisering i det moderne arbejde, og hvordan kan dette forstås i forhold til sindslidelser?*

Først vil der blive redegjort for det videnskabsteoretiske ståsted, som er grundlaget for hvordan opgaven anskuer verden. Dernæst vil metodeafsnittet struktureres med udgangspunkt Kvaler og Brinkmanns (2005) "*Syv faser af en interviewundersøgelse*".

Til sidst i metodeafsnittet vil der være en refleksion over den anvendte metode.

Opgavens formål er at undersøge hvordan højtuddannede unge, i et moderne arbejde, oplever selvrealisering og konsekvenser heraf.

2.1 videnskabsteoretiske ståsted

Opgaven indskrives sig i en samfundsvidenskabelig erkendelsesinteresse. Det videnskabsteoretiske ståsted er hermeneutikken, som gerne vil "*... forstå hvordan individer opfatter bestemte fænomener...*" (Egholm, 2014 s.90). Opgaven har til formål at forstå hvordan unge oplever (fænomenet) selvrealiseringen og konsekvenserne heraf.

2.1.1 Ideografisk og nomotisk

Nærværende opgave søger at forstå specifikke omstændigheder og de konsekvenser det medfører for det unge individ at være en del af det moderne arbejdsliv. Dette medfører at opgavens viden interesse er i et dualistisk spændingsfelt mellem *ideografisk* og *nomotisk*. Ifølge Habermas (1987) er den *ideografiske* viden fokuseret omkring enkelte tilfælde, som søges undersøgt og forstås, og *nomotiske* er generaliserbare lovmæssigheder. Da opgavens

fokus ikke kun er på et enkelt individ, men rettere hvordan individer opfatter og fortolker fænomenet, ønskes der at forstå en generaliserbarhed omkring fænomenets påvirkning af det unge individ i det moderne arbejdsliv.

2.1.2 Ontologi og epistemologi

Da det undersøgte, er påvirkning *fra* fænomener i forhold til individet, og derved tilblivelse af *påvirkning*, anskuer opgaven at genstandsfeltet har elementer af ontologisk *konstruktivistisk*. Da det er i individernes *fortolkning af fænomenet* der *konstruerer genstandsfeltet*. *Min hjerne kan ikke forstå ovenstående afsnit :D*

Egholm beskriver at det ontologiske udgangspunkt i hermeneutikken er *realistisk*. Dette er stadig et grundvilkår for denne opgave (ibid. S.91). Det *realistiske* vilkår for det undersøgte er at "*... meninger og betydninger, der studeres, findes i virkeligheden, og det er forskerens opgave at erkende dem*" (ibid. S. 91). Dette giver opgaven mulighed for at erkende en "*sandhed*" af hvordan *fænomener* påvirker individerne. Den rene *metodiske hermeneutik* fastholder at forskeren er *objektiv* i sin erkendelse af verden (ibid. S.94). En sådan erkendelse vil være naivt at anvende, da jeg som forsker fraskriver min subjektivitet og kritik heraf, og derved ikke har det for øje. Heidegger anvender begrebet *ontologisk hermeneutik*, som inddrager forskeren i et kontekstuel grundvilkår, der medfører at medtænke den fortolkende (forskerens) bevidsthed i undersøgelsen (ibid. S. 94). Dette medfører at det epistemologiske ståsted i opgaven er subjektiv, da erkendelsen mellem den undersøgende (forskeren) og objektet (det undersøgte) sker gennem subjektiv erkendelse. Derved sker vidensproduktionen i denne opgave ved subjektiv erkendelse, som er måden hvorved opgaven vurderer den indsamlede empiri, som medfører metodisk *subjektivitet*? i opgaven. Opgavens ontologisk ståsted er i spændingsfeltet mellem det *konstruktivistiske og realistiske* i en *subjektiv erkendelse af genstandsfeltet* samt videns produktion.

2.1.3 Hermeneutikken

Hermeneutikkens genstandsfelt er mennesket, dets kultur og erkendelse (ibid. S.90). Hermeneutikken søger ikke en direkte kausal forståelse af menneskets handling, men søger en forståelse af handlingen gennem forståelse og fortolkning af menneskets situation. Hermeneutikken ønsker at:

"... forstå og fortolkes i sin egenart (ideografisk), er og handlingsvejledende."

(Egholm, 2014 s.91).

En vigtig refleksion i hermeneutikken, er at det antager at mennesket er tænkende, og handlende subjekt (ibid. S.96). Subjektet handler på baggrund af *noget* og det er op til forskeren at *forstå* og *fortolke* hvordan subjektet oplever det *noget*, som medfører en handling. Hertil anlægges hermeneutikken et *genelogisk*- og et *funktionelt* forklaringspotentiale.

Som følge af det *genelogiske* forklaringspotentiale af subjektets handling, inddrages den historiske sammenhæng af konsekvenser, erfaringer og essentielle udgangspunkter. Subjektet regnes for at være intentionelt og rette sin opmærksomhed mod noget, som er en konsekvens de tidligere erfaringer subjektet har fået. (ibid. S.96). Dette må antages at være indlejret i den kultur subjektet er en del af, og derved vil den genelogisk forklaringspotentiale være hvordan kulturen er blevet skabt. Opgaven vil forsøge at skabe forståelse for hvordan historiske sammenhænge lægger grundlag for selvrealiseringskulturen.

Det *funktionelle* forklaringspotentiale er forståelse for hvordan mennesker handler ud fra konkrete kontekster. De konkrete kontekster kan være kulturelle rationaler (ibid. S. 97). Det medgiver en forståelse for hvorfor individer handler som de gør grundet omstændighederne. Således kan den kultur omkring selvrealisering medgive en forklaring på hvorfor subjekter handler som de gør.

Hermeneutikken indbefatter at forskeren har en *forforståelse* af det undersøgte fænomener. Således har jeg en allerede forudindtaget opfattelse af det jeg undersøger. Gennem dataindsamling ændres *forforståelse*, da nye erfaringer vil blive skabt, og forskeren vil komme tættere på at forstå det undersøgte fænomen. Til sidst vil *forforståelse* og det undersøgte

fænomen være det samme således at der opnås *horisontsammensmeltning* (ibid. S. 91). Dette er der særligt taget højde for opgavens undersøgelsesdesign, så designet slutvist vil føre til *horisontsammensmeltning af det undersøgte fænomen*.

En kritik af hermeneutikken er at viden skabes gennem fortolkning, som sker flydende, da der hele tiden vil blive skabt en ny *forståelse* af fænomenet gennem undersøgelsen. Dette medfører dilemmaet omkring hvorvidt fænomenet altid kan forstås på en ny måde, og derfor vil *sandheden* aldrig være endegyldig (Christiansen. 2014. S. 178). Hermeneutikken er grundlæggende ikke interesseret i den endegyldige sandhed, men i at udlægge et forklaringspotentiale gennem forståelsen. Sandheden forstås i hermeneutikken gennem *kohærens* hvor sandt er defineret qua "... udsagn for at være sandt, hvis det på en modsigelsesfri måde hænger sammen med et system af fortolkende udsagn." (Egholm. S.91). Dermed ligger sandheden i højere grad op til en vurdering gennem metodisk undersøgelse. Dette medgiver et ansvar for at skabe et undersøgelsesdesign, der efterkommer hermeneutikkens ideologier. I det følgende afsnit vil jeg udlægge min metode af undersøgelsen, for ansvarligt at kunne skabe en metodisk undersøgelse.

2.2 Undersøgelsesdesign

Nedenstående afsnit vil redgøre for overvejelser der ligger til grund for opgavens undersøgelsesdesign. Følgende afsnit svarer til Kvale og Brinkmanns anden fase – planlægning af undersøgelse. Fokus er forklaring af hvorledes projektet undersøgte fænomenet. Undersøgelsesdesignet beskrives af Ib Andersen (2009): "*Mere nøjagtig udgør undersøgelsesdesignet den kombination af fremgangsmåder, der benyttes ved indsamling, og analyse og tolkning af data*" (Andersen, 2009 s.107).

Formålet med undersøgelsesdesignet er at sikre, qua den indsamlede empiri, udførelsen af undersøgelsens formål, hvilket er at besvare projektets problemformulering.

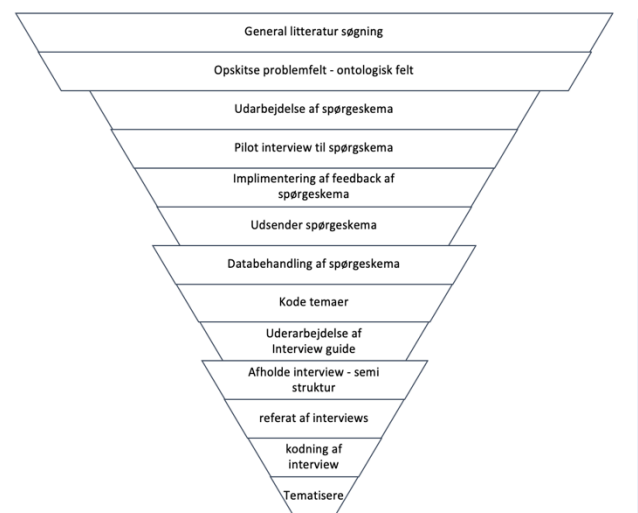


Illustration 2: Illustration af undersøgelsesdesign.

Illustration 2 viser undersøgelsesdesignets opbygning, som er visualiseret som en tragt der til sidst bliver specifik, og derved kan besvare problemformuleringen. Overordnet er der fem elementer; *Litteratursøgning og forståelse af genstandsfelt, spørgeskemakonstruktion, analyse af spørgeskema, afholdelse af interview og til sidst kodning og analyse af den indsamlede empiri.*

Grundet ønsket angående forståelsen af hvordan unge nyuddannede mennesker oplever selvrealiseringskulturen og hvordan den påvirker dem, parallelt med et fokus på ubeviste fænomener der kan komme frem i undersøgelsen, er det vigtigt at tage forbehold for en lang række faktorer og variabler i undersøgelsesdesignet, så undersøgelsen favner det uvisse i undersøgelsen. Derfor anlægges projektet en *eksplorativ* tilgang til *genstandsfeltet*.

På baggrund af den givne tidsramme i en kandidatafhandling, samt den naturligt begrænsede ressource til projektet, er det vigtigt at forholde sig til et realistisk undersøgelsesdesign og tidsramme. Undersøgelsen forholder sig statisk og tværsnitanalytisk, da den forholder sig til empiri, der er indsamlet på et konkret tidspunkt.

For at anlægge en forståelse omkring feltet, er der blevet foretaget litteratursøgning omkring det ønskede undersøgte fænomen. Samtidigt er der særligt blevet søgt litteratur omkring *hvordan* det metodiske fænomen kan undersøges. På baggrund af dette er der blevet foretaget en *ekplorativt* fremgangsmetode i form af spørgeskema, som har til formål særligt at *tematisere præcis hvorfor og hvad* der skal undersøges (Kvale & Brinkmann, 2015).

På baggrund af den indsamlet empiri fra spørgeskemaet, skitseres tematikker der ønskes at *forstås* i dette speciale. Til den kvalitative del af spørgeskemaet, anvendes grounded theory til metodisk datahåndtering, samt analyse for at skitsere tematikker (Se bilag 1). Både den kvantitative og kvalitative del af spørgeskemaet, har til formål at skabe *retninger* for den videre undersøgelse. Dette sker på baggrund af et hermeneutisk udgangspunkt i *fortolkning* af den indsamlet empiri fra spørgeskemaet, som er gjort muligt ved metodisk håndtering af empirien ved hjælp af grounded theory”, samt diagrammer og illustrationer (Se bilag 3). Derefter er der blevet foretaget *interview* med udgangspunkt i den hermeneutiske interviewtradition, som tager afsæt i åbenhed og fleksibilitet for respondenterne. En sådan

metode muliggør at interviewer kan følge interessante spor og elementer i interviewet (Bryman & Bell, 2011). Fundamentet for interviewet er en semistruktureret interviewguide.

Overordnet søger dette projekt en *induktiv* tilgang, hvor der på baggrund af *grounded theory* skabes et teoretisk fundament til at besvare problemformuleringen. Den *induktive* form beskrives som ”... *induktiv tilgang, hvor konteksten etableres på baggrund af de små spor og forskellige udsagn, der stykkes sammen (her bliver summen af delene lig med helheden). Derfor er den om hyggelige og detaljerede beskrivelse af et fænomen og fænomens kontekst kendetegnende for disse perspektiver.* (Egholm, 2014, s.101). Projektet bygges op af en *masse spor* som metodisk håndteres og analyseres til besvarelse af problemformuleringen. Grundlæggende for dette projekt, er at der er blevet anvendt en kombination af spørgeskema og interview. Dette forhold, *mixed methods*, vil blive uddybet herunder.

2.2.1 Mixed methods

Spørgeskemaets kvantitative metode anvendes til at tilgå og optegne fænomenet *relevans*. Relevans forstås som elementer der er *relevante* at undersøge nærmere. Ligeledes kan den kvantitative del skitsere det overordnede fænomen og genstandsfelt. Spørgeskemaet omfatter en kvalitativ del, som anvendes til at skabe *forståelse* omkring fænomenet gennem *grounded theory*- skriv det på samme måde gennem hele opgaven. Det kvalitative interview anvendes til at gå i dybden med fokusområdet af fænomenet. Anvendelsen af *mixed methods* anses fordelagtig for dette projekt. Appiah-Yeboah, Driscoll, Salib & Rupert (2007) beskriver anvendelsen af *mixed methods*:

”... *It can be generally described as methods to expand the scope or breath of research to offset the weaknesses of either approach alone* ”

(Appiah-Yeboah et. Al. 2007, s.19).

Anvendelsen af *mixed methods* styrker således undersøgelsen ved en kombination af kvantitative og kvalitative metoder. Derved kompenserer anvendelsen af metoden de enkeltstående metoders svagheder.

2.3 Spørgeskemaets datakonstruktion

I følgende afsnit vil der blive redgjort for spørgeskemaets konstruktion og dens plads i undersøgelsesdesignet. Overordnet anvendes spørgeskemaet til at tematisere ift. Kvale og Brinkmanns første *tematisering* (Kvale og Brinkmann, 2005). Konstruktion af spørgeskemaet er baseret på *tailored design methods*.

2.3.1 Spørgeskemaets indvirkning på undersøgelsen

Spørgeskemaets formål er at skabe et empirisk fundament for udførelsen af interviewguiden og interviews samt til inputs ved selve analysen. Forholdet mellem at indsamle og analysere empiri beskriver De Vaus (2014): *"It is more helpful to distinguish between two stages of the research proces: Collecting data and analysing data"* (De Vaus, 2014, S. 6). Dette forhold ses essentielt at præcisere i følgende afsnit.

Overordnet kan dette projekt beskrives som et *case study*, da fokus i opgaven er specifikt nyuddannede unge i det moderne arbejde i Danmark. Der søges således ikke en komparativ analyse mellem andre grupper, dette medfører at projektet i sin natur er case orienteret omkring de unge (Robson, 2002). Dette medfører også konsekvenser for anvendelse af spørgeskemaet, De Vaus beskriver: *"If this (data) is collected from only one case (som i dette projekt) ... then we do not have the structured data set that permits survey analysis"* (De Vaus, 2014, S. 6). De Vaus beskriver således at der ikke kan anvendes statistiske modeller for den indsamlede empiri, som er baseret på casestudier. Den indsamlede empiri fra spørgeskemaet kan anvendes til dataanalyse, såsom induktive eller ikke statistiske analyser (Ibid.). Således anvendes spørgeskemaet til den induktive analyse, hvor der anvendes Grounded Theory. Spørgeskemaet benyttes til at indsamle systematiske data omkring unge og deres forhold til selvrealiserings kulturen. Dette er med udgangspunkt i Da Vaus ideologi omkring systematisk kvantitativt indsamlet data, som gennem *fortolkning* skaber et fundament for udførelsen af interviewguiden og forståelse omkring det undersøgte fænomenet.

2.3.2 Tailored Design Methods

Dillman, Smyth & Christian (2014) beskriver i deres bog: *Mail and internet surveys: the tailored design method*, anvendelsen af Tailored Design Methods. Grund-ideologien bag tailored design method kan beskrives som:

“ Tailored design refers to customizing survey procedures for each survey situation based upon knowledge about the topic and sponsor of the survey, the types of people who will be asked to complete the survey, the resources available, and the time frame for reporting results. Tailored design is a strategy that can be applied in the development on all aspects of survey to reduce total survey error to acceptable levels and motivate all types of sample members to respond within resource and time constraints.”

(Dillman et al., 2014, 16).

Udførelsen af spørgeskemaet er funderet på den *forforståelse* jeg har omkring fænomenet. Ligeledes har jeg en viden omkring målgruppen, da jeg selv er af samme aldersgruppe og uddannelsesniveau, samt har venner der repræsenterer de omstændigheder jeg søger at afdække i dette speciale.

Indhentning af besvarelser af dette projekt er sket ved Web-questionnaire, da det er fordelagtigt ift. tid og effektivitet. Samtidig anvender det unge individ sociale medier, hvor spørgeskemaet er blevet lagt ud på. Spørgeskemaet anvendes desuden til at finde relevante respondenter til efterfølgende interviews.

2.3.3 Spørgeskemaets konstruktion

Spørgeskemaet er konstrueret til at afdække: generelt *baggrundsinformation*, *forhold mellem arbejde og fritid*, *socialt samvær*, *selvudvikling/selvrealisering*, *performance idealer* og *stress* (se bilag 2). Formålet med spørgeskemaet er at afdække relevansen indenfor de forskellige tematikker, og derved prøve at skitsere sammenhæng ift. det undersøgte *fænomen* og *problemformuleringen*. Ligeledes anvendes den indsamlet empiri fra spørgeskemaet til analysen for at understøtte argumenter og fund gennem Grounded Theory.

De Vaus beskriver forskellige typer af spørgsmålstyper, som kalder på specifikke variationer af svar: *"Beliefs, attitude og attributes"* (De Vaus, 2014). Spørgeskemaet er konstrueret med alle tre spørgsmålstyper. *"Belief"* og *"attitude"* er særligt blevet anvendt i spørgeskemaet til at afdække hvilke respondenterne *syn* i form af holdninger og følelser. Således er der flere spørgsmål der tager udgangspunkt i: *"Føler du at du har nok...?"*.

Spørgeskemaet er blevet udarbejdet gennem en iterativ proces. Der er blevet foretaget tre pilottests med efterfølgende interview omkring spørgeskemaet, hvor der har været fokus på læsbarhed, naturligheden i svarmulighederne samt etiske overvejelser. Efter hver pilottest og efterfølgende interview er spørgeskemaet blevet genbearbejdet, så feedbacken er blevet implementeret i spørgeskemaet. De tre pilottest er blevet foretaget af personer indenfor den undersøgte målgruppe, så de har kendskab og relation til de undersøgte fænomener. De fandt enkelte spørgsmål uetiske, såsom *navn på arbejdsplads*, da svarene kan sammenkobles med problematikken til de konkrete virksomheder, som er fortrolige. Elementer, som dette, er der blevet korrigeret for. Ligeledes var der særligt fokus på måden svarmuligheden faldt naturligt i forhold til spørgsmålene. Efter de tre pilottests var der god feedback på spørgeskemaet.

Der er både *åbne* og *lukkede* spørgsmål i spørgeskemaet. Til de lukkede spørgsmål var der en tilhørende svarskala, som var baseret på en skala fra 1 til 10, hvor 1 gennem spørgeskemaet enten var: Aldrig, ikke nok tid, siger aldrig fra osv. Hovedfokus var at 1 var det *"negative"* svar, og hvor 10 omvendt var det *"positive"* svar. Dette er gjort for at svarmulighederne var naturlige gennem hele spørgeskemaet. Ved det åbne spørgsmål, var der mulighed for at respondenterne selv kunne skrive svar ned. Dette var med formålet at favne kompleksiteten og indfange uforudsete aspekter i spørgeskemaet i forhold til det undersøgte fænomen. Et åbent spørgsmål var f.eks.: *"Hvad associerer du med selvudvikling / personlig udvikling på din arbejdsplads?"*. Disse svar blev anvendt i *grounded theory*, som skitserede de *koncepter* der skulle undersøges nærmere gennem interviews.

Spørgeskemaet blev konstrueret ved hjælp af *Google Survey*. Valget af *Google Survey* blev gjort grundet genkendelighed fra respondenterne. Ligeledes var det udfra et *bekvemmelighedssyn*, da jeg tidligere har anvendt værktøjet til at konstruere spørgeskemaer.

Spørgeskemaet blev lagt op på sociale medier. Det er blevet postet i relevante grupper, som indeholder målgruppen jeg søger til undersøgelsen.

Der er i spørgeskemaet blevet lagt særligt vægt på at der er *anonymt*. Ligeledes hvis de ønsker at deltage i interview vil deres svar ikke være sammenkoblet til dem. Af hensyn til at respondenterne følte sig trygge, havde de mulighed for at kontakte mig personligt, hvis de havde nogle former for spørgsmål.

Der blev modtaget 33 svar, hvoraf 12 svarede ja til deltagelse i videre interviews. Ud af de 12 blev 4 nøje udvalgt til interviews. På nær 2 respondenter, var alle inden for aldersgruppen 22 til 30 år og faldt ligeledes indenfor den ønskede målgruppe. Spørgeskemaet var aktivt i 6 dage. Konkret blev spørgeskemaet lagt op i Facebook grupper, som ansås for at være relevant, samt som post på egen Facebook side. Der var tilknyttet en forklarende tekst til spørgeskemaets link, som forklarede hvem spørgeskemaet henvendte sig til og kort hvad det omhandlede.

2.4 Interviewguide

Interviewguiden anvendtes til at systematisere spørgsmålene og sikre at relevante emner blev afdækket (se bilag 8 - *interviewguide*). Interviewguidens formål er ikke at sikre en fast struktur, men til inspiration af relevante spørgsmål og emner, der kan stilles. Således er interviewene foregået semistruktureret. Interviewguiden er primært åbne spørgsmål af tematiske karakter (Olsen, 2006).

Som kort introduktion er respondenterne blevet gjort opmærksom på formålet med interviewet - at al information vil blive behandlet fortroligt, samt at de ikke kan svare forkert og at de skal svare som det falder dem ind. Dette blev gjort for at lave et *informeret samtykke*

med respondenterne (Kvale & Brinkmann, 2005). Ligeledes er interviewpersoner blevet inviteret til gennem interviewet at forholde sig til fordele og ulemper ved deres svar, samt eventuelle medfødte spørgsmål. Dette er særligt gjort for at imødegå *bias* fra forskeren side, såsom *self confirmation bias*, *research bias* eller *interview bias*. Ved afslutning af hvert interview er respondenterne blevet inviteret til at reflektere åbent omkring interviewet, eksempelvis i forhold til hvad de fandt særligt interessant. Dette er også gjort med formålet i at særligt forstå respondenternes livsverden (Kvale & Brinkmann, 2015).

Der er overordnet tre sektioner i interviewet. Dette er gjort for at skabe en naturlig struktur for interviewprocessen. De tre sektioner er: *Fortid, nutid og fremtid*. Ved hvert emne, som omhandler respondenterne selv og deres syn på samfundet, har der været en kort introduktion, med fokus på at skabe *meningsafklaring* for respondenterne. Da forskningsspørgsmålene omhandler *diskurser* og *omverden*, kan disse fænomener forstås gennem respondenterne, da: "*Samfundsvidenskabelige begreber glider ind i hverdags sproget, og samfundsvidenskabelige forklaringer blive ofte en del af aktørenes egne forklaringer*" (Järvinen & Mik-Meyer, 2017, s.144). Måden hvorved respondenter taler om fænomenerne, medføre at de har en indlejret erkendelse af dem, som gennem interviews ønskes at opdages og forstås, således kan der gennem interview tilgås de samfundsmæssige *diskurser* ved de ord og begreber respondenterne vælger at anvende.

Interviewguiden er blevet afprøvet ved to pilottest af venner, for at afklare potentielle tvivl spørgsmål kunne aflede. Pilottestene er ligeledes anvendt til at fastsætte længde af interviews samt den naturlige rytme i interviewet. Særligt er det vigtigt at afprøve interviewet på personer der ikke har den samme akademiske baggrund som forskeren (Kvale & Brinkman, 2015). På baggrund af de to pilotinterview er der blevet korrigerede fra feedbacken, såsom fokus på at stille *åbne spørgsmål*.

Gennem interviewet er der forsøgt at undgå ledende spørgsmål, som enten har været *negativt* eller *positivt* ladet, som kan medføre påvirkning fra forskeren på respondenternes svar. Dette kan medføre *Response bias* hvor respondenterne svarer efter hvad de tror der er det "*rigtige*" at svare og som forskeren ønsker at høre (Aunike Wetzel, Jan Boehnke, Anna Brown, 2016).

Med udgangspunkt i den hermeneutiske forståelse, har hvert interview medført ny *forforståelse*, som er blevet taget med ind i det næste interview og afprøvet, for derved til sidst at opnå en kvalificeret forståelse af fænomenet. Dette vil til sidst medføre *horisontsammensmeltning* mellem forskeren og det undersøgte fænomen.

2.4.1 Refleksion omkring det *kvalitative telefoninterview*

Interviewene blev afholdt over telefoniske samtaler. Dette er vigtigt at forholde sig til hvilken betydning det har for interviewet.

Randi B. Brodersen (2000) beskriver det *kvalitative telefoninterview* og *andre interviewmetoder i sociolingvistikken*. Særligt beskriver Brodersen at det kan være problematisk at fortage telefoninterview for: ”Især ældre informanter synes at have svært ved at besvare spørgsmål per telefon” (Kormendi, Egsmose og Noordhoek 1984, s. 116). Dette er ikke en problematik for interviews foretaget i dette projekt, da alle interviewpersonerne er yngre personer. Brodersen beskriver hvordan unge er mere vant at snakke i telefon, og oplever det mere uformelt og naturligt (Brodersen, 2000). Brodersen beskriver tre metodekarakteriserende træk ved telefoninterview: ”1. Et studieobjekt som omfatter både informanternes sprog og deres egen forståelse og tolkning af det. 2. Et subjekt-subjekt-forhold mellem interviewer og informant. 3. En hermeneutisk forståelsesform.” (Brodersen, 2000, s. 109). Telefoninterview trækker på den *hermeneutiske ideologi*, som dette projekt ligeledes anvendes. For at imødegå evt. tvivl mellem respondent og interviewer, er der flere gange gennem interviewet blevet stillet bekræftende spørgsmål, såsom: ”Det du siger er...”. Dette beskriver Brodersen som en metode til at højne interviewet kvalitet (Ibid.).

..

2.4.3 valg af interviewpersoner

Antallet af respondenter er gjort efter ideologien: ”... kvaliteten og mængden af materiale, man indsamler for at kunne udtale sig troværdigt om et fænomen, skal være tilstrækkelig til at sikre, at indsamlingen af mere materiale ikke på afgørende vis, vil stå i modsætning til udsagnet” (Egholm, 2014, s. 101). Der er løbende blevet reflekteret ud fra et kvalitets- og ressourcekriterie vedrørende antal af interviews. Fra spørgeskemaet var der 12 accepterede et efterfølgende interview - ud af de 12, blev 4 nøje udvalgt til interviews. Dette var mulig at forøge, hvis der var behov for at indsamle mere empiri. Da alle 4 interviews snakkede ind i de samme fænomener, blev det bekræftet at 4 interviews var nok jf. Egholms kvalitetskriterie af interviews. Respondenterne blev udvalgt på baggrund af uddannelse og deres job. Da projektet omhandler det moderne arbejde med folk fra højere uddannelse, er respondenterne blevet valgt herefter.

Interviewperson	Alder	Uddannelse	Job
IP 1	27	CBS – kandidat	HR-konsulent
IP 2	29	KU – kandidat	Konsulent
IP 3	30	ITU – kandidat	IT-projektleder
IP 4	27	CBS - kandidat	Projektleder

Illustration 3: Oversigt over interviewpersoner

2.5 Databehandling og analysetilgang

I følgende afsnit vil der blive redegjort for analyse tilgang af den indsamlede empiri. Dette er tilsvarende Kvalas og Brinkman 4 og 5 fase.

2.5.1 Grounded Theory

Grounded Theory anvendes i dette projekt til metodisk databehandling. Grounded theory anvendes inden for socialvidenskabelige studier, til at skabe nye teori gennem en systematisk indsamling og analyse af empirien. Grundlæggende er Grounded Theory en måde at håndtere

den indsamlet empiri på med henblik på en metodisk tilgang til empirien. Teorien er udviklet af sociologerne Barney Glaser og Anselm Strauss og blev udgivet i deres bog *The discovery of Grounded Theory* (1967). Grounded Theory er et respons på kritik af de kvalitative undersøgelsesmetoder. Særligt i forhold til hvordan forskeren forholder sig uden systematisk tilgang og løst fortolkende til de indsamlede empiri, og derved ikke havde den samme validitet som kvantitative undersøgelser (Glaser & Strauss, 1967).

Grounded Theory bygger på flere forskellige teknikker, hvori de mest relevante for dette projekt vil blive anvendt. Teoriskabelsen i Grounded Theory sker på baggrund af et sæt sandsynlige sammenhænge imellem begreber og grupperinger af begreber.

2.5.2 Data håndtering

Et grundprincip i Grounded Theory er datahåndteringen. Grundlæggende er undersøgelsen "data driven", hvorved der med et *eksplorativ* udgangspunkt i empirien opdages sammenhæng. Metoden har en iterativ proces mellem dataanalyse og indsamling af data (ibid.). Måden hvorved forskeren tilgår det ønsket fænomen, er tilsvarende hermeneutikken, ved en *forforståelse*, som Glaser & Strauss beskriver, hvor forskeren har forhenværende viden omkring fænomenet. Derved er den hermeneutiske videnskabsteoretiske ståsted anvendelig ift. Grounded Theory. Grounded Theory åbner op for muligheden for effektivt at forholde sig systematisk til ens *forforståelse* og gennem systematisk fremgang opnå *horisontsammensmeltning*¹ af det undersøgte fænomen. Dette kan forstås i følgende citat: "... In order not to miss anything that may be salient to the area under study, the investigator must analyze those first bits of data for cues, and incorporate all seemingly relevant issues into the next set of interview or observation" (Corbin & Strauss, 1990 s. 419). Dette betyder at undersøgelsesprocessen grundlæggende styres af empirien, som på baggrund af nye "cue" skaber ny *forforståelse* omkring fænomenet som guider undersøgelsen.

¹ Grounded theory anvender ikke samme begreber som hermeneutikken direkte. For metodisk forståelighed anvendes referencen mellem de to analogier.

Således har det kvantitative og kvalitative spørgeskemaforundersøgelsen i projektet af fænomenet, tilført "cues" til undersøgelsen og guidet fokus til interviewguiden. Ligeledes efter hvert af de semistruktureret interview er interviewguiden blevet revideret på baggrund af empirien gennem databehandling. Den sekventielle iterative dataindsamling proces muliggør kontinuerlig opdagelse af nye interessante aspekter, hvor deres relevans kan testes løbende gennem nye opdagelser i undersøgelsen. Dette medfører at undersøgelsen vil komme så tæt på virkeligheden af det undersøgte fænomen som muligt. Det er dog vigtigt at stadig at forholde sig kritisk til det undersøgte (Charmaz, 1996). I denne sammenhæng forstås Grounded Theory som en metode til forstå graden af repræsenterede koncepter i empirien, for derved at højne undersøgelsens validitet. Derved bedømmes undersøgelsens validitet af teorien på baggrund af hvor meget den er repræsenteret i den analyserede empiri (Corbin & Strauss, 1990).

2.5.3 Analyse og teoriskabelse

Grounded Theory overordnet formål er at skabe teori som er "*grounded in reality*". Teoridannelsen udledes grundlæggende *induktive* af det undersøgte fænomen (Strauss & Corbin, 1990). En betydelig refleksion er at den rå empiri i sig selv ikke skaber en teori. Derimod er det analysen af empirien som indikerer det fænomen der søges undersøgt, som ultimativt skaber fundamentet for den nye teori (ibid.). Grundstammen i analysen i Grounded Theory er *koncepter*. *Koncepter* er funderet på *koder*, som er identificering af centrale pointer af den indsamlede empiri. *Koncepter* er en samling af koder med lignende indhold, der giver mulighed for at gruppere empirien til *koncepter*.

Der er to elementer i dette projekt, som er blevet anvendt som empiri til *kodning*: kvalitative data fra spørgeskemaet og fra interviews. Den kvalitative empiri fra spørgeskemaet, er på baggrund af respondenternes egne skrevne ord. Således er hver af deres sætninger blevet sat ind i et skema, hvor der er blevet sat *koder* til hver sætning. Ligeledes er interviewet blevet optaget, og derefter aflyttet. Ved aflytning er relevante sætninger blevet skrevet ned og derefter tilført *koder*. Der er vist eksempler på dette sidst i afsnittet.

Gennem en komparativ analyse mellem de forskellige *koder*, undersøges forskelle og ligheder mellem koderne.

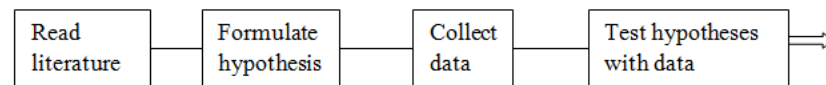
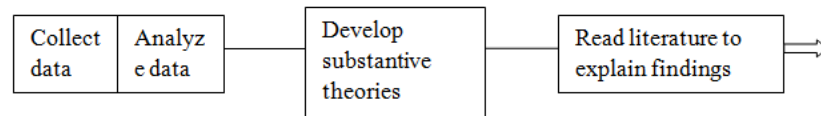
Traditional**Grounded theory**

Illustration 4: viser forskellen mellem traditionel undersøgelsesmetode og grounded theory metode.

2.5.4 Open coding

Der er blevet benyttet *open coding* teknik, til den indledende fortolkning af den indsamlet empiri. *Open coding* er den første analytiske proces, som har til formål at kortlægge interessante elementer i den indsamlet empiri. Gennem systematisk at nedbryde den indsamlede empiri i mindre håndterbare sætninger, tilføres *koder* omkring indhold i sætninger. Hvert stykke empiri indeholder potentielt interessante "*cues*" som kan skabe retning for videre analysering. Dette medfører muligheden for at sammenligne de mindre stykker med hinanden og undersøge deres relevans. Denne komparative proces mellem "*cues*" muliggør opdagelse af interessante aspekter samt senere højere komplekse analyser på et højere abstraktionsniveau (Corbin & Strauss, 1990). *Open coding* er den første behandling af rå empiri og er en meget tidsomkostelig proces (ibid.). På baggrund af den komparative proces, muliggøres en gruppering af *koder*, som medfører skabelsen af *koncepter*. Processen medfører samtidig at eventuelle bias vil blive elimineret, da empirien er klassificeret gennem deres relevans, både isoleret og mellem empirien, i stedet for at få relevans i forhold til forskerens forudindtagede antagelser, ideer og forforståelse (ibid.).

Open Code er i dens natur *open* ift. hvilke kode der vælges som label på empirien. Det er vigtigt ikke at blive beskrivende i kodningen og skabe mere empiriske data, men være så præcis og begrænsende som muligt i valg hvilke koder der anvendes. Dette medfører også at forskeren fortolker sætning, i kraft af hvad forskeren forstår. En sådan forståelse er overens

med *hermeneutikkens* princip hvor forskerne erkender empirien gennem *fortolkning*. Frem for at transskribere interviewet, er der blevet foretaget udtag af sætninger efter ca. Hver 30 sekund. Dette er normal praksis i grounded theory (ibid.) Transkriberingen af interviews er således fravalgt grundet at det ikke er optimalt ift. grounded theory.

Open Coding tilgangen er ligeledes blevet anvendt for at opdage ideer og til at skabe fundamentet for interviewguiden. De næste stadier i kodningsprocessen er Axial Coding. Dette vil blive beskrevet i nedenstående afsnit.

2.5.5 Axial Coding

Axial coding er at finde sammenhæng af *koncepter*. Når koncepter er blevet mere *stabile* i form af en større mængde *kodningsdata* fra *open coding*, er det muligt at specificere og detaljere koncepterne. Dette muliggør også at se sammenhæng mellem koncepterne. Dette udføres ved at tilføje underkategorier til koncepterne, som derefter sættes sammen til kernekoncepter. (Corbin & Strauss, 1990). Overordnet handler det om at finde ud hvordan historien skal fortælles, eller rettere hvad er sammenhængen af de forskellige elementer i historien. Der kan f.eks. elementer indenes sammen for et bestemt tema. Dette gøres ved at stille spørgsmål, såsom: *hvilken betydning har stress i forhold til selvrealisering?* Eller *hvad er det centrale fænomen som alt udspringer fra?* Spørgsmålet kan også være baseret på et bestemt *begreb* såsom *aktualitet*, hvor der derved prøves at kortlægge sammenhæng af begrebets natur i empirien.

2.5.5.1 Axial Coding reflektion

Glaser 1992 kritiserer teknikken for at *presse* et kernekoncept ud af kodningen. Hvorved alt efter valg af fokus, vil det udspringe et kernekoncept. (Glaser, 1992). Modsat argumentere Glaser for at der skal forsøges at lade koncepterne fremstå naturligt, ud fra en løst kodningstilgang (ibid.). Strauss pointerer dog at axial coding er en *guideline* men ikke at der er en specifik korrekt metode til at opnå indsigt i empirien og finde kernekonceptet, som er fundamentet for ny teoridannelse. Overordnet kan axial kodning ses som et analytisk værktøj, som anvendes til at finde retning i empirien i forhold til at kunne besvare dette projekts problemformulering. Disse refleksioner taget i betragtning, anvendes *axial coding* til at undersøge underkategorier og deres kernekoncept. Dette har hjulpet projektet til at favne al

den indsamlede empiri, der anvendes til dette projekts analyse, modsat mere klassiske analysemetoder, som anvendes i hermeneutikken, hvor der i højere grad anvendes citater til fortolkning. Der er bagved hvert anvendt citat flere koncepter, hvor dette koncept går igen, og derved at citat udvalgt på baggrund af hvor repræsenteret det er af det analyseret koncept gennem axial codning.

Axial codning har ligeledes fungeret som en metode til at skabe struktur i empirien. Dette er konkret gjort ved at de forskellige underkategorier, hvor citaterne er blevet grupperet (Se bilag 9 – axial codning).

2.5.6 Selective Coding

Efter *open coding* og *axiel coding* er det tredje og sidste stadie *selective coding*. Ideen er at samle den historie der er den essentielle i empirien. Processen medfører at systematisk sammensætter kernekonceptet til andre koncepter og udfylde empiriske huller, der kræver mere analytisk opmærksomhed (Corbin & Strauss, 1990). Denne kodning proces anvendes sidst i den analytiske fase af dette projekt. Dette er gjort på baggrund af ønsket om først at skabe et solidt analytisk fundament gennem *axiel coding*, som er præsenteret i analysen af dette projekt. *Selective coding* er derved et værktøj, til at skabe en højere abstraktion af analysen, for at reflektere over den overordnet teoretiske konceptualisering. Det dog vigtigt at pointere, at dette kan udspringe af en simpel ide og ligeså en kompleks ide (Corbin & Strauss, 1990). Den narrative fortælling skaber teorien.

2.6 Kvalitetskriterie og verifikation

Kvalitetskriterier såsom *validitet* og *realibilitet* er metodiske kvalitetskriterier, der anvendes overordnet indenfor positivistisk og kvantitative undersøgelser. Lincoln & Guba (1985) beskriver at kvalitative studier i stedet skal vurderes med kvalitetskriteriet *trustworthiness*. Da kvalitative studier frasiger sig den absolutte sandhed, men i stedet søger forklaringer og forståelser, er det i undersøgelsens natur det ikke skal vurderes efter kriterier fra den positivistiske videnskabspraksis (ibid.). *Trustworthiness* indbefatte 4 elementer: *Credibility*, *transforbility*, *confirmability* og *dependability*. Kvalitetskriteriet *trustwhorthiness* er, som direkte oversat, troværdigheden for læseren af undersøgelsen. Det handler om at

undersøgelsen overbeviser gennem plausible forklaring (et tilsvarende begreb i hermeneutikken er *kohærens*) så læseren er overbevist om undersøgelsens konklusion. Det kan beskrives som at fremlægge kohærens for læseren.

2.6.1 Credibility

Dette omhandler udførelsen af undersøgelsen, så den fremstår troværdig og om konklusion evaluere de involveret respondenter. Det kan opsummeres, som at bekræfte *sandheden* af projektet (ibid.). Gennem opgavens metodiske overvejelser samt undersøgelsesdesignet, er der blevet redgjort og gennemsigtgjort hvorledes undersøgelsen er blevet udført, dette er med særligt formål for at højne projektets *metodiske credibility*. Der er efter hvert interview redgjort for interviewet således at respondenterne og interviewer er enige om hvad der er blevet snakket om.

2.6.2 Transforbility

Transforbility omhandler hvorvidt undersøgelsens teoriskabelse og konklusioner kan overføres i andre sammenhæng (ibid.). Dette kunne f.eks. være i forhold til andre generationer eller lande, hvor dette projekt teori kunne anvendes. Da dette studie er case orienteret og specifik, søger det ikke en *transforbility* til andre kontekster. Det er derved op til forskeren at orientere andre forskere om *begrænsningen* af anvendelsen af dette studie i form af *thick description* (ibid.). På baggrund af de metodiske overvejelser og undersøgelsesdesign, antages det at andre forskere kan vurdere om det er muligt at *transforbility* projektets indhold til andre kontekster.

Et tilsvarende begreb af transforbility er *generaliserbarhed*. Om generaliserbarhed beskriver Kvale og Brinkmann: ”(det) er at producere lovmæssigheder om menneskelig adfærd, som kunne generaliseres universelt” (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 332). Det kan dog være problematisk at generalisere på baggrund af et single case study, som dette projekt indskrives i. Single casestudies kan ikke direkte være fundamentet for generaliserbarhed, men kan: ”... bidrage til den videnskabelige udvikling gennem generalisering som supplement eller alternativ til andre metoder” (Flyvebjerg, 2010, s. 473). Derved indskrives projektet generaliserbarhed, til den videnskabelige vidensakkumulering indenfor relevante videnskabelige felter.

2.6.3 Confirmability

Confirmability er graden af den neutralitet projektet besidder. Således om projektet har været opmærksom på *forsker bias*, og anvendt empirien farvet i form af søge bekræftet en *antagelse* eller en *forforståelse*. Der har gennem opgaven været særligt fokus på netop at imødegå dette. Dette er blevet gjort ved at inddrage respondenterne aktivt, forhold til at reflektere omkring fordele og ulemper ved spørgsmål og respondenternes svar. Ligeledes er der blevet gjort tiltag i analysen, hvor der ved hver *koncept* i databehandling har været felter med *fordele* og *ulemper* samt *antagelser* og *konsekvenser* som jeg har skulle forholde mig til. Dette har medført et opgavens *confirmability* er højnet.

2.6.4 Dependability

Dependability er hvor konsistent den indsamlet empiri er. Således om hvorvidt det indsamlet empiri viser det samme. På baggrund af grounded theory, udvælges empirien på baggrund af hvor repræsenter den er jf. tidligere afsnit. Dette højner dependability.

2.7 Metoderefleksion

Metode refleksion omhandler *gennemsigtighedskriteriet*, hvor forskeren åbent ligger refleksioner frem for læseren (Justesen & Mik-Meyer, 2013). På baggrund af dette, vil følgende afsnit omhandle åbne refleksioner omkring metoden, så dette speciales gennemsigtighed højnes.

Gennem spørgeskemaet og interview er jeg blevet mere bevist, i form af min *forforståelse*, omkring det undersøgte fænomen. Dette ville tilsvarende kunne høres i interviewsne. Dette anses for at være en naturlig proces i undersøgelsen. Grundet den eksplorative tilgang i dette projekt, er der således blevet sporet ind til det konkrete fænomen.

Gennem analysen har der været bevist fokus på at dette speciale er blevet skrevet af et enkelt individ. Dette har medført at der har blevet skabt positioner, som jeg skiftende bevist har påtaget mig, såsom: fokus på fordel og fokus på ulemper. Denne metodik er blevet særligt gjort mulig gennem anvendelsen af Grounded Theory.

Jf. Lincoln & Guba (1985) vedr. transforbilty, er det vigtigt at forholder sig til at dette er et singel case study. Ligeledes kan det ikke fraskrives at grundet de valg af interviewpersoner, at konklusion af dette speciale i højere grad repræsenterer disse personer frem for en generaliserbarhed og transforbilty.

Et åbenlys forhold ift. transforbilty er hvorledes corona og lockdown har haft indflydelse på den indsamlede empiri. Der er særligt blevet taget forbehold for at respondenterne ikke snakke ud fra lockdown, men om den normale arbejdssituation.

I forhold til confirmability i dette speciale, er der gennem anvendelsen af grounded theory, medført at valg af fortolkninger af empirien, gjort baseret på hvor repræsenteret det er i forhold til antal koder. Således højnes confirmability i forhold til ikke at være subjekt i analysen.

For at højne credibility, burde interviews personer være med til at bekræfte valg af koder, så der ikke er blevet foretaget misfortolkninger af hvad interviewpersonerne har sagt. Dette har ikke været muligt grundet begrænsede ressourcer og tid til dette speciale.

2.8 Selektion af data

I følgende afsnit vil der kort blive præsenteret kodningstilgangen, samt et eksempel på skemaet, der er blevet anvendt i kodningsprocessen af den indsamlede empiri.

På baggrund af den åbne kodningsproces var der 334 forskellige koder. Disse blev reduceret til 180 ved at fjerne dubletten, som dækker over det samme fænomen såsom: *cool og sejt*. Derefter blev koder, der ikke ansås relevante og var specifikke, sorteret fra. Dette kunne være omkring den specifikke oplevelse, som respondenterne beskriver som ikke er mulige at generalisere. Dette medførte at der blev skabt 89 interessante koder, som var fundamentet

for at skabe tematikker. Tematikker såsom; det *travle individ*, *idealbilledet* og *det rigtige valg*.

Nedenstående er der vist eksempel på den komplekse kodningsproces.

Sætning	Open Code	Axiel code Antagelser	Konsekvenser	Tema	Fordele	Ulemper
<i>"Den cool virksomhed. Ørsted. Man er med til at gøre verden et bedre sted. Det er jeg meget bevist om."</i>	Virksomheds branding. Værdier. Impact	Virksomheder kan brande sig positivt og deres branding har betydning.	Man søger hen til de virksomheder der har den bedste branding.	Branding virksomhed.	Unge vælger den virksomhed med bedst branding.	Alle virksomheder kan komme til at sweet talke.
<i>"Det er ikke særligt sejt hvis man sidder fast. Hvis man laver noget der lyder røv kedeligt. Tjener en dårlig løn. Etc."</i>	Den dårlige fortælling	Det noget der er mindre godt.	Man vil ikke være en af de forkerte.	Idealet.	Man bliver motivret for at udrette noget.	Den dårlige fortælling
<i>"Især kvinder. Ideen om karrierekvinder er blevet meget moderne i dag – der jo et pres på at man skal gøre karriere."</i>	Den cool historie. Press fra omverden. No -go	Kvinder skal vise at de kan gøre karriere.	Man vælger efter den rigtige historie.	Den hotte diskurs.	Man bliver ensrettet	Man vælger måske ikke det man gerne vil

4. Analyse – Findings

På baggrund af kodningsprocessen i Grounded Theory, vil den *axielle codningproces* kernekoncepter blive fremsat i nedenstående analyse. Dette gøres for at skabe et fundament hvorfra der kan konstrueres teori. Teorien vil blive skabt ud fra *Selective codning*, som vil medføre et fundament til besvarelse af problemformuleringen. Den første del af analysen omhandler det unges individs institutionelle uddannelse.

4.1 Det unge individ

I følgende afsnit er der fokus på det unge individ og hvordan uddannelsesinstitutioner har præget individet.

4.1.1 Karakteridealet

I det følgende afsnit, vil det blive redegjort for hvordan unge ser fortælling om nyuddannede. Der er fokus på hvordan universitetet har påvirket unges forhold til *feedback*, *ideen om det korrekte* og til *karakterer* og hvordan dette har betydning for deres professionelle karriere. Der forsøges at tegne et billede af det unge individ, ud fra deres egne ord omkring dem, og de tillæggende samfundsdiskurser.

Særligt beskrives det hvordan deres uddannelse har indflydelse på hvordan de forholder sig til det at *præstere* og *performe*. Det unge individ har lært at feedback fra deres præstation måles især ved ydre faktorer i form af karakterer. Det at få karakteren 12 har det unge individ lært er optimal præstation. Der skildres fænomenet omkring 12-tals pigen og det at blive hyldet for at opnå topkarakter. Topkarakterer bliver både hyldet i medierne, samt på uddannelsesinstitutionerne. Derfor går unge særligt efter topkarakterer, da det medfører anerkendelse fra omverden. Konceptet fra topkarakter tages med ind i det moderne arbejde.

Samtidig italesættes der et ønske om noget *andet* som ikke handlede om karakter i uddannelsesinstitutionen. Dette var i et tilfælde, fortælling om at være ikke at orientere sig efter karaktere og ikke køre karakterræs. Dette kom til udtryk i form af at individet heller ville være husmor end at fokusere på karakter og karriere. Ideen om at være husmor, blev anset

som ikke at have nogle ambitioner i livet. Husmorfortællingen var derfor ikke særligt velset blandt respondentens sociale omgangskreds. Derfor var det 12-tals idealet respondenterne beskrev som er det *rigtige* at identificere sig med og hige efter at opnå.

”Jeg var jo stadig en 12-tals pige, selvom jeg sagde det andet (vil gerne være husmor) var jeg jo stadig én der gik ekstremt meget efter det at få tolv”

(Respondent 3).

Fortællingen omkring det rigtige og der forkerte, i forhold til hvad man sigtede efter i ens liv, går igen i den indsamlede empiri. Der beskrives således i den indsamlede empiri, at det hyldes at gå efter 12-tals idealet, samt at have store forventninger til ens fremtidige karriere.

4.1.2 Fra universitet til det professionelle arbejdsliv

Overgangen fra universitet til professionelt arbejde er problematisk, da der ikke er den samme form for feedback mhp. de unges præstation. Problematikken er i forhold til feedback fra det unges individs præstation i det moderne arbejdsliv.

Der beskrives at det unge individ har svært ved at forholde sig til hvornår det har præsteret optimalt tilsvarende 12-tals præstationen. Der er således ikke en tilsvarende feedback i deres arbejde, som der var på deres uddannelse.

De unge individ beskriver at det har attituden og forventningen om at kunne præstere efter ideen om 12-tallet. Derved blive præstation relativ grænseløs i form af at det altid kan gøres ”bedre”, da deres performance ikke bliver målt på baggrund af en konkret karakterskala.

”Jeg tror der mange der får en spand koldt vand i hoved når de starter på arbejdet. Det jo anderledes at arbejde. Du ved aldrig hvornår du har gjort det optimale”

(Respondent 4.)

4.1.3 Anerkendelse på arbejdspladsen

Respondent 4 har 2-års anciennitet på arbejdsmarkedet, og beskriver hvordan det var et chok ikke at vide, hvornår man havde gjort en tilstrækkelig præstation på samme måde, som man havde lært fra universitet. I det moderne arbejde, hvor arbejdet ofte kan være abstrakt informationsarbejde der foretages, er det derfor svært at måle konkret for individet selv, hvor god præstationen egentlig er. Det antages at det sætter det unge individ i en mere sårbar situation, hvor det ikke ved om de har gjort en tilstrækkelig præstation. Det må derfor medføre at unge søger mekanismer hvorved det kan forbedre deres præstation og hvordan de blive set på arbejdsmarkedet. Dette kan tage form i mekanismer, som beskrives i empirien som: *det rigtige, cool, travlt og aktuel m.m.*

Det vil blive beskrevet senere i analysen, hvordan det unge individ efterkommer de korrekte diskurser på det moderne arbejde, som en orienteringsmekanisme for hvor godt de performer.

4.1.4 Motivation

Empirien viser at unge blive mest motiveret af *muligheden for personlig udvikling 31,3 %*, *Kollegaer 28,1 %* og *Mulighed for ny faglige kompetencer 28,1%*. Der var kun én enkelt respondent fra spørgeskemaet, der sagde at den økonomiske indtjening, var den primære motivationskilde på arbejdspladsssen. Unge bliver motiveret af muligheden for udvikling, både personligt og fagligt i det moderne arbejde.

Det antages at unge tillægger stor betydning til det der motiverer dem. Det at passe ind blandt kollegerne, må derfor antages at være essentielt for de unge. Samtidig vil de unge også udvikle sig, som beskriver at det unge individ viser *engagement* og udviklingsparathed.

4.1.5 Opsamling

Det tegnes et billede af det unge individ, som vant til at få feedback fra karakterer. Det problematisk for det unge individ at forholde sig til den feedback det får i det moderne arbejde. Det unge individ motiveres qua kollegaer og udviklingsmuligheder. I følgende afsnit vil der være fokus på beretningen om det unge individ.

4.2 Selvkritik

En særlig *kode*, der går igennem gennem empirien er: *selvkritik*. Dette koncept vil der blive redegjort for i følgende afsnit. Når der blev spurgt ind til *hvordan de ser andre unge og deres indsats*, er der en form for generel kritisk antagelse omkring de unge.

”jeg tror generelt unge overordnet er sløve, i forhold til dem der har været der i lang tid”

(respondent 1).

Respondenten 1 beskriver sin antagelse om at unge er mindre effektive end individet der har været længere tid på arbejdsmarkedet. Respondent 3 snakker ind i samme antagelse om at unge ikke i samme grad er lige så effektive som individer der har været længere tid på arbejdspladsen. Der bliver beskrevet hvordan unge hele tiden er kritisk over for egne præstationer, og at deres præstation kan forbedres. Fortælling indbefatter at det unge individs udførte arbejde eller arbejdsproces, kunne udføres bedre, og derved ikke udført optimalt. Således er der en selvkritisk holdning til de unges egen præstation. Dette kan medføre at der er en diskurs om at unge mennesker ikke performer optimalt. Denne diskurs kan også forstås i sammenhæng af 12-tals idealet fra deres uddannelse, som kan holdes op imod måden de unge får feedback i deres professionelle karriere, hvor der ikke er den samme håndgribelige vurdering, som en karakter. Der kan derfor antages at der i højere grad er plads til tvivl omkring det unges individs performance i det moderne arbejde.

Set i lyset af selvkritikken, stiller det unge i en situation, hvor de kan have svært ved at sige nej til potentiel læring på arbejdspladsen. Nye medarbejder skal selvfølgelig oplæres i den pågældende virksomhedspraksis. Spørgsmålet er hvilken indflydelse det kan have på de unge i forhold til f.eks. at sige fra, hvis arbejdet tager overhånd?

”Den usynlige norm omkring det at være den unge og nye, er at du skal levere lidt mere, fordi du skal udvikle dig. Hvorfor sige nej til potentiel læring?”

(respondent 4)

Der beskrives hvordan der er en usynlig norm omkring at det unge individ skal udvikle sig, så det kan performe bedre. Der kan identificeres et pres på at unge skal lære. Implicit beskriver respondenterne, at det at sige nej, er ikke velset at gøre som nyuddannet. Dette indskraver

sig i en antagelse om at unge har meget at lære, og at de skal udvikle sig. Dilemmaet for de unge kan opsummeres i følgende citat:

"Jeg vil gerne være sikker på at det jeg gøre, er 100% rigtig. Men mine kolleger som har været her i 10 år ved stadig ikke alt"

(respondent 2)

Det ovenstående citat snakker ind i at det moderne arbejde er i konstant udvikling. Det er derfor svært at opnå en komplet viden om alt, da der altid vil opstå ny viden, som medarbejderne skal forholde sig til.

4.2.1 Opsamling

Der er selvkritisk fortælling om det unge nyuddannede individ på arbejdsmarkedet blandt de unge. Det unge individ beskrives som *dovent* og *mindre effektivt*. I det følgende afsnit vil det moderne arbejde blive beskrevet, og hvordan det unge individ forholder sig til det.

4.3 Det moderne arbejde

I følgende afsnit vil projektet prøve at optegne det moderne arbejde, og hvordan unge i forskellige sammenhænge forholder sig til det.

"Det moderne arbejde skal indeholde formål. De unge skal se at de gør en forskel. Der skal være noget positivt ved det man gør for samfundet og organisationen"

(respondent 1)

Det moderne arbejde er ikke kun et sted, hvor der er økonomisk indtjening. Det er et sted som skal gøre en forskel for omverden. Således er det et sted hvor det unge individ har mulighed for at tilføre noget positivt til omverdenen gennem arbejdet. I følgende afsnit vil der blive beskrevet forskellige aspekter i det moderne arbejde.

4.3.2 Virksomhedens værdiers betydning for unge individ

I følgende afsnit redegøres der for hvordan unge ser virksomheder. Særligt er der fokus virksomhedsværdier, og hvordan respondenterne beskriver den *cool* og *korrekte* virksomhed.

Overordnet blev det i alle interviewene defineret betydningsfuldt at virksomheder udviser de *rigtige* værdier både internt og eksternt. Der er en antagelse omkring, at virksomhedens moralske orientering og ideologier, skal stemme overens med de unges. Som en af respondenterne meget præcis beskriver:

”Grøn livstil – grønt job”

(respondent 1)

Således skal det unges individs moralske orientering kunne blive bekræftet i det moderne arbejde. Jobbet er med til at bekræfte de unges livstil og livstilen bekræfter jobbet. Det kan ses som en symbiose mellem arbejde og privatliv. Virksomhedens værdier bliver internaliseret blandt unge, og derved gjort til deres egne værdier. De internaliserer virksomhedens ideologier, og bliver således ambassadør for virksomheden ude i omverden.

”Jeg er en del af virksomheden. Jeg er virksomheden. Jeg er en del af kulturen. Jeg kender hele historien. Jeg kan snakke længe om det.”

(Respondent 3)

Respondent 3 vil både gerne vise at hun kan historien og pointere ydermere at hun er en del af kulturen. Dette beskriver en person, som har internaliseret virksomhedens værdier til individets egne. Virksomhedens værdier bekræfter eller skaber de unges identitet gennem internaliseringsprocessen. For at de unge kan blive en del af virksomheden, sker dette naturligt ved *on-boarding* processer. Dette sker grundlæggende ved at individet internaliserer gruppens normer til individets egne, for derved at blive optaget i gruppen og blive en aktiv spiller.

Det at udvise de korrekte normer og holdninger, sker også blandt det unges individs private omgangskreds i forhold til den moralske orientering af det moderne arbejde. En respondent beskriver:

”Tror unge tænker meget på virksomhedens branding. Det jo klart at vi snakker om det blandt venner, og ”dømmer” de forskellige steder at arbejde”

(Respondent 3)

Det unges individs arbejdsplads skal legitimeres blandt det unges individs sociale omgangskreds. Det er vigtigt for det unge individ at vise at den virksomhed det arbejder for har de rigtige moralske værdier. Virksomhedens skal fremstå *sej* i den sociale omgangskreds. Der kan identificeres et social pres om at have det rigtige arbejde og at det skal fremstå korrekt. Der bliver beskrevet hvordan der er seancer i sociale sammenhænge, hvor der bliver sammenlignet jobs. Det bliver beskrevet, som alle gerne vil fremstå bedst muligt i form af det arbejde man udføre.

Det findes særligt interessant, er at der flere af respondenter, der snakker ind i ideen om det ”rigtige arbejde” eller det ”cool” arbejde. Det bliver beskrevet på tilsvarende måde, som brugen af sociale medier og ”like” kulturen. Det unge individ søger fortællinger, det kan berette om i dens so sociale omgangskreds, som omgangskredsen vil give ”likes” for ift. deres arbejde. Dette beskriver også at elementer kan opdeles i det der giver ”likes” og det der ikke giver ”likes” – altså der er det *rigtige* og *forkerte*.

”Det særligt unge der har brug for at vise vi er aktuelle. Det er nemmere at gøre det, følge på instagram. Tage de rigtige billeder, få det rigtige arbejde.”

(respondent 3)

En del af denne forklaring kan ses i lyset af hvilke diskurser medierne hylder. Der bliver beskrevet at unge orienterer sig i forhold til medierne og hvordan det influerer det korrekte ideal.

”Vi får jo fortalt i medierne, at sådan er det gode ideal (ift. arbejde)”

(Respondent 4)

Det unge individ orienterer sig i forhold til omverden ift. hvordan det *korrekte* arbejde er.

Det korrekte ideal, vil blive uddybet i et senere afsnit omkring idealet. Unge bliver påvirket af ydre faktorer ift. hvordan idealet er for det *rigtige arbejde* og den *rigtige arbejdssituation*. Der er et stort fokus på virksomhedens værdier blandt unge og ligeledes det at sammenligne sig med andre unge. Ofte ser unge det moderne arbejde, som en del af deres livsprojekt.

4.3.2.1 Opsamling

Det unge individ søger bekræftelse af at det har det *rigtige* og *korrekte* arbejde i forhold til dets sociale omverden. Således sammenligner det unge individ sig med hinanden ift. hvem der har bedste job, både mhp etik, moral og korrekthed. Det unge individ orienterer sig ift. diskurser og særligt de som bliver hyldet i medierne. Der findes det *rigtige* og det *forkerte* job. Det at fremstå korrekt og at gøre en forskel i verden, er en del af det unges individs selvrealiserings projekt. Dette vil blive belyst i følgende afsnit.

4.3.3 selvrealisering

Følgende citat beskriver overordnet hvordan det unge individ ser på fænomenet *selvrealisering*.

”Selvrealisering er vel at gribe de chancer og muligheder du får”

(Respondent 1)

Der bliver gennemgået beskrevet at der i det moderne arbejde, er en forventning om at *selvet* kan realiseres. Der er forståelse om at dét at arbejde et sted, skal give mere end bare økonomisk gevinst jf. tidligere afsnit. Der er både en forventning om at der skal ske en udvikling, enten fagligt eller personligt. Det moderne arbejde skal muliggøre lykke, særligt i individets privat liv. Det beskrives ligeledes hvordan ungdommen har lært gennem medierne, hvordan der er blevet hyldet nogle specifikke diskurser og omvendt hvordan der også er blevet fortalt det modsatte, angående diskurser, der ikke er ønskværdige.

”på mange måder er det moderne arbejde, noget vi har fået fortalt hvordan er. Altså hvordan det skal være. Vi har jo lært gennem hvad der bliver talt som er sejt, og hvad der ikke er sejt. Det skal jo løse de udfordringer vi står med.”

(respondent 3)

Gennem beskrivelser fra respondenterne, redegøres der for diskurser, der bliver hyldet i det moderne arbejdsliv. Det antages at *selvet* prøver at realisere sig efter de diskurser, der bliver hyldet.

Unge ser den mulighed, at de gennem deres professionelle arbejde, kan have en positiv indflydelse på deres omverden. Dette beskriver også den unge generations moralske orientering omkring ansvar i forhold til omverden. Arbejdet er ikke bare en økonomisk indtjening, men også et potentiale til at gøre verden til et bedre sted. Arbejdet bliver en del af de unges selvrealiserende livsprojekt, hvor de kan ændre verden til det bedre. Selve det at arbejde i den korrekte virksomhed, som har den rigtige indflydelse, anses for at være et selvrealiserende projekt. Dette beskrives meget præcis i følgende to citater.

”Arbejdet kan blive et livsprojekt – man kan ændre verden”

(respondent 3).

”Den cool virksomhed. Ørsted. Man er bedre til at gøre verden et bedre sted. Det er jeg meget bevist om.”

(Respondent 2).

Gennem virksomheden realiserer de unge deres ønske, om at gøre verden til et bedre sted. Drømmen om at gøre verden til et bedre sted eller at gøre en forskel, kan især spores tilbage til det unge individs uddannelsesinstitution. Drømmen, som de unge blandt andet beskriver fra gymnasiet og universitet er: *”Når jeg bliver færdiguddannet, vil jeg gøre en forskel, så vil jeg gøre verden til et bedre sted. Eller jeg vil opfinde noget det kan forbedre noget etc.”* Drømmen bliver muliggjort gennem deres professionelle arbejde. Det at arbejde det *rigtige* sted muliggøre *selvets* ønske om at gøre verden til et bedre sted.

4.3.3.1 selvrealisering i den professionelle karriere.

De unge beskriver hvordan selvrealisering er et karriereprojekt, hvor det ikke er virksomhedens indflydelse på omverden der i fokus, men selve det at udføre en karriere og avancere i titler, der er i fokus.

”Man vil jo gerne opnå noget på kort tid. Man vil gerne hurtigt lave karriere. Den der selvrealiseringsplan. Godt job... talentprogram.”

(respondent 4).

Citatet beskriver et princip, der går igen i den indsamlede empiri: *at unge er motiveret til at gøre karriere*. Efter endt uddannelse, er de unge ligesom køer, der at kommer på græs efter vinteren, meget ivrige og motiverede.

Det bliver ligeledes italesat at det at gøre karriere at meget velanset og anerkendt. Som en af respondenterne siger: *”det er jo det hele vores uddannelse er blevet sat op til: forberede os, forme os og lære os – at man skal gøre karriere!”*

Dét at gøre karriere er velanset i de unges sociale omgangskredse, og dét at snakke og sammenligne karriere er normal praksis. Ofte snakker de unge om hvem der har den ”bedste” karriere, og hvordan de kan avancere deres karrierer. Således kan det antages at der er en form for konkurrence blandt unge, om hvem der gør den bedste, karrier og hurtigt er mulighed for at opnå præstige blandt venner og samtidigt i samfundet, som hylder den gode karriere. Der er altså meget at vinde for de unge i ambitionen om karrieren. Det giver derfor også mening at unge er meget interesseret i at forbedre deres professionelle performance, gennem aktivt at deltage i selvudviklingskurser, som beskrives i den indsamlede empiri. Illustrationen nedenfor viser hvor mange procent af de adspurgte, der vil deltage i selvudviklingskurser, som vil fremme deres effektivitet.

Hvis din nærmeste leder spurgte om du vil med på selvudviklingskursus som vil fremme din performance i virksomheden, hvad ville du svare ?



32 responses

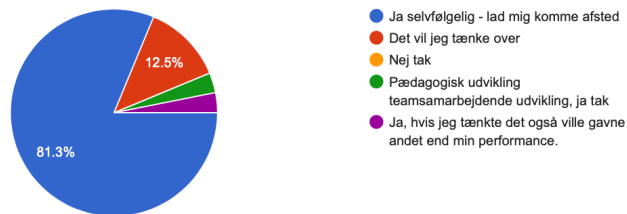


Illustration 5: viser procentfordelingen af unge der vil tage performance fremmede selvudviklingskurser

81,3% af de unge svarede i spørgeskemaet at de *selvfølgelig* vil deltage i selvudviklingskurser, som vil fremme deres performance i virksomheden. Kun 12,5% svarede at de vil tænke over det, og 4% procent pointerede at det også skulle gavne andet end performance. Der kan derved antages, at der er en naturlighed for unge, at arbejde professionelt og bevist med *selvet*, for at opnå performance fremmede resultater i deres professionelle karrierer. Dét at arbejde bevidst med *selvet*, bliver beskrevet som en naturlig del af det moderne arbejde, og anses for et positivt element blandt unge. Dette beskriver også et ønske blandt unge om at sikre *selvet* er *aktuelt* i forhold til deres arbejde og det er naturligt at arbejde bevidst med selvet i en professionel sammenhæng. Følgende illustration viser hvor meget unge fokuserer på selvudvikling:

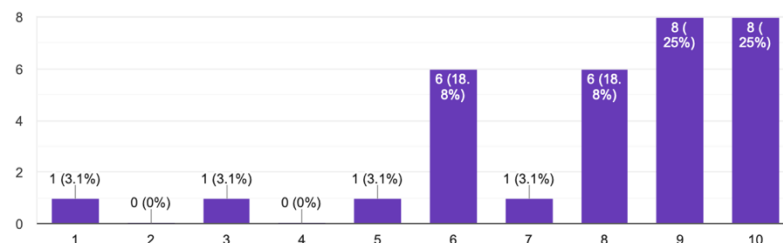


Illustration 6: Viser hvor meget det unge individ går op i selvudvikling. (1 er mindre - 10 er meget)

Hvor vigtigt er det for dig at udvikle dig personligt på dit arbejde ?

31 responses

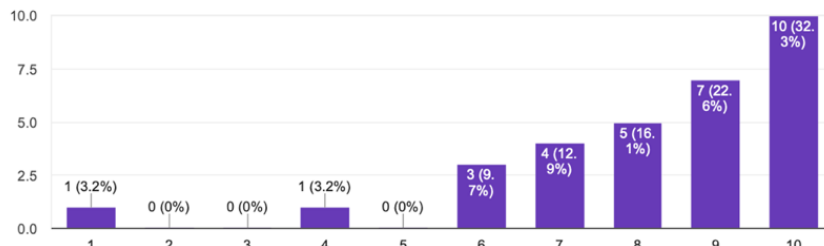


Illustration 7: Viser hvor vigtigt det er at udvikle sig personligt på arbejdet (1 er mindre vigtigt - 10 er meget vigtigt)

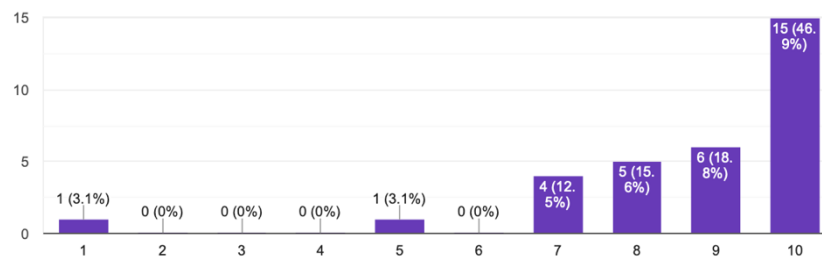


Illustration 8: Viser hvor vigtigt det er at performe højt på arbejdet (1 er mindre - 10 er meget).

De 3 grafer er valgt, fordi de særligt illustrerer hvor *meget* det unge har fokus på selvudvikling. Dette afbilder de unge som motiverede for at udvikle deres *selv*. Diskursen om at udvikle *selvet* er en anerkendt og positiv forestilling blandt unge. Det kan opsummeres som: "... *selvudvikling er godt! Hvis man bliver tilbudt et selvudviklingskursus, er det godt og man siger ja, for det er det rigtige at gøre. Hvem vil sige nej til potentiel selvudvikling?*"

Personer der ikke siger ja til selvudvikling, er på sin vis også nogle der ikke ønsker at optimere dem selv og gøre dem aktuelle. Som en af respondenterne beskriver, så dem der siger nej til selvudvikling på deres arbejdsplads, er jo dem der ikke vil noget med deres liv. Derfor antages det at opstår et naturligt pres for at sige ja til selvudvikling, da det er det rigtige at gøre. Det

kan derfor også opstå et ydre pres, om at individet er positivt over for selvudvikling, og for at vise at man er en del af den anerkendte gruppe, som går ind for selvudvikling.

4.3.3.2 opsummering

Det unge individ anser selvrealisering som essentiel. Det unge individ har mulighed for at selvrealisere sig gennem at arbejde det rigtige sted og gøre en forskel i omverdenen. Det unge individ kan ligeledes selvrealisere sig gennem deres karriere og opnå derved nye funktioner. Det unge individ går meget op i selvudvikling. Det er vigtigt for det unge individ at vise at det kan udvikle sig personlig og professionelt i det moderne arbejde. Selvudvikling bliver hyldet som noget godt i det unges individs omverden. Det unge individ vælger, hvis det får muligheden for at tage selvudviklende kurser. Det at fravælge selvudvikling er ikke velanset ift. at vælge selvudvikling. I det følgende afsnit vil der beskrives hvordan det unge individ forholder sig til begrebet *frihed*.

4.4 Frihed

Frihed er et vigtigt koncept for det unge individ. Det er overvejende vigtigt at det har oplevelsen af frihed i det moderne arbejde. I følgende afsnit ville dette koncept blive belyst.

4.4.1 Frihed og Fleksibilitet

Frihed beskrives af det unge individ som fravær af kontrol og ydre kontrollerende mekanismer. Frihed beskrives ligeledes som en del af det at arbejdet er fleksibelt. Det unge individ ønsker selv at kunne planlægge arbejdsprocessen.

”Arbejdet skal være præget af frihed og fleksibilitet”

(respondent 1).

Det står klart at det unge individ forventer frihed på den moderne arbejdsplads. Når der bliver spurgt ind til hvad frihed præcis er, er der især fokus på fraværet fra ydre kontrol til at styre

deres planlægning. Frihed er, især for det unge individ, muligheden for selv at tilrettelægge mindre dele af processen. En af respondenterne beskriver følgende:

”Jeg vil meget gerne have mere frihed og ansvar – det handler om at jeg gerne vil eksekvere opgaver selv. Jeg hader mikromanagement”

(Responden 1).

Det moderne arbejde er ofte grænseløst og uden struktur. Med dette menes at arbejdet kan forgå derhjemme i næsten samme omfang, som det kan på arbejdspladsen. Således er der en stor frihed for det unge individ til selv at tilrettelægge arbejdsprocessen. Der er ikke naturligt indlejret en fast struktur og feedback selve det udførte arbejde. Måden arbejdet specifikt skal udføres på, er op til det individuelle unge individ at definere, da unge frasiger sig *mikromanagement*. Alt bliver et relativt personligt valg: *hvordan det skal udføres og hvornår det skal udføres*. Der er derved et stort pres på det enkelte individ, da alle valg i et vis omfang er pålagt det individuelle unge individ. Frihed medfører at individet selv skal opsætte rammer hvori det kan agere. Dette beskrives meget positivt af det unge individ. Dét at tage det vigtige telefonopkald eller tjekke e-mails, når man har fri, beskrives som en naturlig del af arbejdsprocessen. Dette beskrives ligeledes som frihed – frihed til at vælge. Frihed forstås især ift. at have følelsen af at kunne vælge selv.

I den frie ramme er konsekvensen at der i højere grad opstår et pres for at kunne navigere deri. Spørgsmålet er jo derved også hvad de navigerer efter, og om friheden derved er en illusion? I følgende afsnit vil der blive redgjort for det at kunne sige fra ift arbejdet, for derved at ”have” fri.

4.4.2 Sige fra

Det følgende afsnit omhandler hvordan unge forholder sig til det at sige fra. Dét at sige fra er et mere komplekst fænomen end som så. Dét at sige fra, beskrives som et frit valg, som er op til det enkelte individ at foretage. Selvom valget står det unge individ frit for, er det ikke altid lige nemt at vælge at sige fra, hvis individet f.eks. føler sig stresset. For at optegne kontrasten,

starter dette afsnit med et citat der beskriver hvordan det unge individ ser på dét at have travlt.

”Når man har et arbejde, så har man en forventning om til én selv (og andre)... at man skal have travlt. Og måske mere travlt end hvad godt er.”

(Respondent 2)

Citatet beskriver hvordan der er en forventning til det at have travlt. Det unge individ beskriver ligeledes at de gerne vil være bedre til at sige fra overfor for meget arbejde, eksempelvis at tage et opkald fra arbejdstelefonen når de kommer hjem, eller at tjekke arbejdsrelaterede e-mails, når de kommer hjem fra arbejdet.

Det unge individ beskrives dét at sige fra, som en vigtig egenskab for at opnå ro og tid til fordybelse i privatlivet. Det unge individ beskriver det som en måde at have kontrol over deres eget liv. Det anses for at være et positivt element i sig selv, hvor det er at respektere en selv og individets behov. Dette er en positiv effekt af det at sige fra. Når det tages ind i forskellige kontekster, opstår der hurtigt et mere komplekst og anderledes billede. Historien om at sige fra har en masse negative associationer og stereotype opfattelser, som gør det til et mere komplekst fænomen, hvor der er flere perspektiver som de unge skal tage højde for. Det beskrives hvordan det at sige fra associeres med et svaghedstegn og opfattes som den bløde værdi.

”Stereotypen omkring det psykiske arbejdsmiljø lever i bedste velgående. Det jo ikke den stærke, der har fokus på det. Altså det jo ikke den stærke karrieremand, der snakker om det psykiske arbejdsmiljø og om at sige fra, men det er den bløde kvindes værdi. Så man skal ikke brokke sig over det psykiske arbejdsmiljø, for så er det et svaghedstegn.”

(Respondent 1)

Dét at sige fra opfattes som et svaghedstegn. Der kan derved optegnes et kontrast forhold til det modsatte at sige fra, nemlig ja, som derved må være associeret med de stærke værdier. Dét at sige ja bliver derved et tegn på udholdenhed og gå på mod – som er fortællinger der

bliver hyldet i det moderne arbejde. Dette forklarer også hvorfor folk prøve at skabe et image, hvor de har ja-hatten på.

”Jeg prøver at skabe et image, omkring jeg er en person med ja-hatten på. Det image vil jeg ikke ændre på.”

(respondent 4)

”Ja-hatten” associeres med positive elementer, og ses derfor ønskværdigt at blive associeret med på arbejdspladsen.

Unge nyuddannede er ofte nye på arbejdsmarkedet. Dette sætter dem i en mere skrøbelig situation, hvor de jf. tidligere i analysen beskriver deres selvbillede, i form af at være mindre effektive end medarbejdere der har arbejdet i længere tid. Dette medfører at det unge individ i mindre grad er i en position, hvor de kan tillade sig at sige fra overfor arbejdsopgaver. Denne position beskrives i nedstående citat i form af, at det er utrygt at sige fra som ny:

”Jeg føler mig ikke tryk, hvis jeg skal sige fra, hvis jeg havde for meget arbejde – for jeg er jo stadig ny...”

(respondent 4)

I citatet ovenover beskriver respondenter klart hvordan dét at sige fra, ikke er trygt, da respondenter stadig er forholdsvis ny i arbejdssituationen. Det må derfor også antages at dét at sige fra ikke føles 100% velanset. Det bliver beskrevet at dét at sige fra medføre det dilemma, at næste gang er man ikke go-to person med den næste opgave. Det er vigtigt for det unge individ at udvise klar og tydelig villighed til at arbejde.

”Hvis jeg siger nej til et par opgaver, så vil jeg ikke være den go-to person næste gang, og så får jeg mindre arbejde og bliver uaktuel”

(respondent 3)

Det italesættes flere gange, og er en kode der er meget repræsenteret i den indsamlet empiri, at det at være *aktuel* for det unge individ er særdeles vigtigt. Hvis de har mulighed for at vise

deres aktualitet gennem deres valg, vælger det unge individ ofte det valg bekræfter deres aktualitet frem for at afkræfte det.

Hvis de unge skal sige fra, beskrives det at det skal legitimeres ved ydre faktorer, såsom et familiearrangement, kæresteproblemer, sygdom eller andre eksterne styrende og personlige faktorer. Ikraft af dét at sige fra anses for at være en blød værdi, giver det mening at det er nemmere at sige fra, når det fralægges det unge individ selv som grund, og derved ikke påvirke det unges individs selvbillede.

Det beskrives at dét at sige fra er legitimt, hvis det er grundet at individet er ved at være udkørt, og derved ikke kan være produktiv. Derved er dét at sige at sige fra legitimt, hvis der er grundet at individet har brug for en *pause* fra det travle arbejdsliv, for da at kunne være effektiv igen.

Et andet fokus i forhold med dét at sige fra, er association med at *kede sig*. Der bliver beskrevet hvordan der ikke reklameres med at lave ingenting, og det kan spores en form for negativ holdning til dette fænomen.

”Der jo ikke nogen der reklamerer med at lave ingenting. Det måske mere dét at fordi de har så travlt, så har de brug for en pause der er cool, så de kan arbejde igen.”

(respondent 1)

Det giver mening at det moderne unge individ, som gør den moderne karriere, ikke ønsker at blive associeret med ikke at lave noget. Dette passer ikke ind i fortællingen om det moderne arbejde, hvor der i højere grad berettes om at individet har travlt og er eftertragtet. Det først når individet har så travlt, at når individet er ved at blive udkørt, at det beskrives at være *cool* at tage en pause. Dette forstås også ved at individet i højere grad fortæller en historie om at det er eftertragtet og aktuel, dét at sige fra medfører, at man kan opretholde det travle liv og derved fremstå *aktuel*. Således at dét at sige fra, fremstå som en nødvendighed, for at individet har travlt.

Samfundsdiskursen, omkring dét at sige fra og kede sig, beskrives ligeledes ved negative elementer. Det beskrives som et pres for at vise at det unge individ konstant laver noget, og fremstå travlt. Dette medfører at unge i højere grad beskriver at de har travlt, eller pynter på

historien om at de har travlt, så de fremstår efter mere anerkendte diskurser i samfundet. Bagsiden ved dette er at der bliver skabt et kunstig pres, i form af at alle beskriver at de har travlt. Derfor bliver det i mindre grad legitimt at fremstå ”kedelig” og være et individ der kan sige fra.

”Jeg tror der mange der laver ting, for fordi der er et pres for at vise at man laver ting, vi ikke så meget, at vi ikke laver noget.”

(respondent 1)

I ovenstående citat beskrives hvordan der reflekteres over et pres for at lave ting. I det ekstreme tilfælde beskriver en respondent om det at kede sig, som en mangel af indhold i livet.

”Man ender i sådan en mental trist tilstand hvor man ikke har noget at lave. Man bliver helt skør hvis man ikke har noget at lave, hvad fa’en skal man så putte ind i ens liv?”

(respondent 2)

”Vi snakker ofte blandt venner, om hvem er det er der bliver der sent. Det er altid lidt den der dobbelthed. Man bliver der sent, og siger det hårdt, så siger ens venner at man skal huske at tage fri, men samtidig er der en vis respekt og coolness omkring det. Det medfører også et favorabelt image i organisationen”

(respondent 4)

Citaterne beskriver den dobbelthed der er i fænomenet at sige fra. Dét at sige fra er ikke sort og hvidt, men i højere grad en kompleks affære. Overordnet er dét at sige ja, forbundet med positive diskurser, som passer ind i det moderne arbejdes fortælling.

Spørgsmålet bliver især, i forhold til at mange unge der vakler og ikke føler sig selvsikker - hvilke valg vil fremstå som det sikre valg? Hvis du er en person, der søger anerkendelse i form af det moderne arbejdes diskurser, hvor dét at være omstillingsparat og have ja-hatten på, er

centrale fortællinger, vil det naturlige og sikre valg altid være at sige ja. Også selvom individet allerede har travlt. Når valget ikke direkte er individets, men grundet ydre faktorer, beskrives det i højere grad som acceptabelt.

4.4.3 Tid til afslapning

Når der blev spurgt ind til hvordan de ser deres forhold mellem deres privat- og arbejdsliv, samt om de føler at de har nok tid til ro og afslapning i hverdagen, tegnes der en fortælling om de ikke føler at de bruger eller har nok tid til sociale arrangementer, samt ikke har nok tid til ro og afslapning. Det bliver beskrevet et ønske om at bruge mere tid på "ingenting" og at finde ro i hverdagen. Denne fortælling modsiger til sin vis, dét at de unge finder det svært at sige fra over for arbejdet. En forudsætning for at have tid til afslapning og ro, må antages at være på bekostning af noget andet, såsom klart at sige fra overfor arbejde. Det beskrives som at de unge gerne vil begge dele, men ønsket om at fremstå engageret og travlt, er vigtigere end det at finde ro. Dette virker som at valget tages på baggrund af hvad der anses for mest anerkendelsesværdigt, i forhold til diskursen, hvor de unge beskriver det at have travlt og efterspurgt, som mere respektabelt. Således tilpasser unge især deres adfærd i forhold til omverden. Fra spørgeskemaet, blev de unge spurgt om de føler de har nok tid til ro og afslapning. Kun 3,1 % procent svarede at de var helt tilfredse i forhold til om de følte de havde nok tid til ro og afslapning i deres hverdag. Resten svarede at de i mere eller mindre grad ønskede mere tid til ro og afslapning i deres hverdag.

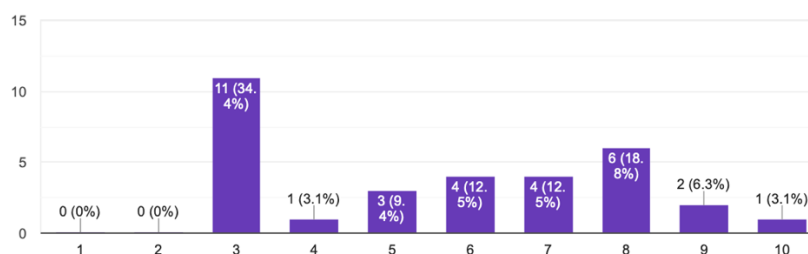


Illustration 10: Spørgsmål om unge føler de har nok tid til ro og afslapning i deres hverdag.

Skala: 1 slet ikke tilfreds og 10 tilfreds.

Illustrationen viser tydeligt hvorledes unge ikke er tilfredse med deres situation i forhold til om de har nok ro i deres hverdag. Spørgsmålet er hvorfor det forholder sig således? Dette beskriver at der er et ønske om at finde *ro*, men dét at ikke at lave noget, samtidigt bliver associeret med negative diskurser. Det beskrives af det unge individ, at det at kede sig, sige fra og lave ingen ting, er en af grundelementer for konceptet *ro*. Der tegnes et interessant dilemma blandt unge: De vil gerne have mere ro – men det at kede sig forbindes med negative fortællinger. Der vil i følgende afsnit fokuseres på nogle af de konsekvenser der er ved at det unge individ ikke kan sige fra. I følgende afsnit vil der blive redegjort for overarbejde.

4.4.3 Overarbejde

Det gennemsnitlige antal times overarbejde det unge individ bruger om ugen i sin private tid, er omkring 5-6 timer om ugen jf. spørgeskemaet. Ud af de adspurgte fra spørgeskemaet, var der kun 15,6 % der brugte 0 timer af deres private tid på arbejdet. Dette anlægger et syn på de unge, er i høj engageret i deres arbejde og villig til at bruge deres fritid på arbejde.

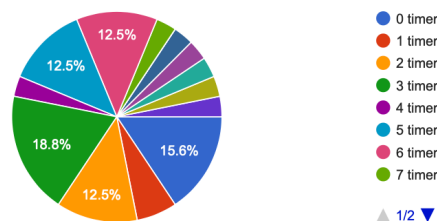


Illustration 11: Viser hvor mange overarbejdstimer individet har op en uge.

Da respondenterne bliver bedt om at kommentere hvad de synes om overarbejdstimer, er der overordnet en positiv indstilling om at anvende ens fritid på arbejde. En af udtalelserne fra spørgeskemaet er følgende:

”Fint at vise ekstra engagement, så længe det ikke tager overhånd”

(anonym, spørgeskema).

Respondenterne beskriver at overarbejde forbindes med at vise ekstra engagement for deres arbejde. Det unge individ vægter det at vise ekstra engagement, fremfor at sige fra overfor arbejde i deres fritid. Flere unge beskriver det vigtigt at vise at man er engageret i arbejdet, og det er vigtigt at fremstå engageret.

Overordnet er respondenterne positivt indstillet for at udføre overarbejde i deres fritid. Det skal dog siges, at der ikke er blevet undersøgt hvorvidt om de bliver betalt eller ikke for deres overarbejdstimer. Det unge individ skelner ikke særligt mellem arbejdstid og den private tid. De to områder er flydende og til konstant forhandling for det unge individ. Som en af respondenterne beskriver:

”Jeg føler ikke at jeg afbryder min ferie eller fritid, hvis jeg kigger på min telefon og mail en gang om dagen. Der er vel et ansvar?”

(respondent 2)

Arbejdet er ligeledes en legitim del af ferien. Hvor dét at kigge på ens arbejdstelefon er normalt frem for undtagelsen. Således tegnes der et billede at det unge individ, som er højt arrangeret i arbejdet, og trækker gerne arbejdet med ind i den privatsfære. I følgende afsnit søges der at afdække fænomenet stress.

4.5 Stress

68,8 % af respondenter fra spørgeskemaet har oplevet at føle sig stresset på deres arbejdsplads. Kun 31,3 % svarer at de ikke har følt sig stresset på deres arbejde.

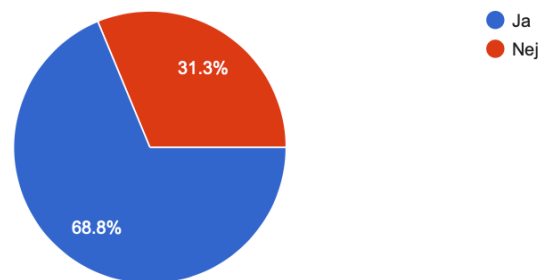


Illustration 12: Antal procent af unge individer der har følt sig stresset på deres arbejdsplads.

På baggrund af respondenternes svar fra spørgeskemaet, er en af de hyppigste årsager til at respondenterne følte stress baseret ud fra at de ikke kunne sige fra over for opgaver. På baggrund af forstående afsnit omkring at sige fra, viser det at dét sige fra er mere kompleks end som så. Jobbet beskrives som stedet hvor *selvet* kan realiseres, og det at sige ja, er forbundet med grundlæggende eksistentielle menneskelige elementer. Elementer som det unge individ søger.

”Jobbet bliver et sted hvor man kan realisere sig selv og fremstå aktuel. Det vil man jo ikke sige nej til. Derfor har unge svært ved at sige fra.”

(respondent 3)

Det faktum at arbejdsprocessen er blevet mere abstrakt, medfører også at den naturlige feedback i arbejdsprocessen er op til den nærmeste leder. Hvis der er naturligt feedback i arbejdsprocessen, er det f.eks. som tømrer, som direkte kan se kvaliteten af det aktuelle projekt. Ligeledes er dét at arbejdsprocessen er blevet flydende, medført at arbejdet kan forgå derhjemme, under næsten samme vilkår, som på arbejdspladsen. Dette ses især i forhold til at tjekke mails, tage telefonen og lave *skjult* hjemmearbejde, når det unge individ

har fri. Samlebåndet forgår ikke fysisk på fabrikken i det moderne arbejde, men ved hjælp af kommunikationskæden i virksomheden. Således kan samlebåndet tages med hjem, og det moderne arbejdes vidensproduktion kan fortsætte i den private sfære. Der er således mulighed for at vise og føle at man er *aktuel* når man har fri og efterkommer de *anerkendte* diskurser, der er blevet beskrevet i jf. forgående afsnit. F.eks. som en af respondenterne beskriver, så tager man opkaldet fra chefen, for så bliver det unge individ også anset og følt sig som værende vigtig.

”Der er mange der tænker, at hvis man lige får at vigtigt opkald for chefen, viser det også man er vigtig til sin omgangskreds og så tager man telefonen.”

(respondent 1)

Dét at tage telefonen, kan fungere som en bekræftelse for de unge. Det at tage telefonen, selvom man har fri, kan også særligt forstås i forhold til det modsatte at sige fra og ikke tage telefonen. Unge beskriver et interessant fænomen, omkring deres eget selvtillid, hvor det bliver beskrevet som ”dovne” i forhold til ældre generationer. Samtidig beskrives det at unge har meget at lære, i overgangen fra universitet til arbejdet, og de vil derfor ikke sige fra ift. f.eks. telefonopkaldet. Som det beskrives i tidligere afsnit, vil unge ofte ikke sige nej til en potentiel lærings mulighed. Således er det unge individ ofte stresset grundet ønsket om at fremstå læringsvillig og opsøgende.

5. Teoriskabelse

På baggrund af forstående analyse, der er funderet i Axial Codings principper og metodikker, er der blevet skabt et fundament hvorfra *key koncept* kan anskues. Dette er det analytiske grundlag ift teoriskabelsen. Formålet er at opnå et højere abstraktionsniveau af det indsamlede empiri.

5.1 Det selvrealiserende aktuelle unge individ

I følgende afsnit skabes fremsættes beretningen om det unge individ. Fortællingen er jf. Grounded Theory metoden til at fremvise teorien. Det teoretiske fundament anvendes til at besvare dette speciales problemformulering. Sidst i dette afsnit er teorien visualiseret.

Det unge individ søger at fremstå aktuel. *Aktuel* er et centralt begreb for teoriskabelse i dette projekt. Det unge individ måler sin aktualitet i særdeleshed på den sociale omverdens erkendelse af hvad aktualitet indbefatter. Dét at vise at individet er aktuel, er en del af individets selvrealisering. At fremstå aktuel og selvrealiserende er et essentielt forhold for det unge individ i det moderne arbejde. Således kan det beskrives at det unge individ oplever et ydre pres som bliver til et indre pres, fra hvor det orientere sin selvrealisering efter. Det ydre pres for det unge individ, er oplevelsen af at skulle "konstant" fremstå aktuel, således tilpasser det unge individ sit indre *selv*, og oplever dette komme til udtryk ved bevist at realisere *selvet* mod aktualitet.

Det unge individ søger selvrealisering gennem oplevelsen af at være aktuel i den pågældende kontekst. Individet vil vælge oplevelsen af at være aktuel, fremfor det modsatte som indbefatter at fravælge aktualitet. Dette er en proces der forgår ubevidst og bevidst, gennem indlejrede antagelser, som bliver ytret enten direkte eller indirekte af det unge individ. Indlejrede antagelser vil f.eks. være at det at have travlt er velanset og giver anerkendelse fra den sociale kontekst. Det unge individ søger at agere efter de velansete antagelser, der skabes i det unge individs sociale omgangskreds, for derved at fremstå aktuel. Det er de velansete antagelser, som er blevet belyst gennem denne rapports analyse, hvor der blevet fundet evidens for at der er stort fokus på antagelser, om det at have travlt, virke engageret, have store forventninger til karriere, ønsket om at gøre en forskel, vise at man kan lave 12-tals præstationen og ønsket om selvrealisering, som medfører at individet fremstår aktuel i den sociale kontekst, såsom i det moderne arbejde.

Selvet er et bevidst element, de unge arbejder med, for at fremstå aktuel. De unges indre selv, bliver således også målt i forhold til om det er aktuelt. Der beskrives den korrekte måde at *tænke, føle, agere m.m.* Unge oplever at det er vigtigt at udvikle sig selv både på det

personlige plan og det professionelle plan på arbejdspladsen. Således er det villig til at tilpasse og tilføre *selvet* mere performance fremmende konstellation og egenskaber.

Aktualitetsoplevelsen for det unge individ, opstår når det efterkommer de hyldede antagelser i den sociale kontekst. Det er derfra individet orienterer sig efter, og er meget påvirkelig i forhold til de sociale antagelser, der florerer i der unges individs generation.

Det kan derved beskrives som et mål at tilpasse det indre *selv* til den ydre kontekst for at opnå at være *aktuel*.

Det unge individ oplever derfor en dobbelthed. Dobbeltheden er valget mellem *dét* at sige fra eller *dét* at sige ja - her tænkes der særligt i forhold til arbejde. Individet har grundlæggende et ønske om at opnå mere ro i hverdagen. Individet har svært ved at vælge roen, da det indbefatter et fravalg af oplevelsen af at være *aktuel*. Roen og fravalget er ikke associeret med antagelser, der medfører at det unge individ fremstår *aktuelt*. *Dét* at det unge individ har svært ved at lave et fravalg, medfører ofte negative konsekvenser. De negative konsekvenser kommer blandt andet til udtryk i form af stress.

5.1.2 Frihed

Det er vigtigt at for det unge individ, at det har *oplevelsen* af *frihed*. Unge oplever ikke at *dét* at de har svært ved at sige fra, er en begrænsning af deres frihed til at opnå ro. Således fremstår fænomenet stress, ofte i empirien i form af at det er individet selv der vælger stress: "*Det var grundet at JEG ikke kunne sige fra eller JEG vil gerne vise at JEG kunne præstere (at individet fik stress)*". Dette er ofte forklaringen blandt unge der oplever stress. Således beskriver unge at det er individet selv der er skyld i at det får stress. Skylden kan forstås i at individet ønsker oplevelsen af frihed, og selv valgte vejen til stress, og derved opretholder oplevelsen af frihed. Dette medfører også at individet ofte fralægger sig omgivelsernes indflydelse, såsom den nærmeste leders, og i forhold til at individet får stress, men projekte skylden på sig selv.

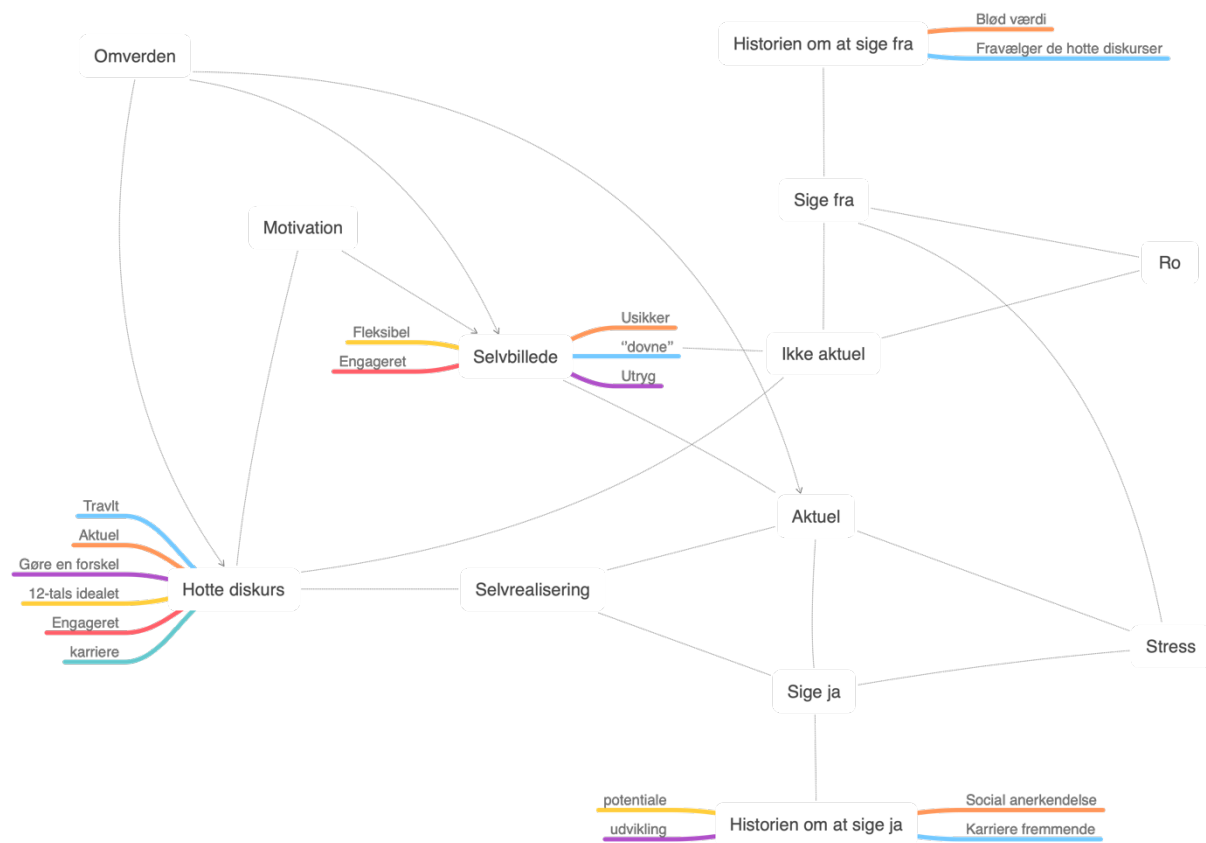
5.1.4 Selvkritisk

Individet forholder sig selvkritisk til egne præstationer. Individet forholder sig selvkritisk ofte når det har oplevelsen af ikke at føle det præstere tilstrækkelig, såsom efter 12-idealet. Individet fralægger sig at årsagen kommer fra ydre faktorer, og vælger at antage at årsagen er grundet individets egne handlinger. Dette forstås i forhold til unge individers syn på hinanden i det moderne arbejde, hvor der blandt andet er en forestilling om at det unge individ er: *dovent, uvidende i forhold til resten af medarbejderne, mindre effektivt osv.* Dette kan især skabe forståelse for hvorfor unge forholder sig selvkritiske til dem selv jf. den indsamlede empiri. Det unge individ prøver således at fremstå så *stærk* som mulig i omgivelserne, for at kompetencerne for deres egen selvkritik.

5.1.4 Travl, Stress og selvrealiserende

Det at have travlt, kommunikere omverden at individet der har travlt er eftertragtet og betydningsfuldt. Individet skal yde noget for nogle, og derved er der nogle der har brug for individets kompetencer. Dét at fremstå travl er en bekræftelse af det unge individ. Denne bekræftelse søger det unge individ bevidst. Det kan derved også forstås at dét at fremstå travlt er en bekræftelse af individet. Travl bliver derved en bekræftelse og en form for selvrealisering. Selvet bliver bekræftet. Der er en dobbelthed ved stress, hvor det på den ene side er usundt og ikke ønskværdig, og på den anden side viser en fortælling om at individet er *aktuelt*. Jf. den kritiske fortælling omkring det unge individ, kan dét at have stress være en bekræftelse af individet, som individet ubevidst eller måske bevidst søger. Nedenstående afsnit viser en illustration af teorien samt beskrivelse.

5.1.5 Illustration af teori



5.1.5.1 Forklaring af teoretisk illustration

Det unge individ orienterer sig efter de *velansete diskurser*. På baggrund af det, bliver individet *motiveret* ift. at selvrealisere sig selv efter de *hotte diskurser*. Det unge individ bliver *motiveret* på baggrund af det *selvbillede* det ønsker at skabe i forhold til samfundet og det *moderne arbejde*. Det unge individ måler konstant om *selvrealiseringspraksis* er *aktuelt* ift. omverden og det *selvbillede* det ønsker. Det at sige *ja* til arbejdet, er således associeret med positive elementer. Stress opstår når det unge individ siger for ofte ja. Dette kan forstås som en selvforstærkende effekt. Dét at *sige fra*, medfører negative associationer. Når det ikke individ siger fra opnår det *ro*. Når det unge individ er stresset eller har travlt, er det legitimt at sige fra.

6. Diskussion

I det følgende afsnit vil dette speciales teori blive diskuteret i forhold til det *postmoderne samfund* samt *motivationsteori* fra Ryan og Deci. Det samfundsmæssige syn giver et forståelsespotentiale for omgivelser og forholdet for det unge individ. Motivationsteorien anvendes til at prøve at optegne et positivt billede af det at være motiveret, og diskutere om hvorvidt der er et pres for at konstant udvise motivation. Motivation vil ligeledes blive set i lyset af det postmoderne samfund og de diskurser, det bliver hyldet.

6.1 Det postmoderne samfund

Flere prominente socialteoretiker har lagt fundamentet for en samfundsdiagnose, hvor individet er i centrum (Beck, 1997; Bauman, 2006; Illeris, 2009; Giddens, 1997). De har alle tilfælles et fokus på det individuelle og det *frie valg*. De har forskellige betegnelser for den samme diagnose: *senmoderne samfund*, *risikosamfundet* og *postmoderne samfund*. Giddens anvender det postmoderne samfund, som vil blive anvendt for beskrivelse af samfundets diagnose og diskussion. I det postmoderne samfund er fokus ændret fra fællesskab til et individualistisk blik. Det handler om dig. Grundlæggende beskrives det at individet er frigjort fra normer og traditioner. Individet står til ansvar for egen selvrealisering og lykke. Ansvar for at opnå succes i livet, hviler således på individets egne skuldre. Et pres, som ses tydeligt i dette speciales findings. Samtidigt beskriver socialteoretikerne (Beck, 1997; Bauman, 2006; Illeris, 2009; Giddens, 1997) at det *frie valg* og selvrealisering er på bekostning af langsigtede forpligtigelser, underbygger loyalitet og et sandt politisk formål. Der kan sås tvivl om at der er fravær af et sandt politisk mål for det unge individ. Det unge individ beskriver nemlig *særligt* hvordan det orienterer sig i forhold til det moderne arbejde og politiske mål, såsom at gøre verden til et bedre sted, mhp global opvarmning m.m. Giddens beskriver dog, at det politiske mål skal forstås i form af, at individet kan hoppe mellem mål, og derved ikke opnå et sandt politisk mål. Således vil den ene dag være global opvarmning og den næste dag liberalistiske ideologier. Der blev dog fundet en ret konsekvent politisk fokus, som særligt har fokus på de store problematikker i verden.

Friheden medfører et individualistisk ansvar. Ansvar for at vælge det rigtige, i et samfund hvor der ikke er en prædefineret måde at vælge på, medfører at alt bliver et relativt personligt valg. Dette medfører at individet selv skal forholde sig til valget, og kalkulere hvilket valg der er det optimale for individet selv: *Planlæg, kalkuler, analyser, forhandle, definere, bekræft* (I et endeløst loop). Der kan derfor bevidst eller ubevidst planlægges hvordan f.eks. det unge individs image skal fremstå. Det image det unge individ har, vil derfor grundlæggende være en kalkulerede proces af nogle frie valg som individet tager. Øget manøvre frihed medfører øget sårbarhed for individet (Giddens, 1997).

“The modes of life brought into being by modernity have swept us away from all traditional types of social order, in quite unprecedented fashion”

(Giddens, 1991 s. 4)

Giddens beskriver hvordan den sociale orden er forsvundet i det postmoderne samfund, som har medført at der ikke i samme omfang er prædefineret strukturer individet kan følge. Grundet at strukturer er udvasket, pålægges det individet selv at skabe den personlige struktur. Dette medfører ligeledes at ansvaret og risikoen er overladt til det enkelte individ. Forståelse af risikoen vil blive diskuteret i følgende afsnit.

6.1.1 Risiko kalkuleringer

Grundet de mange valg og muligheder, medfører det en øget tvivl og sårbarhed for individet. Gennem refleksivitet, som er de kalkulerede processer i forhold til potentielle valgmuligheder, skabes et valg. Individet bliver konstant konfronteret med hvad samfundet hylder som det rigtige valg. Beck (1997) beskriver fænomenet risikosamfund, som er del af det postmoderne samfund. Jf. dette projekts analyse, beskrives det hvorledes unge frygter ikke fremstå aktuel i forhold til den sociale kontekst. Dette er, hvad Beck beskriver, som ideen om at man kan vælge forkert og blive udstødt (Beck, 1997). Således kan det forklares at grundet der ikke er en prædefineret struktur, er det op til individet selv at vælge, som medfører angsten for at vælge ”forkert”. Grundlæggende søger individet gennem risikokalkulationer at minimere risikoen. Det må derfor antages at det unge individ enten bevidst eller ubevidst kalkulerer, at dét at fremstå aktuel resulterer i mindsket risiko. Dette forstås som at de unge laver en

risikostyring gennem deres valg. Dét at vælge at sige fra for arbejdet eksempelvis, medfører derfor en øget risiko for de unge, og har derfor sværere ved at foretage dette valg.

For at individet ikke konstant på ny skal forholde sig til valg i det postmoderne samfund, og kalkulere hvilke risici der medfølger, beskriver Giddens hvordan individet gennem livet skaber et indre kompas ift. hvilke valg der er mere velansete end andre. Dette beskriver Giddens som menneskets *ontologiske sikkerhed* (Giddens, 1991).__Den ontologiske sikkerhed er internaliseret diskurser fra omverden, som individet ved er velanset og derved kan følge.

Ifølge dette projekts analyse, må den *ontologiske sikkerhed* indbefatte at dét at fremstå som at have travlt, er et positivt valg i forhold til den *ontologiske sikkerhed*, som er velanset i deres omverden. En sådan refleksion, kan også forklare den selvfølgelighed de unge beskriver om at det at fremstå travlt i vores samfund som et positivt element, og derved medføre minimale risici.

I dette projekts analyse, nævnes det ligeledes at for at unge kan sige fra, og ikke fremstå travlt, er det enten grundet dét at de har haft så travlt, at de oplever stress, eller at der er ydre faktorer der kræver deres opmærksomhed, såsom familie arrangement, som legitimerer at sige fra.

I henhold til Giddens beskrivelser af det *traditionelle* samfund, kan det antages at roen ofte er indlejret i traditionen. F.eks. den religiøse kultur. (Giddens, 1991.) Søndagskirken var helliget til roen og langsomligheden: Man foldede hænderne og gik i bøn, ophøjede ens blik til det guddommelige ideal og til eftertænksomhed. Denne tradition var en del af samfundet, som indbefattet at søndagen var hellig og derved var det at arbejde ikke en mulighed. Individet behøvede således ikke i det traditionelle samfund, som det skal i dag, at forholde sig til om hvorvidt det skal tage det personlige valg og sige fra, da det var indlejret i traditionen. Jf. Giddens er traditionerne forsvundet i det postmoderne samfund, og det er således individet, der selv aktivt skal tage valg der medfører at opnå ro. Dette er kompleks for det unge individ. Det at vælge en tradition, hvor roen var indlejret, var derved mindre risikofuldt forhen, da traditionen legitimeret valget og roen.

Det unge har alle muligheder i det postmoderne samfund, men dette er præmissen: de skal vælge hvad de vil være. De skal vælge hvad de skal blive til. Hvordan deres fremtid er – og der er et konstant pres for at vælge. Det postmoderne samfund er *produktivitet, kapitalisme og konsumerisme*. Det er byggestenen i det civiliserede vestlige postmoderne samfund. Det derfor også vigtigt at forstå hvilken rolle den moderne arbejdsplads indskrives i, i det postmoderne samfund. I følgende afsnit vil dette blive diskuteret i forhold til det selvrealiserende unge individ.

6.1.2 Autentificeringsteknikker i det moderne arbejdsliv

Den postmoderne samfund, medfører betydning for hvordan individet forholder sig til det moderne arbejde. Peter Flemming (Flemming, 2005) belyser dette forhold. Fokus er særligt i forhold til fænomenet autencitet i det moderne arbejde. Dette forhold ses særligt relevant at diskutere, da det blevet belyst i dette projekts analyse. Autencitet omhandler dét at handle i overensstemmelse med sine meninger og overbevisninger. Den ydre handling skal således stemme overens med den indre ideologi (ibid.)

Individet har jf. Giddens skabt en *ontologisk* sikkerhed, som medfører overbevisninger, der fremstår *positive* for individet. Disse overbevisninger er naturlige at forstå i sammenhæng med det moderne arbejdsliv. Spørgsmålet er, om det er arbejdet der tilpasser sig de unges overbevisning, eller om det er de unge der tilpasser sig det modernes arbejde overbevisning, og derved skaber en indre konflikt? At handle i overensstemmelse med ens *ontologisk* sikkerhed medføre at man er *autentisk*.

Det autentiske er et element der qua det postmoderne samfund, er blevet en del af den moderne arbejdsplads. Flemming beskriver hvordan fænomenet autencitet anvendes på den moderne arbejdsplads som et "værktøj". Dette beskrives som autentificeringsteknikker. Teknikkerne anvendes især grundet dilemmaet (især i forhold til den yngre generation): Det moderne menneske hader ideen om kapitalismen, men vil gerne have fordelene af den. Hvordan får man således især yngre individer til at arbejde for en kapitalistisk virksomhed? Dette forklarer Flemming sker ved hjælp af autentificeringsteknikker.

Dilemmaet, som Flemming beskriver, ses tydeligt i dette projekt. Analysen viser at unge ikke bliver motiveret af lønnen eller dét at arbejde for en kapitalistisk virksomhed, selvom de arbejder for en kapitalistisk virksomhed og selvfølgelig får løn. Flemming beskriver hvordan virksomheder er dygtige til at appellere til individet, så individet ikke fokuserer på det negative aspekt af virksomheden. Fleming illustrerer en række autentificeringsteknikker praktiseret af den moderne virksomhed. Disse spænder fra virksomhedens beskrivelse som værende en familie, godkendelse af virksomhedernes "oprørere" til CSR, til virksomhedens *mission, vision* og *values* som alle har tilfælles, hævder han, at de angiveligt inviterer og giver plads til autonomi og autensitet for det unge individ, mens teknikkerne tjener det kapitalistiske formål om at opnå effektivitet i virksomheden. Det unge individ søger at gøre en forskel, og således beskrives det i analysen: "Grøn livstil – grønt job." Dette beskriver især at unge forholder sig autentisk til deres arbejde. Virksomhedens værdisæt skal spille overens med det unge individs. Virksomheden sælger at deres værdier er korrekte ift. det unge individs individ ved hjælp af autentificeringsteknikker.

Teknikkerne der anvendes, er derved funktion at fortælle hvad det unge individ ønsker at høre, såsom: "*I denne virksomhed gør vi en forskel, her hylder vi lighed og frihed m.m.*" Virksomheden skaber teknikker, der tiltaler den indlejrede diskurs, eller den *ontologiske sikkerhed*, som det unge individ derved finder *sikkerhed* i ved at følge disse teknikker. Flemming beskriver hvordan autentificeringsteknikker ofte er tomme løfter i virksomheden i forhold til virksomhedens konkrete praksis (ibid.). Virksomheden, der beskriver at være et sted, hvor autonomi for den enkelte medarbejder, er et centralt element i deres personalepolitik, viser sig at være usandt. Der er stadig et krav og at arbejdet skal udføres på en bestemt måde, og ofte er der en chef, der kontrollerer og dikterer processen, enten direkte eller indirekte. Selvom der er en naturlighed i virksomhedens koordineringsmekanisme, sælger virksomhed sig selv ved at love guld og grønne skove. Et konkret eksempel vil f.eks. være Volkswagen, som beskriver i deres mission: "*We make automobile clean, quiet, intelligent and safe.*" (Volskwagenag.com). De sælger sig selv ved at de laver *rene* biler, i form af biler, der udleder færre skadelige partikler. Deres autentificeringsteknikker kan beskrives således: "*hvis du vil hjælpe med at skabe biler der udleder mindre partikler og er bedre for miljøet og derved gøre verden til et bedre sted, så skal du arbejde for os.*" Denne praksis vil tiltale det unge individ, da der indbefatter om at det unge individ ved at arbejde for

Volkswagen, kan hjælpe omverden i forhold til miljø. Dette viste sig i 2016 ikke at være sandt, hvor der bevidst var spekuleret, gennem flere år, i at lave software i Volkswagen til bilerne der skjulte hvor meget de endeligt udleder af dårlige partikler. I deres søgning på profitmaksimering, sælger de sig selv som de gode, men praktiserer det modsatte - noget der ofte sker ifølge Flemming. Konkret for unge individer, kommer det f.eks. til udtryk i analysen, at den moderne virksomhed siger at når du har fri, så har du fri, og du skal derfor ikke tage din telefon eller tænke på arbejde. Der bliver beskrevet i analysen, at det er de unge der ofte bliver forfremmet eller får de spændende opgaver, er dem der er online og svarer mails eller tager telefonen, selvom de har fri. Derved kan der forstås en dobbeltpraksis i den moderne virksomhed: *Sig en ting, men gøre noget andet!*

Det unge individ har kun indirekte frihed når det har fri, da det medføre konsekvenser for deres arbejde, hvis de ikke medtænker det i deres fritid. Dette er hvad Flemming beskriver som autentificeringsteknikker, i forhold til frihed og autonomi. Grundlæggende forholder Flemming sig ikke til at det kapitalistiske profitmaksimerende er skadeligt, hans pointer er at de moderne virksomheder fortæller løfter omkring frihed og at være autentisk, som virksomheden ikke efterlever, men i stedet bruger til at indfange medarbejdere. Dette beskriver Flemming som problematisk, da virksomheden er falsk i forhold til deres værdier og handlinger. Ofte er dette skjult for den enkelte medarbejder, da medarbejderne ofte orienterer sig i forhold til fortællingen og ikke handlingen (ibid.) Derved er det i højere grad fortællingen det unge individ orientere sig efter og ikke den endelig praksis.

6.1.3 Opsummering

Unge individer kan vælge en falsk fortælling. De orienterer sig i forhold til omverden, og vælger deres handlinger særlig ift. en risikovurdering. Således kalkulerer det unge individ ift. selvrealisering hvilken fortælling det gerne vil høre. Virksomheden anvender autentificeringsteknikker til at fortælle den historie det unge individ efterspørger. Det unge individ ønsker at fremstå autentisk og har en ontologisk sikkerhed som det følger. Det bliver særligt motiveret ved ideen om frihed, det at kunne gøre en forskel. I det følgende afsnit vil motivation i forhold til det unge individ blive diskuteret.

6.2 Motivation

Det unge individ, som er blevet analyseret i dette speciale, er på mange måder opvokset med indflydelser for motivationsteoretiker såsom Richard M. Ryan og Edward L. Deci. Teoretikere, der med deres teori, har påvirket institutteres praktisering af motivationsteknikker. Ryan og Deci har især bidraget med SDT-modellen, *Self-Determination Theory*, som har fokus på indre motivation (Ryan & Deci, 2000). De har således påvirket hvordan individer anser motivation og kan anvende motivationsteknikker til at opnå et bestemt formål.

Ryan og Deci skaber deres teori grundlæggende på antagelsen om at mennesket kan være *aktivt* eller *passivt*, og de søger at forstå hvad der gør mennesket aktivt. *Aktivt* forstås som adfærd mod et mål og flytte sig for at nå målet (ibid.). Heri forstås det at være motiveret. Når unge individer vælger at sige *ja*, kan dette forstås ud fra Ryan og Deci motivationsteori SDT. Det modsatte af motivation beskrives Ryan og Deci som en form for passivitet og stilstand. Grundideen hos Ryan og Deci er at individet kan enten kan forholde sig *aktivt* eller *passivt*. Motivation kan belyses på to måder: Der kan motiveres mod et bestemt mål. Og ordets betydning og associationer kan afdækkes. Forståelse om hvordan der kan fortolkes en diskurs i begrebet, vil der blive diskuteret.

6.2.1 Motivationens diskurs

Ryan og Deci skabte deres teori, ved at lave forsøg med individer, hvor de bevidst manipulerer de kontekstuelle forhold for deres forsøgspersoner og derved forstå hvilke elementer der medførte motivation. Måden hvorledes Ryan og Deci undersøgte om forsøgspersonerne var motiveret, var i forhold til hvor *produktive* de var. Således blev motivation sammenkoblet med *produktivitet*. Ryan og Deci beskriver selv hvorledes motivation er højt værdsat i det postmoderne samfund.

"Motivation is highly valued because of the consequences: it produces"

(Ryan & Deci, 2000, S.69).

Dét at ikke producere medfører omvendt, at man ikke er motiveret. For at vise at et individ er motiveret, manifesteres det i form af at producere. Rent fysisk er en del af de forsøg Ryan og Deci fortog, handlede om antal produceret output et individ gjorde, som var i form af tegninger. Derved var antal tegning korreleret med om individet var motiveret.

Her opstår der også et grunddilemma i forhold til dette speciales analyse. Unge individer medgiver at dét at fremstå motiveret, er utroligt magtpåliggende for dem. Samtidigt beskrives dét at være motiveret, som en *positiv* antagelse, i form af et valg der medfører mindre risici i risikosamfundet. Dette kan især forklares i forlængelse af at fænomenet motivation er funderet i produktivitet. Derved er dét at fremstå motiveret ens betydende med at man er produktiv og effektiv. Dilemmaet opstår derved i form af, hvordan motiveres individet grundlæggende til at lave intet eller rettere, til at sige fra, når dét at være motiveret indbefatter at være produktiv? Er det at sige fra således det omvendte af motivation, og derved også et *negativ* valg set i lyset af risikosamfundet, da motivation er et positivt valg? Dét at der er et ønske om at det unge individ ønsker at opnå mere ro, hvad betyder det i forhold til om individet fremstå motiveret? Dette kan forstås som motivationens diskurs og det indbefattede dilemma i at udvise motivation. Spørgsmålet er således for de unge, hvad der driver dem til at opnå ro. For i lyset af Ryan og Deci, er motivation en del af det at være produktiv, og derved når man søger at være konstant produktiv, kan det medføre stress. Således kan stress deduceres til *for meget eller for ofte motiveret eller ikke at kunne sige fra for motivation*. Det er en del af motivationsnatur, at Ryan og Deci ikke har funderet deres teori om "motivation" ift. at lave intet, da det vil indbefatte grundlæggende at der måles på hvor lidt et individ lavede, og derved vil det at være total fikseret, fremstå som mest motiveret. Det er derfor også Ryan og Deci beskriver dette som værende det omvendte af motivation, i form af *passivitet*. Ryan og Deci i deres artikel fra 2000: *Self-Determination Theory and the Facility of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*, beskriver det at lave intet som: *være fraværende, alienfixeret, uansvarlig, apatisk (ligegyldighed)*. Det at være *passiv* kan hurtigt komme til at fremstå negativt. Det er selvfølgelig folk, der omvendt mangler motivation til at skabe et bedre liv for dem selv, hvor de har stået stille hele deres liv. Men dette speciale belyser i særdeleshed det omvendte fænomen, hvor det er højt engageret og motiveret unge individer, som oplever stress. Det normative forhold til motivation, kan

beskrives grundlæggende udfra hvad der hyldes i samfundet. Motivation er ikke et neutralt begreb, men indbefatter en aktiv produktiv handling.

Dette forsøger at optegne diskursen dilemma i at vise motivation. Således søger individet motivation, især da det er et positivt velanset element i det postmoderne samfund.

I følgende afsnit søges det at afdække hvilke elementer der kan skabe motivation for individet, og hvordan det er en normalitet i det moderne arbejde, at elementerne ofte er tilstede.

6.2.2 Motivationens elementer

Tre overordnet elementer er grundelementer i Ryan og Deci SDT-modellen: *Competence, Autonomy og Relatedness*.

Competence omhandler at føle at individet har de rette færdigheder til at udføre et givende element eller opgave, og følelsen af at individet er i kontrol over processen og det færdige resultat. *Autonomy* er at individet føler at det handler efter egen fri vilje. Og *Relatedness* omhandler at individet har meningsfulde relationer til andre eller til den handling det fortager.

Det unge individ søger at vise at det kan udføre en given opgave. Det søger at vise at de kompetencer det har fået fra uddannelsesinstitutionen, kan anvendes i det moderne arbejdsliv.

Frihed og autonomi er centralt i hvad de unge beskriver omkring det at udføre deres jobfunktion. Det omhandler især følelsen af at de selv relativt kan vælger hvornår og hvordan de udfører deres arbejde. Det unge individ beskriver at deres primære motivation, er fra meningsfulde kollegiale relationer.

Ryan og Deci's tre grundelementer for SDT-modellen, kan observeres i det moderne arbejde og for det unge individ.

Grundlæggende antagelser om hvordan vi ser på motivation og effektivitet i det moderne samfund. Hvordan vi skaber en diskurs i form af at hylde dem i medierne. Dette er med til at

skabe den arena de unge individer opererer ud fra. Dét at forholde sig til en balance. Hylde det velbalanceret unge individ.

Hvad er det der skaber lyst til at finde ro? Især blandt unge. På baggrund af dette speciale findings er det i lyset af at have travlt og føle sig stresset der særligt fører til ønsker om at finde ro.

Det måske det forkerte spørgsmål der stilles i samfundet og i forskningen, nemlig: *Hvordan motivere vi folk til at slappe af og ikke blive stresset?* Her opstår dilemmaet, fordi jf. Ryan og Deci stiller følgende spørgsmål: *Hvordan får vi individet til, produktivt, at slappe af?*

Dét at sætte motivation overfor det modsatte, ineffektivitet, som er et grundelement for at opnå ro, er måske grundlæggende to vidt forskellige elementer, som i det postmoderne produktivitetssamfund er blevet set som modsætninger. Roen og det at lave intet, eller at kunne sige fra og skabe selvrealisering gennem indre valg, er måske i højere grad fremtiden.

7 Perspektivering

Dette projekt har forsøgt at afdække det unge individs forhold til selvrealisering i det moderne arbejde, og derigennem relationen til stress.

Med henblik på at belyse det undersøgte fænomen yderligere, vil der skitseres potentiale i perspektiveringen.

7.1 Søren Kirkegaard

Til at styrke anbefalinger til det unge individ, kan Søren Kirkegaard bidrage med refleksioner og perspektiver til denne afhandling. Pia Søltoft (2015) belyser forholdet mellem individet, præstationssamfundet og Søren kirkegaard.

Pia Søltoft beskriver, hvordan det unge individ kan bedrage sig selv og pålægge sig en falsk rolle. Dette beskrives særligt i forhold til æstetikeren. Kirkegaard beskriver hvordan individet orienterer sig efter omverden, og som vilkårligt skal bære individets livsindhold. Således hvordan det unge individ tilrettelægger sit livsindhold i forhold til at fremstå aktuel. Det der vil fremstå aktuelt i omverden, vil det unge individ anvende til at bære dens livsverden. Problematikken er derfor, at det der fremstår aktuel i omverden, er i konstant forandring, og således vælger det unge individ vilkårligt hvad der skal definere individets indre livsverden. Kirkegaard beskriver at det ikke er i forhold til *hvad* der vælges, men i forhold til *hvorledes* individet endelig vælger. Det modsatte af at vælge er at flyde med omverden, og lade det determinere ens valg. Således nævner Kirkegaard humoristisk, at æstetikkeren er som et sivstrå i vinden, der bøjer sig efter vindens retning (ibid.). Fortvivlelsen (sindslidelsen) opstår, da æstetikeren ikke respekterer selvet, og derved *opløser* selvet i mangfoldighed. Dette er i forhold til ikke tage et valg, men at leve i mulighedernes verden. Et valg kan grundlæggende kun forstås ud fra det modsatte, som er et fravalg. På denne baggrund indbefatter et hvert valg, et fravalg af alt andet. Kirkegaard vil derfor mene at det unge individ ikke vælger ro, da for at vælger ro, må det modsattes af ro helt fravælges. Således er det at kigge på

arbejdstelefonen ikke et fravalg af arbejde og valg af ro, men i højere grad et ønske om at det unge individ kan være i mulighedernes verden: *være aktuel og samtidigt have ro*. Kirkegaard vil beskrive de unges selvrealisering som vilkårlig i forhold til omverdens diskurser, og at de forsøger at være i mulighedernes verden.

”Æstetikerer både bedrager andre og sig selv, fordi de leger, at deres eksistentielle opgave, deres selv, ligger i en rolle, de påtager sig og gør sig til et med”

(Søltoft. 2014, S. 80)

Rollen, som æstetikerer påtager sig, opleves ægte for individet selv. Rollen vil på sigt medføre at selvet opløses. Når selvet opløses, er det her, ifølge Kirkegaard sindslidelser, opstår.

Som hjælp til æstetikerer flydende tilværelse, beskriver Kirkegaard, *Etikerer*. Grundlæggende handler etikerer om at standse og reflektere over ens livsverden. Kirkegaard beskriver etikkerne i form af nogle pligter, men også i særlig i forhold til at vælge sig selv. Det sætter mennesket i en situation hvorfra det kan reflektere over universelle gyldigheder eksempelvis i form af, hvad er korrekt? Dette gøres på baggrund af forskellige dyder. Kirkegaard fremsætter etikerer særdeles kompleks, men hovedpointen er at vælge sig selv. At vælger sig selv handler især om et dialektisk forhold til livet. Således betyder det at være bevist om læring og forstå konsekvensernes af livets valg.

På baggrund af dette kunne det anbefales, at det unge individ i det moderne samfund, orienterede sig *indad* og tog aktive valg, der ville understøtte selvets stabilitet.

7.2 Selvværd

En interessant refleksion er at undersøge om stress blandt unge individer i det moderne arbejde er korreleret med mindre selvværd. Dette er med antagelsen om at et individ med mindre selvværd har svær ved at sige fra og vælge sig selv jf. Kirkegaard, da individet i særdeleshed baserer dets valg på ydre faktorer for at passe ind i den sociale kontekst.

Martin S. Hagger & Stevenson, Andy (2010) beskriver hvordan selvværd iagttages som en u-kurve. Individet bliver født med højt selvværd, men i puberteten falder selvværdet drastisk. Ifølge studiet, er det først i midt 30'erne, at individet opnå tilsvarende selvværd som før puberteten.

7.3 Anvendelighed

Dette speciale er i særdeleshed anvendeligt for det unge individ, som oplever stress i det moderne arbejde. Gennem indsigter fra specialet, er det mit håb, at det kan hjælpe unge individer til et mindre stressfyldt og meningsfuldt liv.

8 konklusion

Dette speciale har undersøgt det unge individ og dets forhold til den moderne arbejdsplads. Fokus har været at belyse hvorledes selvrealisering praktiseres hos det unge individ og hvordan der kan forkomme negative konsekvenser.

Det unge individ søger at fremstå aktuel. Individet oplever et pres for at fremstå aktuel. Selvrealiseringen orienteres efter hvad der vil medføre at det unge individ fremstår aktuelt i omverdenen. Dette sker på baggrund af diskurser, som det unge individ følger.

Det unge individ oplever et pres for at kompetencerne for det selvkritiske syn, som kommer til udtryk i form af en villighed til at påtage sig mere arbejde. Karriere er velanset for det unge individ. Det er vigtigt for det unge individ at vise at det kan performe og udvikle sig personligt i det moderne arbejde.

Det unge individ oplever frihed gennem det moderne arbejde. Overarbejder forbindes stadig med frihed, så længe individet oplever det som selvvalgt. Det unge individ udviser stor motivation, og dét at være motiveret oplever det unge individ, som en del af dets selvbillede. Jf. Ryan og Deci, kan motivation forbindes med produktivitet.

Qua topkarakter-idealet, søger det unge individ at performe optimalt indenfor samme koncept som karakterer. Dette medfører en form for grænseløs søgning for anerkendelse, da der ikke er samme form for feedback i det moderne arbejde. Individet søger derfor i stedet at blive bekræftet gennem anerkendelse fra omverden.

Det konkluderes at det unge individ søger imaget om at gøre en positiv forskel i verden - dette er en del af det unges individ selvrealiseringsprojekt. Ligeledes er det vigtigt for det unge individ at arbejde for den *rigtige* virksomhed, så individet fremstå aktuelt.

Det unges individs valg omkring at fremstå travl, kan særligt forstås i lyset af risikokalkulation. Det at fremstå travl er et sikkert valg for det unge individ i forhold til velansete diskurser i samfundet. Modsat frygter det unge individ at blive opfattet som uaktuel. Dette er forbundet

med negative associationer for det unge individ, og medfører en idé om øget risici jf. risikosamfundet.

Ydermere konkluderes det, at det unge individ først føler at det er legitimt at sige fra, når det har sindslidelser i form af stress. Ligeledes er det legitimt at sige fra som ungt individ, hvis det er grundet ydre faktorer. Således siger det unge individ ikke fra, hvis det er grundet et indre personligt ønske.

Der beskrives særligt stress som en sindslidelse i forhold til ikke at kunne sige fra. Dette skyldes især at det unge individ hellere vil fremstå aktuel fremfor uaktuel. Derved har det unge individ svært ved at frasige sig arbejdsopgaver, da det at påtage sig arbejdsopgaver, er forbundet med det unges individ selvrealisering og velansete diskurser. Det unge individ ønsker at opnå mere ro i dets hverdagen, dog vælger ofte arbejde før ro.

Der er ikke nogen prædefineret retninger, som det unge individ kan følge, og derfor oplever det unge individ et pres for at skulle vælge, og særligt med frygt for at vælge forkert. Derved søger det unge individ at være en del af mulighedernes verden, hvor det ikke skal fortage nogen fravalg.

Det kan sluttelig konkluderes at det unge individ tilpasser sig det ydre pres, som medføre at der skabes et indre pres for *selvet* til at selvrealisere sig efter det ydre pres, som medfører stress.

Det er dette speciales ydmyge håb at kunne bidrage til et en fremtid med mindre stress for det unge individ.

Slutteligt vil dette speciale afslutte med et citat fra Søren Kirkegaard

*”Af alle latterlige Ting forekommer det mig at være det
allerlatterligste at have travlt”*

- Søren Kirkegaard

9 Litteraturliste

Artikler:

Eunike Wetzel , Jan R. Böhnke , & Anna Brown (2005) Mental Health and Addiction Research Group (MHARG), Hull York Medical School and Department of Health Sciences, University of York, UK. University of Kent, UK

Fleming, P. (2005) Workers' Playtime? Boundaries and Cynicism in a 'Culture of Fun' Program. In *The Journal of Applied Behavioral Science*.

Giddens, A. (1991) *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford: Stanford University Press.

Irene Diamond & Lee Quinby (1988): Feminism & Foucault Reflections on Resistance

Martin S. Hagger & Stevenson, Andy - *Social physique anxiety and physical self-esteem: Gender and age effects*, 2010

Hjemmesider:

<https://mitarbejdsmiljo.dk/artikler/de-yngre-er-mest-stressede>

Fundet den 15. september 2020.

<https://www.volkswagenag.com/en/group/strategy.html>

Fundet den 15. september 2020.

<https://www.massey.ac.nz/~alock/theory/foucault.htm>

Fundet den 15. september 2020.

<https://www.metterosenquist.dk/stress-i-tal/>

Fundet den 15. september 2020.

Bøger:

Andersen, I. (2009). Den Skinbare Virkelighed: - om vidensproduktion inden for samfundsvidenskaberne. (4. udgave, 2. oplag). Fredriksberg: Samfundslitteratur.

Ankersborg, V . (2011). *Specialeprocessen: Tag magten over dit speciale*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Appiah-Yeboah, A., Driscoll, L. D., Salib P. & Rupert, J. D. (2007) Mergin Qualitative and Quantitative Data in Mixed Methods Research: How To and Why Not. Ecological and Environmental Anthropology Vol. 1.

Beck, Ulrich (1997): *Risikosamfundet – på vej mod en ny modernitet*. Hans Reitzels Forlag

Brymann, A., & Bell, E. (2011). Business Research Methods (3. udgave). Oxford University Press. Kap, 5.

Charmaz, K. (1996). The Search for Meanings - Grounded Theory. In J. A. Smith, R. Harré, & L. Van Langenhove, *Rethinking Methods in Psychology* . London: Sage Publications

Corbin, J., & Strauss, A. (1990). Grounded Theory Research: *Procedures, Canons and Evaluative Criteria*. *Zeitschrift für Soziologie*.

De Vaus, D. (2014). Surveys in Social Research (6. udgave). New Yourk, NY: Routledge

Dillman, Don A., Smyth, Jolene D., Christian. (2014). Internet, Phone, Mail and Mixed-Mode Surveys: The Tailored Design Method. (4 udgave). Hoboken, NJ: John Wiley

Egholm, L. (2014). Videnskabsteori: *Perspektiver på organisation og samfund*. 1 udgave. Hans Reitzels. Forlag.

Giddens, Anthony (1994): *Modernitetens konsekvenser*, Hans Reitzels Forlag.

Giddens, Anthony (1996): *Modernitet og selvidentitet*, Hans Reitzels Forlag

Jensen, Esbersen (2005). *Michel Foucault Sindsygdomme og psykologi*. Hans Reitzels Forlag

Justesen, L. & Mik-Meyer, N. (2013). Kvalitative Metoder: I organisations- og ledelsesstudier. (1. udgave) København: HansReitzels

Järvinen, M. & Mik-Meyer, N. (2017). *Kvalitativ Analyse: Syv Traditioner*. Latvia: Hans Reitzels Forlag.

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). Interview: *Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. (3. udgave). København: Hans Reitzels Forlag.

Søltoft, P. (2015). *Kunsten at vælge sig selv*. (1. udgave). Akademisk Forlag, København

Robson, C. (2002). Real World Research: *A Resource for Social Scientists and Practitioner-Researchers* (2. udgave). Oxford: Blackwell Publisher.