



Bæredygtigt arbejde

En demokratisering af
tømmerens arbejdsliv
2022

Roskilde Universitet

Institut for Mennesker og Teknologi

Institut for Samfund og Erhverv

Et speciale af
Celine Middelhede Christensen
Nina Langgård
Tilde Eldor



Bæredygtigt arbejde

En demokratisering af tømrersvendes arbejdsliv



Celine Middelhede Christensen (54920)

Nina Langgård (60393)

Tilde Eldor (60497)

Speciale

Roskilde Universitet

2022

Anslag: 196.188

Vejledere

Klaus Tranetoft Nielsen

Institut for Mennesker og Teknologi

Lise Lotte Hansen

Institut for Samfund og Erhverv

1.0 Abstract

The aim of this Masters thesis is to research if carpenters' work can become sustainable through the development of democracy. The concept of sustainability in this thesis includes social, environmental, and economic sustainability. The Danish construction industry is responsible for 30% of Denmark's CO₂-emissions, and is known for being physically demanding. Carpentry work is therefore viewed as both environmentally and socially unsustainable in its current form. This thesis builds upon a normative ideal that a sustainable work life implies a democratisation of work; this leads to the research question of the thesis: How can democracy be developed in carpenters' work life? With democracy as the centre of our interest, our examination builds upon our own qualitative empirical data, which was collected through one interview and two workshops with carpenters. We draw upon the German sociologist and critical theorist Oskar Negt and the Danish work-life researchers Helge Hvid, Jeppe Lykke Møller and Jeppe Ajslev in search of answers to the following questions: (a) how sustainability is displayed in carpentry work, (b) which underlying power structures can be detected in the organisation of carpentry work and (c) which consequences they have for a democratisation. Following the analysis, we discuss whether carpentry work can actually become sustainable and how organising in workgroups can democratise work. This report concludes that the systems used to ensure the carpenters' influence and work environment are compromised by bad planning and an indispensable focus on economic growth. This obstructs carpenters from participating in the development of their own work. The carpenters themselves point towards many areas in their work life where a democratic inclusion of them would make their work more sustainable both socially and environmentally.

Forord

Dette er et tværfagligt speciale udviklet som en empirisk funderet undersøgelse, hvor vi gerne vil takke for flere uundværlige bidrag. Først og fremmest tak til alle de medvirkende tømrersvende og eksperter, for hvem undersøgelsen ikke havde været mulig. Dernæst en stor tak til både formand og næstformand i Snedker-tømrernes Brancheklub Rasmus Damm Lyskov og Helga Mathiassen for jeres engagement og etablering af kontakt til feltet. Afslutningsvis skal der også lyde en særlig tak til vores vejledere Klaus T. Nielsen og Lise Lotte Hansen for faglig sparring og vejledning.

Dette speciale er skrevet på tværs af Institut for Mennesker og Teknologi og Institut for Samfund og Erhverv. Specialet er afleveret to gange for at opfylde kravene i vores respektive specialekontrakter.

Indholdsfortegnelse

1.0 Abstract.....	1
Forord.....	2
2.0 Problemfelt.....	5
<i>Bæredygtighed i arbejdet.....</i>	<i>5</i>
Problemformulering	8
4.0 Indføring i byggebranchen.....	10
4.1 <i>Betingelser for tømrersvendes arbejdsliv</i>	<i>10</i>
4.1.1 Tømrerbranchen arbejdsvilkår	11
4.1.2 Fagforening	12
4.1.3 Overenskomst	13
5.0 Videnskabsteori.....	15
5.1 <i>At arbejde kritisk teoretisk.....</i>	<i>15</i>
5.1.1 Myndiggørelsesbegrebet.....	16
5.1.2 Demokratidefinition.....	16
5.1.3 Bæredygtighed og demokrati.....	17
6.0 Teori om demokrati og dannelse.....	20
6.1 <i>Demokrati i samfundet – i krise?.....</i>	<i>20</i>
6.1.1 En splittet vidensvirkelighed - den tekniske videns underminering af tolkningsviden	21
6.1.2 Udfordringer for demokratisering af arbejdslivet	23
6.2 <i>Hvordan udvikles demokrati i arbejdslivet?.....</i>	<i>26</i>
6.2.1 Eksemplarisk erfaringslæring.....	26
6.2.2 De tre former for demokrati	27
6.3 <i>Sammenspil mellem teorierne</i>	<i>30</i>
7.0 Metodiske refleksioner	33
7.1 <i>Indledende fase af empiriindsamlingen.....</i>	<i>33</i>
7.3 <i>Normative linjer for metoden</i>	<i>34</i>
7.4 <i>Indsamling af primær empiri gennem interview og workshops.....</i>	<i>35</i>
7.4.1 Interview	36
7.4.2 Workshops.....	36

7.4.3 Design	38
7.4.4 Informanter til workshopene	39
7.5 Kvalificering af indsamlet empiri.....	39
7.6 Kritisk refleksion over empiriindsamling.....	40
8.0 Analyse.....	42
8.1 Analysedel 1: Bæredygtighed i tømrerbranchen.....	43
8.1.1 Når arbejdet er ubæredygtigt.....	43
8.1.2 Når arbejdsmiljøet bliver glemt	45
8.1.3 En stærkt opdelt kultur	47
8.1.4 Delkonklusion	49
8.2 Analyse del 2: Processer og systemer der spiller fallit.....	49
8.2.1 Efteruddannelse	50
8.2.2 Arbejdsmiljø og arbejdets vilkår.....	54
8.2.3 Planlægningsprocessen	59
8.2.4 Tid er penge	63
8.2.5 Delkonklusion	64
8.3 Analysedel 3: Demokratiske løsninger	65
8.3.1 Indflydelse inden byggeriet går i gang	65
8.3.2 Indflydelse undervejs i arbejdet	67
8.3.3 Indflydelse over arbejdet	69
8.3.4 Delkonklusion	70
9.0 Diskussion.....	72
9.1 Kan tømrerfaget overhovedet blive bæredygtigt?.....	72
9.1.1 Miljømæssig bæredygtighed i tømrerarbejdet.....	72
9.1.2 Indflydelse	73
9.1.3 Er de egentligt umyndiggjorte?	74
9.1.4 Akkordsystemet som agensrum.....	75
9.2 Kan organisering i sjak i virkeligheden give mere indflydelse?	77
9.3 Opsummering.....	79
10.0 Konklusion	81
11.0 Litteraturliste.....	83

2.0 Problemfelt

Over de sidste mange år er en stigende opmærksomhed på menneskers indvirkning på klimaet vokset frem i det globale samfund. I nationale samarbejder som FN og EU udvikles der handleplaner for, hvordan konsekvenserne af klimaforandringer kan mindskes. For der er tydeligt brug for forandring mod mere bæredygtige leve- og produktionsmåder. Ifølge IPCC¹s nyeste rapport fra februar 2022 har menneskeskabte klimaforandringer allerede gjort uoprettelig skade på verdens natur og klima (IPCC, 2022: 1). Det vil i fremtiden betyde mere ekstreme vejrforhold, mindre biodiversitet og på længere sigt potentielt gøre dele af kloden ubeboelig (IPCC, 2022). Efter Parisaftalen mellem alle FNs 196 medlemslande i 2015 har man fra dansk politisk side arbejdet for at nedsætte Danmarks samlede CO₂-udledning med 70% inden 2030 (Prag & Henriksen, 2020: 1). Der tales nu om en regulær grøn omstilling af samfundet, hvor ambitionen om CO₂-reduceringen er blevet til et mål om klimaneutralitet i 2050 (Klima-, Energi- og Forsyningsministeriet, 2021: 10, 6). I forlængelse heraf kommer den grønne omstilling også til at betyde markante forandringer på arbejdsmarkedet, hvor nogle jobs udviskes og nye opstår. Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) forudser, at indsatser for at opfylde 2030-målet, kommer til at påvirke arbejdsmarkedet sådan, at der potentielt skabes 200.000 fuldtidsjob frem mod 2030 (Fagbevægelsens Hovedorganisation, 2020: 20). På et internationalt politisk plan taler man om Just Transition i forbindelse med grøn omstilling - et princip der tydeligt indikerer den EU-politiske ambition om, at omstillingen også skal være fair og inkluderende (European Commission, 2020). Også herhjemme har FH været ude og understrege, at omstillingen ikke må skabe mere arbejdsløshed og ulighed i samfundet (Fagbevægelsens Hovedorganisation, 2022), som det var tilfældet i Frankrig med de gule veste² (Lange, 2020). Spørgsmålet bliver således, hvordan vi sikrer en retfærdig omstilling af samfundet?

Bæredygtighed i arbejdet

På papiret dækker den grønne omstilling over flere forskellige former for bæredygtighed. Men hvad betyder bæredygtighed egentlig? Bæredygtighed er et begreb med stor fortolknings-

¹ Intergovernmental Panel on Climate Change

² De gule veste henviser til en bevægelse startet i 2018 som protest mod højere beskatning af fossile brændstoffer. Her blev de dårligst stillede i samfundet hårdest ramt, som led i Frankrigs klimaplan (Lange, 2020).

mæssig fleksibilitet. Først i Brundtlandrapporten fra 1987 fik bæredygtighed en definition, der dækkede over mere end bare en regenererbar ressourceudnyttelse af naturen (Langergaard & Dupret, 2020: 12f). Ifølge Brundtlandrapporten bliver bæredygtighed et udviklingsbegreb, der “[...] peger på [en, red.] økonomisk og social udvikling, uden det er på bekostning af miljø og fremtidige generationers muligheder” (Langergaard & Dupret, 2020: 13). På den måde eksisterer der tre bæredygtighedsdimensioner, den sociale, den økonomiske og den miljømæssige. I bogen ”Social Bæredygtighed – begreb, felt og kritik” (2020) er en række danske forskere gået sammen om at udfolde bæredygtighedsbegrebet. Her påpeger de, at de forskellige dimensioner af bæredygtighed sjældent vægtes lige, hvor særligt den sociale dimension ofte nedprioriteres. Denne nedprioritering ender med at underminere en (reel) bæredygtig udvikling, idet nogle bæredygtighedsdimensioners udvikling vægtes over andre (Langergaard & Dupret, 2020: 14ff). På den måde appellerer Langergaard og Dupret til den samme pointe som FH om, at et bæredygtighedsspørgsmål også er et spørgsmål om at ligestille den sociale bæredygtighedsdimension, med den miljømæssige og økonomiske. Men hvordan skabes der balance mellem de forskellige bæredygtighedsdimensioner? Til det henviser lektor fra Roskilde Universitet Jonas Egmos til, at hvis “[...] bæredygtighed i bund og grund handler om den måde, vi organiserer hverdagsliv, institutionelle praksisser og samfundsmæssige forandringer på, [så, red.] er det klart, at bæredygtighed i sin essens er tæt forbundet til opfattelser af og tilgange til demokrati” (Egmos, 2020: 195). Derfor kan det forstås, at når den grønne omstilling omhandler en omstilling af samfund og arbejdsmarked, så må det være et demokratisk grundanliggende, fordi det omhandler måden vi organiserer hverdagslivet, der kommer til at undergå forandringer (Egmos, 2020: 194f). Og når arbejdslivet er dér, vi tilbringer mest tid udenfor familien, så må arbejdet siges at være en stor del af hverdagslivet (Hvid, Lykke Møller & Ajslev, 2020: 74).

Demokrati i arbejde

Men er arbejdet overhovedet gearret til at forandre sig på demokratisk vis? Er arbejdet demokratisk? Arbejdet er i sin grundform ikke demokratisk, men udviklede sig fra starten af 1900-tallet op til omkring 1980 i en demokratisk retning for, at medarbejderne kunne få mere indflydelse (Hvid et al., 2020: 10). På trods af denne udvikling er demokratibegrebet dog fortsat, ligesom bæredygtighedsbegrebet, mangfoldigt og svært at præcisere (Olsén, Nielsen og Nielsen, 2003: 218). I bogen ”Demokratisering af arbejdet” (2020) argumenterer

arbejdslivsforskerne Helge Hvid, Jeppe Lykke Møller og Jeppe Ajslev for, at demokrati i arbejdet bl.a. er sundt, økonomisk fordelagtigt, at det bidrager til læring og innovation, større social og miljømæssig ansvarlighed samt giver et langt arbejdsliv (Hvid et al., 2020: 9f). Men samtidig argumenterer de for, at demokrati i arbejdet har trange kår på grund af en stigende standardisering, individualisering og kontrol (Hvid et al., 2020: 11). Demokratiske tiltag i arbejdet bliver i dag oftest en uddelegering af ansvar i formaliserede arbejdsgrupper (Olsén, Nielsen og Nielsen, 2003: 218). På den måde bliver demokratiet fastlåst i standardiseringer og systemer for at effektivisere det, i stedet for at være udviklende (Ibid.). Hvis demokratiseringen er af udviklende karakter, vedrører den fælles mål. Systematiseringen betyder derimod, at demokratiseringen kun angår dele af arbejdet. På den måde bliver målet med arbejdet mindre sammenhængende. De manglende udviklingspotentialer udfordrer altså demokratiet i arbejdet, hvorfor det også udfordrer muligheden for at udvikle samfundet og dets institutioner i en bæredygtig retning.

Byggebranchens udfordringer

Et område hvor arbejdsmarkedet især kalder på en grøn omstilling af bygge- og anlægsbranchen (Rådet for grøn omstilling). Bygge- og anlægsbranchen står for cirka 30% af Danmarks årlige CO2-udledning (Regeringens Klimapartnerskaber - Bygge og anlægssektoren, 2019: 4). Samtidig er det også en branche, der mangler (og kommer til at mangle) arbejdskraft (Ritzau, 2021; Sørensen & Rasmussen, 2021; Damm, Nielsen & Jensen, 2021), hvilket gør det svært at finde plads til udvikling af arbejdet samt nye løsninger. I en kommentar i dagbladet Information problematiserer tømmer og debattør Helga Mathiassen, hvordan en social retfærdig grøn omstilling vil at kræve et bedre arbejdsmiljø og reelle grønne jobs (Mathiassen, 2021). Hun ser, hvordan det vil imødekomme den manglende faglærte arbejdskraft, fordi det vil gøre det til en mere attraktiv branche. Et godt arbejdsmiljø er, ifølge Helga, altafgørende for et godt arbejdsliv, hvortil hun pointerer, at *"mange forlader byggebranchen alt for tidligt på grund af nedslidning, støvrelaterede sygdomme og farlige stoffer som asbest og PCB"* (Ibid.). Dette bakkes op af forskning, der beskriver en byggebranche, som er omfattet af et hårdt og nedslidende arbejdsmiljø med mange markante udfordringer både ift. arbejdsulykker, social dumping, mangel på lærlingepladser samt lav tilslutning til efteruddannelse (Grillis & Dyreborg, 2015; Grytnes, 2015; Baarts, 2009; Ajslev et al. 2013; Ajslev et al., 2017; Nørgaard, Mathiasen & Bruun, 2020;

Jørgensen et al., 2019). Derfor melder Concito og Rådet for grøn omstilling i et fremsynsnotat også ud, at *"tiden nu er kommet til også at sætte større fokus på den sociale bæredygtighed i den grønne omstilling af byggeriet"* (Pedersen, Dyck-Madsen & Jarby, 2020: 3).

Afrunding

Byggebranchen indeholder mange fagligheder, der i forskellig grad påvirkes af en omstilling. Vi har gennem Helga Mathiassens debatindlæg og et efterfølgende interview med hende fået indblik i nogle af de udfordringer og problemstillinger tømrrersvende står overfor i deres arbejdsliv - og i forbindelse med en grøn omstilling. På baggrund af ovenstående beskrivelser af et fag (og branche), der har store udfordringer med både miljømæssig bæredygtighed og arbejdsmiljø, finder vi det interessant at undersøge demokrati i tømrrersvendes arbejdsliv, og herunder, hvordan det bør understøtte en bæredygtig omstilling. Gennem den tyske filosof, sociolog og kritisk teoretiker Oskar Negts beskrivelser af det senmoderne samfunds udvikling og kriser i bogen *"Dannelse og demokrati"* (2019) stiller vi spørgsmålstegn ved de strukturer, som tømrrersvendes daglige arbejde organiseres under. Heraf kan vi udlede hvilke betingelser, de strukturer Negt ser i samfundet, skaber for udvikling af demokrati i tømrrersvendes arbejdsliv. For at sætte udviklingen af bæredygtighed gennem demokrati i kontekst af arbejdet som tømrrer, benytter vi os af Hvid, Lykke Møllers & Ajslevs (2020) fremlægning af demokratisering af arbejdet. Heri gennem ønsker vi at udpege de forandringspotentialer, der ligger i tømrrersvendes demokratiske deltagelse i eget arbejdsliv. Spørgsmålet bliver derfor, hvilke betingelser demokratiet har i tømrrerfaget, og hvilken betydning det har for arbejdets bæredygtighed? Dette leder op til specialets nedenstående problemformulering.

Problemformulering

Hvordan kan demokrati udvikles i tømrrersvendes arbejdsliv?

Arbejdsspørgsmål

- Hvordan udfolder bæredygtighed sig i tømrrersvendes arbejdsliv?
- Hvilke samfundsstrukturer organiseres deres arbejdsliv efter, og hvilke betingelser skaber det for udvikling af demokrati?
- Hvor i tømrrersvendes arbejdsliv er der potentiale for udvikling demokrati?

3.0 Undersøgellesdesign

Nærværende afsnit har til formål at give læseren et overblik over specialet og hvad de enkelte afsnit bidrager med til specialets helhed.

Dette speciale tager afsæt i en generel interesse i et bredt og komplekst fænomen som bæredygtighed. Indledningsvis starter specialets problemfelt med at operationalisere fænomenet til et undersøgelsesfelt, som vi kan behandle i specialet. Hertil er problemfeltet med til at aktualisere problemformuleringen ved at sætte den i en samfundsmæssig kontekst. Derfor ender vi med at undersøge hvordan demokrati kan udvikles i tømrerarbejdet.

I forlængelse af problemfeltet fremgår det redegørende kapitel 4, som med udgangspunkt i tidligere forskning har til formål at skabe klarhed over genstandsfeltets eksisterende udfordringer. Da vores teoretiske forståelsesramme determinerer måden vi har gået til undersøgelsen på, fremgår der herefter i kapitel 5 en beskrivelse af vores kritisk teoretiske afsæt. Kapitlet har ligeledes til formål at forklare, hvad vi forstår ved begreberne demokrati og bæredygtighed og den sammenhæng vi ser mellem begreberne. Specialets teoriapparat spiller en central rolle i at forklare de strukturer, der påvirker arbejdslivet som tømrersvend, og hvilken betydning de har for en omstilling. De teoretiseringer, vi inddrager i specialet, er ekspliciteret i kapitel 6. Til at beskrive og argumentere for specialets metodiske til- og fravalg vil der efterfølgende forekomme et kapitel om metodiske overvejelser.

Vores teoretiske udgangspunkt og metodiske fremgangsmåde munder ud i en analyse udfoldet i kapitel 7. Kapitel 8, Analysen er inddelt i tre, hvor første del har fokus på specialets empiri, fordi vi der beskæftiger os med, hvad der er på spil i tømrersvendenes arbejdsliv. De efterfølgende dele i analysen har en større vægt på teorien i undersøgelsen af, hvilke betingelser der er for demokrati, og hvilke forandringspotentialer der ligger for udvikling af demokrati. Sidst i analysen kommer der en kort opsummering af pointerne. Efterfølgende vil vi i kapitel 9 diskutere om vores normative ideal er opnåeligt, samt præcisere og nuancere vores fund fra analysen. Afslutningsvis fremgår en samlet konklusion i kapitel 10 til besvarelse af specialets overordnede problemformuleringen.

4.0 Indføring i byggebranchen

Følgende kapitel skal i forlængelse af de skitserede problemer og udfordringer i problemfeltet skabe et overblik over specialets genstandsfelt, for derigennem at kontekstualisere specialets problemstilling. Der vil derfor fremgå en kortlægning af tømrersvendenes arbejdsvilkår og arbejdsliv. I afsnittet henvises der til forskellige forskningsartikler og data fra eksempelvis arbejdstilsynet. Den inddragede forskning har ikke udelukkende fokus på tømrerarbejdet, som vi i specialet har, men tegner et helhedsbillede af generelle tendenser for hele bygge- og anlægsbranchen.

4.1 Betingelser for tømrersvendens arbejdsliv

Tømrersvendenes arbejdsliv er overordnet karakteriseret ved en høj konjunkturfølsomhed med relativt store udsving i aktivitets- og beskæftigelsesniveau (Grillis & Dyreborg, 2015: 21f). Dette medfører, at tømrersvende ofte ansættes kortvarigt på tidsbegrænsede byggeprojekter, hvorfor tømrerfaget er kendetegnet ved en høj grad af midlertidighed og mobilitet (Ibid.). Deres arbejdsdag indeholder ligeledes en stor variation og uforudsigelighed, fordi arbejdet konstant ændres undervejs, i takt med at byggeriet skrider frem (Grytnes, 2015; Baarts, 2009). Derudover er akkordarbejde³ udbredt indenfor tømrerfaget. Her bliver tømrersvendenes løn bestemt ud fra antal afsluttede arbejdsopgaver, og ikke antal timer, de har arbejdet. Akkordarbejdet giver tømrersvendene indflydelse på deres arbejdsdag (og indtjening), men resulterer samtidig i et konstant pres for at yde et maksimalt arbejdstempo mod at kunne maksimere profit udbyttet (Ajslev, 2013: 205). En anden udbredt tendens indenfor tømrerfaget er organisering. Medarbejdere i branchen organiserer sig i arbejdsfællesskaber kaldet sjak⁴. Formålet med denne form for organisering er at sikre bedre arbejdsforhold. Organisering i sjak skaber en stærk faglig

³ Akkordløn er en særlig måde at blive aflønnet på. Når en lønmodtager er på akkord - og altså får akkordløn - får vedkommende en fast løn for et bestemt stykke arbejde. Akkordløn betyder, at lønnen udregnes alt efter konkret indsats og målbare resultater. Dette kan ses i modsætning til, at en lønmodtager får løn efter præsteret tid, for eksempel en 37 timers arbejdsuge (Visma).

⁴ Lille gruppe af arbejdsmænd eller håndværkere der arbejder sammen. Deres formand kaldes en sjakbaj (Den Danske Ordbog).

stolthed og et samarbejde inden for arbejdsfællesskabet med sjakformanden som en central katalysator for samarbejdskulturen. Kommunikation på tværs af sjak er ikke særlig udbredt - hverken med andre sjaks eller på tværs mellem funktionærer og timelønnede (FBSA, 2021: 4).

4.1.1 Tømrerbranchen arbejdsvilkår

Tømrerbranchen, ligesom resten af byggebranchen, har i mange år været kendetegnet af dårlige arbejdsvilkår, både hvad angår arbejdskultur, sikkerhed og sundhed.

Branchen har blandt andet en særlig sårbarhed overfor social dumping⁵ da flere og flere jobs indenfor den danske byggesektor varetages af udenlandsk arbejdskraft (Grillis & Dyreborg, 2015). Det sker delvist, fordi meget af det arbejde, der udføres inden for byggebranchen, såsom jord og betonarbejde, ofte kan udføres af ufaglært arbejdskraft - det gør det nemt og billigt at indhente arbejdskraft fra udlandet. Social dumping er en udfordring for danske tømrere, da de herved risikerer at blive tilbudt løn- og arbejdsforhold, der ligger under de lokale normer og lovpligtige standarder (Ibid.: 3). Flere forskere har påpeget, at arbejdet i byggebranchen bærer præg af et hårdt og nedslidende arbejdsmiljø (Grytnes, 2015; Ajslev et al., 2013: 196). Arbejdet som tømrersvend indeholder hårdt fysisk arbejde, belastende arbejdsstillinger, arbejde med tunge maskiner og arbejde, der foregår i højden f.eks. ved etagebyg og taglægning. Undersøgelser af Ajslev et al. viser også, at udholdende hårdt arbejde kan legitimeres gennem tilstrækkelig økonomisk kompensation (Ajslev et al., 2017: 9; Ajslev 2013: 205).

I forlængelse heraf ses en høj risiko for arbejdsskader- og ulykker. Tal fra Arbejdstilsynet (2020) viser, at bygge- og anlægsbranchen er et af de mest belastede områder med hensyn til arbejdsulykker. Andelen af arbejdsulykker sket på byggepladser er fordoblet over de seneste 10 år (Arbejdstilsynet, 2020). Det betyder, at det nu er hver tiende af alle anmeldte arbejdsulykker, der opstår på en byggeplads (Arbejdstilsynet, 2020).

Det faktum at der stadig er forholdsvis mange skader og ulykker i branchen tyder, ifølge Regine Grytnes på, at initiativerne til at forbedre arbejdsmiljøet ikke er tilstrækkelige, eller ikke

⁵ Social dumping er når arbejde bliver varetaget af udenlandsk arbejdskraft, hvilket kan resultere i, at danske faglærte tilbydes løn- og arbejdsforhold, der ligger under de lokale normer og lovpligtige standarder (Grillis & Dyreborg, 2015: 3).

rammer de organisationer, ledere og medarbejdere, der skal tage initiativerne til sig. Mange initiativer henviser til oplysning og uddannelse i arbejdsmiljø – blandt andet på erhvervs-skolerne, hvor eleverne får en arbejdsmiljøuddannelse (Grytnes, 2015: 32). Men i forhold til efteruddannelse af faglærte, så viser rapporter fra tænketankene Cevea og DEA en nedgang i antallet af kursusedtagere fra 2009 til 2018 (Nørgaard, Mathiasen & Bruun, 2020; Jørgensen et al., 2019). Der tegner sig et billede af, at folk i byggebranchen ikke kommer på de nødvendige kurser, der kræves for at sikre et bedre og mere sikkert arbejdsmiljø. Både Cevea og DEA-rapporterne udpeger en række forhold, som hindrer de faglærte i at komme på efteruddannelse (Ibid.). Udfordringerne relaterer sig bl.a. til mangel på økonomisk incitament, dårlige erfaringer fra skolebænken, samt de rette omstændigheder for at komme på uddannelse f.eks. gennem opfordring fra mester (Nørgaard, Mathiasen & Bruun, 2020: 5; Jørgensen et al., 2019: 43).

En yderligere pointe om byggebranchen er den maskulint dominerede arbejdskultur. Dagens byggeri (2021) påpeger, at andelen af kvinder i byggeriet gennem de sidste 20 år har ligget på ni procent, og blandt håndværkerne er det omkring tre procent. Kulturen i byggebranchen bærer i mange tilfælde derfor præg af en hård tone ledsaget af lummer og sexistisk humor (FBSA, 2021: 3). Der eksisterer ligeledes en udtalt og veletableret hierarkisk opdeling som i bredt omfang kraftigt håndhæves. Det resulterer i, at arbejdere lavt i hierarkiet, såsom elever, lærlinge eller minoriteter, har svært ved at gå imod flertallet (Ibid.: 4). I specialet har vi dog afgrænset os fra at beskæftige os med sexisme og mangfoldighed. Den maskulint dominerede arbejdskultur er beskrevet for at tydeliggøre det magtforhold, som er determinerende for branchen.

4.1.2 Fagforening

Rammerne for tømrersvendenes arbejde er i høj grad formet af de betingelser, der er for arbejdstagere i den danske model⁶. Tømrersvende er primært organiseret i fagforeningen Fagligt Fælles Forbund - også kaldet 3F, der hører ind under FH. I dag repræsenterer 3F 264.875 medlemmer, heraf er der 57.710 medlemmer i bygge- og anlægsbranchen, hvori tømrersvendene er organiseret (3F, 2021).

⁶ En betegnelse for det danske arbejdsmarkeds organisering, hvor et centralt element er partsaftaler, der indgås mellem arbejdsgiverforeninger og fagforeninger (Due & Madsen, 2013).

Fagforeningernes rolle i indretningen af det danske arbejdsmarked, har været afgørende for sikringen af de rettigheder, som arbejdstagere har i dag. Dog har fagforeningerne i mange år tabt styrke og mistet deres centrale rolle i fællesskabet på arbejdspladsen grundet udfordringer med medlemsfastholdelse (Hjort, 2021: 18). I bogen *Fællesskab og forandring* (2021) skitseres, hvilke problemstillinger fagbevægelsen står overfor samt, hvordan man sikre medlemmerne gennem fællesskab. Heri beskriver formand for HK-afdeling i Hovedstaden Peter Jacques Jensen, at udfordringerne har ført til, at problemer i ringere grad løses på arbejdspladsen, ligesom det er blevet sværere at finde tillidsvalgte (Hjort, 2021: 18; Mikkelsen, 2021: 167).

4.1.3 Overenskomst

Tømrersvende organiseret i fagforening er dækket af bygge- og anlægsoverenskomst. Vi præsenterer kort deres overenskomstmæssige vilkår med et særligt fokus på efteruddannelse, fordi uddannelse spiller en central rolle i forhold til udvikling af demokrati (Negt, 2019: 13f; Hvid et al., 2020: 26). Bygge- og anlægsoverenskomsten for 2021-2024 fastslår, at arbejdet skal foregå på overenskomstmæssige vilkår med hensyn til løn, arbejdstid og arbejdsvilkår (Dansk Håndværk & Fagligt Fælles Forbund, 2021: 14).

I overenskomsten står der skrevet at *livslang lærling er nødvendig for at fastholde og få nye medarbejdere i branchen* (Ibid.). I den forbindelse er overenskomstparterne blevet enige om, at kompetenceudvikling i form af videre- og efteruddannelse er en vigtig forudsætning for at udvikle både medarbejdere og virksomhed (Ibid.). Af den grund er det blevet besluttet, at medarbejderne, efter tre måneders beskæftigelse, har ret til en real-kompetencevurdering (RKV) efter nærmere aftale med virksomheden. Formålet med realkompetencevurderingen er at nå frem til en vurdering af, hvilken merit medarbejderen kan få i forhold til at gennemføre en voksen erhvervsuddannelse (EUV) eller AMU-kontraktuddannelse (Ibid.: 177). Medarbejderen kan optjene retten til 15 kursusdage om året. Samtidig har medarbejdere, med 12 måneders anciennitet i virksomheden, ret til at deltage i op til to ugers uddannelse i umiddelbar forlængelse af opsigelsesvarslet (Ibid.: 180). Derudover er der oprettet "*håndværkets udviklingsfond*", hvis formål er at skabe bedre betingelser for, at tømrersvendene kan komme på (efter)uddannelse. Herfra kan medarbejdere f.eks. få dækket løntab ved deltagelse på (efter)uddannelse (Ibid.: 106). Samtidig kan virksomheder gennem fonden søge økonomisk tilskud til manglende arbejdskraft fra medarbejdere på efteruddannelse (Ibid.: 107). Ud fra overenskomsten udleder

vi, at tømrersvendene har mulighed for uddannelse både under og efter en arbejdsperiode. Dog er uddannelse ikke et overenskomstmæssigt krav, hvorfor det bliver op til den enkelte tømrersvend selv at kræve at komme på uddannelse.

Opsamling

Vi har altså at gøre med et genstandsfelt, hvis betingelser er underlagt nogle overenskomstmæssige forudsætninger og stærk faglig organisering. Branchen oplever dog markante udfordringer med hensyn til arbejdsmiljø, som kommer særligt til udtryk gennem nedslidning og et højt antal arbejdsulykker. Pointerne herfra vil vi henvise tilbage til i specialets analyse, for at sætte de ovenforstående karakteristika i kontekst af vores egen empiriske fund.

5.0 Videnskabsteori

Nærværende kapitel forklarer specialets kritisk teoretiske afsæt, da afsættet har været determinerende for valg og udformning af specialets problemformulering, teori og metode. Formålet med afsnittet er at vise den forbindelse, vi ser, mellem demokrati, bæredygtighed og arbejdet, som har været styrende for vores undersøgelse. Først beskrives kort kritisk teoris grundtanker, og hvad det betyder for vores forståelse og tilgang til specialet. Dernæst udpensles specialets begreb om myndiggørelse og demokrati, hvorefter disse bruges til at forklare koblingen mellem demokrati og bæredygtighed.

5.1 At arbejde kritisk teoretisk

Kritisk teori opstod i forbindelse med oprettelsen af Institut für Sozialforschung i Frankfurt i 1932, oftest omtalt som Frankfurterskolen, under ledelse af Max Horkheimer og Theodor Adorno (Juul, 2012: 319f). Kendetegnet ved kritisk teori er den kritiske tilgang til samfundets indre strukturer. Målet er at klarlægge, hvilke træk i samfundet, der hindrer menneskets frihedsudvikling, ud fra en normativ forestilling om, hvordan samfundet bør være. Det betyder, at når vi undersøger specialets problemformulering: *Hvordan kan demokrati udvikles i tømrersvendens arbejdsliv?*, bygger vi kritikken af tømrersvendenes arbejdsliv på en normativ forestilling om demokratiets evne til at emancipere. Derudover har vi en normativ forestilling om, at et demokratisk arbejde er et bæredygtigt arbejde. Dette normativ vender vi tilbage til senere i afsnittet. Vores normativ betyder, at vi undersøger, hvordan arbejdet kan blive bæredygtigt og arbejderne myndiggjorte gennem udvikling af demokrati.

Kritisk teori er stærkt inspireret af Marxs udlægning af det kapitalistiske samfunds brudte løfter om menneskelig frihed (Juul, 2012: 321). Ud fra Marx kapitalismekritik forstår vi, at det kapitalistiske samfund drives af en vareøkonomisk rationalitet, der underlægger det menneskelige arbejde et herredømmeforhold, hvor ejerne står over arbejderne. Her er det samfundets organisering og strukturering omkring kapitalismens *"uopholdelige fremskridts forbandelse"*

(Horkheimer og Adorno, 1993: 75), som umyndiggør mennesket (arbejderen) ved at fratage dets frihed. Det er denne umyndiggørelse, som vi søger at emancipere tømrer-svendene fra. Emancipationen og myndiggørelsen er mulig, da vi gennem kritisk teori forstår mennesket som grundlæggende myndigt og frit.

Når Horkheimer og Adorno ser mennesket som et naturvæsen, og naturen har evnen til at overgå erfaringer, den er evigt og uendeligt foranderlig, så må mennesket også have samme egenskab (Schwencke, 2006: 74). Men her bryder de asymmetriske magtforhold kapitalismen skaber gennem arbejdsdelingen med arbejderens forandringsevne og fremmedgør dem (Ibid.: 78). Virkeligheden bliver fragmenteret i stedet for sammenhængende og evnen til at forestille sig alternativer forsvinder. Herigennem forstår vi, at mennesker (arbejderne) er i stand til at forandre samfundet (arbejdet) indefra, og bryde med de umyndiggørende og fremmedgørende tilstande, men at deres oplevelse af en fragmenteret virkelighed forhindrer forandringen.

5.1.1 Myndiggørelsesbegrebet

I specialet adopterer vi Negts myndiggørelsesbegreb, som bygger på et subjekt-objekt-subjekt forhold. Det er subjektets (arbejderens) refleksioner i relation til noget udenforstående i samarbejde med andre, der gør myndiggørelsen mulig. Vores myndiggørelsesbegreb er på den måde grundlæggende demokratisk. Vi orienterer os, i forlængelse af Negt, efter at kritisere de strukturer, som undervurderer tømrersvendene som subjekter (Jakobsen & Nielsen, 2019: 162). Det leder til en konsekvent kritik af de bestående forhold i arbejdet, ikke bare dem som tages for givet, men også dem som fremstår urokkelige. Myndiggørelsen eller emancipationen består i autonomien - ved at få indflydelse og medbestemmelse frigøres arbejderen. Arbejderen kan få indflydelse på arbejdets rammer gennem demokrati.

5.1.2 Demokratidefinition

På baggrund af myndiggørelsesbegrebet finder vi det nødvendigt at definere, hvad demokrati betyder i specialet. Demokrati er et antitotalitært modstykke til kapitalismens totalitære karakter i det senmoderne samfund. Demokrati i arbejdet og i samfundet hænger sammen. Ifølge Negt er arbejdslivet en af de mest fremtrædende arenaer for erfaringsdannelse. Det er altså her,

at erfaringer i sammenspil med andre kan udfoldes, og myndiggørelsesprocessen af arbejderen kan ske (Rasmussen, 1997: 52). Demokrati i arbejdet er derfor med til at skabe et gennemsigtigt arbejdsliv (Olsén, Nielsen & Nielsen, 2003: 216).

Vi forstår ud fra Hvid et al., at der er potentiale for demokrati alle steder, hvor mennesker interagerer (Hvid et al., 2020: 22f). Men det er ikke ensbetydende med, at demokrati er til stede eller udvikles i alle tilfælde, hvor enten arbejdsgiver eller arbejdstager får ret. Demokrati opstår derfor ikke, når indflydelse på arbejdets rammer gennemtrumfes af trusler om enten fyringer eller opsigelser. Vi tilskriver os i specialet Hvid et al.s ideal om at kommunikation i et demokratisk rum må sigte efter at være herredømmefri⁷, også selvom en fuldkommen herredømmefri kommunikation er en utopi. Men sigtet må betyde, at et demokratisk rum indeholder samtaler, hvor problemer tilgås konstruktivt, og hvor parterne er lyttende og kompromissøgende. Vi ønsker dermed ikke at vurdere om tømrersvendene har et demokratisk arbejdsliv på baggrund af om de får ret eller ej. Demokrati i arbejdet handler ikke om at vinde argumenter, men om at nå til enighed og skabe en gensidig forståelse mellem parterne i dialog – for på den måde at skabe et gennemsigtigt arbejdsliv. Det er her i det demokratiske rum, vi ser myndiggørelsen, og dermed emancipationen, af tømrersvendene mulig.

5.1.3 Bæredygtighed og demokrati

Negt, i samarbejde med Alexander Kluge, fremsætter begrebet "proletarisk offentlighed". Vi bruger ikke selve begrebet, men i definitionen forstår vi, hvordan udvikling af bæredygtighed afhænger af demokrati. Det er en offentlighed, "*som i sin oppositionsaktivitet på den enkelte arbejdsplads lader sig konstruktivt orientere af samfundsmæssige udviklingsbehov, sådan som disse aktualisere sig i relation til arbejdernes egen arbejdsplads*" (Negt & Kluge, 1974: 64 i Olsén, Nielsen og Nielsen, 2003: 229). Ud fra begrebet forstår vi, at demokrati på arbejdspladsen er nødvendigt for at forandre samfundet, da det sætter produktionslivet i relation til samfundets udvikling. Uden offentligheden kan omfattende samfundsmæssige spørgsmål ikke sættes ind i en lokal kontekst, og arbejderne formår ikke at udvikle en kritisk orienteringsevne i

⁷ Hvid et al. bruger Jürgen Habermas definition af herredømmefri kommunikation: Alle skal kunne ytre sig på lige fod, og alle skal blive hørt hørt (Hvid et al., 2020: 23).

kompleksiteten (Olsén, Nielsen og Nielsen, 2003: 222). I et demokratisk arbejde bliver arbejderen i stand til at sætte sin egen produktion i arbejdet i relation til samfundet, for på den måde skabe en mere sammenhængende virkelighed, og dermed være med til at skabe forandring i samfundet. Herigennem forstår vi et demokratisk arbejde som en forudsætning for at have et bæredygtigt arbejde. Vi tillægger os Helge Hvid og Niels Møllers (1992) definition af, hvad der karakteriserer et bæredygtigt arbejde:

“Stor medbestemmelse og deltagelse i arbejdets tilrettelæggelse og i arbejdets og produktets udvikling, individuelle udviklingsmuligheder for alle, høj grad af ligestilling mellem arbejdsgiver og ansatte, materiel tryghed og begrænset social ulighed. Her opleves verden ikke blot som et maskinsystem, man ikke kan gøre noget ved, men verden er noget også den enkelte kan påvirke med sin egen fornuft og overbevisning. Dermed for den enkelte også ansvar for den omliggende verden, og dermed er det måske muligt at skabe grobund for den - egentlig ganske indlysende - fornuft, der ligger i bæredygtighedsbegrebet.” (Hvid & Møller, 1992: 134).

Selvom definitionen er af ældre dato, mener vi at det stadig aktuelt og ret præcist indkapsler, hvad en demokratisk organisering faktisk ville betyde for bæredygtigheden i arbejdet. Vi ser både Negt og Hvid, Ajslev & Lykke Møllers perspektiver repræsenteret. Medarbejderen ses som myndig deltager i udførelsen og tilrettelæggelsen af arbejdet, fornuftsbegrebet inddrager den enkeltes erfaringer, og verden kan igen påvirkes. Helge Hvid er oprindeligt medforfatter af definitionen. Vi ser, hvordan hans tanker fra 1992 også genspejles i Hvid, Lykke Møller og Ajslevs “Demokratisering af arbejdslivet” (2020). Bæredygtighed er ikke omdrejningspunktet for Hvid et al., hvorfor vi finder ovenstående definition mere brugbar. Til definition tilføjer vi, at et bæredygtigt arbejde for os også indeholder et sundt og sikkert arbejdsmiljø, samt at arbejdets produkt og produktion er miljømæssigt bæredygtigt.

En demokratisk forandring forestiller vi os vil bryde med den kapitalistiske samfundsorganiseringens totalitære karakter. Behovet for uendelig vækst forsvinder, samfundsøkonomien orienteres mod fælles velfærd, hvorfor samfundet bliver bæredygtigt. Denne forestilling er specialets

utopiske sigte. Vi anerkender samtidig, at det kapitalistiske system gennemsyrrer samfundets strukturer, og forstår derfor at en sådan forandring ikke kan ske fra den ene dag til den anden.

6.0 Teori om demokrati og dannelse

I følgende kapitel vil specialets teoriapparat præsenteres. Teoriapparatet er en sammen-smeltning af den tyske filosof, sociolog og kritisk teoretiker Oskar Negts beskrivelser af videnssamfundet, dets demokratiske krise, og hvordan forandringer i samfundet bliver social retfærdige i "Dannelse og demokrati" (2019;2010), samt arbejdslivsforskerne Helge Hvid, Jeppe Lykke Møller & Jeppe Ajslevs forklaring af, hvordan demokrati i arbejdet kan udvikles i "Demokratisering af arbejdslivet" (2020). Teorierne har til formål at give en forståelse af samfundets strukturer og bagvedliggende mekanismer, for at blotlægge, hvad der sætter demokrati i samfundet under pres og dermed forhindrer et demokratisk arbejdsliv. Vi ønsker på denne baggrund at analysere, hvilke betingelser tømrersvendene har for at opnå et mere demokratisk arbejdsliv. Negts teoriapparat er kompleks og rummer mange begreber. Vi har derfor tilladt os at udvælge og hovedsageligt beskrive de begreber, som vi gør brug af i analysen. Hvid et. al. inddrages for at udvide demokratibegrebet og i sammensmeltning med Negts begreb om eksemplarisk erfaringslæring forstå, hvor og hvordan det kan udvikles i arbejdslivet.

Kapitlet indledes med en beskrivelse af samfundet gennem Oskar Negts problematisering af videnssamfundet og dets demokratiske krise. Dernæst forklares, hvilke konsekvenser den demokratiske krise har for samfundet såvel som arbejdslivet. Herefter vender vi blikket mod de mulighedsbetingelser, der er for opnåelsen af et mere demokratisk arbejdsliv. Kapitlet afsluttes med en kritisk refleksion over valgte teori, deres sammenspil, og hvad de hver især kan bidrage med til specialets analyse.

6.1 Demokrati i samfundet – i krise?

Ifølge Negt er det europæiske samfunds indre sammenhæng og potentielle forandringskraft under pres (Negt, 2019: 7). Ligeledes beskriver Hvid et al., at vi lever i en tid, hvor mange ikke føler, at de har indflydelse på deres liv, og at samfundet udvikler sig skævt (Hvid et al. 2020: 27). Både Negt og Hvid et al. peger på, at det europæiske samfund grundlæggende befinder sig i en demokratisk krise, som de begge argumenterer for, er et resultat af kapitalismen og dens bagvedliggende mekanismer (Negt, 2019:7; Hvid et al., 2020: 27). Verden er i rivende udvikling på grund af kapitalismen, men der er en bagside af medaljen. Det betyder blandt andet at verden

i dag er kendetegnet af store samfundsmæssige ændringer, der gør, at mennesker konstant må tilpasse sig nye standpunkter. Det skaber en stadig stigende kompleksitet i verden, som mennesker skal forholde sig til, hvilket slører vores fundamentale evne til at orientere os om verdenen (Negt, 2019;2010: 23). Uden orienteringsevne er vi mennesker ikke i stand til at skabe sammenhæng - derfor kommer samfundets indre sammenhæng under pres. Orienteringsevnen er en forudsætning for et velfungerende demokrati. Hvid et al. pointerer, at særligt arbejdspladsen er en stor del af problemet i den aktuelle krise, fordi vi mennesker møder samfundet gennem arbejdet (Hvid et al., 2020: 27). På grund af de store samfundsmæssige ændringer, er arbejdet de møder i stigende grad blevet globaliseret, komplekst, intensiveret, kontrolleret og topstyret.

Negt omtaler det senmoderne samfund som et *videnssamfund*. Ikke fordi han ser et vidende samfund, men fordi det er den betegnelse, han hyppigst ser brugt til at karakterisere den vestlige verden (Negt, 2019;2010: 23ff). Når Negt alligevel vælger at bruge samfundsbeskrivelsen *videnssamfund*, er det på grund af samfundets høje fokus på vidensopbygning, kvalifikationsstræbelser og informationer. Viden forstås, som en yderst vigtig del af vores livssammenhæng. I den forbindelse argumenterer Negt for, at alle de problemer han ser i samfundet, som forhindrer demokratiet, kan knyttes op på viden (Ibid.: 25f). Vi tillægger os denne forståelse, og bruger frem ad videnssamfund om det samfund specialet udfolder sig i. I det følgende vil vi derfor gå i dybden med de problemstillinger, der opstår i videnssamfundet.

6.1.1 En splittet vidensvirkelighed - den tekniske videns underminering af tolkningsviden

I videnssamfundet eksisterer der ifølge Negt to vidensvirkeligheder – *teknisk og tolkningsviden* (Negt, 2019: 25). *Teknisk viden* dækker over naturvidenskabelige og økonomiske processer – herunder det Negt betegner som *driftsøkonomiske rationaler*. Det er gennem teknisk viden, at vi er i stand til at effektivisere, da denne viden henviser til alt, der kan måles og vejes. Teknisk viden har dog i sig selv ingen hensyntagen til, hvordan effektiviseringen påvirker mennesker og verdenen. Derfor har den også sit modstykke i *tolkningsviden*. Tolkningsviden rummer reflekteret viden, kritisk sans og politisk dømmekraft. Herigennem handler det ikke om at anvende viden til at effektivisere, men til at forstå den fulde helhed gennem tolkning (Ibid: 26). Viden herfra gør os i stand til at forstå, det samfund vi lever i - og skelne mellem, hvad der

holder samfundet sammen og hvad der splitter det ad (Ibid.). En viden, som for Negt, er helt uundværlig i en demokratisk samfundsorganisering (Ibid.: 28).

Men ifølge Negt har videnssamfundet en overvægt af teknisk viden, og det har skabt en generel uligevægt mellem vidensvirkelighederne. Uligevægten kommer af, at teknisk viden er blevet den mest anerkendte form for viden, og determinerer derfor, hvad samfundet helt grundlæggende opfatter som værdifuldt og efterstræbelsesværdigt (Negt, 2019;2010: 26). På grund af videnssamfundets kapitalistiske organisering, centrerer samfundets tekniske viden sig om økonomisk kapital og markedslogikker (Ibid.: 90). Det er heri, de driftsøkonomiske rationaler bliver en væsentlig fremdrift i videnssamfundets demokratiske kriser. Samfundets økonomiske udvikling fremstår på den baggrund, som værende drevet af en naturlig rationalitet, med det resultat at det undergraver menneskelige indgreb. Grundprincippet bliver den selvstændige driftsøkonomi, hvilket legitimerer at manøvrere rundt med både menneskelige og naturlige ressourcer, for at opretholde de nuværende forbrugs- og produktionssystemer. Det betyder, at når vores viden kun er drevet af økonomiske og konkurrencemæssige hensyn, bliver andre faktorer, der ikke kan måles og vejes eksempelvis klasseforskelle (Ibid.: 29), ulighed, og mening i arbejde underordnet. Samfundets fornuftsbegreb, som vi baserer stort set alle beslutninger på, fremstår herigennem halveret. Negt kalder dette for *den halverede fornuft* (Ibid.: 32). Med denne fornuft bliver vi mennesker mere orienteret mod at klare os i konkurrencen, hvordan vi arbejder hurtigere og mere effektivt, end at arbejdet også kan rumme tid til refleksion og fordybelse (Ibid.). Det samme gør sig gældende for virksomheder, der konstant stræber efter at blive mere teknisk og økonomisk effektive ved at undgå unødvendige omkostninger (Ibid.: 32f).

Uligevægten mellem vidensvirkelighederne skaber således samfundets halverede fornuftsbegreb. Denne halverede fornuft sætter demokrati i samfundet under pres, da tolkningsviden bliver illegitim. Problemer bliver forsøgt løst med en overvægt af teknisk viden, det skaber en usammenhængende tilgang, hvorfor problemernes kerne ikke identificeres. En halveret fornuft resulterer i halverede løsninger. Disse mekanismer står i vejen for utopiske forandringer, og kan forstås som et resultat af det evindelige ønske om mere vækst, samt mangel på evnen til at se problemer i sammenhæng med omverdenen (Negt, 2019;2010: 49, 66). Men det er ikke kun på samfundsniveau, at den halverede fornuft skaber en demokratisk krise - den trænger helt ind i arbejdslivet.

6.1.2 Udfordringer for demokratisering af arbejdslivet

6.1.2.1 Arbejderens tingsliggørelse

Gennem videnssamfundets kapitalistiske organisering ejer arbejdstageren kun sin egen arbejdskraft, *"hvis brugsværdi de sælger, og hvis bytteværdi de realiserer i form af løn"* (Negt, 2019;2010: 35). Herigennem undervurderes arbejderens menneskelige egenskaber, såsom at være i stand til at skelne mellem godt og ondt, sandt eller falskt – arbejderens tolkningsviden (Ibid.). Men arbejderens kan og *må* ikke sidestilles med varer, da mennesker i sin grundsubstans ingen monetær værdi har. Ved at betragte arbejderne som varer eller maskiner tingsliggøres de, og deres forestillinger og vurderinger om arbejdet bliver uvedkommende. De bliver altså umyndiggjort. De ender derigennem med at blive udelukket af arbejdets beslutningsrum, hvilket afdemokratiserer arbejdet. Det er væsentligt hertil at pointere, at arbejderne reproducerer selv tingsliggørelsen ved at acceptere og internalisere markedets konkurrence-logikker i salget af egen arbejdskraft for penge.

6.1.2.2 Det prekære ansvar

Negt påpeger, at menneskers beslutninger i dag, ikke udelukkende er bundet op på ydre faktorer, som indsnævrer deres mulighed for handling (Negt, 2019;2010: 48). Med det mener han, at mennesker har været med til at forme det samfund de lever i, og har derfor også selv indvirkning på de valg, de træffer. Mennesket er myndigt og har handlekraft til at skabe ændringer. Derfor er *"intet i en samfundsmæssig formet verden [...] uden alternativer"* (Ibid.: 49). Evnen til at forestille sig alternativer, mener Negt er en vigtig egenskab hos mennesket. Han pointerer med udgangspunkt i Kant, at det særskiller os fra andre levende væsner. Men samtidig udfordres vores forestillingsevne af den manglende orienteringsevne skabt af den halverede fornuft. Kapitalens og markedets logikker ender med at fremstå som naturlige lovmæssigheder uden alternativer, og alle appeller til ansvarstagen bliver meningsløse (Ibid.: 48f).

Dette er blevet en så stærk realitetskraft, at mennesker ikke forholder sig undersøgende og kritisk til, hvilke interesser logikkerne understøtter (Ibid.: 30f), og ender derfor blot med at acceptere tingenes tilstand. De kan måske godt gennemskue, at logikkerne ikke passer ind i

samfundet som helhed, men tænker ikke over at undersøge interesserne bag logikkerne, hvorfor de føler sig magtesløse i forhold til at løse de problemer, de oplever.

Ansvar bliver vanskeligt - prekært - at placere, da de "naturlige" lovmæssigheder er rammesættende for de regler, beslutninger tages ud fra. Vi forstår at videnssamfundet, i sin iver mod effektivisering, opsætter regler og rammer, som fratager os samvittighedskvaler ved beslutninger. På den måde kan vi hurtigt og standardiseret tage beslutninger, men reglerne bliver også en udenforstående instans, hvor ansvaret ofte ender. De magthavende (virksomheder og myndigheder) henviser derfor til regler, når deres beslutninger skaber kriser, med argumentet om at deres beslutninger er funderet i teknisk viden, og dermed det eneste fornuftige man kan gøre (Ibid.: 49). Magthaverne kan derfor frasige sig ansvaret for de konsekvenser beslutningerne resulterer i. I stedet bliver det oftere og oftere dem udenfor beslutningsrummene, der står med konsekvenserne (Ibid.: 51f). Negt skriver, at det er yderst paradoksalt, at et samfund, der i udviklingens navn kalder sig selv et videnssamfund, søger: "*[...] efter grunde til at slippe for samvittighedsbeslutninger og for ansvar. Dette er et væsentligt moment i dette samfunds moralske korrruption*" (Ibid.: 48f). Der opstår altså en overvejende tendens til fralægning af ansvar, i kraft af at kapitalismens logikker fremstår som naturlove. Samme tendens peger Hvid et al. også på i deres beskrivelse af, at virksomheder ofte opererer med en grundfortælling om den hårde konkurrence (Hvid et al., 2020: 31). Kampen på det globale marked, nye forventninger fra ejere og politiske krav bliver noget, som blot må accepteres. De tilføjer, at der er opstået konsensus om, at den enkelte må sikre sig, at de er konkurrencedygtige.

6.1.2.3 Den undertrykte fornuft

Hvid et al. går, ligesom Negt, også ind og søger forklaring på, hvorfor demokrati har så trange vilkår, når der er omfattende dokumentation for, at demokrati både er sundt og udviklende for medarbejderne såvel som for virksomhederne (Hvid et al., 2020: 42). Hertil peger Hvid et al. på to mulige forklaringer.

For det første arbejder mange virksomheder ud fra en kortsigtet horisont, fordi de som oftest er underlagt konstante forandringer (Ibid.: 43). Samtidig bundet det kortsigtede perspektiv også i en tendens til mere centraliseret ledelse med flere ledelseslag, som dermed skaber en gradvis større afstand fra topledelsen til det daglige arbejde. På den måde gør afstanden det umuligt at anvise praktiske løsninger på praktiske problemer. Den større afstand medvirker i

stedet til, at medarbejderne i højere grad bliver styret af udefrakommende systemer, og ikke af systemer de selv har bidraget til. Problemerne bliver derfor i de fleste tilfælde løst ved at igangsætte organisationsændringer, præsentere nye koncepter samt at etablere standarder og rapporteringssystemer, som ikke nødvendigvis løser problemer, men oftest kommer til at skabe flere. Arbejdet bliver altså usammenhængende. Den kortsigtede horisont er uforenelig med udvikling af demokrati, da demokrati ifølge Hvid et al. og Negt kræver tid (Negt, 2019: 15) og en ledelse, der orienterer sig langsigtet (Hvid et al., 2020: 43).

Et andet centralt problem for udvikling af demokrati, som Hvid et al. ser, er i forhold til fordelingen af magt (Hvid et al., 2020: 10). Demokrati i arbejdet er vanskeligt at skabe og opretholde på grund af et grundlæggende skævvredet magtforhold på arbejdspladsen. For det er som udgangspunkt, den der betaler (ejerne), med penge, som bestemmer over arbejdet (Ibid.). Medarbejderen, der derimod betaler med krop, sind, viden og tid, bestemmer meget lidt, og naturen, som betaler med ressourcer, bestemmer ingenting. Det er således hverken dem der udfører produktionsarbejdet eller dem, der leverer materialer til produktionen, der bestemmer, hvordan arbejdet organiseres. I stedet ligger beslutningerne hos ejerne, som i overvejende grad fokuserer på at skabe vækst. Som konstateret tidligere gennem Negt opstår der kriser, når virksomheder udelukkende har øje for driftsøkonomiske rationaler, og eftersom medarbejderne og naturen, som udgangspunkt, lille til ingen bestemmelse har over arbejdet, opstår der hurtigt demokratiske kriser i arbejdet.

Når fokuset bliver at opretholde de eksisterende produktionssystemer, skabes der et større behov for medarbejderens stille accept, end deres kritiske deltagelse i arbejdet. Flere oplever kun at have indflydelse, hvis deres input er i overensstemmelse med ledelsens beslutninger, eller hvis ikke der skal tages højde for økonomiske potentialer i stedet (Ibid.: 23, 26). Demokrati handler om at fordele magten, og derfor vil enerådige magt i organisationen blive et bånd for demokratiseringen af arbejdet, fordi magthavere sjældent ser det fordelagtigt at afgive magt (Ibid.: 43).

6.2 Hvordan udvikles demokrati i arbejdslivet?

Vi forstår på baggrund af det forrige, at samfundets halverede fornuftsbegreb og kapitalistiske organisering skaber en demokratisk krise. Hvordan vi modvirker krisen, vil vi nu i det følgende forklare, gennem beskrivelser af hvordan demokrati udvikles i arbejdslivet. Både Negt og Hvid et al. understreger, at demokrati udvikles gennem dannelsesprocesser. Dannelse hænger derfor uløseligt sammen med demokrati (Negt, 2019: 14ff; Hvid et al., 2020:30). Ifølge Negt skal dannelse forstås som politisk dannelse, der betyder 'at blive et myndigt væsen', og rummer et nødvendigt kritisk potentiale (Negt, 2019;2010: 59). For Hvid et al. udvikles "*demokrati i arbejdslivet gennem en dannelsesproces, hvor indflydelse både bliver en forventning og en drivkraft i dagligdagen, og hvor andres holdninger og prioriteringer respekteres*" (Hvid et al., 2020: 26). Begge er dog klar over, at en sådan proces tager tid. Negt skriver at "*dannelse er en proces, der grundlæggende ikke kan reduceres til bytteforhold. Den har sin egen tidsstruktur*" (Negt, 2019: 15). Herved problematiserer de begge, hvordan demokrati kan være en udfordring at implementere og opretholde i et hastigt forandrende samfund. Ikke desto mindre argumenterer de for, at det fortsat skal stå som pejlemærke for, hvad organisationer og virksomheder skal stile efter. De er således enige om, at demokrati kommer af dannelse. Hos Negt udvikles det gennem eksemplarisk erfaringslæring, hvor det hos Hvid et. al. sker gennem tre former for demokrati. Disse vil i det følgende uddybes.

6.2.1 Eksemplarisk erfaringslæring

Negt beskriver at kompleks og almen dannelse opnås gennem *eksemplarisk erfaringslæring*. Eksemplarisk erfaringslæring er læring, hvor endemålet ikke blot er at få tilført ny viden konstant, men derimod være i stand til at forstå information i relation til andet (Negt, 2019;2010: 53f). Det væsentligste mål for eksemplarisk erfaringslæring er at skabe *sammenhæng*. Det er i eksemplarisk erfaringslæring, at vi forstår Negts subjekt-objekt-subjekt forhold (jf. 5.1.1 Myndiggørelsesbegrebet). At det er eksemplarisk betyder, at subjektet tager udgangspunkt i sig selv for at forstå noget udenforstående, og dermed skabe sammenhæng (Ibid.: 78). På den måde holder subjektet hele tiden ny viden op mod eksisterende viden. Den fleksible måde vi lærer på i dag, beskriver Negt som bidragende til at fragmentere viden og opsplitte bevidstheden, fordi det i høj grad kun handler om at tilføje mere og mere viden uden at sætte det i kontekst (Ibid.: 54). Derfor kan vi ikke sætte nye informationer i relation til verden, og der skabes ikke

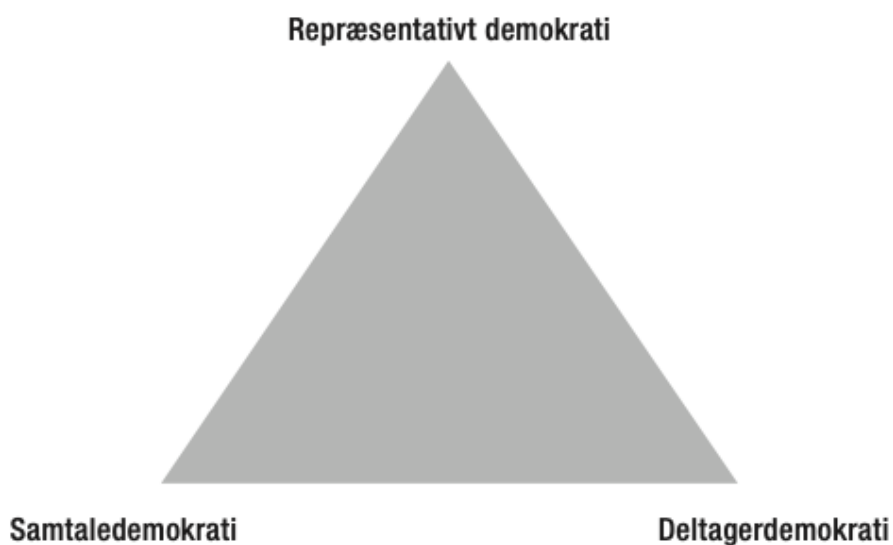
sammenhæng. Denne opsplitning af bevidsthed er blevet et væsentligt herredømmemiddel (Ibid.: 54), også i forlængelse af den halverede fornuft. Det er netop det, at kunne skabe sammenhæng, forstå, hvad det er, der inderst inde holder verden sammen, som kan modvirke de krisetilstande som skabes af den halverede fornuft. At have evnen til, og insisterer på, at skabe sammenhæng er folkets magt (Ibid.: 60f). Uden evnen til at skabe sammenhæng, mister mennesket sin orientering i livet.

Den enkeltes evne til at skabe sammenhæng sker gennem diskussioner og samtaler i offentligheden. Den demokratiske dannelse handler i bund og grund om at være i stand til at ytre sig kritisk. Evnen til at ytre kritik foregår gennem offentlige læreprocesser, hvor udviklingen af samfundets sociale og politiske retning, frit kan diskuteres (Ibid.: 39).

6.2.2 De tre former for demokrati

I et demokratisk arbejdsliv bliver holdninger, værdier og opfattelser af arbejdets mening dikteret nedefra gennem formel og uformel kommunikation mellem deltagerne i fællesskabet (Hvid et al., 2020: 28). Et demokratisk arbejde indeholder således offentligheder, hvor arbejderne kan udøve eksemplarisk erfaringslæring. Hvid et al. beskriver i denne forbindelse, hvordan demokratisering af arbejdet gennemføres ved at udvikle det i tre former; samtaledemokratiet, deltagerdemokratiet og det repræsentative demokrati (Ibid.: 17).

De tre former er dele af en demokratisk helhed, hvorfor de alle må udvikles for at sikre et demokratisk arbejde. Understående visualisering illustrerer forholdet mellem de tre former.



Illustrationen skal forstås vertikalt, hvor det repræsentative demokrati hviler på samtale- og deltagerdemokratiet. Det repræsentative demokrati er magtfuldt, da det er her mange beslutninger tages, men det fungerer ikke uden offentligheden i samtaledemokratiet og deltagerdemokratiet (Hvid et al., 2020: 20).

Samtaledemokratiet udvikles gennem samtaler på arbejdspladsen. Det kræver demokratisk dannelse, og beslutninger bliver her taget på baggrund af omhyggelige drøftelser i *offentligheden* (Hvid et al., 2020: 17f). Offentligheden er en vigtig del af arbejdets, og for så vidt også samfundets, demokratiske sammenhæng både for Hvid et al. og Negt (Hvid et al., 2020: 17; Negt, 2019;2010: 39). Offentligheden betegner den arena, hvor den *herredømmefri samtale* har de bedste betingelser og hvor der bliver givet plads til at alle ytringer respekteres (Hvid et al., 2020: 23). Hvid et al. beskriver den herredømmefri samtale som et utopisk pejlemærke. Derfor mener de heller ikke, at det er muligt at opnå en fuldkommen herredømmefri samtale. Dog bør den stadig være anslagsgivende for samtaler på arbejdspladsen og i samfundet (Ibid.: 24). Samtalerne i samtaledemokratiet har, i forlængelse af at stile efter det herredømmefrie, til formål at skabe en fælles forståelse, men ikke nødvendigvis at nå til enighed (Ibid.: 17f). Idealet for samtaledemokratiet er en arbejdsplads (eller et samfund), som ikke styres af bureaukratiske systemer eller ekspertsystemer, men af sammenhæng der opstår mellem mennesker, som udveksler og forstår hinandens forskellige perspektiver, erfaringer og interesser. Den enkelte føler sig tryk i at præsentere sine holdninger eller stille sig kritisk overfor etablerede sandheder på arbejdspladsen (Ibid.: 28f). Uenighed er drivkraften bag forandring, hvis der er en vilje til at lytte. Men det er også heri samtaledemokratiet for alvor bliver besværligt. For arbejdspladsen er ikke fyldt med herredømmefrie konstellationer og rum (Ibid.: 23), der bruges til at lede arbejdet. Særligt indenfor byggebranchen er arbejdspladsen kendetegnet ved en skarp hierarkisk opdeling, som er nødvendig for at koordinere og planlægge arbejdet, men det kan også stå i vejen for arbejdernes mulighed for at udøve demokratisk indflydelse. Arbejderne kan også selv stå i vejen for samtaledemokratiet, hvis ikke der gives plads til særlige synspunkter og holdninger internt i kollegagrupper. Gennem både formel og uformel kommunikation skabes der nemlig fællesskaber, som både virker inkluderende og ekskluderende baseret på, hvem der deltager aktivt (Ibid.: 28). Samtalerne på arbejdspladsen kan ydermere blive ekskluderende, hvis faggrupper lukker sig om sig selv og udelukker synsvinkler, der ikke passer til flertallets

synsvinkler (Ibid.: 30f). Samtale-demokratiet er særligt væsentligt i relation til tømrersvendenes arbejdsliv, da det helt konkret er her, de udvikler en forståelse af, hvad som er og ikke er retfærdigt i forhold til f.eks. aflønning og arbejdsopgaver.

Deltagerdemokratiet er, som samtaledemokratiet, med til at skabe et hverdagsdemokrati (Hvid et al., 2020: 18f). Det beror på et direkte demokrati, hvor dem der deltager, aktivt er med i styringen og derigennem opnår ansvarlig autonomi. Deltagerdemokratiet på arbejdspladserne er knyttet til faglighed og den faglighed udvikles i praksisfællesskaber (Ibid.: 19). Det er herigenem, at folk med forskellige fagligheder mødes og udvikler en fælles faglighed. Det er dem i praksisfællesskaber, som skaber produkterne, og altså ikke lederne eller virksomheds-ejerne. Fælles faglighed gennem praksisfællesskaber bør derfor være toneangivende for udviklingen af arbejdspladsen, hvis arbejdet skal være demokratisk. En forudsætning for deltagerdemokratiet er, at der skal være medarbejdere, der vil demokratiet. Hvid et al. eksemplificerer denne demokratiform gennem det danske foreningssystem. De arbejdspladser hvor demokratiet er bedst udviklet, er også de arbejdspladser, hvor arbejderne i høj grad er organiserede. Demokratiet har de bedste betingelser, hvis mange kræver det og holder fast (Ibid.: 51).

Det repræsentative demokrati er det politiske styresystem, der oftest forbindes med et demokratisk samfund. Her er der (demokratisk) indflydelse på, hvilke valgte repræsentanter, der skal have lov til at styre, men sjældent direkte indflydelse på de enkelte beslutninger, som tages (Hvid et al., 2020: 19f). Hvid et al. understreger vigtigheden af også at have et repræsentativt demokrati, da det er medvirkende til, at de svageste ikke trumfes af den stærkeste. Eksempelvis er organiserede medarbejdere med overenskomstbaserede arbejdsvilkår bedre stillet overfor en arbejdsgiver, end en løst kontraktbaseret ansat eller en ikke organiseret medarbejder (Ibid.: 46). Det repræsentative demokrati fungerer ikke, som de andre former, på hverdagsniveau, men er i stedet bestemmende for de rettigheder og pligter, som hverdagen organiseres omkring (Ibid.: 19). I det repræsentative demokrati kan interesser, ideologier og visioner komme til orde, og hvis de vinder opbakning, kan de indgå i beslutninger om fordeling af rettigheder, pligter og ressourcer (Ibid.: 19f). I forbindelse med vores genstandsfelt ser vi denne demokratiform komme til udtryk gennem tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter rolle på arbejdspladsen. Uden føling for udviklingen mister de valgte repræsentanter opbakning, og bliver

fastlåste i forældede måder at lede på. Samtidig har hverdagsdemokratiet (samtale- og deltagerdemokratiet) brug for det repræsentative, da det ellers risikerer at blive undermineret og indskrænket af en ledelse, der ikke respekterer ytringsfriheden, og kræver loyalitet fremfor refleksion og kritik (Ibid.: 30f).

6.3 Sammenspil mellem teorierne

Gennem læsning og tolkning af både Negt og Hvid et al. står det klart, at begge teorier har en række lighedspunkter, men også centrale forskelle. Derfor vil vi følgende uddybe, hvad de enkelte teorier kan bidrage med til specialets analyse, deres sammenspil og til slut en kritisk refleksion.

Bogen "Dannelse og Demokrati" som vi bruger i specialet udgivet i 2019, er i virkeligheden en oversættelse og sammensmeltning af ældre Negt tekster. De originale tekster er hovedsageligt fra 2010, hvorfor henvisningen også referer til det årstal en gang imellem. Teorien og begreberne er altså ikke nye, og kan heller ikke beskrive vores virkelighed i dag 1:1. Eksempelvis stammer Negts begreb om eksemplarisk erfaringslæring helt tilbage fra 1970'erne, men er blevet moderniseret og videreudviklet flere gange gennem årene både af ham selv og andre (Jakobsen & Nielsen, 2019: 151f). Bogen er skrevet af lektor emerita Karen Sonne Jakobsen og professor emeritus Birger Steen Nielsen, som udover at have samlet og oversat Negts tekster, også kontekstualiserer teori og begreber til 2019 i et efterskrift. Vi har udvalgt de begreber fra Negt, som vi finder brugbare til at forklare de større samfundsmæssige strukturer, som påvirker tømrersvendenes arbejdsliv. Negts samfundsdiagnose opererer på et makroniveau, der forklarer generelle tendenser i samfundet. Det gør, at hans teori og begreber kan bruges i sammenhæng med mange og andre analyser af samfundet. Det betyder dog også, at hans teori ikke rigtig kommer i dybden med, hvordan demokrati træder frem i arbejdslivet.

For at kunne komme i dybden med, hvordan demokrati træder frem i arbejdslivet, har vi valgt at inddrage Hvid, Lykke Møller & Ajslev. Formålet med deres bog "Demokratisering af arbejdet" (2020) er at give forfatterens bidrag til debatten om demokratisering af arbejdslivet (Hvid et al., 2020: 7). Bogen er tænkt som en debatbog, men deres pointer understøttes gennem

henvisning til anden forskning og samfundsteori. Hvid et al. giver os mulighed for at se demokrati udfoldet i arbejdslivet gennem begreber som (med)indflydelse og deltagelse. På den måde udbreder de forskellige teorier vores samlede forståelse af et komplekst begreb som demokrati på forskellige niveauer, samt hvilke dele af samfundet og arbejdslivet, der forhindrer en udvikling af demokratiet.

Begge teorier retter deres overordnede kritik mod kapitalismens altoverskyggende rolle, som gør samfundet usammenhængende. Hvid et al. er dog ikke lige så eksplicite i deres kritik af den kapitalistiske samfundsorganisering, som Negt er. De beskæftiger sig i højere grad med arbejdspladsen på et mikro- og mesoniveau, og påpeger kun kort at udvikling af demokrati i arbejdet også vil skabe mere demokrati i samfundet (Hvid et al., 2020: 9). Teorierne har derudover samme blik for, at magt er noget individer kan besidde; Negt siger gennem viden, hvor Hvid et al. knytter det sammen med retten til at yde kontrol over arbejdet. På den måde supplerer teorierne hinanden godt.

Ligeledes ser vi teoriernes sammenspil i Negts argument om, at demokrati skal fremmes på to måder. Han beskriver den ene ved, at den almene befolkning skal uddannes til at deltage i demokratiet (hans beskrivelser af eksemplarisk erfaringslæring). Den anden ved ramme-skabelsen af demokrati på arbejdspladsen. Denne del er særligt udefineret, hvorfor Hvid et al.s beskrivelser konkretiserer demokrati på arbejdspladsen og i en dansk arbejdsmarkeds-kontekst. Dermed opnår vi en forståelse af, både hvordan de mennesker bliver i stand til at deltage i demokratiske processer, samt hvordan vi skaber rammerne for et arbejdsliv, der fremmer demokratiet.

Negt og Hvid et al. kan på hver deres måde være med til at besvare specialets overordnet problemstilling: *Hvordan kan demokrati udvikles i tømrersvendens arbejdsliv?* Men ingen teori er uden fejl eller mangler. Negt er blevet kritiseret for, at hans begreber er for brede og dermed kan betyde næsten hvad som helst (Rasmussen, 2020). Begrebernes flertydighed er grunden til, at vi valgte at supplere med Hvid et al.s mere praksisnære teori, for at kunne operationalisere en undersøgelse af arbejdslivet. Begges tanker om udviklingen af mere demokrati kan ligeledes kritiseres for at være for utopiske og dermed svære at implementere ude i virkeligheden. Ifølge dem kræver demokrati en dannelsesproces, der tager tid. En tid der kan være svær at finde i et samfund og arbejdsliv præget af konstant forandring og acceleration. Fordi demokrati konstant må udvikles og vedligeholdes, er der intet mål for, hvornår et samfund har

opnået demokrati. Demokrati kan derfor være et svært pejlemærke for en analyse, fordi det bliver umuligt at måle på, hvornår målet er nået, når målet ved demokrati i sig selv ikke er endegyldigt eller totalitært. Vi tager således i specialet afsæt i deres ideal om demokrati, men ser det, ligesom den herredømmefrie samtale, som et pejlemærke - noget vi som samfund og menneske skal stræbe efter at udvikle gennem hele livet.

7.0 Metodiske refleksioner

Af dette kapitel fremgår en beskrivelse af specialets metodiske valg og overvejelser. Det har til formål at kvalificere specialets metodiske til- og fravalg. Først beskrives den indledende fase af vores empiriindsamling. Herefter introduceres de normative linjer for metodevalget og specialets metodiske fremgangsmåde. Efterfølgende vil vi reflektere over empiriindsamlingen samt specialets kvalitet.

7.1 Indledende fase af empiriindsamlingen

I specialets opstartsfasen arbejdede vi ud fra en undren om, hvordan en retfærdig grøn omstilling af det danske arbejdsmarked vil forløbe. Omdrejningspunktet for empiriindsamlingens indledende fase var derfor grøn omstilling. Senere blev vores fokus demokrati.

3F

For at indsnævre vores interessefelt og kvalificere valget af genstandsfelt tog vi kontakt til forskellige aktører, som arbejder indenfor feltet 'grøn omstilling'. Først interviewede vi konsulent fra 3F Jesper Lund-Larsen (3F, 2021). Han arbejder til dagligt med grønne jobs i 3F, og kunne derfor give os indsigt i, hvor de indenfor 3F, så de største udfordringer i forhold til en grøn omstilling. Herigennem indskrænkede vi vores problemstilling og stillede nye spørgsmål til vores genstandsfelt (Bitsch Olsen & Pedersen, 2018: 31). Det var i forbindelse med dette interview, at vi valgte at undersøge en 3F-faggruppe.

Concito og en konference

Senere tog vi også kontakt til tænketanken Concito, der sammen med en anden tænketank, Mandag Morgen, er gået sammen om at kortlægge, hvilke grønne kompetencer, et fremtidigt grønt arbejdsmarked vil efterspørge (Concito, 2021). Vi interviewede en konsulent fra projektet om, hvad de på daværende tidspunkt havde opnået af viden. Interviewet var bl.a. med til at skabe en bevidsthed om, hvordan grøn omstilling operationaliseres i andre undersøgelser af arbejdsmarkedet. Samtidig var det også med til at afgrænse specialet fra at inddrage generelle

spørgsmål om omstilling af det danske arbejdsmarked. Det gjorde også udformningen af vores undersøgelse mere retrospektiv, for at gøre vores arbejde mere konkret og håndgribelig. I arbejdet med at forstå den grønne omstilling og hvilke kompetencer og jobs omstillingen ville kræve, deltog vi i slut september på en konference afholdt af organisationerne IDA, Concito og State of Green i samarbejde med Dansk Erhverv og Mandag Morgen. Specialet trækker dog i mindre omfang på empirien indhentet herfra, da pointerne fra konferencen, omend de er kvalificerede, fortsat kun er gisninger om fremtidens grønne arbejdsmarkedet, og dermed ikke konkret kan sige noget om, hvilke grønne jobs der bliver skabt, og hvilke som vil forsvinde.

Valg af tømrerfaget

Konferencen kunne derfor heller ikke være behjælpelig med at kvalificere vores valg af genstandsfelt, da en grøn omstilling af arbejdsmarkedet selvfølgelig har betydning for mange brancher. Vores valg af tømrerfaget som genstandsfelt er i stedet kvalificeret af tømrer og debattør Helga Mathiassens debatindlæg i dagbladet information. Vi kontaktede derfor Helga Mathiasen, først med formål om at lave et baggrundsinterview med hende, men efterfølgende blev interviewet en del af specialets bærende empiri. I forlængelse heraf var vi også i kontakt med formanden for Snedker-Tømrernes brancheklub i København i 3F, hvor Helga er næstformand, og fik lov at deltage på deres årlige generalforsamling (Bilag 6). Her fik vi indblik i, hvad der er af aktuelle problemstillinger i branchen, og fik samtidig mulighed for at invitere tømrersvendene til vores workshop. Det var derigennem, at vi fik de fleste af vores deltagere.

7.3 Normative linjer for metoden

"Et kriterium for videnskabelighed er, at man kan redegøre for og begrunde sine fremgangsmåder og resultater" (Juul & Pedersen, 2012: 11). Derfor vil følgende afsnit redegøre for, hvordan vores kritisk teoretiske tilgang til specialet har haft betydning for metodens udformningen. Specialets fremgangsmåde er ikke drevet af blot at observere og beskrive fænomener i samfundet og den sociale virkelighed, som den er, men også af at ville bidrage til, hvordan samfundet bør være (Juul, 2012: 321f). Vores metode er inspireret af aktionsforskning, da vi heri så et potentiale for at indfri de demokratiske normative tanker fra specialets teori i vores egen

vidensskabning. Aktionsforskning tilstræber nemlig et aktivt og demokratisk samspil mellem forskere og informanter (Duus et al., 2012: 13). Dertil indeholder aktionsforskning også en indbygget normativ forbindelse mellem demokrati og frihed, som er rammesættende for metoden (Ibid.: 25). Vi lader os derigennem inspirere af aktionsforskningens inddragelse af deltageren som ligeværdig i vidensskabelsen og princippet om, at en organisations medlemmer skal inddrages for at forstå kompleksiteten i organisationen. Vi tillægger os Negts pointe om, at en demokratisk retfærdig organisering af samfundet skal baseres på menneskers hverdagserfaringer. Derfor er der *“brug for en tænkning, der kommer nedenfra, der tager menneskers livsbetingelser som udgangspunkt for alle refleksionsprocesser”* (Negt, 2019: 19). Af den grund undersøger vi, hvordan tømrersvendene forestiller sig et demokratisk arbejdsliv ved at spørge ind til og arbejde med deres holdninger og erfaringer om deres arbejdsliv (Kvale & Brinkmann, 2015: 45; Duus et al., 2012: 22). Det er deres arbejdsliv, der skal undergå en omstilling. De ved bedst, hvilke problemer der eksisterer, og hvilke der kan opstå.

7.4 Indsamling af primær empiri gennem interview og workshops

Vores problemstilling bygger på et handlingsproblem (Bitsch Olsen & Pedersen, 2018: 34f), da vi mangler viden om, hvad der skal til, for at en omstilling af arbejdsmarkedet bliver social retfærdig, og dermed undgå at skabe større ulighed og arbejdsløshed. Vi har valgt at undersøge problemstillingen ved at fokusere på demokrati i tømrersvendenes arbejdsliv, ved først at fokusere på de udfordringer, som i forvejen eksisterer i feltet. Viden om udfordringer i feltet bruges derefter aktivt som rettesnor for hvilke knapper, der kan skrues på for at skabe bæredygtighed gennem demokrati i tømrersvendenes arbejde.

Tilgangen til specialet har gennemgående været eksplorativ, med ønske om at få en dybere indsigt i feltet og samtidig bryde nogle af vores egne forståelseshorisonter (Ibid.: 15ff). Dette kommer eksempelvis til udtryk ved, at vi interviewede flere faglige interessante, der ledte til nye spørgsmål – som beskrevet i forrige afsnit (Ibid.: 29ff). Denne kvalitative tilgang gør os i stand til at forstå baggrunden for informanternes oplevelser, følelser, tanker, handlinger, som de opstår i relation til den specifikke kontekst (Brinkmann & Tanggaard, 2015: 14). Denne proces

udmundede til sidst i et enkeltpersonsinterview og to workshops med henholdsvis to og seks tømrersvende, der i specialet fungerer som den bærende empiri.

7.4.1 Interview

Enkeltpersonsinterviewet med Helga Mathiassen blev foretaget før workshopkene. Vi fik heri gennem kortlagt nogle af de problemstillinger og dilemmaer, hun ser i sin hverdag som tømrer, og hvad hun forudser, bliver de største barrierer for fremtidens grønne byggebranche. Interviewformen var semistruktureret, hvilket betød, at vi havde udarbejdet en interviewguide (Bilag 5), men at der samtidig var plads til, at interviewpersonen, Helga, bragte nye emner ind i samtalen (Tanggaard & Brinkmann, 2015: 37f). Som et eksempel blev vi gennem interviewet opmærksomme på sammenhængen mellem arbejdsmiljø og udvikling af bæredygtigt byggeri. Det brugte vi som grobund for vores videre undersøgelse blandt andet i udarbejdelsen af vores workshop.

7.4.2 Workshops

Udarbejdelsen af vores workshops er inspireret af både fokusgruppeinterviewet og aktionsforskningens dialogkonference. I begge tilfælde består empiriindsamlingen af en gruppe deltagere med en facilitator til at præsentere og styre dialogerne (Kvale & Brinkmann, 2015: 205; Frimann & Bager, 2012: 193). Der hvor vi særligt lægger os op ad fokusgruppeinterview, er den ikke-styrende interviewstil, hvor det primært handler om at få et nuanceret billede af de emner, der bliver præsenteret. Vi lod undervejs deltagerne byde ind med, hvad de mente var relevant for emnet, og diskussionerne kom derfor også i høj grad til at handle om de emner og problematikker, som var vigtige for dem. Desuden er fokusgruppeinterview velegnet til eksplorative undersøgelser på nye områder, da det flydende sammenspil mellem deltagerne kan frembringe nye og mere spontane synspunkter end ved individuelle interviews (Kvale & Brinkmann, 2015: 206). Vores forventning var, at vi ville få flere refleksioner med en workshop end ved f.eks. individuelt interview, fordi deltagerne kunne få mulighed for at respondere på hinandens udtalelser og i fællesskab skabe et nuanceret billede af nogle ellers komplekse emner om arbejdsmiljø, øget indflydelse i arbejdslivet og fremtidens grønne byggebranche. Udfordringen ved den ikke-styret struktur er dog, at gruppesammenspillet kan mindske facilitatorens kontrol over interviewforløbet i sådan grad, at materialet stikker i for mange retninger og bliver

usammenhængende (Ibid.). Vi oplevede især i anden workshop, hvor der var flere deltagere, at samtalerne hurtigt blev ført over på noget andet end det præsenterede emne, hvorfor vi var nødt til at agere en smule mere styrende. Det var derfor vigtigt for os, at lave forskellige sessioner, der hver især indeholdt temaer, som kunne strukturere samtalerne (Bilag 4).

Der hvor vi adskiller os fra fokusgruppeinterview, er i forhold til det ønskede udbytte af workshoppen. Hvor det for fokusgruppeinterview primært handler om at bringe forskellige synspunkter i spil uden at komme med løsninger, handlede det for os om både at få de forskellige perspektiver frem, men i høj grad også at skabe et rum for konkrete løsningsforslag (Kvale & Brinkmann, 2015: 205f). Her trækker vi i højere grad på perspektiver fra dialogkonferencen, der netop sigter mod udvikling gennem dialog og demokratisk involvering af deltagere (Frimann & Bager, 2012: 193). Den demokratiske involvering bygger på en forståelse af deltagerne som drivkraft i deres egen virkelighed. Deres perspektiver var derfor vigtige at diskutere i øvelse 1 og 2 af workshoppen, med forhåbning om at skabe en *skæbneafhængighed* mellem deltagerne (Ibid.: 194). Skæbneafhængighed er et gruppe-dynamisk begreb, der betyder at gruppens medlemmer forstår, at deres fælles skæbne afhænger af deres individuelle ansvarstagen for gruppens trivsel. Vores mål var at bevidstgøre tømrrersvendene om deres egen agens i arbejdet, og på den måde åbne op for deres utopiske sans i workshoppenes tredje øvelse (Bilag 4). Om det lykkedes, er svært at vurdere, da øvelse 3 også lagde op til at være virkelighedsnær, for at gøre øvelsen mere håndgribelig for tømrrersvendene indenfor workshoppenes tidsramme.

I struktureringen af workshoppen lagde vi os direkte op af dialogkonferencen ved at veksle mellem øvelser og fælles dialoger (Frimann & Bager, 2012: 198). På den måde kunne vi præsentere forskellige temaer, lave øvelser omkring temaerne, for efterfølgende at gennemgå og diskutere øvelserne i plenum. Samtidig åbnede dialogkonferencen op for at afprøve vores ønske om, at tømrrersvendene selv bør være en del af løsningen. De fik her anledning til at stille skarpt på de områder af deres arbejdsliv, hvor de særligt er utilfredse f.eks. i forhold til deres dårlige arbejdsmiljø. Der hvor vores workshops adskiller sig fra dialogkonferencen er, at dialogkonference typisk udføres i virksomheder og organisationer, med et princip om at have deltagere fra både top-, mellem og gulvniveau (Ibid.). I vores workshops var alle deltagere tømrrersvende og altså alle fra gulvniveau. Derudover kendte deltagerne hinanden i forvejen enten som kolleger eller gennem foreningslivet. Dette kan have haft indvirkning på vores empiri ved

på den ene side at skabe mere tryghed blandt deltagerne, så de følte, at de kunne ytre sig mere frit. På den anden side kan kendskabet have resulteret i indforstået snak, hvorfor nogle pointer kan være gået tabt. I de tilfælde hvor vi oplevede en manglende kontekst for at forstå tømrersvendenes fortællinger, sørgede vi for at spørge aktivt ind.

7.4.3 Design

Vores mål var at have fire-seks deltagere i hver workshop, ud fra den vurdering at mindre ville gøre diskussionerne sårbare, og mere ville kræve for meget styring og tid i forhold til den åbne samtale, vi ønskede. Vi vurderede, at to workshops var et realistisk antal workshops at gennemføre og bearbejde. Det var vigtigt for os at nå i rundt om kompleksiteten af empirien i en analyse. Ved at afholde to workshops kunne vi også supplere og sammenligne udtalelserne, og dermed opnå en større forståelse af genstandsfeltet. Workshoppene blev udført på baggrund af en udarbejdet drejebog med en blanding af emner og øvelser (Frimann & Bager, 2012: 198). Workshoppene var sat til at vare 2 ½ time til 3 timer. Første workshop trak meget ud og varede 4 timer, hvor anden workshop varede de planlagte 3 timer inklusive pauser. Vi var alle til stede ved afholdelsen af de to workshops med den følgende rollefordeling: én facilitator, hvis opgave det var at præsentere diskussionsemnerne, og iscenesætte de dialogiske processer, samt to suppleanter/observatører der stillede opfølgende spørgsmål, hjalp til ved øvelserne og nedfældede observeringer. Data fra workshoppene blev indsamlet ved både lydoptagelser, fotografier af plancher, post-its fra øvelser og observeringer.

Hovedtemaer

Workshoppene havde efteruddannelse og bæredygtighed som hovedtemaer. Efteruddannelse fyldte meget, da vi på daværende tidspunkt stadig havde fokus på, hvilke kompetencer tømrersvendene vil mangle i en grøn omstilling af arbejdsmarkedet. Med vores normative afsæt om, at forandringer skal skabes nedefra og inddrage de personer forandringerne vedrører, ønskede vi at skabe et rum, hvor tømrersvendene kollektivt kunne forestille sig og konkretisere et udkast til, hvilke kompetencer og efteruddannelseskurser, de har brug for, for at få et bæredygtigt arbejde. Gennem workshoppene stod det dog klart, at det, som skaber en ubæredygtig

tømrerarbejde ikke kun vil kunne imødekommes af mere og/eller anderledes efteruddannelse, hvorfor analysens hovedtema ikke er efteruddannelse.

Mellem første og anden workshop rettede vi drejebogen til. Første øvelse fra første workshop blev derfor omformuleret fra en udsagnsøvelse, hvor deltagerne skulle forholde sig til en række udsagn, til i stedet at være en kort præsentationsrunde. Begge dele havde samme formål om at igangsætte dialoger, men præsentationsrunden gav mere tid til at udfolde de øvrige øvelser, som vi fik mere relevant empiri ud af. Begge drejebøger kan ses i bilag 4. Alle øvelserne er udskrevet med beskrivelse og tidsplan, hvorfor det ikke udfoldes yderligere her (Bilag 4). Ændringerne mellem første og anden workshop har ikke umiddelbart haft nogen konsekvens for sammenligneligheden mellem materialet. Temaerne for og udførelsen af de resterende øvelser var ens, og vi kom rundt om de samme emner til hver workshop.

7.4.4 Informanter til workshoppene

Alle deltagere var uddannede tømrersvende, og flere fra anden workshop kom fra samme sjak. Deltagerne ved første workshop var to mænd i midten af tyverne, Martin og Christian. Ved anden workshop var deltagerne ældre, med et aldersspænd mellem fyrrer og otteogtres. Gruppen bestod af Ole, Folmer, Henrik, Hans, Jørgen og Jens. Alle deltagere er ansat af større byggevirksomheder i forbindelse med igangværende byggeprojekter på Sjælland.

7.5 Kvalificering af indsamlet empiri

I forlængelse af indsamlingen af empirisk materiale er det værd at reflektere over de metodiske valg, vi har truffet, da det underbygger specialets kvalitet (Tanggaard & Brinkmann, 2015a: 531). Vi har valgt at skabe en samlet kvalitetssikring ud fra udvalgte kvalitetsindikatorer med relevans til dette speciale. Derfor har vi valgt at fokusere på kvalitetsindikatorerne omhandlende gennemsigtighed, transparens og overførbarehed (Ibid.: 524ff). For at sikre gennemsigtigheden og tydeliggøre, at vores konklusioner stemmer overens med vores informanternes udtalelser, har vi valgt at udarbejde og vedlægge interviewguide og drejebog fra henholdsvis enkeltpersonsinterviewet og workshoppene (Bilag 1; 2; 3; 4; 5). Ligeledes indhentede vi mundtlig

samtykke fra alle deltagere, om at vi godt måtte optage og senere hen transskribere sessionerne. For at sikre fortrolighed, valgte vi at anonymisere deltagerne. Anonymiteten understøttede deltagerne i at kunne tale frit uden bekymring for, at deres betragtninger blev videreført til eventuelle arbejdsgivere. På den måde blev der gjort plads til at komme med eventuel kritik af deres nuværende arbejdsplads. For at sikre, at vi er tro mod deltagernes udtalelser, er både interview og workshops blevet transskriberet. Transskriberingerne blev efterfølgende kodet for systematiseret at kunne gennemarbejde empirien og trække de vigtigste pointer ud. Interviewene er kodet over to omgange. Første gang som en temakodning, hvor teori ikke var styrende, og derefter en teorikodning. Kodningen overskueliggør analyseprocessen, da vi bl.a. leder efter steder, hvor empirien er eller ikke er samstemmende. De to kodninger gør os fortrolige med empirien, og derfra i stand til at diskutere materialet med samme udgangspunkt (Kvale & Brinkmann, 2015: 243). Samspillet mellem den indledende empiriindsamlingsfase, interview og workshops højner transparensen i specialet, fordi vi kan holde undersøgelserne op imod hinanden og vurdere deres ensartethed samt forskellighed (Ibid.). På grund af vores direkte kontakt med specialets informanter, havde vi blik for, hvordan vi omgik vores egen forskerposition og dermed også, hvordan vi fremtrådte overfor dem, så ikke vi kom til at påvirke deres forståelser. Vi imødekom det ved ikke at stille ledende eller indsnævrede spørgsmål, som kunne begrænse informanternes svarmuligheder (Brinkmann & Tanggaard, 2015: 38).

I forlængelse af vores videnskabsteoretiske ståsted betragter vi den viden, vi opnår gennem specialet, som et socialt produkt, der konstant er i forandring. Viden er derfor aldrig endegyldigt eller sikker i alle sammenhænge (Juul, 2012: 353f). Det er heller ikke hensigten, at vores resultater skal kunne overføres til andre undersøgelser. Vi har i stedet fokus på at blotlægge de bagvedliggende mekanismer, der er gældende for vores genstandsfelt, for derigennem at kunne udpege, hvilke forandringspotentialer tømrersvendenes arbejdsliv indeholder. Om resultaterne herfra alligevel viser sig at kunne være overførbare til andre undersøgelser, vil vi lade andre om at vurdere.

7.6 Kritisk refleksion over empiriindsamling

I planlægningen af workshoppe ønskede vi, som tidligere nævnt, at have fire-seks deltagere ved hver, hvilket vi kun indfrie ved anden workshop. Til første workshop forsøgte vi at rekruttere deltagere gennem flere facebookgrupper for tømrere, personlige kontakter og gennem telefonisk kontakt til forskellige tømrervirksomheder. Vi fik tre tilmeldinger, og valgte at køre workshoppen. På dagen mødte kun to deltagere op. Vores samlede empiri havde formodentligt stået stærkere, hvis vi havde kunne afholde to workshops med seks informanter i hver. Men deltagerne ved første workshop var meget aktive til øvelserne, og sammen med interviewet med Helga og anden workshop, mener vi selv at kunne stå indenfor det empiriske materiale.

Det kunne have været interessant at afholde flere workshops, for at kvalificere analysens konklusioner yderligere. Det kunne også have givet mere bredde i forhold til deltagerne. Alle vores informanter er fagligt aktive, og det kunne måske have givet nogle andre perspektiver, hvis vi havde haft informanter, der ikke var tilknyttet en fagforening. Med en mere divers informantgruppe havde vi også mere sikkert kunne indfri vores normativ om, at forandringer skal skabes i fællesskab med dem, forandringerne berører. Samtidig ville tømrerbranchen i sin helhed også have været bedre repræsenteret. Vi forsøgte at rekruttere mindre aktive tømrersvende, men uden held. Det skal ikke kunne siges, om andre rekrutteringsmetoder eller et samarbejde med en virksomhed havde været mere succesfulde. Antallet af workshops var dog ikke determineret af det faktisk antal af informanter, men mere af hensyn til analysen som tidligere nævnt. Hvis vi havde afholdt flere workshops, ville en mere stringent og afgrænset tilgang til emnerne have været nødvendig, for at sikre plads til kompleksiteten i analysen. Det ville dog have stridt imod vores ønske om også at lade informanterne styre samtalerne.

8.0 Analyse

Følgende analyse har til formål at besvare specialets problemstilling, *hvordan kan demokrati udvikles i tømrersvendens arbejdsliv?* Det gøres med afsæt i specialets normative ideal om, at et bæredygtigt arbejde er et demokratisk arbejde. Analysen er opdelt i tre, hvor hver del besvarer et af specialets arbejdsspørgsmål:

- Hvordan udfolder bæredygtighed sig i tømrerfaget?
- Hvilke samfundsstrukturer organiseres deres arbejdsliv efter og hvilke betingelser skaber det for udvikling af demokrati?
- Hvor i tømrersvendens arbejdsliv er der potentiale for udvikling demokrati?

I første analysedel arbejder vi med bæredygtighed i tømrerfaget som et overfladefænomen. Det betyder at analysens pointer hovedsageligt består af fortolkninger af empirien. Her beskriver vi, hvordan tømrersvendene selv opfatter bæredygtighed i deres arbejde, hvilke ønsker de har til det, og hvad de ikke mener fungerer. Vi undersøger herigennem om den manglende *sammenhæng*, Negt beskriver, kommer til udtryk både i selve tømrerarbejdet, men også i forbindelsen mellem arbejdet og samfundet. Anden analysedels omdrejningspunkt er de systemer, som tømrersvendenes arbejdsliv organiseres efter. Ved hjælp af specialets teoriapparat, retter vi kritik mod systemerne, for at blotlægge de bagvedliggende mekanismer, som gør arbejdet usammenhængende. Vi benytter os af *den halverede fornuft*, *det prekære ansvar* og ubalancen mellem *teknisk- og tolkningsviden* til at identificere, hvor i empirien de bagvedliggende mekanismer træder frem. Gennem kritikken forsøger vi i sidste del af analysen at åbne op for de forandringspotentialer, der gennem demokratiske tilgange kan emancipere tømrersvendene fra de driftsøkonomiske rationalers tilsyneladende lovmæssighed. Her tager vi fat i de demokratiske tilgange. I samspillet mellem tømrersvendenes egne løsninger og hovedsageligt Hvid et al.s tre demokratiformer; *samtale-*, *deltagelse-* og *det repræsentative demokrati* beskæftiger vi os med, hvor der er potentiale for en demokratisk udvikling i arbejdslivet.

8.1 Analysedel 1: Bæredygtighed i tømrerbranchen

Bæredygtighed var det overordnede tema i vores workshops, og med forskellige tilgange og udgangspunkter fortalte vores informanter om bæredygtighed og grøn omstilling i relation til deres arbejdsliv. Gennem workshoppene, og i bearbejdning af empirien, blev det tydeligt, at tømrersvendene oplever flere situationer i deres arbejdsliv, hvor konflikter i forhold til bæredygtighed opstår. I følgende afsnit udfolder vi disse konflikter, for at kunne opnå en større forståelse for deres (bæredygtige) arbejdsliv.

8.1.1 Når arbejdet er ubæredygtigt

Tømrersvendene giver gentagne gange udtryk for, at de gerne vil arbejde mere bæredygtigt (Bilag 2: 21; Bilag 3: 53). Mere konkret sætter Helga, der er næstformand i Snedker-Tømrernes Brancheklub i København ord på, hvordan hun oplever, at flere tømrersvende ønsker at arbejde mere bæredygtigt:

"jeg kender mange der godt kunne tænke sig at bygge bæredygtigt og jeg tror, der er rigtig mange, der også synes, ja det er fandme også alt det her plast og stål og plast osv. det er noget lort" (Bilag 1: 10)

I citatet henviser Helga til ubæredygtige materialer såsom plast og stål, som tømrersvendene i virkeligheden helst vil undgå at arbejde med. Udover de ubæredygtige materialer, beskriver vores informanter også et stort materialespild, manglende genbrug af stadig brugbare materialer og en næsten ikke eksisterende affaldssortering: "(...) når man begynder at snakke om unødvendigt spild og bæredygtighed og al mulig, hvad der ikke bliver smidt ud af byggematerialer, det er jo helt vanvittigt ik?" (Bilag 3: 27). De beskriver flere konkrete situationer, hvor det bliver "uoverskueligt", og fremstår som "falsk" eller en "joke" at arbejde bæredygtigt (Bilag 3: 52, 34, 33). At det bliver "uoverskueligt" at arbejde bæredygtigt, kommer eksempelvis til udtryk i deres beskrivelser af, at byggematerialerne bruges "overdimensioneret" og at der bruges "flere materialer end nødvendigt" (Bilag 1: 22, 17).

Informanten Jens fortæller om et byggeprojekt, hvor bygherren proklamerede det som et bæredygtigt byggeri. Jens har dog svært ved at se, hvor det bæredygtige kommer ind henne, da hans arbejdsopgaver bl.a. involverer stort materialespild, og forurenende opvarmning i vinterhalvåret ved hjælp af store dieselmotorer: *“Der er dejligt varmt deroppe. Så åbner vi dørene. Det er jo ikke bæredygtigt.”* (Bilag 3: 48). At et byggeri kaldes bæredygtigt, er ifølge vores informanter mere et udtryk for, at det er *“supersmart”* og at *“det ser pænt ud på papiret”* (Bilag 3: 35), end at det afspejler byggematerialerne og arbejdsprocesserne. De ubæredygtige materialer vælges ofte, fordi de er billigere, standardvarer og/eller er certificeret i forhold til bygningsreglementerne (Bilag 1: 2; Bilag 2: 23). Helga forklarer at de etablerede producenter har indflydelse på udformningen af bygningsreglementerne, og at mange nyere producenter ikke har råd til at få testet deres materialer. Ansvar for materialernes kvalitet og sikkerhed falder derfor tilbage på bygherren (Bilag 1: 2f). Ifølge Helga betyder den manglende certificering ikke at nye, mere bæredygtige produkter, ikke er sikre, men at de etablerede producenters indflydelse på bygningsreglementerne, har skabt noget nær et monopolistisk forhold, der bremser udviklingen og brugen af mere bæredygtige produkter.

Vi kan herudfra forstå, at byggebranchen er fyldt af modsætninger hvad angår miljømæssig bæredygtighed. Empirien viser tydeligt, at selvom mange virksomheder markedsfører sig som bæredygtige byggerier, så afspejler det ikke tømrersvendenes oplevelse af arbejdsprocesserne på byggepladsen. Dertil har nye bæredygtige byggematerialer svært ved at vinde indpas på byggepladserne. Det gør det nærmest umuligt for tømrersvendene at forestille sig byggerierne som bæredygtige under de nuværende rammebetingelser for deres arbejde. Der opstår dermed en konflikt imellem det tømrersvendene forstår ved et bæredygtigt byggeri og den virkelighed de ser.

I denne konflikt ser vi tegn på den erosionskrise Negt ser i videnssamfundet. Der opstår nemlig en distance mellem arbejdets og samfundets udvikling. I kraft af at bæredygtighed er blevet populært, markedsføres byggeprojekter som bæredygtigt, uden at det gør sig gældende i selve arbejdet (Bilag 3: 35). Helga sætter meget præcist ord på distancen: *“hvis du har et arbejde, hvor du overhovedet ikke bidrager til den grønne omstilling, så bliver man måske mere sådan ja ja, jeg kan alligevel ikke gøre noget ved det.”* (Bilag 1: 11). Arbejdet er den arena, hvor hovedparten af

befolkningen tilbringer mest tid uden for familien. Derfor er arbejdets tilknytning til samfundets udvikling også enormt vigtig for at kunne orientere sig (Hvid et al., 2020: 74; Negt, 2019:2010: 23). Uden orienteringsevnen kan mennesker ikke se eller handle på forandringspotentialer, som vi ser i ovenstående citat – modet til at gøre noget selv forsvinder, når ens omgivelser ikke følger med. Sammenhængen mellem arbejdet og samfundet eroderer.

8.1.2 Når arbejdsmiljøet bliver glemt

Et bæredygtigt arbejdsliv indeholder mere end de miljømæssige hensyn, hvilket vores informanter i workshoppene også selv pointerer (Bilag 1: 3; Bilag 2: 72f; Bilag 3: 36). For dem handler det også om et bæredygtigt arbejdsmiljø. Dog er det alment kendt at byggebranchen rummer et hårdt og nedslidende arbejdsmiljø (jf. indføring i byggebranchen). Informanterne tilføjer i den forbindelse, hvordan arbejdsmiljø bl.a. handler om at få gennemtænkt arbejdsprocesserne, så arbejdet ikke ender med at blive nedslidende (Bilag 3: 36). Det er dog ofte problematisk, når arbejdsmiljø bliver nedprioriteret af både ledere og tømrersvende (Bilag 3: 42).

Dårligt arbejdsmiljø fylder meget i tømrersvendenes hverdag både hvad angår sikkerhed og sundhed (Bilag 2: 24; Bilag 3: 83). I forhold til sikkerhed forklarer de om problemer med sikkerhedsforanstaltninger og sikkerhedsudstyr. Christian fra den første workshop beskriver en konkret situation, hvor han var ved "*[...] at falde ned fra 8 meters højde direkte ned på et betongulv, fordi der er en person, der kommer til at skubbe til stilladset*" (Bilag 2: 9). Byggepladserne er samtidig dårligt indrettet i forhold til deres sikkerhedsudstyr, og konsekvenserne varierer fra at være nedslidende til at være livsfarlige. I anden workshop beskriver Jørgen, hvordan han følte sig fuld og fik hovedpine af at gå med sikkerhedsudstyr:

"jeg prøver at tage de der sikkerhedsbriller på og så, den første dag der var det ligesom om jeg var småberuset, da vi kom til fyraften [...], så fik jeg sgu hovedpine, jeg får aldrig hovedpine, så tog jeg dem af." (Bilag 3: 83)

Her ender Jørgen med at tage udstyret af, fordi det var en større hindring end beskyttelse i den givne situation. Andre eksempler på dårligt arbejdsmiljø fremgår af konkrete beskrivelser af

arbejdssituationer, hvor de udsættes for sundhedsfarlige stoffer såsom PCB og asbest, der er kræftfremkaldende; *"sådan noget som PCB, asbest eller hvad er det nu det sidste hedder, der er tre virkelig, det er de giftigste produkter. Jeg arbejder meget [...] med to af dem [...]"* (Bilag 2: 21). Beskrivelserne tegner et generelt billede af et dårligt arbejdsmiljø, som skaber livsfarlige situationer for tømrersvendene. På den måde bekræfter vores empiri, hvad tidligere rapporter har skrevet om byggebranchens dårlige arbejdsmiljø (Jf. indføring i byggebranchen).

Men virksomhedernes håndtering af det dårlige arbejdsmiljø skaber yderligere udfordringer for tømrersvendene. Folmer beskriver, hvordan en virksomhed på deres hjemmeside og udadtil reklamerer med at *"[...] sikkerheden [er, red.] helt i top, og vores medarbejdertrivsel er super vigtig for os"* (Bilag 3: 68), men i virkeligheden får de at vide, at de ikke må snakke om det dårlige arbejdsmiljø, f.eks. den asbestsag de for nyligt har haft, og at hvis de gør, bliver de fyret (Bilag 3: 68). Sikkerheden på pladserne fremstår derfor hul, fordi der opstår en tendens til, at virksomheden i højere grad ønsker at vise sikkerhed udadtil, ved hjælp af vest, hjelm og briller, fremfor reelt at sikre sikkerheden på pladsen. Som de selv siger *"[...] hvad med det der kæmpe hul og der er ikke lys på pladsen"* (Bilag 3: 84). Vi ser altså samme tendens som ved bæredygtigt byggeri, at med hensyn til opretholdelse af sikkerheden, så bliver det for virksomhederne mere et spørgsmål om markedsføring fremfor faktisk sikring af ordentlige arbejdsvilkår.

Det dårlige arbejdsmiljø viser sig yderligere forstærket og endda reproduceret af tømrersvendenes egen reaktion på det dårlige arbejdsmiljø. Informanterne beskriver nemlig en tendens blandt tømrersvende til at snyde med sikkerheden på byggepladsen. Det sker ifølge dem på grund af det økonomiske incitament, der især ligger i akkordarbejde. Martin forklarer: *"Og så vil jeg sige i forhold til arbejdsmiljøet, så er der en masse ting hvor, at hvis man f.eks. er på akkord, så er der en masse steder, hvor man selv har et økonomisk incitament i at snyde med sikkerheden og sådan nogle ting"* (Bilag 2: 9). At løse arbejdsopgaverne så hurtigt som muligt, for på den måde at maksimere indtjening, ender med at overskygge behovet for et sikkert arbejdsmiljø - dette sker både på virksomheds- og individniveau. Martin uddyber:

"Og den kultur er der bare fordi det skal gå stærkt og fordi man skal tjene penge. Og fordi tit så er det et valg mellem enten at gøre noget der lige er lidt skadeligt for individet men godt, eller skulle tage en kamp med en mester, eller få en dårligere akkord selv [...]. Så det er tit en kamp at få lov til at få ordentlige forhold" (Bilag 2: 73)

I forbindelse med dårligt arbejdsmiljø opstår der altså en situation, hvor tømrersvendene oplever en konflikt mellem enten at acceptere et dårligt arbejdsmiljø eller sige fra overfor deres mester. Accepterer de det dårlige arbejdsmiljø er de tilbøjelige til at snyde med deres egen sikkerhed, og på den måde reproducerer de selv det dårlige arbejdsmiljø. Vælger de at tage kampen op mod mester tyder intet på, at arbejdsvilkårene vil ændre sig. Begge tilfælde lader til at prioriterer økonomi over arbejdsmiljø.

Her ser vi hvordan den halverede fornuft med kapital og markedslogikker i fokus, legitimerer nedprioriteringen af sikkerhedsforanstaltninger for at opretholde arbejdets tempo (Negt, 2010;2019: 32, 90). På den måde står tømrersvendene i en situation, hvor de på den ene side har fokus på godt arbejdsmiljø og på den anden side skal sikre deres indtjening. Som resultat af den halverede fornuft, vinder indtjening i de fleste tilfælde over arbejdsmiljø. Det gør det uigenemskueligt at forestille sig, hvordan de kan ændre de dårlige arbejdsvilkår.

8.1.3 En stærkt opdelt kultur

Arbejdsmiljø dækker ikke kun over de sikkerheds- og sundhedsmæssige rammer, der er på byggepladsen. Det handler ligeledes om de sociale forhold og arbejdskulturen. Tidligere rapporter har før beskrevet en meget tydelig hierarkisk opdeling i byggebranchen (jf. indføring i byggebranchen). Dette bekræftes i empirien *"vi kører sådan et meget hierarkisk system"* (Bilag 3: 68). Gennem Hvid et al. forstår vi, at hierarki er forbundet med magt, som giver adgang til kontrol over andre (Hvid et al., 2020: 43). Denne kontrol skaber nogle rammebetingelser for tømrersvendene, som begrænser deres mulighed for at opnå et bæredygtigt arbejde.

Det tydelige hierarki problematiserer informanterne i snakken om indflydelse i deres arbejde. Det handler både om, at der er en generel hård tone, som er ekskluderende og utryk, *"[...] hvor de der jokes at være led ved lærlinge også i virkeligheden tjener lidt som funktion af at sparke ned af. At sætte folk på plads"* (Bilag 2: 50). Det påvirker deres mulighed for at sige fra. Informanterne beskriver, at når de ytrer kritik eller på anden måde forsøger at opnå indflydelse på deres arbejdsliv, kan de i yderste instans risikere at blive fyret. Et eksempel på dette har Christian:

"[...] som jeg sagde til min mester ved du hvad, altså hvis ikke du kan snakke med mig om det, så går jeg ned i fagforeningen og så snakker jeg med dem. Så kan vi tage den som du har lyst til. Der blev jeg også fyret 3 uger efter jeg blev udlært" (Bilag 2: 112)

Selvom Christian refererer til sin lærlingetid, så beskriver de ældre og mere rutinerede tømrersvende også følgende: *"det er jo der forskellen på magten i byggeriet [er, red.], det er dem der skriver fyresedlerne og så er der dem der modtager dem, altså det er jo sådan det er."* (Bilag 3: 68). Citaterne viser hvor stærkt et magtmiddel fyresedlen er, og hvor afhængige tømrersvendene er af at have et arbejde, siden det kan bruges til at indskrænke deres ytringer om arbejdet. Udover det, bliver deres mulighed for at opnå indflydelse på deres arbejdsliv yderligere begrænset af risikoen for at deres arbejdsopgaver bliver overtaget af andre. Martin beskriver, hvordan arbejdsopgaver bliver givet videre til andre, der accepterer ringere forhold, hvis tømrersvendene selv siger fra:

"[...] jeg har jo arbejdet flere steder, hvor det var sådan, at hvis vi brokkede os over, at det her det kan vi ikke lave sådan der, det er livsfarligt, eller det her det er vildt skadeligt for os, eller det her så meget må man ikke bære eller bla bla, så er de sådan okay, så næste dag så er det sådan, ja vi har fået nogle andre til at lave det, så I kan bare fortsætte derover. Og så kommer der nogle polakker eller nogle østeuropæere og laver det uden at have nogle ordentlige forhold og står der og risikere deres liv og lemmer ik." (Bilag 2: 72)

På den måde bliver de uorganiserede dem med de dårligste og farligste opgaver. Citatet henviser til social dumping, der som tidligere beskrevet er et udpræget problem i byggebranchen (jf. indføring i byggebranchen). Det beskriver ligeledes en distance, der konflikter med udviklingen af fagets interne sammenhængen. Social dumping gør det svært for tømrersvendene at se dem selv som del af et større håndværkerfællesskab, når andre arbejdere underminere deres muligheder for at fastholde gode arbejdsforhold. Negt påpeger, at profitinteresser kan skrumpe de rum, der ellers giver plads til kollektive diskussioner (Negt, 2019: 121). Det giver os anledning til at forstå social dumping som en mekanisme, der indsnævrer rummet for gensidig forståelse

og kollektive diskussioner blandt håndværkere. Til dette pointerer Jens *"Men der er ingen tvivl om, når vi er på arbejde, så snakker tømrerne og blikkenslagerne og murerne vi, altså alle os der går og bygger, vi kan godt finde ud af at snakke med hinanden (...)"* (Bilag 3: 31). Vi må derfor antage, at kommunikationen imellem håndværkerne i sig selv fungerer, men når arbejdsvilkårene bliver udfordret, kommer sammenhængen under pres. Social dumping kan således argumenteres for at være en mekanisme, som udover at presse tømrersvendene i forhold til, hvad de vil acceptere med hensyn til arbejdsmiljø, også underminerer deres mulighed for at agere kollektivt.

8.1.4 Delkonklusion

Vi kan på baggrund af ovenstående analyse konstatere, at de udfordringer tømrersvendene beskriver, er med til at skabe en række modsætningsforhold, som udfordrer den miljømæssige og sociale bæredygtighed i deres arbejdsliv. Der opstår altså en distance mellem arbejdets udvikling og samfundets, der påvirker tømrersvendenes orienteringsevne. Virksomhedernes forsøg på miljømæssig- og social bæredygtighed, fremstår hule for tømrersvendene, da arbejdet ikke er bæredygtigt. Endvidere bliver målet med arbejdet, både for tømrersvendene og for virksomhederne, at tjene penge, hvorfor mange af de beslutninger som tages omkring arbejdet gøres ud fra en halveret fornuft. Derudover er den tydelige magtopdeling i faget, med til at underminere muligheden for at tømrersvendene kan agere kollektivt, idet arbejdet ikke indeholder åbne rum for kritiske diskussioner omkring arbejdets rammevilkår, hvorfor sammenhængen i arbejdet samt mellem arbejdet og samfundet eroderes. Tømrersvendenes svækkede orienteringsevne medvirker, at de har svært ved at forestille sig, hvordan et bæredygtigt arbejde kan udvikles indenfor arbejdets nuværende rammebetingelser.

8.2 Analyse del 2: Processer og systemer der spiller fallit

I analysens anden del er omdrejningspunkt de systemer og processer, som er til for at udvikle tømrersvendenes faglighed, sikre deres indflydelse på arbejdet og deres arbejdsmiljø. Vi ønsker

at afdække, hvordan systemerne fungerer, samt hvordan beslutninger i og om systemerne bliver truffet. Først kommer vi ind på tømrersvendenes adgang til efteruddannelsessystemet, herefter deres erfaringer og ønsker om AMR og TR-systemerne, deres forhold til akkordsystemet for til sidst at afdække, hvordan planlægningen af deres arbejde foregår.

8.2.1 Efteruddannelse

Udover bæredygtighed var efteruddannelse et hovedtema til vores workshops. For Negt er dannelse midlet til at kunne skabe sammenhæng og se sig selv i relation til ens omverden - altså eksemplarisk erfaringslæring. Derfor er det essentielt at danne sig kontinuerligt gennem livet (Negt, 2019: 13f). Dannelse skabes, ifølge Negt, i langt de fleste tilfælde gennem uddannelse. Vi har derfor interesse for tømrersvendenes adgang til efteruddannelsessystemet.

Som udgangspunkt er tømrersvendene positive i deres ytringer om efteruddannelse. For dem er det en vigtig del af at opretholde deres faglighed som tømrer (Bilag 2: 57; Bilag 3: 10ff). De beskriver det med ord såsom "nødvendig" og "påkrævet" (Bilag 3: 10, 13). Konkret siger Jørgen: *"[...] det er ikke bare fordi der er krav, som det er nogle gange, det er også fordi der kommer nye materialer og nye regler, nye byggemetoder, så man er nødt til at holde sig opdateret."* (Bilag 3: 11). Men systemet har også sine fejl.

Mester skal give lov

Vi ved fra tidligere undersøgelser (jf. indføring i byggebranchen), at virksomhedsledelsens holdning til og arbejdspladskulturen om efteruddannelse har stor betydning for medarbejderens motivation for at efteruddanne sig. Det forekommer også af vores empiri. Informanterne beskriver, hvor svært det er at komme afsted på kurser, hvis deres mester ikke *prikker dem på skulderen* (Bilag 2: 10; Bilag 3: 56). For som systemet fungerer nu, er det mester, der skal tilmelde tømrersvendene. De skal derfor overbevise og retfærdiggøre overfor deres mester, at de må få "fri" fra deres primære arbejdsopgaver, for at kunne deltage. I forlængelse heraf udtrykker de, at deres mestre ikke udviser en særlig interesse i at afgive arbejdskraft til efteruddannelse, som Folmer siger: *"Altså vores chefer de bruger også os til at tjene penge, så alt hvad der kommer i vejen for det, det er ligesom ik' sådan super velset."* (Bilag 3: 17). Her ser vi hvordan

tømrersvendene tingsliggøres af deres chefer, fordi alt andet end deres arbejdskraft bliver undervurderet. Det er med til at umyndiggøre tømrersvendene i beslutningerne om deres egen deltagelse i efteruddannelse. Under workshoppen svarede en af de andre deltagere Hans på Folmers udtalelse med *"Ja der er mange der ikke ser langsigtet ik?"* (Bilag 3: 17). Den kortsigtede orientering betyder, at mestrene er mere tilbøjelige til at afvise tømrersvendenes ønske om efteruddannelse, og heller ikke opfordrer dem til at søge det. Tømrersvendene forstår, at mestrene har en større økonomisk interesse i at beholde dem på byggepladserne end at sende dem på uddannelse. Her ses endnu engang, hvordan økonomi bliver styrende for tømrerarbejdets organisering.

Penge er ikke løsning på alt

Med den kortsigtede horisont ser mestrene ikke, hvad de får ud af, at deres medarbejdere får ny viden (Bilag 1: 12f)). For at imødekomme dette, har man gennem tømrersvendenes overenskomst etableret en udviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i efter - og videreuddannelse. Både mester og tømrersvende kan søge om økonomisk kompensation via udviklingsfonden i forbindelse med efteruddannelse ((Dansk Håndværk & Fagligt Fælles Forbund, 2021::105ff). I forlængelse af fonden er der i nogle lokalaftaler også indskrevet at i nedgangstider, *"der kan firmaet i princippet bruge efteruddannelse, som parkering af folk, der er i overskud"* (Bilag 3: 17). Men systemerne fungerer ikke efter hensigten, da det ikke tilgodeser de reelle behov. Mestrene har i højere grad brug for arbejdskraft til at færdiggøre arbejdsopgaverne, end økonomisk kompensation for at sende en medarbejder på uddannelse. Samtidig giver tømrersvendene udtryk for, at det i sidste ende heller ikke er pengene, der får dem afsted på uddannelse. Ole fortæller om en virksomhed, der har forsøgt at lave en specialordning, hvor den enkelte tømrersvend får dækket løn for deltagelse på efteruddannelseskurser. Men som Ole siger *"alligevel vil folk hellere gå på arbejde"* (Bilag 3: 16). Hertil forklarer han, at hverken de eller deres mestre gider at bruge ti sekunder på det. Det kan ses som en undervurdering af deres faglighed og personlig udvikling, fordi de ikke bliver vægtet lige så højt, som deres evne til at udføre en arbejdsopgave. Mester vil hellere *"fyre de folk i stedet for at sige, kan vi sende folk afsted i fjorten dage"* (Bilag 3: 17). Fondens er derfor et eksempel på den halverede fornuft, da formålet er at afhjælpe et økonomisk problem, men ved kun at løn

kompensere og ikke afhjælpe tabet af arbejdskraft løses kernen af problemet ikke. Behovet for en arbejdende tømrer viser sig langt større end behovet for en lærende tømrer.

Efteruddannelse i videnssamfundet

Et paradoks i videnssamfundet, som Negt påpeger, er de driftsøkonomiske rationalers indtog i uddannelsessystemet (Negt, 2019: 14). Det kunne forventes af et samfund, der vægter viden højt at sørge for at investere i uddannelse, men empirien tegner et andet billede. (Efter)uddannelsesinstitutionerne har ifølge tømrersvendene lidt af en gradvis økonomisk udhuling de sidste mange år. Undervisere og undervisningsmaterialer er af dårlig kvalitet (Bilag 2: 18, 45; Bilag 3: 16f; 61), og derudover har uddannelsesstederne været nødsaget til at sætte et minimumskrav for antallet af kursusedtagere (Bilag 2: 16). Tømrersvendenes mulighed for at komme på efteruddannelse afhænger altså ikke blot af deres egen mesters velvilje til at tilmelde dem, men også af andre mestres. For Christian er det efteruddannelsernes største problem for, *"du kan få godkendelse fra mester, fagforening, hele lortet, så kan du faktisk ikke komme på det, fordi de aflyser det, fordi der ikke er nok tilmeldinger på det. Det er nok det største problem [...], der er."* (Bilag 2: 16).

At komme på efteruddannelse synes svært og uattraktivt, hvilket også afspejler sig i tømrersvendenes generelle motivation for at komme afsted. Det fremstår umiddelbart modsætningsfyldt i lyset af vores informanternes indledende positive ytringer om efteruddannelse. Som tidligere beskrevet (jf. indføring i byggebranchen) har efteruddannelse af faglærte store udfordringer i kraft af dårlige erfaringer med at sidde på skolebænken (Jørgensen et al., 2019: 5). Derudover vælger mange at arbejde i stedet, fordi de mener at kunne tjene flere penge, også selvom de er sikret lønkomensation under uddannelse (Bilag 2: 14). Ifølge Hvid et al. bliver at meningen med arbejdet for dem *uden* indflydelse udelukkende at tjene penge, for at have midlerne til at udfolde deres identitet i fritiden (Hvid et al., 2020: 26). Som vi viser senere i analysen, har tømrersvendene overvejende lille indflydelse på deres arbejde. Det kan altså være det, som spiller ind her. At meningen med arbejdet bliver at tjene penge, er et tydeligt tegn på at den halverede fornuft igen ligger til grund for tømrersvendenes handlinger, som vist i første analyse.

I den forbindelse er det interessant, at vores informanter også begrundet deres ønske om efteruddannelse med et økonomisk perspektiv, og de mener at dem, der tror de kan tjene flere penge på at arbejde tænker kortsigtet. Tømrersvend Henrik beskriver selv i den ene workshop, hvordan det er en kortsigtet investering i tømrersvendenes arbejdsliv ikke at efteruddanne sig:

"De arbejder bare. Og så tror jeg på den lange bane, det der med altså, når vi tager de der efteruddannelseskursus, så kommer vi også til at stå bedre i forhold til det der arbejdspress, [...] som der helt sikkert kommer altså det er der jo allerede nu." (Bilag 3: 15)

At efteruddanne sig er for dem en måde at opretholde deres individuelle konkurrenceevne på arbejdsmarkedet.

Til workshoppene forventede vi at samtalerne om efteruddannelse skulle centrere sig om selve efteruddannelserne, men som den foregående analyse viser opstår problemerne allerede i adgangen til efteruddannelse. Adgangen til efteruddannelse indskrænkes både af tømrersvendenes og deres mestres handlinger, der styres af den halverede fornuft med ønsket om at tjene penge. De kan ikke få lov at komme på efteruddannelse, fordi det skader produktiviteten i virksomheden. Kvaliteten af efteruddannelsessystemet er ringe på grund af manglende økonomiske midler. Dem der tænker kortsigtet vil ikke afsted, fordi de mister indtjening, og de som tænker langsigtet, vil gerne afsted, da de ser det som en mulighed for at styrke deres individuelle konkurrenceevne. Ud fra Negt ser vi hvordan de driftsøkonomiske rationaler undergraver uddannelses egentlige formål om *oplysning* (Negt, 2019: 15; Negt, 2019;2010: 26). Oplysning har ikke til formål at skabe profit. Det handler om at udvikle ens kritiske sans ved at blive præsenteret for nye perspektiver, og sætte dem i kontekst af egne erfaringer – eksemplarisk erfaringslæring. Vi ser konceptet om eksemplarisk erfaringslæring udtrykt i tømrersvendenes umiddelbare tanker om efteruddannelse, men derudover er der ikke mange steder i empirien, hvor en faktisk eksemplarisk erfaringslæring finder sted. Dette skyldes overvejende den manglende adgang til uddannelsessystemet. Vi kan derfor ikke konstatere om efteruddannelsessystemet i sig selv fejler, men de systemer der er opsat til at sikre tømrersvendenes adgang gør. Herved fejler

systemerne, fordi tømrersvendene ikke får rammerne til blive dannede gennem uddannelse og på den måde er betingelserne for demokrati indskrænket.

8.2.2 Arbejds miljø og arbejdets vilkår

Når der er dårligt arbejdsmiljø på arbejdspladsen, findes der systemer, hvor arbejdsmiljørepræsentanten (AMR) og tillidsrepræsentanten (TR) kan indgå i dialog med ledelsen, mester og bygherren. Kort beskrevet indgår en AMR i samarbejdet om at organisere sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, hvor TR har til opgave at forhandle arbejdets rammevilkår gennem lokalaftaler. At have ret til en tillidsrepræsentant er overenskomst-bestemt, hvorimod det er et lovkrav at etablere en arbejdsmiljøorganisation og vælge en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter på byggepladser med flere end 5 ansatte (Arbejdstilsynet). Begge repræsentanter er vigtige kerneelementer i arbejdets repræsentative demokrati, da de faciliterer den offentlighed, hvor medarbejderne kan ytre sig kritisk, diskutere og udvælge hvilke politiske linjer, som medarbejderne skal føre. Ikke nok med at de er med til at facilitere en sådan offentlighed, er deres vigtigste opgave at repræsentere medarbejderne som en samlet enhed overfor arbejdsgiverne (Hvid. et al., 2020: 19f).

Men desværre fungerer TR og AMR-systemerne ikke optimalt. Som kapitlet indføring i byggebranchen og Helga påpeger, er det de færreste virksomheder som rent faktisk har en tillidsrepræsentant. Og hos de få der har en, er det sjældent velfungerende. Helga forklarer, at tillidsrepræsentantens rolle ikke er blevet vedligeholdt, og at mange derfor ikke kender til dens funktion, hvilket medfører at ingen melder sig. Hun mener, at det er en af fagbevægelsens ”kerneopgaver” at uddanne tillidsrepræsentanter (Bilag 1: 15). Det er igennem fagbevægelsens demokratiske viden, at gode tillidsfolk skal kultiveres. En arbejdsplads kan have et nok så veletableret samtale- og deltagerdemokrati, men uden ordentlig repræsentation kan ledelsen ikke demokratiseres (Hvid et al., 2020: 25). Som systemet fungerer nu, afhænger kvaliteten af TR’ens arbejde meget af hvem der har posten, ifølge Helga:

”Altså fordi det er helt klart, at hvis der er en god tillidsrepræsentant, så kan vi for det første meget nemt gå til firmaet og sige, vi er ti mand der skal på det her kursus, er I med

på den? [...] Men der er jo rigtig mange firmaer, hvor der ikke er en tillidsrepræsentant. [...] Det er nærmest de færreste, hvor der er en velfungerende tillidsrepræsentant i hvert fald indenfor byggeriet.” (Bilag 1: 14)

Under anden workshop forklarer Folmer at *”forskellen på at have en tillidsmand og ikke at have en er meget, meget stor”* (Bilag 3: 69). Uden en tillidsrepræsentant er det ofte op til tømrersvendene selv at finde opbakning blandt deres kolleger, hvis de er utilfredse med arbejdet. Det er dog ikke helt uden risiko at ytre sig kritisk på denne måde, da en tømrersvend ikke har den samme jobsikring, som en TR har (Bilag 3: 76). Frygten for at blive fyret og miste sin økonomiske stabilitet resulterer i en magtesløshed over for dårlige arbejdsforhold. Martin fortæller om en episode, hvor han grundet Corona restriktionerne kunne se, at de sad for mange inde i skurvognen. Da han gjorde opmærksom på det, fik han bare at vide *”Hvis du vil, så kan du holde pause alene fordi de andre [gider, red.] ikke”* (Bilag 2: 94). Eksemplet illustrerer, hvor svært det er for Martin, at ytre kritik om arbejdsvilkår, uden opbakning blandt sine kolleger. I situationen blev Martin sat overfor at vælge mellem, at acceptere at restriktionerne ikke blev overholdt for at gøre som flertallet, eller sætte sig alene udenfor skurvognen.

Informanten Folmer var arbejdsmiljørepræsentant i en virksomhed, hvor han forsøgte at få indflydelse i planlægningen af arbejdspladsen. Et tiltag som flere af de andre informanter også efterspørger, som en del af løsningen på mange af de planlægningsproblemer, som de møder i deres daglige arbejde. Folmer hev fat i sin chef, fordi der var et stillads på byggepladsen, der var stillet forkert op, og spurgte: *”hvorfor kunne jeg ikke have været inddraget noget tidligere. Jeg sagde, jeg kunne spørge i skurene hvad folk de gerne ville have, og så vi kunne være med til at bestemme.”* (Bilag 3: 74f). Folmer foreslog endda selv en demokratisk løsning, hvor han stod for samtaler med medarbejderne ude på pladsen, så alle kunne inddrages i beslutnings-processerne. Hertil svarede hans chef, at det kunne ikke lade sig gøre, for så skulle Folmer inddrages i alle processer (Bilag 3: 75). Her ser vi igen udtryk for den halverede fornuft, når effektivitet vinder over muligheden for at øve indflydelse over arbejdet. Ole fortsætter samtalen og forklarer, at det gør det nemmere at bygge noget rigtigt første gang, hvis de har de rigtige foranstaltninger, fremfor at skulle lave noget om, fordi det er dårligt lavet og hurtigt går i stykker. Jørgen og Folmer svarer begge som chefen gjorde *”Jørgen: Ej det kunne ikke laves om; Folmer: [...] Ej*

det kunne ikke laves om. Der var ikke noget at gøre" (Bilag 3: 75). Modstanden fra ledelsen viser hvordan Folmer og kollegerne undervurderes som demokratiske deltagere i deres eget arbejde.

Her ser vi et eksempel på hvordan demokrati kunne tage sig ud i arbejdet, men uden at det bliver indfriet. Den manglende overlevering af tillidsrepræsentantgerningen skaber dårlige forudsætninger for tømrersvendenes repræsentation i beslutninger om deres arbejde. I Følmers tilfælde bliver repræsentationen yderligere udfordret af at det ifølge chefen, slet ikke kan lade sig gøre at inddrage arbejdsmiljørepræsentanten i beslutningsprocesserne, hvilket går stik imod AMR'ens faktiske funktion. Her degraderes Folmer og hans kolleger til blot at være arbejdskraft, fra ledelsens side ender man med at undervurdere medarbejdernes perspektiver på arbejdet, hvilket udelukker en demokratisk udvikling af arbejdspladsen. På den måde ser vi AMR og TR-systemerne fejler.

Sikkerhed og akkordsystem

I forrige eksempel var Folmer, i sin rolle som AMR, blevet gjort opmærksom på et stillads, der var sat forkert op (Bilag 3: 74). Ikke nok med at det besværliggjorde deres arbejde, betyder et forkert opsat stillads også komprimeret sikkerhed på arbejdspladsen. Som konstateret i første analysedel, er tømrersvendene bevidste om farerne i deres arbejde, og Martin sætter meget præcist ord på arbejdet som tømrer *"det er livsfarligt arbejdsforhold når det er værst, og det er sundhedsskadeligt, når det er bedst."* (Bilag 2: 51).

At de systemer som skal sikre et godt arbejdsmiljø, ikke fungerer, kommer til udtryk hos Ole der fortæller, at arbejdsmiljøloven er en af de love, *"[...] der hver eneste dag bliver fucket med altså big time [...]"* (Bilag 3: 42). Samtidig påpeger han, at det er en af de bedst beskrevne love vi har, og at medarbejdere på byggepladser kunne gå på arbejde i deres *festtøj*, hvis loven blev overholdt til punkt og prikke (Bilag 3: 42). Tømrersvendenes egen forklaring på, at loven ikke overholdes er, at det er besværligt (Bilag 3: 37). Martin arbejdede på en byggeplads, hvor de var i gang med at lægge tag (Bilag 2: 82). Når der arbejdes i højden, skal der opsættes stillads rundt om bygningens top, og håndværkerne skal bære faldliner. Martin fortæller, hvordan der hverken blev opsat stillads eller båret liner og de håndværkere, som var utilfredse magtede ikke at tage kampen op mod deres kolleger (Bilag 2: 82). Entreprenørens ledelse fik nys om

situationen, men det resulterede kun i at håndværkerne begyndte at gå med selen uden at spænde den fast – så de fra gadeplan synede at bære selen korrekt. De manglende sikkerhedsforanstaltninger var i Martins tilfælde håndværkernes egen skyld, da linerne ifølge dem selv gjorde arbejdsopgaverne mere besværlige. Martin forklarer, at akkordsvende, altid vil forsøge at optimere antallet af afsluttede opgaver, for at kunne tjene flest penge. Her overskygger interessen for fortjeneste altså interessen for egen sikkerhed, og er et udtryk for, at den tingsliggørelse af subjektet de driftsøkonomiske rationaler medfører også ses i tømrersvendenes egne handlinger.

Men det er ikke kun hos tømrersvendene fra Martins fortælling den internaliserede tingsliggørelse ses. Som tidligere nævnt bruger cheferne tømrersvendene til at tjene penge (Bilag 3: 17), men akkordsvende bruger også dem selv til at tjene penge. Størstedelen af vores informanter arbejder overvejende på akkord, fordi de herigennem selv er herre over, hvilke opgaver de påtager sig, og kan indenfor byggeriets rammer stille krav til bl.a. hjælpemidler og materialer (Bilag 3: 3, 67f). At arbejde på akkord giver tømrersvendene agens i deres arbejde. Selvom de vælger en løsning, hvor de risikerer deres egen sikkerhed, så er det dem selv, der vælger det, når de arbejder på akkord. På den måde udfordrer (det nuværende) akkordsystem demokratiet i arbejdet, da tingsliggørelsen skaber ubalance i de menneskelige ressourcer (Hvid et al. 2020: 37f). Når der er ubalance i de menneskelige ressourcer, ender det med beslutninger som at nedprioritere sikkerhed, der tages ubæredygtige valg af materialer og arbejdsmiljøet forværres. Deres valg præges nemlig i høj grad af et fokus på acceleration og fortjeneste, som vi ser i Martins fortælling. Derfor sker der også det med sikkerheden på arbejdspladsen, at hvis ikke mester tager ansvaret, så bliver det op til akkordsvendene selv at håndhæve (Bilag 3: 112). Det kræver ifølge Martin og Christian en enorm selvdisciplin, hvis sikkerhedsudstyret besværliggør arbejdsopgaverne. I anden workshop forklarer Ole, at det er meget bedre at få et vinduesparti, der vejer 500 kilo end et, der vejer 80, for så *“skal [du] have en kran ud og hjælpe dig med at hejse den på plads”* (Bilag 3: 37). Det er hurtigere selv at bære et vinduesparti på plads end at vente på en kran, hvilket betyder flere penge på akkord, men til gengæld betyder det også mere nedslidning. De føler et forventningspres til konstant at øge arbejdets tempo ikke kun fra mester, men også fra dem selv (Bilag 2: 9, 11, 68, 73; Bilag 3: 29, 38ff). Martin siger eksempelvis: *“det skal gå stærkere ik? og hvis ikke det er dig selv, fordi du er på akkord, så er det mester eller en eller anden ik?”* (Bilag 2: 138). Derfor ender de alle med at gøre ting, som er nedslidende,

selvom de godt ved, at de ikke burde: *"Der er mange ting, som man godt kan, men som man ikke skal."* (Bilag 3: 37).

Det er imidlertid ikke fordi tømrersvendene ikke går op i nedslidning (Bilag 2: 73; Bilag 3: 36f). Særligt de ældre tømrersvende beskriver, hvordan de i deres yngre dage satte penge og det at fremstå robust over sikkerhed og nedslidning - det de kalder en tarzanmentalitet (Bilag 3: 39). På den måde er de ældre tømrersvende på en og samme tid bevidste om, hvor nedslidende tingsliggørelsen er, men har samtidig dyrket det, fordi de købte ind på dens præmisser. Denne præmis om, at tømrersvende er kapitalskabende objekter, beskriver Martin som noget, der fylder meget for lærlinge. Han oplever i sin egen faglige omgangskreds, en generel bekymring eller frygt i forhold til pension og nedslidning, men uden at kunne forestille sig, hvordan det kunne ændres (Bilag 2: 91). De driftsøkonomiske rationalers hersken i alle dele af arbejdet bryder altså med deres forestillingsevne, som gør det næsten umuligt at skabe sammenhæng.

Arbejdstilsynet

Når der opstår problemer på arbejdspladsen, og tømrersvende er bekendt med deres rettigheder, kan de henvende sig til arbejdstilsynet. Dog er det ikke ensbetydende med at problemerne forsvinder. Et par uger forinden afholdelsen af vores workshops, havde flere af tømrersvendene arbejdet på en byggeplads, hvor der blev fundet asbest. Arbejdstilsynet blev tilkaldt, men kunne ikke gøre noget, for som Jørgen forklarer:

"der kom arbejdstilsynet så også ind og så siger de ja vi kan jo ikke gøre noget her fordi, [...] vi har jo ikke set jer arbejde i asbest. Øh nej men skal vi så gå op og arbejde i asbest sådan så I kan stalke os, er det det I vil have? Når nej, sådan var det heller ikke mening, de kunne bare ikke gøre noget" (Bilag 3: 72)

Her forsøger medarbejderne på byggepladsen, altså at få hjælp til at sikre et sundt fysisk arbejdsmiljø, men bliver mødt af regler og rammer, som gør det umuligt for de institutionelt nedsatte systemer at agere. Folmer konstaterer, at arbejdstilsynet ikke er eksisterende, fordi man fra politisk side har valgt at nedprioritere det (Bilag 3: 71f). Denne nedprioritering nævner Christian og Martin også i en snak om, hvorfor tømrerarbejdet er ubæredygtigt (Bilag 2: 20ff), og Helga beskriver arbejdstilsynet som *"alt for slapt"* (Bilag 1: 6). Det fejlende system og den manglende mulighed for at opleve og skabe sammenhæng i deres arbejde forårsages endnu

engang af den halverede fornuft. Når arbejdstilsynet ikke kan udføre deres målinger, og udfylde de rette rapporter kan de ikke udføre deres egentlig opgave - at sikre medarbejderes sikkerhed. De bureaukratiske systemer hos arbejdstilsynet er baseret på teknisk viden, og kommer til kort, når de møder den virkelige verden. Tømrersvendene kan selvfølgelig ikke fortsætte arbejdet, når der er blevet konstateret asbest, men arbejdstilsynet kan ikke handle på grund af den måde deres interne systemer er skruet sammen. Tømrersvendene mister agens i deres arbejde og oplever samtidig at deres forsøg på omsorgsfuld omgang med deres omverden er forgæves (Negt, 2019;2010: 122, 126). Dette kan i sidste instans betyde, at de ikke henvender sig til arbejdstilsynet en anden gang baseret på deres dårlige erfaringer.

8.2.3 Planlægningsprocessen

En sidste central pointe er, at tømrersvendene beskriver, at der opstår problem i forbindelse med planlægningen af arbejdet. De oplever planlægningen som urealistisk både i forhold til materialeforbrug, men især i forhold til tidsplaner. Tømrersvendene tilskriver den dårlige planlægning en lang række problemer, der strækker sig ind i alle dele af deres arbejde.

Den dårlig planlægning kommer til udtryk hos Ole, hvor tidsplanen dikterer, at han skal sætte lofter op, selvom andre arbejdsopgaver ikke er færdige: "*(...) vi er blevet bedt om at lave loftet i det rum, så laver vi dem*" (Bilag 3: 23). Tømrersvendene ender med at få lukket af for elektrikerens arbejde, hvorfor lofterne skal nedrives og sættes op på ny, så elektrikerne også kan færdiggøre deres arbejde. Denne arbejdssituation beskriver, hvordan tømrersvendenes og elektrikerens arbejdsopgaver modarbejder hinanden i forsøget på at holde tidsplanen. Det kommer af en dårlig planlægning og tidsramme samt et manglende fælles ansvar og resulterer i ubæredygtige arbejdsprocesser med et stort materialespild og meningsløse opgaver.

Et andet sted hvor dårlig planlægning skaber spild, er i arbejdet med isolering. I den forbindelse fortæller Jens, hvordan isolering ofte købes i standardmål, som tømrersvendene selv skal skære til, selvom det er muligt at købe isolering i præcise mål. Det er ifølge Jens "*fuldstændig vanvittigt*" (Bilag 3: 42), da tilskæringen både er mere tidskrævende, sundhedsfarlig og resulterer i materialespild, da den overskydende isolering blot bliver smidt ud. Eksemplet er interessant

fordi det tydeliggør, hvordan beslutningerne tages ud fra en halveret fornuft, hvor det kun skal kunne svare sig økonomisk. Mere konkret i Oles eksempel skal tidsplanen overholdes for at undgå dagbøder. Samtidig beskriver Jens, hvordan isolering på mål ikke koster *"en krone ekstra, bare du bestiller i god tid, det er tre uger, det er ikke en gang god tid, det er sådan rimelig hurtigt"* (Bilag 3: 42). Det handler her om arbejdets organisering. Tømrersvendene beskriver, hvordan de er helt uforstående overfor organiseringen, når det at planlægge i bedre tid, ville kunne løse en del af deres arbejdsmiljøproblemer og ikke koste noget ekstra. Det er bemærkelsesværdigt at kunne konstatere, hvordan denne viden om isolering og planlægning ikke anvendes og i sidste instans fører til ubæredygtige processer.

I ovenstående eksempler ser vi, hvordan arbejdet bliver ubæredygtigt gennem dårlig planlægning og urealistiske tidsplaner, der bliver determinerende og ufleksibel overfor eventuelle udfordringer eller forsinkelser. Det bidrager også til det, mestrene italesætter, hvor altafgørende det bliver at færdiggøre arbejdsopgaven, også selvom det tvinger tømrersvendene til at gå på kompromis med kvaliteten af deres arbejde (Bilag 3: 38). Tømrersvendene mener, at en del af forklaringen på den dårlige planlægning ligger i, at tidsplanerne bliver lagt af folk, som ikke arbejder på byggepladserne - de *"kloge hoveder"* (Bilag 2: 23). Flere af tømrersvendene sætter ord på, hvordan de oplever at mange processer bliver planlagt af folk, som ikke har et nært kendskab til det reelle arbejde på byggepladsen (Bilag 2: 65; Bilag 3: 20).

Det kan gennem Negts beskrivelser af videnssamfundet forstås, at det er selvsamme logikker, der er på spil. Når tømrersvendenes praksiserfaring ikke anerkendes og inddrages, tilskrives det den underkendelse af tolkningsvidenskaben, der er i videnssamfundet. For det er netop efterstræbelserne af den tekniske viden, som dikterer, hvem der er de kloge hoveder, som planlægger dagen - det er dem, der kan måle og veje effektivisering. Overvægten af teknisk viden påvirker samfundet og omgivelserne i sådan grad, at det fornuftsbegreb, mestrene og bygherrerne arbejder ud fra må betragtes som halveret, da det ikke formår at have en bæredygtig byggeplads (Negt, 2019;2010: 25f, 32).

Men den dårlige planlægning afspejler i virkeligheden et andet system, der fejler. For som resultat af den dårlige planlægning så er *“alle byggerier [sat, red.] til at blive hurtigere færdige, end hvad der kan lade sig gøre”* (Bilag 2: 13). Det tidspres de beskriver, opstår længere oppefra i systemet. Martin forklarer, at det også kommer af de EU-regler omkring udbud, som gør, at offentlige institutioner skal vælge det billigste udbud ud fra krav sat i udbudsmaterialet. Det vil sige, at virksomheder helt strukturelt er nødt til at sætte prisen så lavt så muligt, for at få arbejdsopgaven, hvorved man undgår at større virksomheder med langt højere kapital kan gå ind og overbyde mindre virksomheder. Dette er en tendens flere af informanterne peger på blandt andet Folmer, der forklarer, at tømrervirksomheder ofte overvurderer sig selv (Bilag 3: 29) og Christian supplerer med:

“[...] Jeg kender ikke nogen håndværkere, der vil sige nej til det (arbejdsopgave, red.). Selvfølgelig kan vi det. Man behøver næsten ikke engang at kigge på tidsplanen, den kan være totalt urealistisk, han vil stadig sige ja til den.” (Bilag 2: 70)

De tegner et billede af et udbudssystem, som i realiteten fejler, fordi det skaber en modsat tendens end den intenderede, som gør at tidsplanerne for arbejdsopgaverne i sidste ende altid vil være urealistiske. Udbudssystemet ender, som beskrevet ovenfor, med at have konsekvenser helt ned i den måde arbejdet bliver organiseret og tømrersvendenes arbejdsliv: *“[...] lige nu handler om at det skal være billigst, [...] så [det, red.] er mega sundhedsskadeligt både for miljøet og for dem der skal arbejde med det.”* (Bilag 2: 24). Udbudssystemet, der er til for at kvalificere tilbud, ender således med at undergrave sig selv, gennem det store fokus på pris og effektivisering. For den store efterstræbelse af teknisk viden underminerer tolkningsviden og uden balance mellem de to, dikterer det halverede fornuftsbegreb halverede løsninger og reproducerer et halveret og ubæredygtigt arbejdsliv.

Det ender i mudderkastning

Når tidsplanerne ikke overholdes, samles entreprenørerne til et byggemøde. Formålet med møderne er at løse de opståede problemer sammen, så byggeriet kan fortsætte uden yderligere forsinkelser. Dog ender byggemøderne ofte i det Christian kalder mudderkastning:

"[...] hvis det ikke går hurtigt nok, så er det der man kommer til byggemøder, hvor det er man sidder og laver mudderkast med hinanden og man sidder rigtig meget med, det er ikke min fejl at det går galt, og det er din fejl. Selvom det bare [er, red.] fordi der er blevet lavet en tidsplan, der er alt for stram." (Bilag 2: 69f)

De forskellige entreprenører forsøger at fralægge sig al ansvar for forsinkelserne, hvilket er det mest fremtrædende eksempel på *det prekære ansvar* vi ser i vores empiri. Beslutningstagerne, her de forskellige entreprenører, frasiger sig ansvaret for de konsekvenser den urealistiske tidsplan har medført, og i sidste ende bliver det medarbejderne der må bøde for problemerne. Samtidig udebliver løsninger med henvisning til de regler tidsplanerne er lavet efter. Ansvar bliver på den måde placeret væk fra alle aktører, og problemerne ender med at fremstå uløselige. Mekanismen er et udtryk for det prekære ansvar, da problemerne intet alternativ lader til at have, uden tanke for at de regler tidsplanerne er lagt efter, er menneskeskabte – hvorfor der altid er et alternativ (Negt, 2019;2010: 49f). Jørgen fortæller om engang han var til et byggemøde, hvor de skulle diskutere, hvordan de kunne lægge gulv, sætte køkken op og male i løbet af samme uge. Noget som han pointerer, aldrig ville kunne lade sig gøre. Jørgen mente imidlertid at tidskonflikten var underordnet, da de nye bygninger havde et meget større problem i at det væltede ind med vand, hvilket ville ødelægge gulve, køkkener og malearbejde. Men da han bragte det på banen, fik han blot svaret:

"så længe det er billigere for os at få jer til at lægge et gulv, pille gulvet op igen, og lægge et nyt igen end det er at betale dagsbøderne, så er det, det vi gør" Og hvad skulle jeg sige til det? Sådan er det jo." (Bilag 3: 25)

Dette tydeliggør det prekære forhold, der er mellem viden og magt. Hvor vi gennem Negts beskrivelser af viden som magt kan forstå, at når mester og bygherrerne ikke lader tømrersvendene deltage i beslutningsprocesserne og dermed ikke deler deres viden med tømrersvendene, så har det store konsekvenser for medarbejderne og naturen (Negt 2019;2010: 48). Disse forhold skaber det prekære ansvar, hvor magthaverne, der tager beslutningerne, undgår

konsekvenserne af de beslutninger, der træffes, hvilket er et stort problem, når beslutningerne der tages, så tydeligt er baseret på en halveret fornuft som i eksemplet.

8.2.4 Tid er penge

Grunden til de stramme tidsplaner finder vi en stærk forbindelse mellem tid og penge. Tømrersvendene ser også helt tydeligt denne forbindelse. Jørgen konstaterer at *"tid er penge"* (Bilag 3: 29). Jeppe fra anden workshop forklarer: *"[...] hvis det er et projektbyggeri eller et eller andet, altså så skal de jo forrente pengene, og hele den vej, så, så er de interesseret i at det skal gå så hurtigt som muligt [...] Tid er jo penge [...]"* (Bilag 3: 29). Her er det projektlederne som ønsker at byggerierne skal færdiggøres så hurtigt som muligt. Men senere i workshopen har Jørgen og Ole en samtale, som viser at tømrersvendene også selv reproducerer forbindelsen:

"Ole: Hvis der penge i det andet, så er det, det vi gør.

Jørgen: Ja! Så er det, det vi gør.

Ole: Så laver vi det gerne om over flere omgange." (Bilag 3: 26)

Tidspresset tegner dårligt for demokratiseringen af tømrersvendes arbejdsliv. Ifølge Hvid et al. kræver demokratiske beslutningssystemer tid (Hvid et al., 2020: 32, 43), og når tid er så hårdt opbundet på penge, bliver det svært at se, hvordan der skal findes tid til demokratiet. Spørgsmålet om penge er som vist flere steder i analysen determinerende for, hvordan byggebranchen agerer. Den halverede fornuft, som drives af de driftsøkonomiske rationaler, ligger til grund for mange af byggebranchens problemer. Det er ikke enestående for byggebranchen, det er gennemsyrende i hele videnssamfundet (Negt, 2019;2010: 25). Det er samfundsmønstre, som drives og reproduceres af os selv. Det gør forandringer næsten helt umulige at gennemføre. Det gennemsyrrer hele systemet, og er altså ikke bare et enkeltstående problem i én virksomhed, men skaber problemstillinger, der opstår nærmest dagligt i deres arbejde.

8.2.5 Delkonklusion

Vi har i anden analysedel beskrevet, hvordan de systemer, som er til for at udvikle tømrersvendenes faglighed, sikre deres indflydelse på arbejdet og deres arbejdsmiljø i langt de fleste tilfælde fejler. Vi ser således, hvordan den halverede fornuft påvirker mestrenes og tømrersvendenes handlinger i sådan grad, at beslutninger overvejende tages med hensyn til de driftsøkonomiske rationaler. Denne mekanisme påvirker tømrersvendenes adgang til efteruddannelse på flere punkter, og udelukker dem på den måde fra at blive dannede gennem uddannelse. Der til ser vi, hvordan den halverede fornuft undergraver de repræsentative demokratiske systemer, som er opsat til at sikre tømrersvendenes arbejdsvilkår. Akkordsystemet bliver derfor et af de eneste agensrum for tømrersvendene. Det er her de udvikler deres faglighed, men det er også her at tømrersvendene komprimerer deres egen sikkerhed i ønsket om at maksimere deres indtjening. Til sidst ser vi, hvordan tømrersvendene tilskriver dårlig planlægning de fleste af deres udfordringer i arbejdet. Tid er penge, hvorfor det kan betale sig udføre de samme arbejdsopgaver om og om igen, i bestræbelserne på at undgå dagbøder. Tømrersvendene oplever at deres forsøg på at influere planlægningen ofte er forgæves, og selv når de er valgt som AMR, kan de ikke tilgå beslutningsrummet. Vi kan med baggrund i Negt konstatere, at de strukturer arbejdet er organiseret efter, alle er gennemsyret af den halverede fornuft, som drives af driftsøkonomiske rationaler. Dette er med til at svække tømrersvendenes orienteringsevne, som beskrevet i første analysedel. På den måde ser vi yderligere begrænset mulighed for udvikling af demokrati i tømrerfaget.

8.3 Analysedel 3: Demokratiske løsninger

Specialets analyse har hidtil blotlagt, hvad der er på spil i tømrersvendenes arbejdsliv og hvordan en række systemer underminerer udviklingen af et demokratisk arbejdsliv. I demokratiet har alle indflydelse i fællesskab med andre (Hvid et al. 2020: 10). Derfor har følgende afsnit til hensigt at undersøge, hvordan vi kan sikre mere indflydelse for tømrersvendene i deres arbejdsliv. Afsnittet bygger på tømrersvendenes egne forslag til, hvor de kan få indflydelse. Med afsæt i teorien ønsker vi at vurdere hvilke forandringspotentialer, der ligger i deres forslag, for at kunne besvare tredje arbejdsspørgsmål: hvor i deres arbejdsliv, der er potentiale for udvikling af demokrati? Afsnittet er opdelt i tre, som fokuserer på indflydelse – inden byggeriets påbegyndelse, undervejs i arbejdet og til sidst over arbejdet.

8.3.1 Indflydelse inden byggeriet går i gang

Ifølge Hvid et al. findes der på de fleste arbejdspladser elementer af demokrati. Der er derfor altid noget at bygge videre på i forhold til udvikling af demokrati i arbejdet (Hvid et al., 2020: 22f). Tømrersvendene fremhæver friheden til selv at strukturere deres arbejdsdag, i samtalerne om fordelene ved at være tømrer (Bilag 3: 2ff): *"jeg kan også godt lide at jeg går og planlægger min arbejdsdag for mig selv så, der er en del frihed i det"* (Bilag 3.: 4). Tømrersvendene har altså i nogen udstrækning indflydelse på deres eget arbejde, og det er ikke uvant for dem at tage beslutninger i arbejdet. På den måde ser vi potentiale for udvikling af demokrati. Men demokrati i arbejdet handler ikke kun om at have indflydelse på arbejdet i dagligdagen. Det handler i høj grad om at blive inkluderet i de beslutningsrum, som udvikler arbejdet.

I første omgang ser tømrersvendene et potentiale for mere indflydelse i planlægningen forinden et byggeprojekt. Hertil foreslår de blandt andet at være med i forbindelse med udregningerne af materialeforbrug, som ifølge dem ofte bliver lavet upræcist. Det resulterer i enten et underskud af materialer, der forsinker tømrersvendenes arbejde, eller i et overskud, som ofte fører til materialespild (Bilag 2: 129f). Derfor argumenterer de for, at det i højere grad bør være tømrersvendene selv, der laver materialeberegningerne i stedet for mestrene: *"[...] folk har styr på hvad de laver og dem på bunden kan sige, vi har ikke nok materialer en uge før i stedet for på*

dagen, når de er løbet tør” (Bilag 2: 130). De foreslår ligeledes at få en tillidsrepræsentant eller formand ud på pladsen, før byggeriet går i gang. På den måde kan de bruge deres erfaringer som byggere, til at forbedre byggeprocesserne og undgå f.eks. dårlige adgangsveje på byggepladsen (Bilag 3: 70). Som konstateret i anden analysedel mener de selv, at mange af problemerne i deres arbejde skyldes, at grupper af ikke-byggere (f.eks. arkitekter, bygningskonstruktører og ledelse) indretter og planlægger arbejdet uden at bruge håndværkernes fagligheder. Det betyder, at planerne bliver mangelfulde og urealistiske, hvilket gør arbejdet ineffektivt for tømrersvendene. Ved at inddrage tømrersvendenes egen ekspertise vil det, ifølge dem selv, kunne foregribe nogle af de udfordringer, som opstår i deres dagligdag.

Ud fra Hvid et al. ser vi forslaget som en potentiel styrkelse af hverdagsdemokratiet i tømrerfaget. Herved bliver der givet plads til at tømrersvendene, sammen med andre aktører, kan ytre sig omkring, hvordan byggeriet skal foregå og på den måde opnå en fælles forståelse omkring planlægningen. Forslaget kræver dog, at der bliver skabt et demokratisk rum med resonans, hvor det de giver udtryk for, samtidig bliver lyttet til og reageret på (Hvid et al., 2020: 28). Udfordringen ved forslaget kan være, at hverdagsdemokratiet ender med at blive hult, hvis ikke parterne kan ytre sig frit i det demokratiske rum. I empirien har tømrersvendene flere eksempler på forsøg på hverdagsdemokrati, som ikke fungerede. Folmer og Jørgen forklarer, hvordan en forhenværende arbejdsplads gennemførte et kursus, der lagde op til at bruge håndværkernes erfaringer i beslutninger om arbejdet. I denne situation oplevede tømrersvendene dog ikke et åbent demokratisk rum: *”jamen I er med til at bestemme her, hvad synes I?” og så synes vi noget andet end de synes, og så blev det ligesom de ville have det.*” (Bilag 3: 20). Det lovede samtaledemokrati bliver her hult, da de kun kan få indflydelse, hvis de mener det samme som lederne. Her ser vi et eksempel på, hvordan ledelsens vante kontrollering af arbejdet udmønter sig i manipulation og magt, der dermed begrænser udviklingen af samtaledemokratiet (Hvid et al., 2020: 23). Hverdagsdemokratiet har i visse tilfælde svære betingelser, fordi formålet med samtalerne ikke bliver at nå en fælles forståelse, tømrersvendenes holdninger undervurderes, og der er tydeligt ikke plads til uenigheder.

På baggrund af ovenstående ser vi et klart potentiale for udvikling af hverdagsdemokratiet, ved at inddrage tømrersvendene i højere grad inden et byggeprojekt går i gang. Men det står ligeledes klart, at for at udviklingen kan ske og sikre tømrersvendene reel indflydelse, kræver det at

tømrersvendene ikke blot bliver lukket ind i rummet, men også bliver set som myndige deltagere.

8.3.2 Indflydelse undervejs i arbejdet

Sjak

Et andet sted i tømrersvendenes arbejdsliv, hvor der ses forandringspotentialer mod demokrati, er i dannelsen af sjak. Et sjak består af en gruppe håndværkere, der arbejder for samme løn og under samme arbejdsvilkår. Sjakket er et fællesskab, hvis omdrejningspunkt er et solidarisk demokratisk rum. Løn, arbejdsvilkår samt planlægning og udførelse af arbejdet diskuteres internt i sjakket. Folmer forklarer: *"Og når man så går ud af skuret, så har man en fælles mening om det"* (Bilag 3: 76). Når sjakket skal forhandle med arbejdsgiver, udvælges en repræsentant for sjakket, også kaldet en sjakbajs, som har til opgave at repræsentere de krav og holdninger, sjakket er blevet enige om. Et sjak kan derfor betegnes som en selvstyrende gruppe - det vi efter Hvid et al. kalder for et *praksisfællesskab* (Hvid et al., 2020: 34). I forbindelse med et demokratisk arbejde er praksisfællesskabets autonomi i forhold til tilrettelæggelsen af arbejdet essentielt. Praksisfællesskabet arbejder dog under nogle rammer, som accepteres både i deres interne demokratiske rum og i samarbejde med arbejdsgiveren. Det giver dem råderum til at præge, hvordan arbejdsopgaverne udføres og sige op, hvis de ikke mener at kunne udføre arbejdsopgaverne. Et sjak er i sin grundform demokratisk, da det involverer alle tre former for demokrati. Tømrersvendene *deltager* aktivt i sjakket som fællesskab, gennem *samtaler* når de til enighed, og benytter sig af en *repræsentant* til at forhandle på deres vegne. Fordelen ved at være samlet i et sjak er for tømrersvendene heller ikke svære at få øje på. For dem betyder det at være i et sjak, at de kan være med til at bestemme arbejdsprocesserne. Det giver dem derudover et socialt fællesskab og ressourcerne til at sige fra - som Henrik siger: *"Der er masser af eksempler på at folk har gået og bygget i et halvt eller et helt år på en eller anden bestemt måde, så kommer der et sjak ind, der er vant [til] at [...] sige fra og så siger de fra, fra dag et af."* (Bilag 3: 40)

Henrik beskriver den tydelige forskel, der er ved at være en del af et velfungerende sjak, som fra start kan tillade sig at sige fra, og hvordan du som tømrersvend kan sidde fast i dårlige arbejdsforhold uden et sjak. Sjakkets forhandlingsmagt kommer til udtryk her hos Ole: *"dem er*

der ikke nogen der kommer til at fucke med på nogen områder, fordi så skrider de jo bare" (Bilag 3: 42). Styrken ligger altså i den fælles front, hvor de stærke praksisfællesskaber giver tømrersvendene agens, som de kan bruge til at sige fra overfor dårligt arbejdsmiljø. Men hvis forhandlingsmagten skal bruges i demokratiske sammenhæng, må det ikke bruges som mesteren bruger fyresedlen, men mere som en afbalancering af magten. Sjak bliver på den måde et læringsrum, hvor tømrersvendene øver sig i ytre sig kritisk, kræve indflydelse og skabe stærke praksisfællesskaber. For de tømrersvende som er i et sjak, burde der derfor være gode betingelser for demokrati i arbejdet, hvis de formår at bruge det demokratisk i forhandlinger med arbejdsgiver. At organisere flere tømrersvende i sjak ser vi som et demokratisk forandringspotential. Dog er sjakorganiseringen under pres, specielt i lyset af akkord-systemets indbyggede acceleration af arbejdets tempo, som beskrevet i anden analysedel, samt sjakkenes manglende demokratiske relation til andre praksisfællesskaber (Hvid et al., 2020: 37). De manglende relationer nævner vores informanter også: *"i gamle dage kunne der også være et super godt sammenhold mellem smedene, murerne, malerne"* (Bilag 3: 77). Organisering gennem sjak giver således let adgang til udvikling af demokrati, men kan siges at møde modstand i måden tømrersvendenes arbejdsliv er organiseret. Hvis vi skal have flere tømrersvende til at indgå i sjak, tyder noget på, at det også kræver en ændring i den ekskluderende fællesskabskultur, som hersker i branchen. Det er samtidig med til at skabe bedre betingelser for meningsudveksling på tværs af forskellige sjak. Organisering kan argumenteres for at være et stærkt redskab i udviklingen af demokrati. Men det er ikke kun i det daglige arbejde, at organisering er en nødvendighed. Der er også brug for en større formel faglig organisering.

8.3.3 Indflydelse over arbejdet

Ud fra Hvid et al. skal medarbejdere ikke kun have adgang til indflydelse på deres eget arbejde i fælleskab med deres kolleger, men også inddrages i beslutninger om styring og udvikling af arbejdet i virksomheden. Det er derfor en forudsætning, i forlængelse af demokrati i arbejdet, at etablere et demokrati over arbejdet (Hvid et al., 2020:45). Derfor vil følgende afsnit tage fat i en institution, som er hævet over arbejdet nemlig fagforeningen.

Fagforeningen

Fagbevægelsen er vigtig for udviklingen af demokrati på arbejdspladsen. Ifølge Hvid et al. har fagbevægelsen i årtier fremført krav om demokratisering af arbejdet (Hvid et al.,2020: 13). Arbejdspladser med mange organiserede medarbejdere skaber de bedste betingelser for demokratisering af arbejdet (Hvid et al., 2020: 51). Tømrersvendene fremhæver selv flere gange fagbevægelsens rolle i deres arbejde, og henviser til fagforeningen i snakken om løsninger på de nuværende udfordringer i deres arbejdsliv (Bilag 1: 4, 8; Bilag 2: 110, 135; Bilag 3: 56, 76). Men hvorfor er faglig organisering en vigtig del af et demokratisk arbejde?

Fagforeninger tilbyder rammerne for en offentlighed, hvor arbejdstagere kan samle sig for at lytte, ytre og diskutere arbejdet og dets rammevilkår. Fagforeningerne agerer talerør for deres medlemmer i en repræsentativ demokratiform, og er bindeleddet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere (Hvid et al.,2020:44). Det er de blandt andet gennem tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, som derfor også ifølge Hvid et al. udgør en mere overset hjørnesteen i det danske demokrati (Hvid et al., 2020: 47). Derfor er fagforeningen, specielt i Danmark, en yderst vigtig del af arbejdsmarkedets organisering.

Tømrersvendene ser selv potentiale i at bruge fagforeningen aktivt i branchens bæredygtige forandring. Her handler det ikke om bæredygtighed med hensyn til selve materialerne, men om at nye jobs, der opstår som resultat af andre materialer og nye arbejdsgange, ikke bliver "lortejobs" med dårligere løn og/eller arbejdsvilkår (Bilag 1: 3). Her kan en aktiv og velfungerende tillidsrepræsentant via lokalaftaler, agere repræsentant ved fastlæggelsen af rammerne for ansættelsesforholdene for de nye jobs og på den måde sikre, at de ikke bliver "lortejobs". Ifølge Hvid et al. kan ordentlige løn- og ansættelsesforhold understøtte tømrersvendenes reelle

indflydelse i virksomheden og i deres arbejdsliv (Hvid et al. 2020: 46). Fagforeningen og hertil særligt tillidsrepræsentanten kan derfor være en vigtig byggesten i styrkelsen af det repræsentative demokrati i tømrerfaget. Disse er dog også udfordret. En af forudsætningerne for at en tillidsrepræsentant eller en arbejdsmiljørepræsentant reelt kan gøre en forskel i virksomhederne og ude på arbejdspladserne, er at de har opbakning fra medarbejderne (Hvid et al., 2020: 51). Som nævnt i forrige analysedel, er tilslutningen om tillidsrepræsentanter ikke særlig udbredt. Det sker fordi, der oftest ikke er valgt en tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanter er, modsat arbejdsmiljørepræsentanter, ikke et lovmæssigt krav, men noget en faggruppe på mere end fem personer har ret til. At have en tillidsrepræsentant er altså ikke givet, hvorfor det bliver op til den enkelte faggruppe at vurdere, om en tillidsrepræsentant er nødvendig. Helga forklarer at en tillidsrepræsentant typisk ikke bliver valgt, fordi medarbejdere og hertil gælder særligt lærlinge, ikke har mulighed for at se, hvad en tillidsrepræsentant reelt laver og kan. På den måde kan de ikke gøre sig erfaringer med den indflydelse de kan opnå med en tillidsrepræsentant. Ifølge hende ender de derfor i situationer, hvor ingen melder sig som tillidsrepræsentant (Bilag 1: 14ff).

Indflydelse over arbejdet kan opnås gennem fagforeningen, fordi det styrker det repræsentative demokrati. Tømrersvendene kan sikre både rettigheder og sikkerheden på byggepladsen gennem udvalgte repræsentanter. I vores empiri ser vi særligt udfordringer i den manglende opbakning til repræsentanter. Det begrænser tillidsrepræsentanternes handlingsrum, hvis de overhovedet er til stede. Som nævnt i anden analysedel, må fagforeningen ifølge Helga se det som deres *"kerneopgave hele tiden at opdyrke dem og oplære dem"* (Bilag 1: 15). Vi ser samme nødvendighed for at kunne udvikle det repræsentative demokrati i tømrersvendenes arbejdsliv. Det bliver en væsentlig opgave at tydeliggøre overfor tømrersvendene, hvad en tillidsrepræsentant står for og hvordan udvælgelsen af en repræsentant kan styrke deres indflydelse på deres arbejde.

8.3.4 Delkonklusion

På baggrund af sidste analysedel kan vi konstatere, at der er grobund for udvikling af demokrati både i og over arbejdet på flere forskellige måder. Tømrersvendene kan sikres indflydelse og medbestemmelse ved at være mere involveret i startfasen af en byggeproces. På den måde er der teoretisk belæg for, at det vil styrke hverdagsdemokratiet, så tømrersvendene har mulighed

for at komme til orde og reelt præge måden deres arbejde bliver planlagt. Gennem organisering i sjak er der ligeledes grobund for udvikling af mere demokrati, fordi sammenholdet stiller tømrersvendene stærkere, og de opnår derigennem større autonomi i arbejdet. Til sidst i afsnittet har vi kunne udlede, at fagforeningen kan være behjælpelige med at styrke det repræsentative demokrati gennem eksempelvis tillidsrepræsentanter. Herigennem kan en omfordeling magten i arbejdet ske. Men én ting er, hvad der teoretisk kan være belæg for og noget andet er, hvordan det konkret vil virke i praksis. Der hersker ingen tvivl om, at implementeringen af mere demokrati kommer til at kræve tid og ressourcer – noget vi løbende har kunnet konstatere gennem analysen, er en mangelvare i branchen. Vi er derfor opmærksomme på, at forslagene henviser til en mere langsigtet strategi, som i praksis nok vil være svært at implementere og vedligeholde i en presset og omskiftelig hverdag. Dette fremstår således som en række opmærksomhedspunkter og konkrete bud på, hvor virksomheder i byggebranchen kan sætte ind for at op et mere demokratisk arbejdsliv.

9.0 Diskussion

Dette speciale er skrevet ud fra et normativ, der ser demokrati som løsningen på kapitalismens driftsøkonomiske rationaler. Normativet betød, at vi gik til undersøgelsen med en klar antagelse om, hvordan et bæredygtigt arbejdsliv ser ud. Derfor finder vi det nu interessant at træde et skridt tilbage for at diskutere specialets grundantagelser samt resultater. Følgende diskussion er opdelt i to. Første del diskuterer, hvorvidt tømrerarbejdet overhovedet kan blive bæredygtigt, mens anden del beskæftiger sig med specialets resultater og diskuterer løsningsforslaget om organisering i sjak.

9.1 Kan tømrerfaget overhovedet blive bæredygtigt?

Som beskrevet i specialets videnskabsteoretiske afsnit tager vi udgangspunkt i, at et demokratisk arbejdsliv er en forudsætning for et bæredygtigt arbejde jf. kapitel 5.0 videnskabsteori. I forlængelse af specialets genstandsfelt må det forstås, at et bæredygtigt arbejde også indeholder et sundt og sikkert arbejdsmiljø, samt at arbejdets produkt og produktion er miljømæssigt bæredygtigt. I nedenstående afsnit vil vi diskutere, hvorvidt tømrerarbejdet kan være miljømæssigt bæredygtigt, og tømrersvendenes indflydelse på deres arbejde.

9.1.1 Miljømæssig bæredygtighed i tømrerarbejdet

Selvom tømrerarbejdet ikke foregår på en fabrik, så producerer de stadig bygninger, og oplever også en vis grad af tayloristiske⁸ rationaliseringer i form af opdelinger af arbejdsopgaver (Bilag 2: 8; Bilag 3: 3, 70). Som udgangspunkt har tømrerarbejdet, i kraft af at det er et produktionsarbejde, dårlige forudsætninger for at blive miljømæssigt bæredygtigt, da arbejdsprocesserne i forvejen er ubæredygtige. Produktionsarbejdet, hertil også byggearbejdet, vil for så vidt altid være forurenende (Bilag 3: 50), da brugen af materialer, gamle eller nye, uundgåeligt vil resultere i en vis form for forurening f.eks. igennem affald. Betyder det så, at hvis tømrerarbejdet

⁸ Taylorisme: Begreb introduceret af Frederick Winslow Taylor i 1903. Henviser til en produktionsvirksomhed, hvor arbejdet skal være så effektivt og produktivt som muligt. Kendetegnet for tayloristisk arbejde er at produktionsmedarbejderne betragtes som maskiner fremfor mennesker (Locke, 1982: 19).

skal blive bæredygtigt, må vi helt stoppe med at bygge? Nej. For hvis vi går tilbage til den omstilling vi skitserede i problemfeltet, så ville en nedlægning af store dele af branchen hverken føre til en omstilling af samfundet eller være social retfærdig. Bæredygtighed betyder ikke ingen forurening. Det betyder derimod, at vi må bruge ressourcer i en sådan skala, at de er regenererbare - det gælder både miljømæssig, socialt og økonomisk. Bæredygtighed er derfor ikke et antivækstbegreb. Men hvis det er mere reglen end undtagelsen, at frygten for dagbøder gør, at man hellere unødvendigt overforbruger menneskelige, naturlige og økonomiske ressourcer ved at gentage arbejdsprocesser, så er der noget helt galt i systemet.

De peger selv på, at reglementerne skal laves om, at der skal stilles anderledes krav, og at udbudssystemet kan bruges til at sikre bæredygtigheden af byggerierne, hvis det indrettes anderledes (Bilag 1: 3; Bilag 2: 98; Bilag 3: 47). Som det er nu, fremstår deres arbejde som et maskinsystem, der ikke kan gøres noget ved. Hvis tømrerarbejdet skal blive bæredygtigt, må det altså demokratiseres. Gennem analysen har vi vist, at vores informanter har mange gode løsningsforslag til, hvordan og hvorledes deres arbejde kunne blive mere miljømæssigt og socialt bæredygtigt. Det leder os videre til spørgsmålet om demokrati i arbejdet, og den systematiske undervurdering af dem som deltagere i deres eget arbejde.

9.1.2 Indflydelse

Vi kan stille samme spørgsmål i forhold til tømrersvendens indflydelse, som til arbejdets miljømæssige bæredygtighed: Kan tømrersvende have indflydelse på produktionsarbejdet? Produktionsarbejdet er som udgangspunkt organiseret efter tayloristiske principper, som strider mod indflydelsesdelen af vores bæredygtighedsbegreb, pga. en stærk opdeling mellem medarbejder og ledelse. Som vist i både afsnit 3.0 indføring i byggebranchen og i 8.0 analysen er tømrerbranchen hierarkisk opdelt. Derudover er der nedsat regler og retningslinjer for, hvordan produktionen skal foregå. Det gælder også tømrerbranchen, da byggerier i Danmark er underlagt byggeloven og det dertilhørende bygningsreglement. Byggeloven og bygningsreglementer er til for at sikre kvaliteten af byggerier og medarbejderne på byggepladsens sikkerhed. Disse er hverken skabt for at besværliggøre processer, eller for at skabe uholdbare arbejdsprocesser. Tømrersvendene peger også selv på nye regler og krav om bæredygtighed, som et forandringspotentiale i en omstilling af branchen. Bygningsreglementet og byggeloven er altså ikke en dårlig

ting, men det sætter en naturlig grænse for, hvor meget indflydelse tømrersvendene kan få i deres arbejde. De kan f.eks. ikke selv bestemme, hvordan byggepladsen skal brandsikres eller hvor dybt nede fundamentet skal støbes. Men dér hvor tømrersvendene kan få indflydelse, og derigennem demokratisere arbejdet, vil være ved at inddrage dem i udviklingen af reglementerne. På den måde vil de kunne komme med forslag til nye krav om f.eks. bæredygtige materialer og byggeprocesser.

Men med vores teoretiske blik har reglerne også en bagside. Det er nemlig igennem reglerne, at det prekære ansvar opstår. Ved at henvise til regler, kan beslutningstagerne – bygherre, ledelse eller mester – frasige sig ansvaret for de konsekvenser beslutningerne fører med sig, som tømrersvendene så er hensat til at håndtere. Regler og love er på den måde både godt og skidt. Af analysen kan vi yderligere se, hvordan håndhævelsen af regler og love i nogle tilfælde falder tilbage på tømrersvendene. De har selvfølgelig et ansvar for at benytte sig af de sikkerhedsforanstaltninger, som er tilgængelige for dem, men mestrene og bygherrerne har også et ansvar for at gøre dem tilgængelige. Dog ville det nok kræve et større opgør med kulturen og de herskende diskurser i byggebranchen, som vi ikke beskæftiger os med eksplicit i dette speciale.

9.1.3 Er de egentligt umyndiggjorte?

Spørgsmålet falder også på om de faktisk er umyndiggjorte. Vi forstår, at de godt kan lide arbejdet som tømrer, fordi de i langt de fleste tilfælde har friheden til at tilrettelægge deres arbejdsdag. De er dertil også herre over, hvor meget de tjener gennem akkordsystemet. Men vi ser også en tingsliggørelse af tømrersvendene, hvilket ud fra vores forståelse også betyder en umyndiggørelse. De er måske ikke umyndiggjorte i alle dele af deres arbejde, men når det kommer til tilrettelæggelsen af arbejdet i form af tidsplanlægningen og muligheden for at ændre arbejdsprocesserne, så er de umyndiggjorte. De har ikke noget at skulle have sagt, og det forventes af dem, at de accepterer tingenes tilstand. De undervurderes som deltagere i deres eget arbejde - altså umyndiggøres de.

Om det er systemerne eller deres ledere, der umyndiggør tømrersvendene, må vi konstatere, at det overvejende lader til at være systemerne. Tømrersvendenes ledere, om det er bygherre,

virksomhedsejere eller mestre, er underlagt det samme udbudssystem, som tømrersvendene. Udbudssystemet er også skabt med gode intentioner, ligesom grundtankerne i det frie marked handlede om at gøre det muligt for alle at deltage på markedet (Hvid et al., 2020: 20f). Ved at arbejde kritisk teoretisk har vi gennem analysen kunne stille spørgsmål til samfundets opsatte systemer. Vi kunne herigennem konstatere, at uligevægten mellem teknisk og tolkningsviden og derigennem samfundets halverede fornuftsbebegreb skaber rigtig mange ulemper for de mennesker, der er underlagt udbudssystemet. Det er her meget af den forhastede og urealistiske planlægning opstår. Det er altså de tilsyneladende legitime og retfærdige systemer, herunder udbudssystemet, der står i vejen for en demokratisk udvikling af arbejdet. Skal udbudssystemet så nedlægges? Nej ikke nødvendigvis, men det skal reformeres, så det ikke reproducerer umyndiggørelsen og presser arbejdets tempo.

9.1.4 Akkordsystemet som agensrum

Akkordsystemet er ifølge tømrersvendene selv ikke problematisk, som vi tolker det i analysen, fordi det for dem stadig er et agensrum i deres arbejde. Men med så mange andre problematikker i tømrersvendenes arbejdsliv, skaber den gennemsyrende orientering mod penge ubæredygtige forhold.

Betyder det så, at vi må afskaffe akkordsystemet? ikke nødvendigvis. For som det er nu, er det et agensrum for tømrersvendene, hvor de selv har mulighed for at øve indflydelse og udvikle deres faglighed. Dette kommer blandt andet til udtryk ved Jørgens udtalelse om, at akkordsvende er bedst til at rationalisere arbejdsprocesserne (Bilag 3: 20). Men i sin nuværende form har det sine fejl, hovedsageligt grundet det altoverskyggende økonomiske fokus, som underminerer et bæredygtigt arbejde. En nedlægning må ikke betyde, at tømrersvendene mister den agens, de har gennem akkordsystemet. Men hvis arbejdet udvikles demokratisk, burde der ikke være behov for akkordsystemet, fordi arbejdet i sig selv er et agensrum. eller også skal akkordsystemet demokratiseres på linje med resten af tømrerarbejdet.

Så er vores normative ideal om det bæredygtige arbejde muligt? Er det muligt at skabe et bæredygtigt tømrerarbejde? Der er i hvert fald potentialer for forandring mange steder i deres

arbejdsliv. Selvom ligheden til produktionsarbejdet både spænder ben for at opnå miljømæssig bæredygtighed samt indflydelse på arbejdet, så ser vi fortsat muligheder i branchen. De er gode til at bruge deres faglighed til at udpege de steder i deres arbejdsliv, hvor det er ubæredygtigt, men også til at forestille sig, hvordan det kunne gøres anderledes. Måske ikke på en fuldstændig utopisk måde, som man efter Negt kunne have ønsket sig, men deres løsninger er måske vejen frem. En ting er sikkert, de vil gerne have mere indflydelse på byggeriets planlægning, og de har også den faglige ballast til at indgå i planlægningen.

Gennem empiriindsamlingen blev vi ligeledes gjort opmærksomme på, at der faktisk sker en bevægelse mod mere bæredygtighed indenfor byggeriet. Det ses eksempelvis ved det københavnske byggefirma Logik og co., der har specialiseret sig indenfor bæredygtigt byggeri og renovering (Logik og co.). De arbejder ud fra ambitionen om vise et bæredygtigt arbejdsliv, som arbejder med tanke for både arbejdsmiljø og klima. Det gør de ved at være opmærksomme på reducere af ressourceforbrug, genanvendelige og upscale materialer, samt arbejdsmiljøtiltag ift. lærlinge og uddannelse (Ibid.). I forlængelse af uddannelse erfarede vi gennem empirien, at der på NEXTs tømreruddannelse, som pilotprojekt, er blevet oprettet en uddannelse i bæredygtigt byggeri. Her uddannes tømrersvende til kvalificeret at kunne deltage i den bæredygtige omstilling samt bygge med bæredygtige materialer. Målsætningen er at uddanne de første bæredygtige tømrersvende i 2024.

Der er altså klar grobund for at sige, at ambitionen om at gøre tømrerarbejdet mere bæredygtigt er realistisk og mange initiativer er beviseligt allerede igangsat. Men som tidligere pointeret (9.1.2 Indflydelse), kan initiativer og ambitioner ikke stå alene så længe de driftsøkonomiske rationaler hersker, hvorfor lovgivning og demokratiske initiativer må være med til at sikre, at de bæredygtige initiativer bliver igangsat og reproduceret.

9.2 Kan organisering i sjak i virkeligheden give mere indflydelse?

I dette afsnit går vi videre til en diskussion og nuancering af et bestemt udpluk af specialets analytiske pointer. Her vil vi særligt gå ind og diskutere løsningsforslaget fra tredje analysedel, om organisering i sjak kan give mere indflydelse, eller om det i virkeligheden underminerer muligheden for individuel udfoldelse og indflydelse. Til det inddrager vi Jeppe Ajslev et al. (2013), hvis undersøgelse problematiserer de diskurser, der hersker omkring fysisk belastning og nedslidning i byggebranchen (Ajslev et al., 2013: 196f).

Som vi allerede påpeget i afsnit 3.0 indføring i byggebranchen, er byggebranchen et genstandsfelt, som i bredt omfang er blevet undersøgt. Specialets hovedkonklusioner kommer derfor også ind på pointer, som ligger i forlængelse af tidligere resultater for genstandsfeltet. Hertil kan særligt fremhæves konklusionen omkring, at der hersker en almen opfattelse af smerte og belastning som uundgåelige betingelser ved byggearbejdet. Det afføder et prekært ansvar, for når ansvaret bliver set som uundgåeligt bliver det uigennemskueligt at placere. Tømrersvendene ved hverken, hvordan de skal reagere på den fysiske belastning, eller hvem der i virkeligheden hæfter for ansvaret. Derfor hersker der en generel magtesløshed fra arbejderens side i arbejdssituationer med dårligt arbejdsmiljø "sådan et det bare" (Bilag 3: 17) "Det kan ikke undgås" (Ajslev et al., 2013: 203). I forlængelse heraf søger både vores analyse og Ajslev et al. at finde forklaringer på, hvilke logikker og rationaler, som opfattelsen af det nedslidende arbejde udspringer af (Ibid.: 199).

Ifølge Ajslev skal forklaringerne findes i begrebet "betinget orientering", som henviser til at diskurser omkring et emne kan tage hegemoniske former, hvor der kun eksisterer én forståelse af sandheden om et givent fænomen (Ibid.: 198). Det betyder, at i forhold til nedslidning så opstår der kun én opfattelse, nemlig som en uundgåelig del af hverdagen i byggearbejdet. Diskurserne opbygges og reproduceres af betragtninger om den ideelle bygningsarbejder, som kan lide det hårde arbejde, tilvæner sig smerte og ikke ytre sig om den fysiske belastning ved arbejdet (Ibid.: 212f). Diskurserne som Ajslev et al. pointerer, har vi ligeledes også blik for i vores analyse. Vi mener dog ikke at forklaringen på diskurserne omkring fysisk belastning udelukkende kan besvares ud fra diskurserne selv. Vi forsøger at blotlægge hvilke bagvedliggende

mekanismer, disse diskurser afstedkommer fra. Her kan vi på baggrund af analysen argumentere for, at diskurserne indenfor byggebranchen ofte er drevet af nogle generelle strukturer i samfundet. Disse strukturer er gennemsyret af en halveret fornuft, der kun har fokus på effektivisering og profitmaksimering. Det kan være med til at forklare, hvorfor det kan være så svært at bryde med diskurserne.

Selvom undersøgelserne munder ud i mange af de samme konklusioner, er der et centralt punkt, hvor resultaterne alligevel adskiller sig. Hvor vi bruger organisering i sjak som løsning på nogle af de udfordringer forbundet med mangel på indflydelse, så sætter Ajslev et al. spørgsmålstegn ved de tidligere forståelser af organisering i sjak som middel til opnåelse af indflydelse og relativ frihed indenfor byggearbejdet (Ajslev et al., 2013: 212). Ajslev et al. tilkendegiver, at organisering i sjak i mange tilfælde kan give arbejderne indflydelse og mulighed for at påvirke deres eget arbejde, og at arbejdet ofte kræver samarbejde og koordinering på byggepladserne (Ibid.: 197). Men understreger samtidig, at i forhold til håndtering af fysisk belastende arbejde vurderes det ikke egnet. Ajslev et al. ser i deres undersøgelse en tilbøjelighed til, at hensynet til kropsligt velbefindende bliver en individuelt bundet hindring overfor sjakkets samlede og kollektiv mål og værdier (Ibid.: 212). Med det menes, at i visse situationer kan sjakkets samlede forståelse af nedslidning, kompromitterer det enkelte medlems holdning til fysisk belastning og nedslidning. Det sker som konsekvens af grundpræmissen ved et sjak, der kræver en fælles mening, som alle medlemmer af sjakket agerer efter. Vi ser det samme i vores empiri, eksempelvis i Jørgens udtalelse: "Men selvom du siger, og det er rigtigt vi har et skide godt sjak ik, og der er ikke altså der er ikke noget pis. Men vi går jo også og slæber rundt på vinduer, som vi ikke skulle slæbe rundt på, det gør vi altså." (Bilag 3: 43). Vi kan således ikke argumenterer for, at organisering af sjak ubetinget kan afhjælpe de problemer, der er forbundet med fysisk belastning. Organisering kan ikke, i alle tilfælde, forhindre tømrersvendene i at udføre arbejdsopgaver, som de godt ved er nedslidende. Dog tydeliggør vores empiri samtidig at organisering giver indflydelse (Bilag 3: 64) og mulighed for at stå "10 gange stærkere" (Bilag 2: 135).

I vores empiri er der en overvægt af argumenter, som understøtter bæredygtige løsninger gennem mere organisering i sjak. Det har vi både fra informanter, som i forvejen er en del af et sjak og fra dem, som ikke er. På den måde ligger der en dobbelt sandhed i, at sjakkene både

reproducere diskurser, men også samtidig er et agensrum, hvor der er mulighed udviklingspotentiale for demokratisk deltagelse og indflydelse. Dermed kan det siges, at vores empiriske fund ikke er gensidig udelukkende med Ajslev et al.s. Samtidig kunne man ønske, at en demokratisering af arbejdet gennem sjak også kunne åbne op for en demokratisk diskussion af de negative diskurser, som et sjak reproducerer.

Hvis vi skal nuancere spørgsmålet om, hvorvidt organisering i sjak kan give grobund for mere indflydelse indenfor byggebranchen, så tyder det på, at sjakket rummer en dobbelthed. Der vil altid være en risiko for, at organisering i sjak betyder en nedsættelse af tømrersvendenes personlige frihed og ejerskab over eget arbejde. Til gengæld viser vores analyse meget tydeligt, hvordan den enkelte tømrersvend er mere sårbar overfor dårligt arbejdsmiljø, end dem i et veletableret sjak. Vi vil derfor argumentere for, at det måske er en fordel at acceptere mindre grad af individuel autonomi, hvis det i sidste ende kan stille tømrersvendene stærkere overfor forbedring af arbejdsmiljøet. Vi ser altså stadig mere organisering i sjak, som udvikling af demokrati i tømrersvendes arbejdsliv.

9.3 Opsummering

På baggrund af ovenstående kan det forstås, at et bæredygtigt arbejde kræver demokratisk indflydelse. Gennem diskussionen har vi vist, at det kræver at tømrersvendene inddrages som myndige deltagere i udviklingen af deres eget arbejde. For tømrersvendene kan derigennem deltage og bruge deres faglighed til at udvikle et bæredygtigt arbejdsliv. Det kræver samtidigt regler og omprioritering af f.eks. udbudssystemet. Men i de regler og omprioriteringer må have demokrati prioriteres over vækst for at det kan lykkes, ellers underminerer det demokratiet i arbejdet og tømrersvendenes myndiggørelse forfalder.

Ovenstående tydeliggøres i både akkordsystemet og sjak. Akkordsystemet vidner om en internalisering af de driftsøkonomiske rationaler samtidig med det tydeliggør, tømrersvendenes ønske om agens og myndiggørelse af deres arbejdsliv, hvilket kan imødekommes med en demokratisering. Sjak er et tydeligt middel til mere indflydelse og har det et grundlæggende

demokratisk potentiale gennem arbejdsfællesskabet. Selvom der ikke kan argumenteres for, at organisering i sjak vil mindske alle udfordringer forbundet med fysisk belastning, så tydeliggøre vores empiri, at den agens og myndiggørelse som demokratiseringen af tømrersvendenes arbejde vil medføre.

10.0 Konklusion

På baggrund af specialets analyse kan vi nu besvare problemformuleringen om, hvordan demokrati kan udvikles i tømrersvendenes arbejdsliv. Ud fra analysen kan vi konkludere, at tømrersvendenes arbejdsliv bærer præg af en række modsætningsfulde forhold, der på flere forskellige måder udfordrer bæredygtigheden i deres arbejdsliv. Der opstår konflikter, mellem det arbejdsliv tømrersvendene oplever med hensyn til både miljømæssig bæredygtighed samt sikkerhed og sundhed, som ikke stemmer overens med den måde deres daglige arbejdsdag ser ud. Det gør dem magtesløse, og ude af stand til at forestille sig en bæredygtig byggebranche indenfor branchens nuværende rammebetingelser. Derudover kan vi konkludere, at de systemer, som er til for at udvikle tømrernes faglighed, sikre deres indflydelse på arbejdet og deres arbejdsmiljø fejler, i forhold til udvikling af demokrati. For selvom systemerne på papiret skulle kunne give gode forudsætninger for udvikling af demokrati, ses der utallige eksempler i empirien på, at systemet ikke fungerer. Det sker, fordi alle de rationale systemer er organiseret efter, viser sig at være gennemsyret af en halveret fornuft. Det kommer til udtryk gennem en tingsliggørelse og ansvarsfralæggelse af både mestre og tømrersvendene selv. Det betyder, at tømrersvendene hverken har adgang til dannelse, ordentlige sikkerhedsforanstaltninger eller indflydelse på deres arbejdsliv. Alt i branchen, både fra mestre, til entreprenører men også tømrersvendene selv agerer efter, er bundet op på kapitalistiske logikker om penge og effektivisering. Teorien har derfor gjort os i stand til at forstå det altafgørende fokus på teknisk viden som udtryk for større samfundsmæssige strukturer, der er gennemsyrende for det samfund, vi alle lever i dag. Betingelserne for demokrati i tømrersvendenes arbejdsliv har således trange kår, men som Hvid et. al. påpeger, er der i alle tilfælde elementer af demokrati og dermed potentiale for udvikling.

Derfor berørte sidste del af analysen hvor, i tømrersvendenes arbejdsliv, der er forandringspotentialer for udvikling af demokrati. Her kan vi konkludere, at der er grobund for at udvikle demokrati både i og over arbejdet. I arbejde handler det i bund og grund om at inddrage dem mere i beslutningsprocesserne særligt inden en byggeproces går i gang. Dette vil ud fra teorien kunne styrke hverdagsdemokratiet på arbejdspladsen og give plads til, at tømrersvendene i højere grad kan ytre sig og komme med forslag til forbedringer i deres eget arbejdsliv. Det kan ske enten ved at få en medarbejderrepræsentant ud på byggepladsen inden byggeprocessen

går i gang eller gennem organisering i sjak, som giver dem større agensrum til at stille sig op imod dårlige arbejdsvilkår. Over arbejdet henvises til at styrke det repræsentative demokrati. Her handler det om at etablere bedre kutyme for at udvælge en tillidsrepræsentant, så tømrersvendene løbende bliver gjort opmærksomme på, hvilke fordele, der er ved at have en repræsentant. Herigennem vil en omfordeling af magtforholdet potentielt kunne ske.

Afsluttende har vi diskuteret, hvorvidt vores normative ideal om et bæredygtigt arbejde gennem demokratisering er muligt for tømrersvende, samt om vores fund om mere organisering i sjak som demokrati udviklende udelukkende er positivt. Hvis vores normative ideal om et bæredygtigt arbejde gennem demokratisering skal være opnåeligt, kræver det at tømrersvende i højere grad inddrages i udviklingen af de regler og rammer, som deres arbejde organiseres efter. Tømrersvendene fra vores empiri har den faglige ballast og idéerne til at indgå i sådanne udviklinger. I forhold til spørgsmålet om sjak, viser vores empiri at organiseringen i små arbejdsfællesskaber kan være med til at demokratisere tømrersvendenes arbejdsliv, da det giver dem agens. Dog kan vi ikke frasige os de opmærksomhedspunkter i forhold til sjakkets forværring af arbejdsmiljøet i form af herskende diskurser, som Ajslev et al. påpeger i deres undersøgelse.

Selvom vi med specialet ikke tilføjer mange nye fund til forskningslitteraturen, vil vi argumentere for, at vores undersøgelse er med til at understrege et fortsat behov for at medtænke arbejdsmiljøet i forandringsudviklingen af branchen. Alt dette er dog betinget af, at man i tømrerbranchen stopper op, tænker langsigtet og kræver demokrati og stå fast på det.

11.0 Litteraturliste

- 3F. (2021). *Find medarbejder*. Find Medarbejder. <https://www.3f.dk/kontakt/find-medarbejder/forbundshuset/den-groenne-gruppe/jesper-lund-larsen>
- 3F. (2020). *Grøn omstilling - vejen til nye job og bedre klima*.
- 3F. (2020a). *Klima og grønne job - Eksempler på klimainitiativer, der giver grønne job i Danmark*.
- Abraham, J. (2019). Just transitions in a dual labor market: Right wing populism and austerity in the German energiewende. *Journal of Labor and Society*, 22(3), 679–693. <https://doi.org/10.1111/wusa.12438>
- Ajslev, J. Z. N., Lund, H. L., Møller, J. L., Persson, R., & Andersen, L. L. (2013). Habituating pain: Questioning pain and physical strain as inextricable conditions in the construction industry. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(3), 195–218. <https://doi.org/10.19154/njwls.v3i3.3018>
- Ajslev, J. Z. N., Møller, J. L., Persson, R., & Andersen, L. L. (2017). Trading health for money: Agential struggles in the (re)configuration of subjectivity, the body and pain among construction workers. *Work, Employment and Society*, 31(6), 887–903. <https://doi.org/10.1177/0950017016668141>
- Andersen, S. H. (2020). *Grøn omstilling kan skabe tusindvis af nye job i Danmark*.
- Arbejdstilsyn. (n.d.). *Skal man have en arbejdsmiljørepræsentant på en byggeplads, hvor man arbejder?* Hentet April 3, 2022, fra <https://at.dk/spoergsmaal-svar/a/amo-arbejdsmiljoerepraesentant-byggeplads/>
- Arbejdstilsynet. (2020). *Arbejdsulykker på byggepladser Arbejdsskader – tal og fakta nr. 2b/2020*. <https://at.dk/media/6535/arbejdsulykker-byggepladser.pdf>
- Arnholtz, J., & Andersen, S. K. (2016). *Udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen* (Issue 2016). http://faos.ku.dk/pdf/boger-og-rapporter/2016/Endelig_byggebog_f_rdig.pdf
- Arnholtz, J., Krause-Jensen, J., & Juul, I. (2015). *Introduktion til forandringer i bygge- og anlægsbranchen*. 2, 5–9.
- Bitsch Olsen, P., & Pedersen, K. (2018). *Problemorienteret projektarbejde: en værktøjsbog*. (P. Bitsch Olsen & K. Pedersen (Red.); 5. udgave.) [Bog]. Samfundslitteratur.
- Boston Consulting Group. (2021). *Progress in a Year of Adversity 2020 Annual Sustainability Report*. <https://doi.org/10.4088/jcp.20ed13856>

- Brown, T., & Yasukawa, K. (2010). Learning and adapting for organisational change: Researching union education in Australia. *Studies in Continuing Education*, 32(1), 61–71. <https://doi.org/10.1080/01580370903537911>
- Børne- og Undervisningsministeriet. (2020). *Børne- & Undervisningsministeriet*. Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU), Ansvar Og Aktør. <https://www.uvm.dk/arbejdsmarkedsuddannelser/regelsaet-og-aktoerer/ansvar-og-aktoerer>
- Baarts, C. (2009). Collective individualism: the informal and emergent dynamics of practising safety in a high-risk work environment [Artikel]. *Construction Management and Economics*, 27(10), 949–957. <https://doi.org/10.1080/01446190903147501>
- Caraker, E. (2019). Hvad blev der af arbejderklassen? Lønmodtagernes klassebevidsthed ud fra produktionsforholdene [Artikel]. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 21(1), 82–97. <https://doi.org/10.7146/tfa.v21i1.114445>
- Christensen, A.-D., Kyed, M., Hansen, C. D., Jensen, S. Q., Bloksgaard, L., & Nielsen, K. J. (2015). Maskulinitet og sikkerhed i to mandedominerede brancher [Artikel]. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 17(1). <https://doi.org/10.7146/tfa.v17i1.108987>
- Christiansen, M. S. (2021). Arbejds miljøkamp og organisering hænger uløseligt sammen. In E. N. Hjort (Ed.), *Fællesskab og forandring: sådan bygger du stærke fagforeninger og fællesskaber på arbejdspladsen gennem relationer og organisering* (pp. 145–153). HK Privat.
- Clarke, L., & Sahin-Dikmen, M. (2020). Unions and the green transition in construction in Europe: Contrasting visions. *European Journal of Industrial Relations*, 26(4), 401–418. <https://doi.org/10.1177/0959680120951705>
- Commission, E. (2021). *Just Transition*. The Just Transition Mechanism: Making Sure No One Is Left Behind. https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal/finance-and-green-deal/just-transition-mechanism_en
- Concito. (2021). *Fremtidens grønne jobs*. Fremtidens Grønne Jobs. <https://concito.dk/nyheder/fremtidens-groenne-arbejdsmarked-stoebeskeen>
- Damm, E. A., Jensen, T. L., & Hansen, F. T. (2021). *Danmark mangler 99.000 faglærte i 2030*.
- Dansk Håndværk, & Fagligt Fælles Forbund. (2021). *Bygge- og Anlægsoverenskomst*.
- Delbeke, J., Runge-Metzger, A., Slingenberg, Y., & Werksman, J. (2019). The paris agreement. *Towards a Climate-Neutral Europe: Curbing the Trend*, 24–45. <https://doi.org/10.4324/9789276082569-2>
- Den Danske Ordbog. (n.d.). *Sjak*. Hentet April 3, 2022, fra <https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=sjak>

- Due, J., & Madsen, J. S. (2013). 20 År Med Den Danske Model. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 15(1), 94–103. <https://doi.org/10.7146/tfa.v15i1.108931>
- Duus, G. (2012). Validitet. In G. Duus, M. Husted, K. Karin, E. Laursen, & D. Tofteng (Red.), *Aktionsforskning: en grundbog*. (1. udgave, pp. 113–129). Samfundslitteratur.
- Dyreborg, J. (2009). Arbejdsmiljø er for vigtig en sag at overlade til sikkerhedsorganisationen — virksomhedernes nye omverden og det sociale ansvar [Artikel]. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 11(1), 49–66. <https://doi.org/10.7146/tfa.v11i1.108765>
- Egemose, J. (2020). Den økologiske bæredygtigheds sociale klangbund - perspektiver på menneskelige levesteder. In K. Dupret & L. Langergaard (Red.), *Social Bæredygtighed: Begreb, felt og kritik* (1. udgave, p. 21). Frydenlund Academic.
- European Commission. (2020). Commission welcomes the political agreement on the Just Transition Fund. *Press Release, December*, 8–10.
- Fagbevægelsens Hovedorganisation. (2022). *En retfærdig grøn omstilling. Hvad er det, hvad kræver det, og hvad kan vi gøre?* Fagbevægelsens Hovedorganisation.
- Fagbevægelsens Hovedorganisation. (2021). Ny reformkurs: Flere og bedre job. In *Team Danmark* (Issue August). <http://www.teamdanmark.dk/-/media/2DACD91D5414409E96F0C8549CD09119.ashx>
- Felbo-kolding, J., & Mailand, M. (2012). *Stier og barrierer for det gode samarbejde på arbejdspladsen*.
- FH Fagbevægelsens Hovedorganisation. (2020). *Sammen skaber vi Danmark - sammen skaber vi grøn omstilling*.
- Finansministeriet. (2021). *Faktaark Den Danske Genopretningsplan*.
- Friman, S., & Bager, A. (2012). Dialogkonferencer [Bog]. In G. Duus, M. Husted, K. Karin, E. Laursen, & D. Tofteng (Red.), *Aktionsforskning: en grundbog*. (1. udgave., pp. 193–205). Samfundslitteratur.
- FSBA. (2021). *Vejen til større kønsdiversitet i byggebranchen: Anbefaling fra foreningen for byggeriets samfundsansvar (FBSA)*.
- Grillis, A.-N., & Dyreborg, J. (2015). Social dumping — et særligt problem for byggebranchen? [Artikel]. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 17(2), 10–30. <https://doi.org/10.7146/tfa.v17i2.108990>
- Grytnes, R. (2015). Ikke helt efter bogen — tømrerlærlinges håndtering af arbejdsmiljøet i byggebranchen [Artikel]. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 17(2), 31–43. <https://doi.org/10.7146/tfa.v17i2.108991>

- Halberg, E. (2021, September 7). Proletariatets økologiske tragedie. *Information, september*, 8–10.
- Hjort, E. N. (2021). *Fællesskab og forandring: sådan bygger du stærke fagforeninger og fællesskaber på arbejdspladsen gennem relationer og organisering* (L. Hjarsø (ed.)) [Bog]. HK Privat.
- Horkheimer, M., & Adorno, T. W. (1993). *Opplysningens dialektikk - filosofiske fragmenter* (2. udgave). Gyldendal.
- Husted, M., & Tofteng, D. (2012). Arbejdsliv og aktionsforskning. In G. Duus, M. Husted, K. Karin, E. Laursen, & D. Tofteng (Red.), *Aktionsforskning: en grundbog*. (1st editio, pp. 61–81). Samfundslitteratur.
- Hvid, H., Møller, J. L., & Ajslev, J. Z. N. (2020). *Demokratisering af arbejdet: en folkestyret hverdag* (H. Hvid, J. Lykke Møller, & J. Z. N. Ajslev (Red.); 1. udgave.) [Bog]. Frydenlund.
- Hvid, H., & Møller, N. (1992). *Det udviklende arbejde: mennesket i arbejdet, virksomheden i samfundet* / (N. Møller, N. Møller, & H. Hvid (Red.)) [Bog]. Fremad.
- Ibsen, F., Høgedahl, L., & Scheuer, S. (2011). *Kollektiv handling: faglig organisering og skift af fagforening*. (F. Ibsen, L. Høgedahl, & S. Scheuer (Red.); 1. udgave.) [Bog]. Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- IPCC. (2022). *Headline Statements fra the Summary for Policymakers. February*, 1–3.
- Jakobsen, K. S., & Nielsen, B. S. (2019). Eksemplarisk erfaringslæring i dag: Oskar Negts ide om politisk dannelse. In K. S. Jakobsen & B. S. Nielsen (Red.), *Dannelse og Demokrati* (1st editio, pp. 151–192). Frydenlund.
- Juul, S. (2012). Nyere Kritisk Teori [Bog]. In K. Bransholm Pedersen & S. Juul (Red.), *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori: en indføring*. (1. udgave., pp. 319–358). Hans Reitzels forlag
- Juul, S., & Pedersen, K. B. (2012). Hvorfor videnskabsteori? In S. Juul & K. B. Pedersen (Red.), *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori: en indføring*. (1. udgave, pp. 9–22). Hans Reitzels Forlag.
- Jørgensen, M. F., Bentsen, E. F., Østergaard-Thygesen, S. F., Waltorp, J., & Schyberg, K. A. (2019). *Imellem ansvar, identitet og fremtider*.
- Kamp, A. (2005). *Kvinder og etniske minoriteter i byggebranchen*. DTU.
- Kenfack, C. E. (2019). Just Transition at the Intersection of Labour and Climate Justice Movements: Lessons fra the Portuguese Climate Jobs Campaign. *Global Labour Journal*, 10(3), 224–239. <https://doi.org/10.15173/glj.v10i3.3631>

- Klima- Energi- og Forsyningsministeriet. (2021). *Klimaprogram 2021*.
- Klima- Energi- og Forsyningsministeriet. (2019). *Aftale om klimalov d. 6 december 2019*.
- Knudsen, H., Busck, O., & Lind, J. (2013). Hvor kommer det gode arbejdsmiljø fra? Fokus på deltagelse og demokrati [Artikel]. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 15(1), 12–31. <https://doi.org/10.7146/tfa.v15i1.108924>
- Kondrup, S. (2012). *Livslang læring for alle?: en arbejdslivshistorisk undersøgelse af det ufaglærte arbejdsliv som betingelse for livslang læring og opkvalificering* / [Dissertation]. Forskerskolen i Livslang Læring, Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning, Roskilde Universitet.
- Kondrup, S. (2017). Relationen mellem arbejde og læringsidentitet - Et bud på en kvalitativ analysemodel. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 4, 53–68.
- Kondrup, S. (2015). Understanding unskilled work as a condition for participation in adult education and training. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 6(2), 159–173. <https://doi.org/10.3384/rela.2000-7426.rela9064>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Interview - det kvalitative forskningsinterview som håndværk* (3. udgave).
- Lange, R. M. (2020). *Forfatter om De Gule Veste: De ikke-privilegeredes kamp mod eliten*. 3F. <https://fagbladet3f.dk/artikel/de-ikke-privilegeredes-kamp-mod-eliten>
- Langergaard, L. L., & Dupret, K. (2020). *Social bæredygtighed: begreb, felt og kritik*. (L. L. Langergaard & K. Dupret (Red.); 1. udgave.) [Bog]. Frydenlund Academic.
- Laursen, E. (2012). Aktionsforskningens produktion af viden. In G. Duus, M. Husted, K. Karin, E. Laursen, & D. Tofteng (Red.), *Aktionsforskning: en grundbog*. (1st editio, pp. 97–113). Samfundslitteratur.
- Locke, E. A. (1982). The Ideas of Frederick W. Taylor: An Evaluation. *The Academy of Management Review*, 7(1), 14–24.
- Logik & co. (n.d.). *Ingen titel*. Hentet April 3, 2022, fra https://logik.dk/logik_co
- Mathiassen, H. (2021, September 1). Hvis vi vil have flere faglærte, skal vi have bedre arbejdsmiljø og reelle grønne job. *Information*. https://www.information.dk/debat/2021/08/flere-faglaerte-bedre-arbejdsmiljoe-reelle-groenne-job?lst_cntrb
- Mathiassen, H. (2021a, September 30). Det er trættende at tænke på klimaet, hvis dit job er en central del af problemet. *Information*. <https://www.information.dk/debat/2021/09/trættende-tænke-paa-klimaet-dit-job-central-del-problemet>

- Mikkelsen, H. (2021). Organisering gennem et proaktivt arbejdsfællesskab. I E. N. Hjort (Ed.), *Fællesskab og forandring: sådan bygger du stærke fagforeninger og fællesskaber på arbejdspladsen gennem relationer og organisering* (pp. 159–167). HK Privat.
- Negt, O. (2019). *Dannelse og demokrati*. (K. S. Jakobsen & B. S. Nielsen (Red.); 1. udgave.) [Bog]. Frydenlund.
- Nielsen, K. J., Andersen, L. P., Grytnes, R., K., I. L., Kines, P. A., Lander, F., Lauritsen, J. M., & Ozmec, M. N. (2012). *Ulykker og sikkerhedspraksis i bygge- og anlægsbranchen: SIBA-projektet*. Arbejdsmedicinsk klinik, Regionshospitalet Herning, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø samt Ulykkesanalysegruppen, Odense Universitetshospital.
- Nørgaard, A. S., Mathiasen, M. N., & Bruun, S. (2020). *SKAL DET VÆRE SÅ SVÆRT? Efteruddannelse på præmisser*.
- Olsén, P., Nielsen, K. A., & Nielsen, B. S. (2003). *Demokrati og bæredygtighed: social fantasi og samfundsmæssig rigdomsproduktion* / (K. Aagaard Nielsen, B. S. Nielsen, K. Aagaard Nielsen, B. S. Nielsen, & P. Olsén (Red.); 1. udgave.) [Bog]. Roskilde Universitetsforlag.
- Pedersen, C. D., Dyck-Madsen, S., & Jarby, C. (2020). Social bæredygtighed som element i den grønne omstilling af byggeriet Fremsynsnotat. *Social Bæredygtighed Som Element i Den Grønne Omstilling Af Byggeriet*, 1–21. <https://concito.dk/%0Ahttps://concito.dk/social-baeredygtighed-element-groenne-omstilling-byggeriet>
- Pedersen, O. K. (2011). *Konkurrencestaten*. (O. Klitgaard, O. K. Pedersen, & O. K. Pedersen (Red.); 1. udgave.) [Bog]. Hans Reitzel.
- Pihl, L., & Høj, H. (2019). *Flere kvinder i bygge- og anlægsbranchen: anbefalinger og afrapportering fra Byggeriets Kvinderåd*. [Bog]. Byggeriets Kvinderåd.
- Poschen, P. (2015). *Decent work, green jobs and the sustainable economy: solutions for climate change and sustainable development* [Bog]. Greenleaf Publishing.
- Prag, A. A., & Henriksen, C. B. (2020). Transition fra animal-based to plant-based food production to reduce greenhouse gas emissions fra agriculture-the case of Denmark. *Sustainability (Switzerland)*, 12(19), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su12198228>
- Raikkonen, T. (2011). The Greening of Work: How Green Is Green Enough? *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1(1), 117–133.
- Rasmussen, K. (2020). Rammer forhåbentligt et behov i tiden. *Dansk Pædagogisk Tidsskrift*, 3.
- Rasmussen, P. (1997). Arbejde, kultur og frigørelse. I *Modet til fremtiden: inspirationen fra Oskar Negt* (pp. 49–67).
- Regeringens Klimapartnerskaber - Bygge og anlægssektoren. (2019). *Anbefalinger til regeringen fra Klimapartnerskabet for bygge- og anlægssektoren*.

- Ritzau. (2021, September 29). Virksomheder melder om rekordstor mangel på hænder. *Fagbladet 3F*.
- Rådet for Grøn Omstilling. (n.d.). *Bæredygtigt byggeri*. Hentet April 2, 2022, fra <https://rgo.dk/vi-arbejder-for/baeredygtigt-byggeri/>
- Schattman, R. E., Kaplan, M., Aitken, H. M., & Helminski, J. (2019). Climate change curricula for adult audiences in agriculture and forestry: A review. *Journal of Adult and Continuing Education, 25*(1), 131–151. <https://doi.org/10.1177/1477971419840670>
- Scheuer, S. (2001). *Individualisme-kollektivismeparadokser i dansk arbejdsliv* (S. Scheuer (ed.)) [Bog]. Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Schylander, H. (2021). *No jobs on a dead planet – Swedish unions' perceptions of their roles in a just transition*.
- Schwencke, E. (2006). "Bedre dialog og frirom i oppdragsprosjekter": Myndiggjørende utdanning for IT-studenter. Roskilde Universitetscenter.
- Sørensen, A., & Rasmussen, K. (2021). *Højeste vækst i 27 år bremses af mangel på arbejdskraft*. Dansk Industri.
- Tanggaard, L., & Brinkmann, S. (2015). Interviewet: Samtalen som forskningsmetode. I S. Brinkmann & L. Tanggaard (Red.), *Kvalitative metoder* (2. udgave, pp. 29–55). Hans Reitzels Forlag.
- Tanggaard, L., & Brinkmann, S. (2015). Kvalitative i kvalitative studier. I S. Brinkmann & L. Tanggaard (Red.), *Kvalitative metoder* (2. udgave, pp. 521–533). Hans Reitzels Forlag.
- The Danish Ministry of Finance. (2021). *Denmark's Recovery and Resilience Plan*.
- Tofteng, D., & Husted, M. (2012). Etik og Normativitet. I G. Duus, M. Husted, K. Karin, E. Laurson, & D. Tofteng (Red.), *Aktionsforskning: en grundbog*. (1. udgave, pp. 129–147). Samfundslitteratur.
- TUĞAÇ, Ç. (2020). Green Growth, Just Transition and Decent Works In the Context of Sustainable Development and Combatting Climate Change. *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents, 12*(3), 424–457.
- United Nations. (2015). *SDG. Sustainable Development Goals*. <https://sdgs.un.org/goals>
- Visma. (n.d.). *Hvad er akkordløn*. Hentet April 3, 2022, fra <https://www.dataioen.dk/loen/ordbog/akkordloen/>
- Weber, K. (2002). Læring på livstid? I K. Weber (red.), *Læring på livstid? Livslang læring mellem oplysning og videnskøkonomi* (1. udgave, pp. 7–19). Roskilde Universitetsforlag.

Weber, K., Olesen, H. S., & Nielsen, B. S. (1997). *Modet til fremtiden: inspirationen fra Oskar Negt* (H. Salling Olesen, B. Steen Nielsen, K. Weber, & O. Negt (Red.); 1. udgave.) [Bog]. Roskilde Universitetsforlag.