

## **Anerkendelse i senmoderne organisationsstrukturer.**



**Udarbejdet af: Lene Eldrup Svendsen.**

**Studienummer: 53989.**

**Vejleder: Mikka Lene Højholt Pers.**

**Modul og fag: Kandidatmodul 1 psykologi.**

**Antal tegn: 47.948.**

## Indholdsfortegnelse:

<b>Indledning:</b> .....	<b>2</b>
<b>Problemformulering:</b> .....	<b>2</b>
<b>Begrebsafklaring:</b> .....	<b>2</b>
<b>Præsentation af virksomhed:</b> .....	<b>3</b>

### Del 1:

<b>Metodeafsnit:</b> .....	<b>3</b>
<b>Interviewmetodens syv stadier:</b> .....	<b>3</b>
<b>Anvendelse af teori i undersøgelsen:</b> .....	<b>6</b>
<b>Videnskabsteoretiske overvejelser:</b> .....	<b>6</b>

### Del 2:

<b>Teori:</b> .....	<b>8</b>
<b>Selvidentitet og fællesskabet:</b> .....	<b>8</b>
<b>Giddens. Betragtninger på de senmoderne vilkår:</b> .....	<b>9</b>
<b>Organisationsstrukturenes udvikling:</b> .....	<b>11</b>
<b>Axel Honneth. Om samfundets forudsætning gennem anerkendelse:</b> .....	<b>12</b>
<b>Anerkendelse, erkendelse og krænkelse:</b> .....	<b>13</b>

### Del 3:

<b>Analyse:</b> .....	<b>15</b>
<b>De fysiske rammer som udtryk for ligeværd:</b> .....	<b>15</b>
<b>Management som udtryk for tillid:</b> .....	<b>17</b>
<b>Kravet på anerkendelse:</b> .....	<b>19</b>
<b>Diskussion:</b> .....	<b>21</b>
<b>Perspektivering:</b> .....	<b>22</b>
<b>Konklusion:</b> .....	<b>22</b>
<b>Literatur:</b> .....	<b>23</b>

## **Indledning:**

Da jeg startede denne opgave, vidste jeg, at jeg ønskede at undersøge hvordan individet er med til at udvikle sin selvidentitet gennem sit arbejde. Dette førte min opmærksomhed hen på begrebet anerkendelse. Axel Honneths teori om anerkendelse giver nogle perspektiver på, hvordan individets selvidentitet afhænger af de anerkendelsesformer, individet møder i de sociale strukturer, det bevæger sig inden for.

Det stod hurtigt klart for mig, at der er nogle kulturelle og historiske ændringstendenser der gør, at man overhovedet kan tale om anerkendelse på arbejdsmarkedet. Anthony Giddens teori om det moderne samfund bidrager til at forstå, hvilke vilkår der gør sig gældende på arbejdsmarkedet i det senmoderne samfund.

I denne opgave undersøges, hvilke former for anerkendelse der gør sig gældende i en senmoderne dansk virksomhed, og hvordan de opleves af medarbejderne.

Formålet med denne opgave er altså at undersøge, hvordan en senmoderne dansk virksomhed, gennem anerkendelse, er med til at udvikle medarbejdernes selvidentitet.

Opgaven har tre dele. I første del gøres rede for opgavens interviewmetode, valg af teori og videnskabsteoretiske afset. I anden del undersøges problemstillingen ud fra Anthony Giddens og Axel Honneths teorier om identitet i de senmoderne organisationsstrukturer. I opgavens tredje del analyseres, hvordan anerkendelse praktiseres og opleves i den senmoderne organisation, der er omdrejningspunktet for opgavens empiriske undersøgelse.

## **Problemformulering:**

I denne opgave undersøger jeg, hvordan en senmoderne dansk virksomhed, gennem anerkendelse, er med til at udvikle medarbejdernes selvidentitet.

## **Begrebsafklaring:**

Jeg finder det relevant at afklare betydningen af begrebet struktur, da Giddens tillægger det en anden betydning end den traditionelle.

Jeg skal gøre det klart, at jeg ved brug af begrebet i denne opgave har valgt at bruge den traditionelle betydning af begrebet.

I traditionel betydning refererer strukturbegrebet til: synlige mønstre af sociale relationer i samfundet. (Layder:2006). Det er denne definition jeg bruger i denne opgave, hvor mønstret af sociale relationer er den virksomhed jeg undersøger.

Når Giddens bruger begrebet struktur, definerer han det, som de regler og ressourcer aktører gør brug af ved produktion og reproduktion af samfundet (Ibid.).

### **Præsentation af virksomhed:**

Opgavens empiri tager udgangspunkt i interviewundersøgelser med en HR-chef og tre medarbejdere i en senmoderne dansk virksomhed.

Da jeg ønskede, at undersøgelsen skulle tage udgangspunkt i en virksomhed med en fri organisationsstruktur, valgte jeg at tage udgangspunkt i en privatejede virksomhed, der leverer netværks- og sikkerhedsløsninger til både offentlige og private kunder i form af hardware, software, rådgivning og support. Det eneste kendskab jeg havde til virksomheden, inden jeg lavede interviewundersøgelserne var, at det er en relativ lille virksomhed med under 200 ansatte, og at virksomheden har en anerkendelsesstrategi for at motivere medarbejderne til at være med til at udvikle virksomheden.

Virksomheden har 170 ansatte fordelt på to kontorer. Den opstod i 2000, og det er en virksomhed, der har været i vækst siden den startede.

### **Metodeafsnit:**

Dette afsnit gøres rede for opgavens metode.

Afsnittet er delt op i tre dele. I afsnittets første del, redegøres for den interviewmetode der er grundlaget for analysen, mens jeg i afsnittets anden del uddyber, hvordan jeg bruger Anthony Giddens og Axel Honneth i undersøgelsen. Til slut vil jeg redegøre for de videnskabsteoretiske overvejelser, jeg har gjort mig i forbindelse med udarbejdningen af denne opgave.

### **Interviewmetodens syv stadier:**

Jeg har valgt, at interviewmetoden skulle være omdrejningspunktet for opgavens empiriske undersøgelse, da jeg har primært har ønsket, at undersøge problemfeltet ud fra et medarbejderperspektiv, som jeg ville kunne få ved hjælp af interviews. I dette afsnit beskriver jeg de syv stadier i interviewundersøgelsen. Det gør jeg med udgangspunkt i Steinar Kvaales introduktion til de syv stadier i forskningsinterviewet (Kvale:2004).

Første stadie er at beskrive **emnet for undersøgelsen**. Som udgangspunkt valgte jeg, at emnet skulle være anerkendelse i en moderne dansk virksomhed, hvorefter jeg gik i gang med at finde en virksomhed der havde lyst til at samarbejde med mig. Via private kontakter kom jeg i forbindelse med den pågældende virksomhed, som jeg har valgt at lade være anonym, da virksomhedens navn ikke har relevans for opgaven. Jeg fik en tilbagemelding om at der var fire medarbejdere der ønskede at deltage i mine interviews. Det er altså ikke mig selv der har udvalgt informanterne.

Jeg sendte en invitation ud til de medarbejdere der ønskede at deltage, hvor jeg præsenterede mig selv, formålet med min opgave, at jeg forventede at hvert interview ville tage omkring 20 minutter, og hvor jeg fortalte, at deres svar ville være anonyme, og at de havde ret til at trække sig inden interviewets påbegyndelse. Det var der ingen der gjorde. Jeg har ændret alle navne i min analyse. Dog fremgår det af citater, når det er HR-chefen der udtaler sig. Dette er gjort med godkendelse fra hende selv, og det gør jeg for at adskille hende fra de øvrige medarbejdere.

Det andet stadie er interviewets **design**. Det første jeg gjorde var, at vælge, at lave fire separate interviews med medarbejderne. Dette gjorde jeg for, at interviewpersonerne ikke skulle påvirke hinandens svar, da jeg ønskede åbne og ærlige interviews, gerne præget af kritik af virksomheden og dennes udøvelse af anerkendelse. Dernæst valgte jeg at lave en halvstruktureret interviewguide, da jeg ønskede at forholde mig så åbent som muligt. Ved kun at lade interviewsne være semistruktureret, har det givet mig mere frihed til at spørge ind til emner og kategorier, som interviewpersonerne selv beskrev i løbet af interviewet. Jeg valgte, at alle fire interviews skulle foregå i virksomheden, da det dels gjorde det logistisk nemmere at udføre interviewsne, og da det dels er den kontekst jeg undersøger.

Jeg valgte at lave en særlig interviewguide til HR-chefen, da hendes interview mere omhandlede organisationsstrukturen, og refleksionen over, hvad formålet er med den pågældende struktur. Jeg ønskede, at de øvrige interviews omhandlede de tanker og refleksioner den enkelte medarbejderne gør sig i forhold til deres funktion i organisationen.

Det tredje stadie er selve **interviewet**. Vi var tre der samarbejdede om, at lave disse fire interviews. Først fik vi en rundvisning i virksomhedens kontorlandskab, og efterfølgende fik vi anvist et rum, hvor interviewsne foregik. Vi skiftedes til at lave de fire interviews, og medens én interviewede, tog de to observander noter. Jeg optog alle interviews på lydfiler.

I det fjerde stadie, som er **transskriberingen**, valgte jeg først at transskribere direkte, hvilke spørgsmål der blev stillet og hvilke svar informanterne havde givet.

Herefter lavede jeg en **analyse** af interviewsne, og fandt frem til en række tendenser der gjorde sig gældende for alle medarbejdernes oplevelser af anerkendelse i virksomheden. Nogle af disse tendenser er omdrejningspunktet for min analyse. Jeg har analyseret transskriberingerne ad hoc. Det vil sige, at jeg først har læst transskriberingerne igennem. Derved har jeg skabt mig et helhedsindtryk af dels de enkelte interviews, og dels af alle fire interviews som samlet empirisk materiale til den endelige analyse. Derefter har jeg kodet materialet, og fundet frem til de temaer om anerkendelse, der danner rammen for opgavens analyse.

Det sjette stadie er **verificering** af interviewsne. Dette gøres ved at forholde sig kritisk til data og fund, og ved at tage stilling til generaliserbarhed, reliabilitet og validitet (Kvale:2004).

Denne måde at forholde sig kritisk til egen undersøgelse, er også fundamental for den kritiske teori (Honneth:2003). Kvale påpeger tre mål for generalisering af interviewundersøgelser.

Dels må man forsøge at fastslå det typiske, ved at maksimere overensstemmelsen mellem det udforskede tilfælde, og hvad der i bredere forstand foregår i samfundet (Kvale:2004). Jeg vil driste mig til den påstand, at informanterne repræsenterer medarbejdere i senmoderne danske virksomheder, der har den samme organisationsstruktur, som den virksomhed jeg undersøger. Dette leder til det andet mål, hvad der er muligt. Jeg vil gøre det helt klart, at jeg undersøger en relativ lille virksomhed, med under 200 ansatte, og at jeg bevidst har valgt at undersøge en virksomhed med en relativ fri ledelsesstruktur. Derfor kan man ikke generalisere til det øvrige arbejdsmarked, men det er heller ikke et formål med denne opgave.

Det tredje mål er, om man med undersøgelsen kan åbne op for nye og ønskværdige alternativer for tænkning og handling, frem for kun at kortlægge, hvordan noget er (Ibid.).

Dette er netop et mål for min undersøgelse. Jeg håber at den vil kunne bruges af både etablerede og nye virksomheder til, at tænke nye og forhåbentlig bedre måder at strukturere sig på. Dette skal gerne medføre, at medarbejderne ikke alene opnår en følelse af anerkendelse, men at de også kan skabe en selvidentitet, der motiverer dem til at opretholde og udvikle virksomheden. Hvad angår reliabiliteten af analysen så påpeger Kvale, at der altid vil være en subjektivitet i en interviewanalyse (Ibid.). Det er der selvfølgelig også i min analyse, dog forsøger jeg, at øge reliabiliteten ved brug af citater i analysen.

Ved at gøre rede for mine valg af metoder, forsøger jeg at validere min undersøgelse. Det er et evigt diskussionsemne, om man overhovedet kan tale om validitet i forbindelse med kvalitative forskningsmetoder, men jeg forsøger at validere min analyse ved at gøre rede for mine metoder og formålene med disse.

Det syvende stadie er **rapporeringen**. Det vil sige hvordan jeg har udformet min opgave som helhed.

### **Anvendelse af teori i undersøgelsen:**

Opgavens analyse tager udgangspunkt i de fire interviews, og ved hjælp af Anthony Giddens modernitetsteori og Axel Honneths teori om anerkendelsens betydning for selvidentiteten belyser jeg, hvordan anerkendelse er med til at udvikle medarbejdernes selvidentitet.

Både den kritiske teori, hvor Axel Honneth har sine rødder, og Anthony Giddens interesserer sig for agenternes færden i de samfundsmæssige strukturer. Honneth har et kritisk blik på de magtforhold der påvirker individets friheds grader, og Giddens beskæftiger sig med de forandringsprocesser der påvirker individet og de sociale strukturer.

En anden ting de to teorier har til fælles er, at de betragter mennesket som et aktivt handlende selv der gensidigt påvirkes med samfundsmæssig virksomhed. (Giddens:1996 og Honneth:2003)

Jeg bruger Giddens til at undersøge, hvordan samfunds-, og dermed også organisationsstrukturer, har ændret sig gennem moderniteten op til det senmoderne samfund, vi har i dag. Giddens bruges altså til at undersøge, hvilke vilkår der udgør betingelserne for medarbejdere i de nye former for moderne virksomheder.

Axel Honneth bruges i opgaven til at forklare nogle af de betingelser der gør, at individer har et grundlæggende behov for anerkendelse for, at kunne udvikle den sunde selvidentitet, der er forudsætningen for at kunne indgå sociale relationer (Ibid.)

### **Videnskabsteoretiske overvejelser:**

Honneth påpeger, at den kritiske teoris analyse bør have en interesse i individets frigørelse (Honneth:2003).

Derfor undersøger jeg, hvordan individer i en senmoderne organisationsstruktur oplever deres frihedsgrader inden for organisationen, og hvordan de oplever at disse friheder kommer til udtryk i form af anerkendelse.

Kritisk teori betoner forbindelsen mellem teori og praksis. De empiriske undersøgelserne bør altså tage et empirisk afsæt i virkeligheden. Når Honneth beskriver anerkendelsesteoriens anvendelse, mener han dermed at anerkendelsen bør analyseres og kritiseres empirisk (Ibid.). Giddens mener ligeledes, at sociologiens opgave er, at undersøge hverdagspraksisser (Giddens i Layder:2006).

Jeg er bevidst om at jeg skriver en opgave i psykologi, men mange af de metoder og feltet for arbejds- og organisationspsykologi bevæger sig på grænsen til sociologi. Derfor vil jeg mene, at både Giddens og Honneth er relevante teoretikere at bruge i min undersøgelse, da jeg belyser begge teoriers fokus på selvet.

Jeg undersøger, hvilke redskaber organisationen bruger i deres anerkendelseskultur af medarbejderne, og hvordan det påvirker disse medarbejderes selvidentitet at indgå i det sociale fællesskab, der kendetegner organisationen. Dette gøres i en kobling mellem Giddens og Honneths teoretiske perspektiver, og den empiriske interviewundersøgelse jeg selv har foretaget.

Den kritiske tilgangs formål er, at de videnskabelige analyser altid skal forholde sig selvreflekterende, og skal kunne anvendes i fremtidig praksis. (Honneth:2003).

Jeg forsøger også, at forholde mig kritisk og selvreflekterende gennem hele opgaven.

Giddens mener ikke, at man i forskningen skal søge objektive facts, og udelukkende hellige sig de naturvidenskabelige metoder. Sociologien bør beskæftige sig med de ontologiske spørgsmål, så som menneskers muligheder i den sociale verden, frem for epistemologiske spørgsmål om validitet (Giddens i Layder:2006). Jeg beskæftiger mig derfor også primært med ontologiske spørgsmål i denne opgave, men jeg forholder mig også til epistemologiske spørgsmål om validiteten af min undersøgelse.

I dette afsnit har jeg gennemgået den interviewmetode, jeg bruger i opgavens analyse. Jeg har redegjort for, hvordan jeg bruger Anthony Giddens og Axel Honneths teorier om selvidentitet, og jeg har redegjort for de videnskabsteoretiske overvejelser, jeg har gjort mig i forbindelse med udarbejdningen af denne opgave.



## **Teori:**

I dette afsnit undersøges problemstillingen med hjælp fra Anthony Giddens og Axel Honneths teorier om identitet i de senmoderne organisationsstrukturer.

Afsnittet er delt op i fem dele. I første del undersøges dualiteten mellem selvidentiteten og fællesskabet ved hjælp af både Giddens og Honneth. Det gøres, fordi jeg undersøger medarbejdere i deres arbejdsfællesskab. I afsnittets anden del bruges Giddens til at undersøge, hvilke vilkår der gør sig gældende i det senmoderne samfund, da den virksomhed jeg undersøger er en virksomhed, der repræsenterer en senmoderne organisation. I den tredje del bruges Giddens til at forklare, hvordan organisationsstrukturer har ændret sig op gennem moderniteten, da disse forandringer danner grundlaget for den senmoderne organisationsstruktur. I den fjerde del undersøger jeg, hvordan Honneth argumenterer for at anerkendelse er en forudsætning for den sunde identitetsdannelse, der danner grundlaget for samfundets forudsætning. I opgavens femte del undersøges hvad anerkendelse er, ved hjælp af Honneth differentieres mellem anerkendelse, erkendelse og krænkelse, fordi denne differentiering danner grundlaget for den sunde identitetsdannelse hos medarbejderne.

### **Selvidentitet og fællesskabet:**

Både Anthony Giddens og Axel Honneth mener, at individets selvidentitet udvikles og opretholdes gennem sociale fællesskaber. De første fundamentale forudsætninger for identitet begynder i privatsfæren via barnets interaktion med forældrene. En vellykkede relation mellem barn og forældre udgør forudsætningerne for at kunne indgå i senere relationer. Ifølge Honneth, er det den emotionelle anerkendelse, der sætter subjektet i stand til, at kunne udtrykke sig og agte sig selv som én, der kan participere i nære fællesskaber og samfundsmæssige forhold (Honneth:2003).

Individet og selvidentiteten er i konstant udvikling. Giddens påpeger, at individet må være indstillet på at gøre op med fortiden og overveje nye handlingsforløb, hvor allerede etablerede vaner ikke kan bruges som vejviser (Giddens:1996). Individet opnår en vis sikkerhed ved at holde sig til faste mønstre, men hvis det skal opnå fuld potentiale for selvrealisering, må det reflektere over selvet, og gøre op med disse mønstre (Giddens:1996). Barndommen determinerer altså ikke hele individets grundlag for at selvrealisere sig i fremtiden, men den har indflydelse på, hvordan man senere indgår relationer. Den

grundlæggende selvfølelse kan for eksempel få indflydelse på hvilken uddannelse og hvilke job du senere vælger at tage.

Der er altså to forudsætninger for at kunne realisere sig selv og opbygge en sund selvidentitet. Dels er der individets grundlæggende identitetsfølelse, der etableres i barndommen, og dels er der frihedsgraderne for selvudfoldelse i de sociale relationer individet senere indgår i (Giddens:1996 og Honneth:2003).

Søgen efter selvidentitet er et moderne problem, som har sin oprindelse i den vestlige individualisme (Giddens:1996). Det at søge sin selvidentitet er blevet et personligt ansvar, og er tæt forbundet med de handlemuligheder individet har fået op gennem moderniteten. Den differentierede arbejdsdeling gør, at individer får muligheder for at vælge sin egen livsbane, og dermed for at skabe sin egen identitet (Giddens:1996). Kernen i selvidentiteten er selvbiografien. Individer gennemgår en udviklingsbane, og ethvert individ fortolker selv sin historie. Disse fortolkninger udgør fundamentet for selvforståelsen og selvidentiteten (Giddens:1996).

Når jeg har valgt at undersøge, hvordan anerkendelse udvikler medarbejdernes selvidentitet i en senmoderne dansk virksomhed, gør jeg det, fordi den arbejdsfunktion individet vælger i det senmoderne samfund, er en stor del af identitetsudviklingen.

### **Giddens. Betragtninger på de senmoderne vilkår:**

Anthony Giddens beskæftiger sig med menneskets forudsætninger i det senmoderne samfund. Han mener ikke, at man kan adskille individet fra de sociale aktiviteter det indgår i, da der er en gensidig påvirkning. Mennesker er aktive aktører i eget liv, og da de er aktivt handlende, er de dermed også med til at påvirke deres selvidentitet. Da de sociale omstændigheder ikke er adskilt fra det personlige liv, er individer også med til at skabe de sociale strukturer de indgår i (Giddens: 1996).

Anerkendelse af medarbejdere udspringer derfor af de sociale betingelser der gør sig gældende i det senmoderne samfund. Samfundet skaber muligheder for selvets udfoldelse, mens individer skaber strukturer, hvor anerkendelse gør sig gældende som en faktor for denne selvudvikling.

Giddens påpeger tre vilkår der gør sig gældende for det senmoderne samfund, og som er i stadig udvikling og forandring.

Dels er der **adskillelsen af tid og rum**. Her bliver kommunikation et centralt begreb. Nye teknologier gør det muligt for mennesker at kommunikere på tværs af fysiske grænse, dermed er der opstået helt nye aktivitetsformer. Sociale relationer kan opbygges uden man nogensinde har haft fysisk kontakt. Et andet vilkår er ændringen af

**udlejningsmekanismerne**. Der findes to former for udlejningsmekanismer, symbolske tegn og ekspertsystemer. De symbolske tegn er udvekslingsmedier, som har en standardværdi, og som kan ombyttes med hinanden på tværs af forskellige kontekster så som penge.

I ekspertsystemer er den ekspertviden. Det er den form for udlejningsmekanisme hvor ekspertviden er arbejdsfunktionen, og er typisk karakteriseret ved en høj grad af tillid, og er ofte karakteriseret ved at de udføres med lav grad af ledelsesstyring (Ibid.). Herved får medarbejderen også større mulighed for at påvirke egne arbejdsforhold. Det er netop denne ekspertviden, der udgør jobfunktionerne i den virksomhed jeg undersøger.

Viden er under konstant forandring. Uanset hvor etableret en given videnskabelig læresætning må være, vil den altid være åben for revision eller endog forkastelse (Ibid.). Dette fører hen til det tredje vilkår, som er **Den institutionelle refleksivitet**. Individet forholder sig refleksivt til tilværelsen og sine selvrealiseringsmuligheder (Ibid.). Der har åbnet sig nye muligheder i det senmoderne samfund, hvilket giver individer helt nye muligheder for at realisere sine ønsker og behov. Hermed opstår også en refleksivitet over, hvordan man kan realisere sig selv (Ibid.).

Dette skaber også et særligt forhold mellem individ og arbejdsgiver.

I det præmoderne, og vel også langt op i det moderne samfund, var arbejdsgiver sikret arbejdskraft på en anden måde end i dag. En arbejder kunne nemt erstattes, da oplæringsperioden var relativ kort. Sådan forholder det sig ikke i arbejdsorganisationer, hvor ekspertviden er omdrejningspunktet. Organisationen er blevet mere afhængig af den enkelte medarbejders individuelle kompetencer, og disse kan ikke umiddelbart erstattes, hvorfor medarbejderne i sådanne funktioner også kan stille andre krav til organisationen. Blandt andet kan de tillade sig at stille krav om at blive anerkendt som individer.

Selvforståelsen er et vigtigt element for individets handlemuligheder (Ibid.). For at indgå i sociale fællesskaber, må individet kunne se sig selv som værende en del af dette fællesskab. At arbejde i en given organisation er at vælge at arbejde i organisationen. Et valg truffet på baggrund af refleksioner over muligheder og alternativer. Jobfunktionen er blevet en del af

individets selvrealisering, og er i dag ikke længere kun et nødvendigt onde for at kunne overleve.

### **Organisationsstrukturenes udvikling:**

Et centralt tema for denne opgave er at undersøge individernes behov for anerkendelse i organisationen. Derfor er det relevant at undersøge hvilke organisatoriske forhold der gør sig gældende og hvordan det opleves af den enkelte medarbejder.

Jeg vil starte dette perspektiv med en gennemgang af virksomheders udvikling fra de moderne organisationsstrukturer til de senmoderne organisationsstrukturer, vi har i dag.

Når jeg i dette afsnit undersøger den senmoderne organisation, vælger jeg at kigge historisk på arbejdsmarkedets udvikling. Jeg kigger på udviklingen fra det moderne samfund, hvor industriarbejde dominerede produktionsforholdene, til det senmoderne, hvor ekspertviden er blevet en tiltagende udlejningsmekanisme.

De klassiske beaurkratiske styreformers var domineret af et hierarkisk system, der fastholdt den enkelte arbejder i et magtforhold styret af kapitalakistiske markedeskræfter, hvor lønarbejderen var underlagt fabriksejerens dominans. Overvågning og kontrol prægede magtformerne i moderniteten. (Giddens:1996)

Værdisætningen af arbejderen har ændret sig siden. Fabriksarbejdere blev målt på deres evne til at producere varer for virksomheden, varer som virksomheden kunne omdanne til kapital. Jo flere varer en medarbejder kunne producere, jo mere værd var han, for jo mere kapital var han i stand til at generere til virksomheden.

Ikke kun produktionsmidlerne har ændret sig fra det moderne samfund. Nye produktionsformer er opstået, og fysiske objekter er ikke den eneste handelsvare den senmoderne virksomhed har til rådighed. Nye udlejningsmekanismer som ekspertviden har udviklet sig kraftigt (Ibid.).

Det viser sig tydeligt i den virksomhed jeg undersøger, hvor produktionsmidlet er viden, hvilke blandt andet måles på certificering af konsulenterne. Det betyder også, at den enkelte medarbejder bruger sig selv på en helt ny måde. Det er ikke længere kun individers evne til at producere der er værdisætningen for virksomheder. Det er ligeledes medarbejderens evne til at generere viden der bliver arbejdskraften i sådanne strukturer, og individers kognitive

formåen får en helt anden betydning for, hvor i organisationens og samfundets hierarki du får mulighed for at placere dig.

I de industrialiserede virksomhedsstrukturer, afgrænser arbejdsfæren sig til virksomhedens fysiske og sociale rammer (Ibid.). Arbejderen ankommer til fabrikken, udførte sit arbejde inden for virksomhedens fysiske rammer, og forlader arbejdsfæren igen, når arbejdet er udført.

Sådan forholder det sig ikke i ekspertbranchen. I virksomheder, som den jeg undersøger, hvor viden det middel der handles med, kan man ikke adskille tid og rum på samme måde, som det var tilfældet i moderniteten. Flere jobfunktioner kan udføres fra hjemmet, og meget af det fysiske arbejde foregår ude hos kunderne. Derved er medarbejderne ikke overvåget af ledelsen på samme måde, som de kan være i de industrielle virksomheder.

Medarbejderen har fået mere frihed i sit arbejde (Ibid.). Om ikke andet, så har medarbejderne fået en anden form for frihed. Hvilke anerkendelsesformer dette medfører, vil jeg undersøge nærmere i denne opgave.

### **Axel Honneth. Om samfundets forudsætning gennem anerkendelse:**

Axel Hnneth har sine rødder i den kritiske teori, og interesserer sig for patologiske udviklingstendenser i samfundet (Honnteh: 2003). Herved bliver hans teori normativ, idet han beskæftiger sig med hvad der udgør "det gode liv" (Ibid.). For Honneth er det afgørende for alle borgere at de har lige mulighed for at skabe deres identitet. Dette gøres gennem anerkendelse af individet. Undertrykkelse af individets identitetsdannelse, vil føre til fejludviklinger, forstyrrelser og sociale patologier, der forhindrer individet i at indgå i sunde sociale fællesskaber (Ibid.).

Til at forklare individets socialisering, gør han brug af begreber fra psykoanalysen (Ibid.) Ligeledes Giddens mener Axel Honneth, at der er en gensidig påvirkning mellem individ og samfundet. Individet indgår i samfundets reproduktion, men samfundet har en magt over individets frihed til at individualisere sig. Dette ses blandt andet gennem retssamfundet, og det at alle er lige for loven(Ibid.).

Det gode liv afhænger af, at det føres i et godt og solidarisk samfund. Ifølge Honneth afhænger et godt og solidarisk samfund af, om det er i stand til at integrere borgernes forskellige værdihorisonter, præstationer og færdigheder (Ibid.). Det er ikke kun samfundet, der bør integrere den enkelte borgers selvidentitet, det bør også være målet for de sociale

subfællesskaber, der udgør samfundet så som organisationer (Ibid.). Hvordan dette foregår i den virksomhed jeg undersøger, analyserer jeg ved at undersøge, hvordan organisationsstrukturen aktivt bruger den enkelte medarbejders kompetencer og erfaringer .

Honneth beskriver tre sfærer der alle skal være anerkendende, før mennesket kan være fuldt ud individualiseret, bevidst kan komme overens med sit eget indre, og dermed være i stand til at indgå i sociale relationer der udgør "det gode liv"(Ibid.).

Hegel, der var den første til at tale om anerkendelse i disse tre sfære, har derfor påvirket denne del af Honneths anerkendelses teori. (Ibid.).

Den første sfære er **privatsfæren**, hvor kærlighed fra familien danner forudsætningen for overhovedet at kunne træde ind i et intersubjektivt forhold. Den anden sfære er den **retslige sfære**. I den retslige sfære gives anerkendelse gennem lovmæssige relationer, der foreskriver de rettigheder subjektet har adgang til, så som velfærdstatens goder og retssystemet. Den tredje og sidste sfære er den **solidariske sfære**. Det er den form for anerkendelse der sker gennem relationer til gruppen, fællesskabet og samfundet. Det er i den solidariske sfære at individet anerkendes for sin deltagelse som positiv bidrager til fællesskabet. Subjektet anerkendes for sine særlige evner og kvaliteter der er med til at reproducere samfundet (Ibid.).

Det er denne sfære jeg beskæftiger mig med, når jeg undersøger medarbejdernes oplevelse af anerkendelse i en virksomhed.

Det er i den tredje sfære at individet opbygger en værdsættelse af sig selv som medlem af fællesskaber (Ibid.).

De tre anerkendelsesformer bør, ifølge Honneth, ses som integrationskomponenter, der forudsætter hinanden, og som er forudsætningen for et fuldt integreret samfund. (Ibid.) Det normative udtrykker sig altså ved at fordre et solidarisk samfund, hvor alle individer er fuldt integreret og socialiseret.

### **Anerkendelse, erkendelse og krænkelse:**

Honneth kommer ikke med handleforskrifter på hvordan anerkendelse udøves, men når han taler om anerkendelse af identiteten, gøres dette gennem udvikling af selvtillid, selvrespekt og selvværd (Honneth:2003).

Det sunde individ vil altså have en høj grad af selvtillid,-respekt og -værd modsat den patologiske selvidentitet, der har lav grad af disse komponenter i deres selvbillede. For Honneth er anerkendelse en handling. Det han kalder anerkendelseshandlingen, er sammenfatningen mellem den kognitive identificering, samt det ekspressive udtryk at anerkende (Ibid.).

Axel Honneth beskriver, som tidligere nævnt, ikke hvilke handlingsformer, der fører til anerkendelse, men han beskriver, hvordan de ekspressive udtrykfortæller om et menneske erkendes, anerkendes eller krænkes. Disse udtryk har ifølge Honneth karakter af metahandlinger, da de symbolsk signalerer hvilken opførsel der i en given kontekst er legitim (Ibid.). Anerkendelse er altså individuelle handlinger der tolkes af afsender og modtager. Derfor har jeg i min analyse valgt at tage afset i interviewinformanternes definitioner på begrebet.

At blive anerkendt afhænger først og fremmest af at blive erkendt. At erkende et andet menneske foregår i en given social kontekst (Ibid.). Den kontekst jeg undersøger er virksomheden og de strukturer der udgør denne virksomhed.

Modsat anerkendelsen er krænkelsen. Mens anerkendelse fører at en sund udvikling af selvidentiteten, kan krænkelsen føre til patologiske udviklingstendenser hos individet og samfund (Ibid.). Krænkelser kan, ligesom anerkendelser, tage forskellige udtryksformer. Dels er der de fysiske krænkelser i form af fysisk vold, men krænkelserne kan også tage mange andre former. En form for krænkelse er fraværet af lige rettigheder. For at et individ skal kunne føle sig ligeværdigt med andre individer i et fællesskab, må det have lige rettigheder som alle andre (Ibid.).

I analysen beskæftiger jeg mig med tre former for anerkendelse, der kommer til udtryk i interviewsne. Disse former er: ligeværd, frihedsgrader, og det at kunne sætte krav til sin arbejdsgiver.

I dette afsnit har jeg gennem Anthony Giddens og Axel Honneth undersøgt vilkårene for en sund identitetsdannelse i de senmoderne organisationsstrukturer.

Dette har jeg gjort ved, at undersøge dualiteten mellem selvidentiteten og fællesskabet. Med udgangspunkt i Giddens, har jeg undersøgt hvilke vilkår, der gør sig gældende i det senmoderne samfund, og hvordan organisationsstrukturer har ændret sig op gennem moderniteten. Ved hjælp af Axel Honneth, har jeg undersøgt, hvordan anerkendelse er en

forudsætning for en sund identitetsdannelse, og jeg har brugt ham til at differentiere mellem anerkendelse, erkendelse og krænkelser

## **Analyse:**

Opgavens analyse tager udgangspunkt i de fire interviewinformanternes oplevelse af anerkendelse i den senmoderne organisation, som jeg undersøger. Analysen er delt op i tre dele.

I den første del undersøger jeg, hvordan de fysiske rammer er med til at signalere ligeværd i organisationen, fordi disse rammer opleves anerkendende af medarbejderne. I den anden del undersøger jeg, hvordan organisationen, via management som ledelsesværktøj, er med til at skabe en selvværdsfølelse hos medarbejderne. I den tredje del undersøger jeg, hvordan og hvorfor medarbejderne i de senmoderne organisationsstrukturer kræver anerkendelse af deres arbejdsplads. Jeg laver afslutningsvis en kort introduktion til en diskussion med Bourdieu, der er kritisk stillet over for individets handlefrihed i samfundet, og perspektiverer til opgavens relevans for virksomheder.

## **De fysiske rammer som udtryk for ligeværd:**

I dette afsnit undersøger jeg, hvordan organisation, gennem fysiske rammer, kan skabe en selvværdsfølelse hos de enkelte medarbejdere.

Magtforholdet i organisationen er et interessant felt at undersøge empirisk, fordi det har så stor betydning for individets identitetsopfattelse (Honneth:2003). Derfor har jeg valgt at undersøge, hvordan de fysiske rammer er med til at udligne opfattelsen af det magtforhold der er i organisationsstrukturen.

Organisationen har bygget deres virksomhed over en flad organisationsstruktur, hvilket betyder, at organisationen forsøger at begrænse antallet af mellemledere, og at medarbejderne ofte rapporterer direkte til toplederen. Den flade organisationsstruktur står i modsætning til den hierarkiske organisationsstruktur, hvor organisationen er præget af mange mellemledere. HR-chefen gav udtryk for, at det er et valg man har taget i virksomheden, fordi man havde en holdning til at for mange mellemledere kunne virke begrænsende på



medarbejdernes autonomi. Man ønsker ikke en hierakisk struktur, hvor nogen medarbejdere har en højere status end andre.

Der vil altid være et magtforhold i enhver organisation (Giddens i Layder:2006). Denne virksomhed er privatejede, og dermed vil der også være et magtforhold mellem arbejdsgiver og medarbejdere. Der er også ansat nogle mellemledere, men virksomheden går aktivt ind og danner en kultur, hvor alle medarbejdere skal have en følelse af ligeværd, og af at de er vigtige for organisationen.

*"Jamen, vi har jo en flad organisationsstruktur, og det gør at man hurtigt kan bevæge sig op, vores direktør sidder på de samme pladser som vi andre gør. Han [direktøren] har ikke et stort fint hjørnekontor med en gatekeeper af en sekretær udenfor, så man kan bare hurtigt stille et spørgsmål, eller undre sig over noget eller der er altid hurtig mulighed for at komme let til hinanden." (HR-chef).*

HR-chefen fortæller, at alle medarbejdere sidder i åbne kontorlandskaber, at det gælder for alle medarbejdere, og at det også gælder for direktøren. Man sender altså et fysisk signal om, at alle ansatte har lige rettigheder. Direktøren har ikke et større behov for et privatkontor, end enhver anden medarbejder.

Det er et bevidst signal man ønsker at sende, for at skabe en selvværdsfølelse hos medarbejderne. Et individ vil ikke kunne skabe et selvværd, hvis det mindes om at det ikke er ligeværdigt med andre individer i fællesskabet (Honneth:2003). Det at alle medarbejdere sidder i disse åbne kontorlandskaber, og at direktøren har samme fysiske rammer, opfattes også anerkendende af medarbejderne.

*"Der er ikke noget med at fordi man er direktør, så sidder man inde bag en lukket dør, og der er ingen der tør gå der ind – sådan er det jo ikke... Altså jeg siger jo "Polle" til Poul [direktøren], og det er jo sådan meget.... Og det synes jeg gør at man føler sig anerkendt." (C medarbejder).*

Denne medarbejder fortæller direkte, at det giver hende en følelse af anerkendelse, at hun har fysisk adgang til direktøren. Der er en bevidsthed hos medarbejderne om, at direktøren er en magtindehaver og en autoritet, man ønsker at komme i nærheden af. At det er muligt i denne organisation, skaber en følelse af værd hos medarbejderne. Man er ikke adskilt fra magten, som man er i de industrielle organisationsstrukturer, som Giddens beskriver.

Det giver altså medarbejderne en følelse af anerkendelse og ligeværd, at man ikke laver en fysisk adskillelse af ledere og medarbejdere.

Jeg har i dette afsnit undersøgt, hvordan de fysiske rammer i virksomheden er med til at skabe en følelse af ligeværd hos medarbejderne.

### **Management som udtryk for tillid:**

I dette afsnit undersøger jeg medarbejderens friheden til selv at tilrettelægge sit arbejde, og hvad det gør for medarbejderens autonomifølelse og dermed identitetsdannelse.

Virksomheden differentierer mellem management, hvor man ønsker at give den enkelte medarbejder et eget ansvar for at få løst sine opgaver, og mellem leadership, der anses for at være en ledelsesform, hvor medarbejderen er underlagt en større grad af kontrol. I denne virksomhed er ekspertviden udlejningsmekanismen, og ifølge Giddens, er denne form for organisation typisk karakteriseret ved en høj grad af tillid, og lav grad af ledelsesstyring (Giddens: 1996). Det er netop dette der gør sig gældende i denne virksomhed. HR-chefen fortæller her, at organisationen bevidst arbejder med medarbejdernes tillid.

*"Det er også en tillidserklæring, at man gør det godt, og man har fuld tillid til, at man kan strukturere sin hverdag og man kan få løst de opgaver der skal løses ordenligt og korrekt, og det er jo en del af det at have den frihed under ansvar." (HR-chef).*

Når en organisation har bygget sin ledelsesstruktur op på denne måde, er der en dobbelthed i det. Der står ikke en leder eller en mellemlider og fortæller medarbejderen, hvordan opgaven skal udføres, men strukturen er ikke en ren form for frihed. Når medarbejderen får denne frihed, til selv at løse sine opgaver, er det naturligvis inden for visse rammer. Man gør meget ud af at kommunikere målsætninger og delmål ud til medarbejderen, og det er ikke alene vigtigt, at medarbejderen er bekendt med hvilke mål der forventes af den enkelte. Det kræver også af medarbejderen, at denne er i stand til at redegøre for sine arbejdsprocesser.

*"De har typisk en-til-en samtale med deres medarbejder hver 14. dag, hvor det er de skal huske at komme omkring de her ting der er vigtigt, blandt andet anerkendelse i de opgaver, som medarbejderen løser." (HR-chef)*

Her fortæller HR-chefen, at der er hyppige en-til-en møder mellem medarbejder og chef. Selvom det fremgår af citatet, at anerkendelse er en vigtig del af disse møder, så er anerkendelse ikke mødets egentlige formål. Formålet er at kontrollere hvad medarbejderen

foretager sig, og at det er inden for organisationens rammesætning. Den medarbejder der ikke udfører sine opgaver på tilfredsstillende vis, vil næppe opnå anerkendelse til sådanne møder. Selvom der opleves frihed i arbejdstilrettelæggelsen, skal medarbejderen stå til regnskab for sine evner til at løse organisationens målsætninger.

Alle medarbejdere forholder sig dog positivt til denne form for struktur.

*"Det er det her hvor jeg siger frihed, eller hvad vi nu skal kalde det, at jeg får lov til at løse opgaverne på min måde, og at man værdsætter min måde at gøre tingene på. Det er den vigtigste form for anerkendelse" (J medarbejder)*

Her fortæller en medarbejder, at den vigtigste form for anerkendelse hun kan få i sit arbejde, det er friheden til selv at få løst sine opgaver. Hun oplever det som en tillids erklæring, at hun kan bruge sin autonomi i arbejdet.

Hun mærker den tillid der tillægges hende, når hun får lov til at løse hendes arbejdsopgaver på sin egen måde. Medarbejderne bruger deres viden og deres evne til at reflektere over egne handlemuligheder, når de har denne frihed.

Individets frihed og mulighederne for at udvikle sin identitet fylder meget i både Honneths og i Giddens teori om selvudvikling. Honneth argumenterer for, at frihed er fundamentet for selvets udvikling, og at mangel på frihed er krænkende for individets selvudfoldelse (Honneth:2003). Giddens har samme argument, når han undersøger, hvordan selvidentitet er tæt forbundet med de handlemuligheder individet har fået op gennem moderniteten (Giddens:1996). Dels har individet fået langt større mulighed for selv at vælge sin karriere, og dels er der, med de nye udlejningsmekanismer, opstået en større frihed til, at udvikle sig inden for den organisation man er ansat i.

Gennem alle interviews, kan man mærke, at medarbejderne ikke alene føler sig frie i deres funktioner. Det er også et vigtigt element i deres motivation for at bidrage til virksomheden. Denne frihed er med til at alle medarbejdere føler sig unikke. En medarbejder fortæller således:

*"I vores koordinatorgruppe, hvor vi sidder 10 piger i enslydende stillingsbetegnelse, laver vi..., vi er meget forskellige, og sidder med meget forskellige opgaver, men det er jo fordi vi har meget forskellige kompetencer og ønsker til at forme det." (J medarbejder)*

Hun supplerer med at fortælle, at man i virksomheden kan gribe alle de bolde man har lyst til, og at man kan være med til at præge sin funktion i den retning man har lyst til. Det viser, at ledelsen er i stand til at skabe udviklingsmuligheder, og bruge medarbejdernes individuelle ønsker og erfaringer. Dette fører til en værdifølelse hos medarbejderen, der derigennem motiveres til at skabe, og ikke alene udvikle sin selvidentitet som medarbejder, men også til at udvikle virksomheden.

I dette afsnit har jeg undersøgt, hvad medarbejderens friheden til selv at tilrettelægge sit arbejde gør for medarbejderens autonomifølelse og udvikling af selvidentitet.

### **Kravet på anerkendelse:**

I dette afsnit undersøger jeg, hvordan de frihedsgrader der er i organisationen påvirker medarbejdernes behov for anerkendelse. Dette gøres, fordi jeg ser et sammenhæng mellem den frihed medarbejderne har, og deres mulighed at kræve anerkendelse.

At ekspertviden er blevet en udlejningsmekanisme gør også, at medarbejderne kan sætte andre krav, end de kan i de industrielle virksomheder. Medarbejdere er ikke længere arbejdere, der relativt let kan erstattes, fordi deres arbejde er forbundet med opgaver, der kun kræver en lav grad af uddannelse og oplæring. I en virksomhed, som den jeg undersøger, er medarbejderne i et varigt uddannelsesforløb. Medarbejderne skal hele tiden holde sig opdateret med nye netværksløsninger. Den ekspertviden medarbejderne har i dag er forældet om få år, og organisationens reproduktion er afhængig af medarbejdernes autonomi og villighed til at uddanne sig. Dette er også med til at skabe et andet magtforhold mellem medarbejder og arbejdsplads. Medarbejderne vælger ikke kun at være en del af denne arbejdsplads, for at tjene deres løn. De vælger også at være en del af virksomheden, netop fordi der er disse udviklingsmuligheder, og det er virksomheden afhængig af. Organisationen bliver afhængig af, at medarbejderne, med deres egen subjektive formåen og viden, ønsker at forblive i virksomheden. Individuerne bliver som subjekter nødvendige for den virksomhed, der har brugt ressourcer på at udvikle dem, og der vil altid være en fare for at medarbejderne vælger at gå over til konkurrerende virksomheder. Det sætter også større krav til, at virksomheder er i stand til at anerkende den enkeltes medarbejders behov for anerkendelse.

Da jeg startede denne undersøgelse, forventede jeg, at interviewpersonerne ville være kritiske over for virksomheden. Det viste sig at være helt anderledes. Alle 4 interviewpersoner forholdt sig langt mere positivt, end jeg havde forventet. Alle gav udtryk for, at virksomheden i høj grad arbejdede med den enkeltes identitetsudvikling, og at de alle følte sig værdsatte og anerkendt på deres særegne egenskaber.

Der er grundlæggende tre former for anerkendelse, som virksomheden gør brug af.

Dels er der den **fællesbelønning** for godt arbejde. Denne fælles belønning kommer til udtryk via fælles rejser, gaver og gennem de fysiske rammer. Den anden form for anerkendelse, er **anerkendelse i form af tillid**, der kommer til udtryk i tillid til at medarbejderen udfører sin jobfunktion, uden der står en overordnet og "kigger medarbejderen over skulderen". Den tredje form for anerkendelse kommer også til udtryk ved, at medarbejderne kan påtage sig nye og flere opgaver, hvis de ønsker dette. Endelig er der den **synlige anerkendelse**. Denne form for anerkendelse kan deles op i to grupper. Den verbale anerkendelse i form af ros, og den materielle anerkendelse i form af løn og gaver.

Gennem de fire interviews fandt jeg ud af, at det er meget individuelt, hvilken form for anerkendelse den enkelte medarbejder fandt mest værdifuld, men en ting havde de tilfælles. De var alle gode til at give udtryk for hvordan de ønskede at blive anerkendt. De var alle meget selvreflekerende. En medarbejder fortæller således:

*"Jeg bliver faktisk drænet af ikke at få anerkendelse af hvad jeg har lavet. Så det har været meget vigtigt at fortælle min chef, og det ved han godt." (R medarbejder).*

Flere af medarbejderne fortæller, hvordan de selv gør deres chef opmærksom, hvis de har behov for anerkendelse. De beskriver det som et ansvar de selv påtager sig, hvis chefen ikke selv har været opmærksom på, at få dem anerkendt i den grad de har behov for.

Når en leder(eller andre individer) direkte bliver bedt om at anerkende en medarbejder af medarbejderen selv, er det ikke nødvendigvis fordi lederen har en oplevelse af at medarbejderen har gjort et særligt stykke arbejde der skal fremhæves. Men det kan være en handling, hvor medarbejderen anerkendes som værende et individ der har behov for anerkendelse.

Grunden til at jeg fremsætter denne påstand er, at jeg her tager udgangspunkt i Giddens begreber om identitetsdannelse, selvrealisering og refleksion. Når en medarbejder beder om

at få anerkendelse, gøres dette på baggrund af en refleksion over et behov for at blive set. Medarbejderen realiserer sig selv ved, at bede om denne handling fra lederen. De er bevidste om deres identitet og deres behov for anerkendelse til at realisere sig selv gennem deres jobfunktion.

Man kan her diskutere om anerkendelsen får en karakter af bekræftelse, og om man skal differentiere mellem de to begreber. Jeg vælger dog ikke at adskille dem, da man ved brug af både Giddens og Honneth vil kunne argumentere for, at anerkendelse er at bekræfte selvidentiteten.

En anden måde at kræve anerkendelse på, er gennem lønforhandlinger. I det senmoderne samfund er der også opstået et nyt begreb, nemlig "individuelle lønforhandlinger".

Lønforhandlinger, hvor medarbejderen og virksomheden værdsætter det enkelte individ efter kompetencer.

Medarbejderne kan altså kræve blive værdsat individuelt, men der ligger også et modsat krav. Medarbejderne skal også kunne efterleve de krav der sættes fra organisationen.

I denne del af analysen har jeg undersøgt, hvordan vilkårne i virksomheden gør, at medarbejderne kan kræve anerkendelse, fordi de bruger deres individuelle kompetencer til at styrke virksomheden. Dette er interessant, fordi det er et relativt nyt vilkår, der hænger sammen med de senmoderne vilkår.

I opgavens analyse har jeg taget udgangspunkt i de fire interviewinformanternes oplevelse af anerkendelse i den senmoderne organisation jeg undersøger. Jeg har undersøgt, hvordan de fysiske rammer er med til at signalere ligeværd i organisationen, og hvordan disse rammer opleves af medarbejderne. Jeg har også undersøgt, hvordan organisationen, via management som ledelsværktøj, er med til at skabe en selvværdsfølelse hos medarbejderne, og hvordan og hvorfor medarbejderne i de senmoderne organisationsstrukturer kræver anerkendelse af deres arbejdsplads. Afslutningsvis har jeg lavet en kort introduktion til en diskussion med Bourdieu, og perspektiveret til opgavens relevans for virksomheder.

### **Diskussion:**

Jeg undersøger tre medarbejdere og en leder i en virksomhed, hvor medarbejderne har særlig frie vilkår. Man kan diskutere, om disse vilkår er forbeholdt en særlig gruppe af mennesker.

Teoretikere som Bourdieu vil argumentere for, at jeg har undersøgt en særlig gruppe af samfundsborgere, der har denne mulighed for anerkendelse gennem sin jobfunktion (Bourdieu i Järvinen:2000 og Bourdieu:1994/1997.).

### **Perspektivering:**

Jeg håber at denne opgave vil kunne bruges i både nye og etablerede virksomheder til, at sætte gang i en kritisk refleksion omkring forholdene for medarbejderne. Måske kan opgaven forklare nogle af de mekanismer der allerede gør sig gældende i virksomheden, måske kan den give inspiration til nye måder at organisere sig på. Opgaven forsøger ikke at anvise, hvordan virksomheder bør udføre anerkendelse, men den kan forklare, hvilke forhold der gør sig gældende i den senmoderne organisationsstruktur, og give perspektiver på medarbejdernes behov for anerkendelse i deres hverdag.

### **Konklusion:**

I denne opgave har jeg undersøgt, hvordan en senmoderne dansk virksomhed, gennem anerkendelse, er med til at udvikle medarbejdernes selvidentitet.

Med afsæt i den kritiske teoris metoder har jeg undersøgt, hvordan individer i en senmoderne organisationsstruktur oplever deres frihedsgrader inden for organisationen, og hvordan de oplever at disse friheder kommer til udtryk i form af værdsættelse og anerkendelse.

Opgavens empiri har taget udgangspunkt i interviewundersøgelser med en HR-chef og tre medarbejdere i en senmoderne dansk virksomhed, og ved hjælp af Anthony Giddens modernitetsteori og Axel Honneths teori om anerkendelsens betydning for selvidentiteten belyser jeg, hvordan anerkendelse er med til at udvikle medarbejdernes selvidentitet.

## Literatur:

Derek Layder

Understanding social theory, kap. 8 Giddens' s structuration theory.  
( second edition) SAGE 2006.

Steinar Kvale.

En introduktion til det kvalitative forskningsinterview.  
Hans Reitzel Forlag, København. 2004

Axel Honneth

Behovet for anerkendelse

Redigeret af Rasmus Willig

Hans Reitzels Forlag, København 2003

Anthony Giddens (1996): Modernitet og selvidentitet. Kap. 1: Højmodernitetens konturer og kap. 3: Selvets bane. Hans Reitzel Forlag, København.

Järvinen, Margretha (2000). "Pierre Bourdieu", I:H. Andersen og L.B. Kaspersen.

Klassisk og moderne samfundsteori (2. Udg.)

Hans Reitzel Forlag.

Bourdieu, Pierre (1994/1997). "Den nye kapital"

København: Hans Reitzel Forlag.