



Bæredygtig opkvalificering

Kabelmontørers møde med arbejdsmarkedet

**Roskilde Universitet
Institut for Mennesker og Teknologi**



**Et speciale af
Sebastian Jessen
Mathias Friis Jensen**

Bæredygtig opkvalificering

Kabelmontørers møde med arbejdsmarkedet

Sebastian Jessen (72617)

Mathias Friis Jensen (72521)

Speciale

Roskilde Universitet

2023

Vejleder

Annette Kamp

Institut for Mennesker og Teknologi

Antal anslag: 161.092

Abstract

In this project, we have investigated how cable installers experience the transition into working life after completing their educational program, and explored whether the education and working tasks align with the concept of "Just Transition." We have employed a philosophical-hermeneutic approach, incorporating our preconceptions and utilizing them constructively in our quest for knowledge. The project is based on a total of 6 interviews, including 1 current trainee, 1 electrician, and 4 trained cable installers. Additionally, we have conducted two observations of cable installers' work processes. Our analysis focused on two main aspects: professional identity and competence, and meaning in work.

Regarding the cable installers' perception of being part of a profession, achieving professional competence, and developing professional identity, we find that they largely experience their education as justified, particularly due to the acquired skills. This challenges our initial preconception that cable installers would merely feel like upskilled unskilled labor.

In analyzing how cable installers find meaning in their work, we held a preconception that salary would be the sole motivating factor. However, through our empirical analysis, we have observed that in addition to deriving meaning from the financial aspect, cable installers also find meaning through social relationships in the workplace and a sense of attachment to the work itself.

In our discussion, we approach the question of whether the cable installation education can be considered a "Just Transition" with a critical stance. Despite our analysis, which was influenced by our preconceptions, we see an education that offers limited opportunities for developing an independent professional expertise. Furthermore, considering that the demand for cable installers may decrease in the context of the green transition, the education they receive may not be as useful in the future as it is today.

Indholdsfortegnelse

Abstract	1
1.0 Indledning	4
2.0 Problemfelt.....	5
2.1 Problemformulering:	7
2.1.1 Forskningsspørgsmål:	7
3.0 Litterære udgangspunkter	8
3.1 “Fagidentitet og arbejdsmarkedsdeltagelse i et livsforløbsperspektiv” af Preben Horsholt Rasmussen.....	8
3.2 “Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work” af Jesper Isaksen	9
6.0 Videnskabsteori.....	10
6.1 Tilgang	10
6.2 Fordomsbegrebet.....	11
6.3 Den hermeneutiske cirkel og horisontsammensmeltning.....	11
7.0 Metode	12
7.1 Det indledende arbejde.....	12
7.2 Valg af forskningsmetode	13
7.3 Kvalitativ metode	13
7.3.1 Observationer.....	14
7.3.2 Interviews	15
7.4 Informanter.....	16
7.5 Interviewguide.....	17
7.6 Deltagelse og samtykke.....	19
7.7 Anonymisering	19
7.8 Kritik af udvælgelsen af interviewpersoner	20
8.0 Teori.....	20
8.1 Fag og fagidentitet.....	20
8.2 Karaseks syn på det gode arbejde	22
8.2.1 Krav/kontrol.....	22
8.3 Skabelsen af en fagidentitet.....	24
8.4 Faglighed	26
8.5 Mening i arbejdet	27
8.5.1 Begreber om mening i arbejdet.	28
8.5.2 Mening i ensidigt og opslidende arbejde.....	29

9.0 Analysestrategi.....	31
10.0 Tematiseret analyse.....	32
10.1 Præsentation af empiri.....	32
10.1.1 Observationer:	32
10.1.2 Interviews	33
10.1 Fagidentitet & Faglighed.....	35
10.1.1 Dispositions muligheder:	35
10.1.2 Kvalifikations muligheder:	39
10.1.3 Interaktionsmuligheder:.....	42
10.1.4 Faglighed og Hierarkier	44
10.1.5 Delkonklusion	48
10.2 Mening i arbejde.....	48
10.2.1 Tilhørsforhold til arbejdspladsen og dets procedurer	49
10.2.2 Engagementet i de sociale relationer i arbejdet	53
10.2.3 Arbejdet tjener til et nødvendigt formål.	56
10.2.4 Hvilken type mening konstrueres	58
10.2.5 Delkonklusion.....	60
11.0 Diskussion.....	61
11.1 Den teoretiske opdeling.....	61
11.2 Identitet, mening og det gode arbejde	62
11.3 Den bæredygtige løsning?.....	63
11.3.1 Just transition.....	64
11.0 Konklusion.....	66
Litteraturliste.....	68

1.0 Indledning

I løbet af de seneste årtier er der opstået et øget fokus på de klimaforandringer, som vi som mennesker har skabt gennem vores levevis, og som forventes at forværres. Disse forandringer har forårsaget, og forventes at forårsage, omfattende skader på natur og populationer globalt (The Intergovernmental Panel on Climate Change, 2022).

I et forsøg på at bremse klimaforandringerne er der politisk, både på nationalt og internationalt plan, udarbejdet handleplaner og strategier for, hvordan dette gøres bedst. I Danmark er der konkret et mål om klimaneutralitet i 2050, der ligger i forlængelse af, at man i 2015 satte et mål om at reducere den samlede udledning af CO₂ frem mod 2030 med 70 procent (Klima-, Energi og Forsyningsministeriet, 2022, s. 4–5; Prag & Henriksen, 2020, s. 1).

Disse markante omstillinger af hvordan vi skal udnytte energi, forventes i de kommende år i stigende grad at skabe en forøget efterspørgsel på arbejdskraft. Fagbevægelsens hovedorganisation (FH) peger på, at mange klassiske jobbeskrivelser og hele erhverv vil gennemgå en forandring for at nå de fastsatte mål. De forudser, at der vil blive skabt op mod 200.000 fuldtidsstillinger frem mod 2030 (Fagbevægelsens Hovedorganisation, 2020, s. 20). FH's forventninger til den store efterspørgsel på arbejdskraft bakkes yderligere op af Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, der anslår, at de samlede investeringer i den grønne omstilling vil skabe 380.000 årsværk i forbindelse med etableringen. Efterfølgende anslår de imidlertid, at der vil være tale om noget mere beskedne 17.000 faste stillinger i forbindelse med vedligehold. (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2020, s. 1–2). I denne omstilling vil behovet for arbejdskraft både gælde faglært og ufaglært arbejdskraft (Dansk Energi, 2020, s. 26).

Den store efterspørgsel på arbejdskraft skaber dog også en usikkerhed, blandt dem der beskæftiger sig inden for sektorer der kan forventes, at skulle gennemgå større omstillinger. I en undersøgelse fra 2021 angiver 23% af FH's medlemmer, at de frygter, at den grønne omstilling vil lede til, at efterspørgslen på deres arbejdskraft vil dale. Frygten bygger ikke blot på et tænkt problem, da det miljøøkonomiske råd i marts 2022 har vurderet, at omkring 22.000 årsværk kan forventes at skulle skifte branche i forbindelse med omstillingen. Skift som disse er dog ikke noget nyt fænomen. Over årtier er blandt andet IT-branchen

mangedoblet, og arbejdskraften er fulgt med. Spørgsmålet er dog, om samme dynamiske overgang kan skabes, når der politisk sættes deadlines for en så markant omstilling? (Klimamonitor debatindlæg, 2021).

Internationalt anvendes begrebet “Just Transition”, som dækker over, at den grønne omstilling skal ske på en måde, der er fair og inkluderende for dem, hvis arbejde påvirkes (European Commission, 2020). Denne tilgang bakkes også op på nationalt plan af FH, som understreger, at den grønne omstilling ikke må føre til mere ulighed i samfundet (Fagbevægelsens Hovedorganisation, 2020, s. 16).

Vi vil i projektet have fokus på ét særligt tiltag, der er iværksat for at imødekomme den øgede efterspørgsel på arbejdskraft; nemlig etableringen af kurset, der uddanner til kabelmontør. Uddannelsen er relativt ny med de første kursister i 2021. Kurset har til formål at skaffe den nødvendige arbejdskraft til el-arbejde; en branche hvor der allerede i dag ses stor mangel på faglært arbejdskraft. Kurset er ganske kortvarigt med blot 54 kursusdage, og med sig tager kursisterne autorisation til at udføre en lille del af det arbejde, som elektrikerne normalt ville varetage (Rybners Erhvervsskole, u.å.; Sikkerhedsstyrelsen, u.å.). Vi ønsker i dette projekt, at se på hvilket arbejde de færdige kursister oplever at møde efter endt uddannelse, og have en fordomsfuld vinkel på om uddannelsen blot giver adgang til et glorificeret ufaglært arbejde, eller om der reelt skabes en faglighed, som den enkelte kan tage med sig, når den grønne omstilling i fremtiden ikke længere efterspørger en mængde arbejdskraft, tilsvarende den der efterspørges i dag.

2.0 Problemfelt

Som beskrevet i indledningen er der for at den grønne omstilling, kan blive en realitet, behov for mere arbejdskraft til at etablere ny infrastruktur der skal danne grundlag for forandringerne. I dette afsnit ønsker vi at indsnævre vores fokus, og rette det mod uddannelsen til kabelmontør.

En af de fagligheder, der de seneste år blandt andre har været fremme i dagspressen som værende manglende, er elektrikerne. Særligt har der været et fokus rettet på, hvilke konsekvenser manglen kan have for de industrier, hvor vi i Danmark ofte anser os selv

værende en af de førende nationer. Dette gør sig særligt gældende for vindmølleproduktion og drift (Altinget.dk, 2021; Berlingske.dk, 2022; erhvervplus.dk, 2021).

Manglen på elektrikere udspringer helt konkret af, at der findes opgaver inden for det felt som deres fag dækker, der foruden et særligt kendskab og de rette kompetencer også kræver autorisation. Som et alternativ til at uddanne flere elektrikere, der kan tage disse opgaver, findes også muligheden for at opkvalificere ufaglært arbejdskraft eller at efteruddanne arbejdere fra andre fag eller brancher. I Danmark er dette særligt aktuelt, da vi i forhold til de lande, vi normalt sammenligner os med, har et relativt stort antal ufaglærte (Erik Bjørsted, 2021).

Et eksempel på en sådan opkvalificering er uddannelsen til kabelmontør, der blev opstartet i 2021. Som beskrevet i indledningen bærer uddannelsen præg af, at inddrage enkelte dele af det arbejde en elektriker normalt ville udføre, og kunne udføre disse enkeltstående opgaver med en autorisation, der udelukkende gælder for dette. Kabelmontøren uddannes altså ikke på samme måde som en elektriker til at varetage hele opgaver, men fungerer derimod som en aflastning for elektrikerne. Vi ser en problemstilling i, at ufaglærte uddannes i et fag, hvor deres primære formål kan blive at aflaste en anden faggruppe. Særligt da vi i vores indledende arbejde talte med repræsentanter fra både Dansk El-forbund (DEF), FH og Rybners erhvervsskole, rejste der sig en problemstilling i, at disse individer som vi fik præsenteret, kom fra længerevarende arbejdsløshed, skulle uddannes som hjælpere i en branche, hvor der for en periode ville være ganske stor mangel på arbejdskraft. Vi hører i samtalerne her, at det erhvervsrettede aspekt af kursusforløbet i høj grad var målrettet en effektivisering af elektrikers arbejde, hvor rationalet om at bringe mennesker væk fra arbejdsløshed blev den gode fortælling om kursets etablering.

Spørgsmålet her er så, om den uddannelse individet får med sig, når de gennemfører kurset der uddanner til kabelmontør, blot ender med at blive en opkvalificering, der ikke skaber en reel faglighed, og om de ude på arbejdsmarkedet fortsat vil blive betragtet som ufaglært arbejdskraft. Samtidig finder vi det også interessant, om det enkelte individ også fortsat efter det relativt korte kursus vil se sig selv som ufaglært, uden de privilegier der ligger i at være en del af et fag; herunder særligt den status der ligger i det faglærte arbejde.

Samlet set ser vi altså at de forholdsvis korte kurser, hvor kurset der uddanner til kabelmontør blot er ét eksempel, kan føre til at individer ledes ind i en midlertidig beskæftigelse; da de mange nye stillinger der ofte er i fokus, er midlertidige. Formår den enkelte at tage mere med sig fra kurset end blot et arbejde i en periode? Og får de både et meningsfyldt arbejdsliv, samt kompetencer og faglighed de kan tage sig med videre, når arbejdet med den grønne omstilling, som det for nuværende forventes, falder til ro frem mod 2050? Kan man tale om at kurset til kabelmontør ligger i tråd med begrebet “Just Transition” - eller bidrager det blot til at en anden faggruppe kan nyde godt af mere meningsfulde opgaver, mens kabelmontørerne tager de mindre attraktive?

2.1 Problemformulering:

Hvordan oplever kabelmontører mødet med arbejdslivet efter endt uddannelse? Får de egentlig en faglighed med sig som de kan anvende, også hvis den grønne omstilling ikke længere efterspørger netop dem? Og formår de faktisk at skabe mening, i en kontekst vi har en fordom om vanskeliggør et meningsfuldt arbejde?

2.1.1 Forskningsspørgsmål:

- Får kabelmontørerne reelt deres eget fag, eller vil de blot agere hjælpere for elektrikere?
- Sker der en udvikling af deres fagidentitet eller faglighed i arbejdet, trods den korte uddannelse?
- Hvordan skaber de mening i et arbejde, vi ser værende isoleret til meget snævre kompetencer, og som lægger op til at skulle agere hjælpere?
- Kan man tale om at uddannelsen lever op til begrebet “Just Transition”?

3.0 Litterære udgangspunkter

Vi ønsker i dette afsnit at fremhæve enkelte artikler, som nærværende projekt læner sig op ad. Vi vil anvende afsnittet som et afsæt for den teori vi senere i projektet vil uddybe og anvende. Vi har valgt ikke at fremskrive dette afsnit som et "State of the art" afsnit, da vores arbejde omkring litteratursøgning efter indsnævringen af projektet, har været præget af at vi ikke har kunnet fremsøge forskningslitteratur omhandlende samme emne som vi arbejder med. Vores tilgang til litteratursøgningen har overordnet været systematisk, med opbygning af søgematrix. (Det Kongelige Bibliotek, 2022). Efterhånden som vores projekt er blevet mere målrettet har vi forsøgt at fastholde denne systematiske tilgang, men vi har dog ikke foretaget en ny og fuldstændig søgning, men blot tilpasset den tidligere. Det er væsentligt her, at vi ikke med udgangspunkt i denne tilgang til søgeprocessen kan udelukke, at der findes relevant forskningslitteratur, vi ikke har kunnet fremsøge.

3.1 "Fagidentitet og arbejdsmarkedsdeltagelse i et livsforløbsperspektiv" af Preben Horsholt Rasmussen

Artiklen (Rasmussen, 2018) omhandler hvordan fagidentitet har påvirket hhv. tømrer og metalarbejdere gennem livet, både i arbejde, i søgningen efter arbejde, samt hvordan fagidentiteten overordnet indvirker på den enkeltes ageren ift. udvikling af nye kompetencer og motivationen for dette. Artiklens hovedbegreb "fagidentitet" præsenteres fra flere forskellige vinkler vi finder interessante for vores projekt. Først præsenteres fagidentiteten værende tæt knyttet til pligter og rettigheder der opnås gennem et givent fag, og de kompetencer der følger med en given uddannelse (Rasmussen, 2018, s. 86). Dernæst hvordan international litteratur peger på at fagidentiteten er skabt af at have en indre motivation, frem for en ydre motivation - altså at man oplever en tilknytning til et givent fag (McKeague i Rasmussen, 2018, s. 86). Slutteligt fremhæves også hvordan det at skabe sig en fagidentitet kan være bygget på arbejderens mulighed for at agere selvstændigt, udnytte egne kompetencer samt at indgå i fællesskaber (Volmerg i Rasmussen, 2018, s. 86)

Artiklen beskæftiger sig med et arbejdslivsforløb, og i beskrivelsen af dette indgår uddannelsens strukturering, samt den viden og kompetencer der tillæres her, værende af stor betydning for hvordan fagidentiteten udvikles over de første 5 år efter mødet med

arbejdsmarkedet, mens de betingelser der møder arbejderen på arbejdsmarkedet herefter vil være af større betydning end den bagvedliggende uddannelse - herunder oplæring på arbejdspladsen (Rasmussen, 2018, s. 90)

Sidstnævnte, nemlig at både uddannelse og hvordan mødet med arbejdslivet efterfølgende har indflydelse på udviklingen af fagidentiteten hos den enkelte, finder vi interessant, og ønsker at inddrage i vores videre arbejde med projektet. Samtidig har vi i artiklen fundet inspiration i vores udvælgelse af teori, hvor særligt inddragelsen af Volmergs teori og begreber omkring skabelsen af en fagidentitet vil spille en stor rolle ift. struktureringen af vores teori og efterfølgende analysearbejde.

3.2 “Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work” af Jesper Isaksen

Isaksen beskæftiger sig i artiklen (Isaksen, 2000) med hvordan der kan skabes mening i et arbejde, trods gentagende arbejdsopgaver og ringe arbejdsforhold. Artiklen tager afsæt i hvordan arbejdet kan være påvirkende for arbejdernes sundhed, og der præsenteres flere forskellige teorier om dette, vi ser lægge sig i relation til Karaseks tanker om det at have et sundt arbejde. (Siegrist, Cox m. fl. i Isaksen, 2000, s. 86).

I artiklen fremhæves forskellige måder, hvorpå mening konstrueres i arbejdet, samt hvordan disse kan gå hånd i hånd med meningsløshed.

Isaksen omtaler desuden, at det i megen forskning ses, at det at skabe mening i et arbejde i høj grad også afhænger af, hvordan et individ går til arbejdet. Mens nogle finder mening i de små ting, er andre langt mere tilbøjelige til at opleve en grad af meningsløshed, trods rammer der umiddelbart på baggrund af de meningsskabende faktorer der fremhæves, burde være meningsgivende.

6.0 Videnskabsteori

Dette kapitel vil koncentrere sig om at præsentere og argumentere for projektets videnskabsteoretiske overvejelser og anvendelse. Forskningen er udarbejdet med et afsæt placeret i den hermeneutiske kategoriske inddeling. Vi som forskere har dermed mulighederne for at inddrage vores fordomme, som bliver relevante, da vi ikke skal fralægge os disse.

6.1 Tilgang

Specialet tager, som beskrevet i ovenstående, udgangspunkt i det hermeneutiske paradigme. Hermeneutikken anses ikke som en entydig videnskabsteoretisk position. Den præsenteres i flere opdelinger, der alle bevæger sig i kontrast til moderne positivistisk tankegang (Juul & Brandsholm Pedersen, 2012, s. 107). Der findes fire sondringer inden for det hermeneutiske paradigme

- Den før moderne bibel-hermeneutik
- Metodehermeneutikken
- Filosofisk hermeneutik
- Kritisk hermeneutik

Vi har valgt at afgrænse os til den filosofisk-hermeneutiske tilgang. Gennem Martin Heidegger og Hans-Georg Gadamers filosofi udspringer rammen for filosofisk hermeneutik, og hvad der grundlæggende gør sig gældende inden for tilgangen. Den filosofiske hermeneutik ønsker at besvare, hvad det vil sige at være menneske og undersøger dette gennem en historicitet, tidslig og rumlig sammenhæng, som mennesket er indlejret i, og derfra ikke kan frigøres (Juul & Brandsholm Pedersen, 2012, s. 121). Heidegger påpeger, at man som forsker aldrig kan anskue en verden som et individ, der stiller sig udenfor denne. Denne filosofi viderebringer Gadamer. Han retter en kritik mod de traditionelle videnskabelige tilgange, herunder særligt positivismen, for deres antagelser om objektiv erkendelse (Juul & Brandsholm Pedersen, 2012, s. 122). Den filosofisk-hermeneutiske ontologi kredser om menneskets *tilværen*. Som overbevisning påpeges, at mennesket ikke er forsynet med den *rene fornuft*, hvorfor mennesket aldrig kan bevæge sig frit i den verden, det lever. Epistemologisk er den filosofiske hermeneutik optaget af erkendelsen og dets muligheder (Juul & Brandsholm Pedersen, 2012, s. 121 -122).

6.2 Fordomsbegrebet

I Gadamer's filosofiske hermeneutik vil sandheden etableres i fortolkninger, og han italesætter vigtigheden i anvendelsen af fordomsbegrebet. Gadamer beretter, at man som forsker inden for filosofiske hermeneutiske tilgange aldrig vil kunne være fordomsfri, og forkaster at objektiv videnskabelig metode vil kunne afdække en sandhed, i det et subjekt hverken kan eller skal holdes fri fra videnskaben (Juul & Brandsholm Pedersen, 2012, s 122). Vi skal som forskere derfor inddrage vores egne fordomme i arbejdet om fortolkninger, som vi igennem undersøgelsen erfarer. En fordom bliver således væsentligt for erkendelsen. Undlader vi at inddrage vores fordomme, vil dette gøre undersøgelsesprocessen vanskelig, da vi som forskere kan risikere ikke at være i stand til at danne erfaringer. Uden fordomme kan væsentlige spørgsmål ende med at blive frasorteret under processen for undersøgelsen (Juul & Brandsholm Pedersen, 2012, s 122). Som forskere er vi altid indlejret i det historisk bestemte, hvilket vil etablere vores forståelseshorisont (Juul & Brandsholm Pedersen, 2012, s 122). Som forsker i en filosofisk-hermeneutisk tilgang, skal alle fordomme vedkendes. Vi skal dog være bevidste om, at ikke alle fordomme er vedblivende. De fordomme som vi erfarer i vores undersøgelse, der møder modstand, *kan* derfor bortfalde. Gennem *applikation* testes fordomme for legitimitet som led i at opnå forståelse. (Juul & Brandsholm Pedersen, 2012, s. 125). En overbevisende fortolkning bør være *kohærent*, altså logisk konsistent og sammenhængende (Juul & Brandsholm Pedersen, 2012, s. 134).

6.3 Den hermeneutiske cirkel og horisontsammensmeltning

Den filosofiske hermeneutik opfatter cirklen som en ontologisering. Forskeren bliver aktivt en del af cirklen, nærmere end at undersøge et fænomen set uden for cirklen. Forskeren indgår hermed i forhold til den genstand, der undersøges. Målet er således ikke at opnå en konkret forståelse af den sociale verden set udefra, men at tage forskeren ind som deltagende aktør i verdensbilledet. Heidegger påpeger dette med betegnelsen "*In der Welt Sein*", hvorfor den hermeneutiske cirkel bliver til en ontologi, som repræsenterer menneskets historiske væren i verden (Juul & Brandsholm Pedersen, 2012, s. 111).

Gadamer henviser til begrebet horisontsammensmeltning, som refererer til erkendelse. Det er igennem horisonter, at samtaler mødes, og derpå sker en forandring. Gadamer refererer til den hermeneutiske cirkel som en pendling mellem fordomme og nye erfaringer fra den

sociale virkelighed. For horisontsammensmeltning er meningsfortolkningen ikke skabt af enten forsker eller genstand. Det er fortolkningen i mødet mellem dem, som hver især er bærere af deres meningshorisonter og fremmed for hinanden. Horisontsammensmeltningen finder ikke en entydig sammenslutning som følge af meningsoverensstemmelser, men præciserer evnen til forståelse af kommunikationen mellem forsker og genstand, som danner grundbetingelser for, at man kan revurdere sine fordomme (Juul & Bransholm Pedersen, 2012, s. 125–133). Vi vil i dette speciale anvende denne tilgang, hvor vores fordomme aktivt spiller en rolle i vores erkendelsesproces. Konkret vil vi i vores arbejde med både indsamling og analyse af empirien, lade vores fordomme spille en væsentlig rolle.

7.0 Metode

I dette afsnit vil vi redegøre for projektets metodiske valg; herunder vores fremgangsmåde for indhentning af empiri, samt beslutninger om forskningsmetoder og etiske overvejelser. Vi vil undervejs komme med kritiske vinkler på vores fremgangsmåde.

7.1 Det indledende arbejde

For at få adgang til feltet vi ønskede at undersøge, har vi ved projektets opstart taget kontakt til en seniorkonsulent hos FH. Denne indledende kontakt var med til at forme projektet, og ledte os i retning af, hvad vores projekt konkret skulle omhandle. Forud for samtalerne med FH var vores interesseområde faglighed i industrien. Det hurtigt blev indkredset til mere specifikke felter, særligt felter med relation til den grønne omstilling. Til sidst rettede vi vores opmærksomhed mod netop uddannelsen til kabelmontør. Igennem FH fik vi desuden kontakt til DEF, som kunne fortælle os mere om, hvad de som organisation havde haft af overvejelser i forbindelse med etableringen af kursusforløbet, samt hvordan man havde forsøgt at rekruttere kursister gennem blandt andet jobcentre. I forlængelse af vores snak med DEF har vi været i dialog med Rybners erhvervsskole, som har kunnet fortælle os mere om, hvordan uddannelsen konkret er struktureret.

Gennem disse aktører har vi skabt kontakten ud i erhvervslivet og til de konkrete kabelmontører, der indgår i dette projekt. Vi er opmærksomme på, at vores indledende samtaler har været af en uformel karakter, og samtidig valgte vi ikke at optage eller skrive noter til direkte reference efterfølgende i projektet. Vi valgte dette ud fra en antagelse om, at

vores indledende samtaler primært ville have karakter af at få skabt kontakt til kabelmontører. Retrospektivt ville vi have kunnet gøre mere direkte, og måske også større, brug af samtalerne, hvis vi havde været mere systematiske omkring dokumentationen af disse, både for at kunne referere direkte, men samtidig også for at sikre at den viden vi fik, ikke gik tabt hen over projektforsløbet.

7.2 Valg af forskningsmetode

Der er forskellige holdninger til, hvad videnskab er, og hvordan, eller om, man kan producere sand viden. Til dette er det ikke på forhånd bestemt, at en metode vil være den rette; dette bliver i høj grad afgjort af problemformuleringen, samt det videnskabsteoretiske ståsted. Her bør man søge en lighed mellem det videnskabsteoretiske ståsted, og de metoder der anvendes i undersøgelsen (Juil & Bransholm Pedersen, 2012, s. 9–22). Vores tilgang til projektet er, at der reelt ikke findes én virkelighed, som vi som forskere kan gå ind i og undersøge objektivt. Den konkrete viden vi ønsker at finde, findes i tidligere kursisters oplevelser af mødet med arbejdspladsen og arbejdslivet efter endt kursus - og findes altså ikke blot i et teoretisk perspektiv. Vi ønsker derfor at opbygge vores empiriindsamling som en kombination af kvalitative, semistrukturerede interviews, samt observationer ude på arbejdspladserne. Herved får vi muligheden for både at få medarbejderens perspektiv på sit arbejdsliv, og samtidig også se hvordan dette arbejde udfolder sig i en konkret kontekst.

7.3 Kvalitativ metode

De samfundsvidenskabelige metoder kan i hovedtræk opdeles i to kategorier - de kvalitative metoder og de kvantitative metoder. Med en kvalitativ tilgang interesserer man sig for oplevelser, forståelser og hvordan noget fremtræder. Dette står i modsætning til en kvantitativ tilgang, hvor interessen nærmere ligger i antal, størrelser og andre direkte målbare faktorer (Brinkmann et al., 2010, s. 15–29) Med udgangspunkt i vores videnskabsteoretiske ståsted vil vores arbejde med dette projekt tage udgangspunkt i en kvalitativ tilgang til vores problemstilling. Den kvalitative tilgang vil kunne give os et billede af, hvordan et fænomen eller en problemstilling både opleves, formidles og praktiseres på arbejdspladserne (Juil Kristensen & Hussain, 2019, s. 18–25).

7.3.1 Observationer

Deltagerobservation defineres af Dencombe som: *“By participant observation we mean the method in which the observer participates in the daily life of the people under study, either openly in the role of researcher or covertly in some disguised role, observing things that happen, listening to what is said, and questioning people, over some length of time.”* (2007, s. 215).

Med udgangspunkt i denne definition kan vi udføre deltagerobservationer og samtidig indtage forskellige roller, der vil have betydning, for de observationer der gøres.

Observatøren kan både indtage en rolle som “fluen på væggen”, hvor man forsøger på bedst mulig vis at være neutral og, i det omfang det er muligt, undgå at deltageren bemærker, at man er til stede. Dog samtidig kan man også indtage en rolle, hvor man som observatør direkte indgår i den observeredes ageren, hvilket falder i tråd med vores videnskabsteoretiske paradigme. Samlet præsenterer Buford Junker fire forskellige roller, som observatøren kan indtage; den totale observatør, den deltagende observatør, deltageren som observatør, og den totale deltager (Gold, 1957, s. 217). I dette projekt har vi efter bedste evne forsøgt at indtage rollen som den deltagende observatør.

Observationerne blev konkret udført, ved at vi fulgte kabelmontørernes arbejde fra sidelinjen. Vores tilstedeværelse var kendt, og samtidig var der et synligt og konkret anderledes billede i to nye ansigter på arbejdspladsen. Vi forventer derfor, at vi på trods af vores ønske om at se et normalt arbejdsmonter, muligvis vil have fremkaldt afvigelser fra dette. Konkret forventer vi, at der kan have været en tendens til, at kollegaer forstyrrede deltageren, vi observerede mindre end normalt. Samtidig kan deltageren have haft en tendens til, ikke at ville trække kollegaer med ind i observationerne - dette er blot nogle af de overvejelser, vi har gjort os efter vores empiriindsamling. Bidragende til vores indplacering som en deltagende observatør, var der på den byggeplads, vi foretog observation på, flere forskellige sikkerhedsregler som vores informant flere gange informerede os om undervejs. Dette kan ses som et udtryk for, at informanten er meget bevidst om vores tilstedeværelse.

For at strukturere vores observationer benyttede vi observationsskemaer, som var opdelt i forskellige afsnit. Herved kunne vi sikre os, at vi havde et fokus, der kunne give os viden ind i vores undersøgelsesfelt, og samtidig havde vi bedre muligheder for at udføre

observationerne på forskellige arbejdspladser med samme fokus. Vi fik altså højnet vores fokus og nøjagtighed i de observationer vi gjorde os, og fik observationerne rettet direkte mod vores problemstilling (Bjørndal, 2013, s. 60). Kort efter vores observationer har vi gennemlæst, rettet og uddybet vores observationer. Desuden har vi i forbindelse med vores arbejde med analysen kondenseret vores feltnoter. Observationsskemaerne kan ses i bilag 7 og 8.

7.3.2 Interviews

Foruden deltagerobservationer, valgte vi at lave semistrukturerede interviews. Vores interviews har haft til formål at finde frem til den viden, den enkelte informant ligger inde med. I vores tilfælde kan det være tidligere oplevelser fra kurset, forestillinger om hvordan fremtiden ser ud, eller anden viden som vi ikke kan opnå gennem observation af det udførte arbejde. Den viden vi ønsker at finde gennem interviews, kan betegnes som værende skjult viden (Poulsen i Juul Kristensen & Hussain, 2019, s. 109–114). Samtidig kan vores interviews være med til at understøtte de observationer, vi har gjort os, og give et dybere indblik i dele af observationerne som vi undervejs har fundet interessante at undersøge.

Af Brinkmann (2010, s. 63) beskrives interviews som værende en universel undersøgelsesmetode, der kan formidle livshistorier og undersøge social praksis. Gode interviews kræver grundig forberedelse, og det er særligt væsentligt, at interviewerens på forhånd har sat sig ind i feltet bredt, og samtidig også formår i et vist omfang at tale samme sprog som informanten (Brinkmann et al., 2010, s. 62).

Vi har i vores projekt valgt at benytte os af semistrukturerede interviews. I det semistrukturerede interview er det forskeren, der på forhånd definerer emner i samtalen, og samtidig sikrer at interviewet opnår en vis struktur. Samtidig vil man inden for rammerne af det semistrukturerede interview, også kunne afvige fra denne struktur og forfølge informantens svar for at skabe en dybere viden og udbrede vidensfeltet (Poulsen i Juul Kristensen & Hussain, 2019, s. 97–114).

For at strukturere vores interviews har vi valgt at benytte os af en interviewguide, opdelt i både konkrete spørgsmål og mere tematiske opdelinger. Dette har foruden de konkrete spørgsmål, som vi har kunnet anvende, sikret os en vis grad af homogenitet på tværs af vores interviews, og har muliggjort en samlet analyse (Juul Kristensen & Hussain, 2019, s. 106–109). Spørgsmålskronologien og de konkrete formuleringer mv. har i vores interviews været

mere fri, end det der er beskrevet i vores interviewguide, hvilket har ført til mere sammenhængende samtaler.

Til udarbejdelsen af vores interviewguide har vi som tidligere nævnt opdelt denne i forskellige tematikker. Disse tematikker har vi udvalgt, dels på baggrund af den teori vi har anvendt til brug i projektet, som videre er affødt af de forestillinger vi havde os om feltet, og det indledende arbejde vi gjorde os i projektet. Ved udførelsen af vores interviews fandt vi ud af at de udvalgte tematikker, ikke var ligevægtige, og i enkelte interviews var hele tematikker irrelevante. Vores interviews har derfor, trods den fælles interviewguide, ikke samme struktur eller vægtning af temaer.

7.4 Informanter

Projektet tager udgangspunkt i observationer af to informanter, samt seks interviews - herunder også interviews med de to informanter vi har foretaget observationer på. Antallet af informanter blev i projektets forløb styret af muligheden for at skabe kontakt til relevante individer, og herfra blev antallet reduceret yderligere, da ikke alle vi skabte kontakt til, havde lyst eller tid til at deltage i projektet. Vi har vurderet, at empirien samlet set er omfattende nok, til at kunne skabe grundlag for en videre analyse. Dette i lyset af at størstedelen af vores interviews har været af en varighed omkring 45 min, hvor særligt de to informanter vi observerede samlet set bidrog til empiriindsamlingen i hhv. tre og fire timer. Vi valgte at indstille vores søgen efter yderligere informanter, da vi havde aftaler med de seks inkluderede, da vi oplevede at have et grundlag for videre analyse på baggrund af disse. En søgen efter flere informanter kunne have givet os et bredere indblik i vores undersøgelsesfelt, men vi mener, at det inkluderede antal er tilstrækkeligt for at skabe en viden, der ikke kan generaliseres, men kan ses mere som et case-indblik og skabe undren eller nye fordomme til videre undersøgelse. Det ideelle for at skabe den bedst mulige viden ville være at foretage interviews, frem til at vi ikke længere opnåede ny viden ved yderligere interviews (Brinkmann et al., 2010, s. 657–670). Vi kan altså med de seks informanter, vi har inddraget i vores projekt, ikke sige noget om opnåelsen af mætningsgraden, da vi ikke har oplevet interviews uden yderligere videnstilgang. Ud fra vores videnskabsteoretiske tilgang kan vi dog også stille os kritiske over for, om vi kan tale om egentlig viden i ordets betydning, med vores hermeneutisk fortolkende tilgang, og om det vil være muligt at opnå en fuldstændig mætning med vores kvalitative tilgang.

Informanterne er udvalgt ud fra et kriterium om, at de alle skulle have færdiggjort kursusforløbet, der uddanner til kabelmontør. I vores søgen efter dette fandt vi en informant, der aktuelt er i gang med at gennemføre kurset. Vi valgte at inddrage vedkommende i projektet for at få yderligere indblik i, hvad de motiverende faktorer er for at vælge kurset og hvilke forventninger informanten har til det arbejdsliv, der møder vedkommende efter endt uddannelse. På samme måde har vi gennem tilfældigheder fået kontakt til en elektriker, som vi har inddraget i projektet for at give et bredere billede af undersøgelsesfeltet. Vi har valgt ikke at tage hensyn til hverken køn, alder eller tidligere beskæftigelse i vores udvælgelse, for at opnå den bredest mulige gruppe af informanter. Trods dette har vi dog haft deres baggrund med i vores efterfølgende analysearbejde. Informanterne er fundet gennem kontakt til FH, som videre har givet os forbindelser til Dansk el-forbund og Rybners erhvervsskole. Kontakten har vi skabt både pr. telefon og mail, afhængigt af hvilke kontaktinformationer vi har haft til rådighed.

7.5 Interviewguide

I alle seks interviews har vi taget udgangspunkt i samme interviewguide. I interviewet med en nuværende kursist har vi valgt enkelte spørgsmål fra, og her erstattet disse med nye spørgsmål der mere direkte retter sig mod vedkommendes nuværende uddannelsesforløb. Årsagen til at vi har valgt at fastholde en stort set identisk interviewguide til alle interviews, er at skabe de bedst mulige forudsætninger, for at kunne foretage en samlet analyse på baggrund af al vores empiri, og sikre os at de samme emner er gennemgående for denne. Interviewguiden har vi opbygget på baggrund af vores egne fordomme, vores afsnit omhandlende vores litterære udgangspunkt, samt den teori vi har valgt at tage udgangspunkt i. Vi har opdelt vores interviews i hovedemner, med både en teoretisk vinkel og en mere direkte spørgende vinkel til anvendelse i forbindelse med vores interviews. De enkelte spørgsmål i interviewguiden skal ses som et redskab til at formulere spørgsmål og styre samtalen i en retning, nærmere end spørgsmål der stilles, i den form de er nedskrevet. Interviewguiden indledes med spørgsmål til den enkelte informants baggrund, samt generelle oplysninger som alder, erfaring og lignende. Dette gøres både for at få en viden om informanten, som vi kan anvende senere i analysen, men samtidig også for at etablere et trygt rum til det videre interview, som er væsentligt for at få den bedst mulige viden med fra interviewet (Poulsen i Juul Kristensen & Hussain, 2019, s. 106–109).

Fælles for alle spørgsmål i vores interviewguide er, at de overordnet har til formål at belyse vores forskningsspørgsmål og derigennem arbejde mod en besvarelse af problemformuleringen. Forskningsspørgsmålene er dog ikke af en karakter, der for vores informanter vil være meningsgivende at svare på, da de vil kræve indsigt i de kernebegreber, vi arbejder med, samt de problemstillinger vi ønsker at belyse. Samtidig vil en sådan indsigt kunne bidrage til, at vedkommende svarer baseret på, hvad de forventer en eventuel analyse, vil munde ud i, hvorfor dette ikke er ønskeligt (Brinkmann et al., 2010, s. 33–42). Vi har derfor valgt at formulere vores spørgsmål til informanterne på en måde, som vi forventer vil være letforståeligt og præget af et dagligdagsprog. Samtidig har vi præsenteret spørgsmålene på en måde, der indbyder mest muligt til, at informanten selv uddyber, og ikke blot besvarer spørgsmålet med et simpelt ja eller nej. Overordnet set har vores fokus i udarbejdelsen af interviewguiden og i forbindelse med afholdelsen af vores interviews, været rettet mod at skabe en ramme der muliggør den bedst mulige indsamling af viden. Dette for at den producerede viden bliver bedst mulig, og samtidig skaber de bedst mulige rammer for den videre analyse (Kvale & Brinkmann, 2014, s. 143–162)

Vores interviews har været udført både online over Microsoft Teams og fysisk. Vi har så vidt muligt forsøgt at få vores interviews udført fysisk, da vi i tidligere arbejde med interviews har oplevet, at dette vil være det mest givende for empirien. Samtidig har det givet os mulighed for i flere tilfælde at komme ud og se en arbejdsplads, selv i de tilfælde hvor der ikke har været muligt at observere arbejdet blive udført. Vi har samlet foretaget to interviews online og fire ved fysisk fremmøde på placeringer bestemt af vores interviewpersoner.

I udarbejdelsen af spørgsmålene har vi været opmærksomme på, at faglighed, og hvilken værdi man tillægger en uddannelse eller en særlig titel, kan være et emne, der er meget personligt, og spørgsmål til dette kan komme til at virke anklagende. Særligt spørgsmål omkring hvordan faggrupper samarbejder på tværs af korte og lange uddannelser, har vi haft overvejelser omkring hvordan bedst muligt formuleres og fremføres. Vi har altså foretaget vores egen vurdering af de enkelte spørgsmål, for at afgøre om der kunne være spørgsmål, der virker stødende eller på anden vis personligt udfordrende (Kristensen i Juul Kristensen & Hussain, 2019, s. 77–92).

7.6 Deltagelse og samtykke

I forbindelse med vores søgen efter informanter til projektet har vi indledende taget telefonisk kontakt til disse for kort at præsentere projektet. I tilfælde hvor vi ikke har haft muligheden for telefonisk kontakt, har vi taget kontakt pr. e-mail.

For at opnå samtykke om deltagelse, samt give informanterne det bedst mulige overblik over hvad en eventuel deltagelse vil indebære, har vi udarbejdet et informationsbrev, som vi efter samtalen har fremsendt til de mulige informanter. Dette har vi valgt, for at sikre at informanterne giver deres samtykke på et oplyst grundlag, og samtidig har informationsbrevet fungeret som en yderligere forventningsafstemning. Sammen med informationsbrevet har vi desuden vedlagt en samtykkeerklæring (Bilag 9).

I forbindelse med afholdelsen af vores interviews informerede vi endnu en gang vores informanter om deres samtykke, samt gentog at de til enhver tid havde mulighed for at trække deres samtykke tilbage. Samtidig afklarede vi mundtligt, hvorvidt informanterne gav samtykke til at vi optog samtalen. I denne forbindelse var vi særligt opmærksomme på at gøre informanterne bevidste om, at dette ikke var en forudsætning for deres deltagelse i projektet. Samtykket informanterne har givet kan altså betegnes som et *aktivt informeret samtykke* (Kristensen i Juul Kristensen & Hussain, 2019, s. 77–92).

7.7 Anonymisering

Til projektet har vi valgt at anonymisere samtlige informanter. Anonymiseringen har til formål at beskytte informanten fra eventuelle negative konsekvenser, og samtidig lade informanten vide at der ikke videregives information, der kan kobles direkte til vedkommende (Juul Kristensen & Hussain, 2019, s. 89–92). Konkret har vi valgt at tildele vores informanter andre navne, og samtidig benævner vi hverken virksomheders navne eller præcise placeringer. Det er dog væsentligt at have i betragtning, at trods det at disse informationer er udeladt, indeholder vores empiri oplevelser, fortællinger og holdninger som måske vil kunne genkendes og derved forbindes til den enkelte informant. Dette vil dog kræve forudgående kendskab til informanten, og vi vurderer derfor, at det vil være mindre sandsynligt, at en sådan kobling skabes. Informanterne er bekendte med, at deres anonymisering ikke kan blive fuldstændig i kraft af deres personlige fortællinger.

7.8 Kritik af udvælgelsen af interviewpersoner

Vi blev, præsenteret for at flere af de kursister, der havde gennemført kurset, der uddanner til kabelmontør, kom fra en baggrund hvor de havde stået uden for arbejdsmarkedet i en længere periode; men at uddannelsen for dem blev vejen tilbage til arbejdsmarkedet. Udlægningen her er vores indtryk efter de indledende samtaler med FH, DEF og Rybners. Det er i vores arbejde med udvælgelse af interviewpersoner ikke lykkedes os at finde individer, der har en sådan baggrund. Dette kan være et udtryk for, at intentionen om at kurset skulle skabe en vej tilbage til arbejdsmarkedet, ikke er det, der reelt er blevet til virkelighed, da kurset er startet op. Det kan samtidig også være et resultat af, at dem der har stået uden for arbejdsmarkedet blot ikke har; ønsket at deltage i projektet, at vi ikke har haft indgangen til at kontakte individer, der ikke længere har kontakt til arbejdsmarkedet, eller blot tilfældigheder.

8.0 Teori

8.1 Fag og fagidentitet

Fag er et begreb, der anvendes omkring et erhvervsområde. Som udgangspunkt i vores forståelse af fag ønsker vi at tage afsæt i, at et fag består af tre hovedelementer:

- En historisk og kulturel konstruktions - og institutionaliseringsproces.
- En måde at skabe afgrænsning og intern sammenhæng, herunder også socialt.
- Det konkrete arbejde.

(Smistrup, 2004, s. 26)

Fag danner en ramme om både mennesker, og måden de udfører arbejdet på, interagerer internt, samt sociale normer. Derudover danner fag også rammen for en samfundsmæssig opgave, der skal varetages. Dette kan være børn, der skal passes i en institution, hvilket kræver pædagogisk personale, for at f.eks. bankmedarbejderen kan udfylde sin rolle i en anden del af samfundet. Rundt om dette er der yderligere fastsat rammer som f.eks. uddannelsesinstitutioner, uddannelsesforløb, faglige organisationer og overenskomster. Dette

bidrager til, at faget opnår en vis status og herved også en berettigelse. (Dewey 1963, Kerschensteiner 1980 i Smistrup, 2004, s. 27)

Kabelmontører udfører et stykke arbejde, der kræver en bagvedliggende viden og praktisk duelighed, for at arbejdet kan udføres. Dette opfylder det samfundsmæssige behov, der med tiden er skabt for en bedre infrastruktur, større forbrug, mere teknologi og særligt aktuelt den grønne omstilling. Der kan argumenteres for, at dette foruden at skabe et fag der ligeledes berettiges, ved at manglen på elektrikere er betydelig, også skaber en mulighed for selvrealisering, der kan være knyttet til udførelsen af så væsentlige samfundsmæssige opgaver.

Når vi har etableret at fag, danner rammer, der både inkluderer, hvordan det konkrete arbejde udføres, men samtidig også i høj grad involverer, hvordan den enkelte arbejder forventes at agere, kan vi tale om, hvordan dette er identitetsskabende eller forandrende. Specifikt kan vi tale om, hvordan arbejdet skaber en fagidentitet, som resultat af både de fælles rammer for faget, med samtidig inddragelse af aspekter fra den enkeltes egen baggrund og identitet. Begrebet fagidentitet blev første gang anvendt i en dansk kontekst tilbage i 1984 i forbindelse med PUKKS-projektet; en undersøgelse af hvordan fagidentitet skabes gennem praktik i forbindelse med uddannelse (Rasmussen, 2018, s. 86). Fagidentitet kan tolkes som oplevelsen af at tilhøre en særlig gruppe, dette kan f.eks. være kabelmontører eller et andet håndværksfag. Netop fagidentiteten medfører, at fagets pligter og rettigheder, tilfalder individet, samt at det enkelte individ legitimt kan have holdninger til, hvordan faget udvikles (Rasmussen, 2018, s. 86). I den internationale litteratur ses der eksempler på, at begrebet fagidentitet gøres til synonym for både professionsidentitet, arbejdsidentitet mv. Dette står i modsætning til den danske litteratur, hvor der argumenteres for, at der er forskel på at tilegne sig en fagidentitet, som det er tilfældet for en tømrer eller en kabelmontør, og så at tilegne sig en professionsidentitet som f.eks. læge. De bagvedliggende faktorer, der spiller ind på identiteten, er imidlertid de samme. (Rasmussen, 2018, s. 86). I Rasmussens tolkning af hvad begrebet dækker over, inddrager han blandt andet Volmergs teori (1976) omkring arbejdsidentitet; begreber vi vil udfolde yderligere senere i dette teorigennemgang og gøre brug af i analysen.

8.2 Karaseks syn på det gode arbejde

Karaseks teori (1990) udspringer af en kritik, af at sundhed tidligere stort set udelukkende var blevet undersøgt baseret på, hvordan det enkelte individ handlede, og ikke hvordan arbejdet kunne være indvirkende på dette. Et eksempel er rygning, som man med kampagner forsøgte at få folk til at stoppe med, mens man, ifølge Karasek, overså at netop ryge-pauserne var den eneste vej til at retfærdiggøre mindre pauser i løbet af en ellers stresset eller travl arbejdsdag (Karasek, 1990, s. 7–8).

8.2.1 Krav/kontrol

Karasek opstiller en model for, hvor belastende et arbejde opleves. Modellen er i udgangspunktet beskrevet, bestående af hhv. de krav der stilles i arbejdet, samt den kontrol over arbejdet som arbejderens har. Modellen inddeles overordnet set i 4 elementer med de mulige kombinationer mellem høje/lave krav, samt høj/lav kontrol i arbejdet.

Krav er et udtryk for den belastning, arbejdet medfører. Belastning i denne sammenhæng er ikke negativt ladet, men et udtryk for at arbejdet kan være af stor betydning. Et eksempel på et sådant arbejde kan være en kirurg, der opererer, hvor de krav der stilles til det udførte arbejde, er meget høje; på samme måde som det er tilfældet med andre typer arbejde, hvor de mulige konsekvenser er store for både arbejderens og dennes omgivelser. Med udgangspunkt i kirurgen kan vi også se på den kontrol, individet oplever i sit arbejde. Under det store pres har individet mulighed for at anvende sine kompetencer frit, og er selv styrende for hvordan kompetencerne anvendes, hvilket ifølge Karasek giver en meget høj grad af kontrol. Et sådant arbejde beskrives som det "aktive arbejde". Kendetegnet for et sådant arbejde er, at på trods af det pres der følger med i arbejdet, oplever gruppen ofte meget stor tilfredsstillelse i arbejdet, og er samtidig mere tilbøjelige til at have overskud og være aktive uden for deres arbejde. Den begrænsende faktor for denne gruppes samlede oplevelse af at arbejdet er givende, beskrives af Karasek værende simpel udmattelse, som når en kirurg har opereret i mange timer (Karasek, 1990, s. 31–36).

I den anden ende af modellen finder vi arbejde, der er præget af, at der stilles meget få eller ingen krav, og samtidig indebærer meget lidt kontrol eller selvbestemmelse i arbejdet. Disse jobs kalder Karasek for "passive" jobs. Foruden at en sådan situation kan skabes i et arbejde,

beskriver Karasek, at situationen kan opstå i et jobskifte eller en periode med arbejdsløshed. I disse perioder kan de krav, der stilles, opleves begrænset, og samtidig kan de kompetencer, man tidligere har tillært sig og anvendt, ikke længere anvendes. Med den måde man som arbejdssøgende agerer i dag, med de krav som jobcentre, a-kasser m.v. stiller, er vores tilgang til denne "passive" kategori dog, at man ikke længere kan tale om, at det at være arbejdsløs er direkte knyttet til det passive.

Det passive arbejde kan ifølge Karasek lede til, at de kompetencer man tidligere har tillært sig, med tiden forsvinder. Jobs der er karakteriseret ved at være passive, kan ifølge Karasek, overordnet betegnes værende umotiverede, da kompetencer ikke anvendes, og der oftest ikke er forbundet udfordring eller anerkendelse med arbejdet (Karasek, 1990, s. 10–11).

Tilbage står to typer arbejde; 1) arbejdet hvor der stilles store krav, men giver meget lidt kontrol til medarbejdere, og 2) arbejde hvor der gives megen kontrol til medarbejderen, men der stilles ganske få eller ingen krav.

Sidstnævnte beskrives af Karasek som ofte værende portrætteret meget idyllisk, da der i et sådant arbejde både er en stor frihed i arbejdet, samtidig med at det arbejdspress der ligger, er begrænset. Han peger dog på, at sådanne jobs sjældent vil ses i den virkelige verden, med enkelte jobs der arbejder sig i denne retning. Et eksempel kan være personale, der er ansat til at udføre reparationer eller vedligehold, hvor der ikke stilles konkrete krav til, hvor meget arbejde der udføres, i hvilken rækkefølge og hvor der i øvrigt ikke følges op på den samlede arbejds mængde. (Karasek, 1990, s. 36) Modsat har vi arbejde, der stiller store krav, men som giver en lav eller næsten ingen grad af frihed. Vi ser at dette arbejde kan være afspejlet i produktionssammenhæng, i forbindelse med særligt samlebåndsarbejde. Her kan der f.eks. både være fokus på korrekt udførelse, tempo og kvalitet for at nå frem til den størst mulige produktion. Samtidig er arbejdsdagen i høj grad skemalagt, og arbejdets gang er forudbestemt.

De fire jobtyper, der er oplyst ovenfor, er de fire yderpunkter i modellen. Karasek beskriver dog, at modellen ikke er tiltænkt, at et arbejde skal indplaceres i én kasse, hvor valget mellem både kontrol og krav er enten/eller. Jobs indplacerer sig derimod dynamisk mellem disse, hvilket kan eksemplificeres ved, at Karasek placerer bygningsarbejdere midt imellem høje og lave krav, med en tendens til at være med lav kontrol (Karasek, 1990, s. 42–43).

8.3 Skabelsen af en fagidentitet

Foruden Karaseks krav/kontrol-model, ønsker vi at inddrage Ute Volmergs teori (1976) om hvordan en arbejdsidentitet skabes. Vi ønsker at have et fokus på de begreber, hun anvender i sin forståelse af skabelsen af denne arbejdsidentitet. Volmergs teori udspringer fra et sted, hvor det primære fokus er på, hvordan man tillærer arbejdere at arbejde i en marxistisk kontekst, hvor stor og god produktion er målet. I dette undersøger Volmerg hvordan arbejderen på trods, kan skabe sig en identitet i dette (Ute Volmerg, 1976, s. 15–16). Dette fokus ønsker vi imidlertid ikke at anvende i projektet her, men begreberne der er med til at skabe denne arbejdsidentitet, ser vi kan være gavnlige til at forstå, hvad der skaber en identitet i arbejdet, som vi vil omtale *fagidentitet*. Overgangen mellem begreberne arbejdsidentitet og fagidentitet ser vi skabt i Rasmussens beskrivelse af fagidentitet, som vi har ladet os inspirere af (Rasmussen, 2018, s. 86). Samtidig ønsker vi ikke at inddrage Volmergs syn på modsætningsforholdet mellem identitet og arbejde, da vores opfattelse er, at arbejde og identitet i høj grad følges ad, mere i retning af Karaseks forståelse af sammenhæng mellem liv og arbejdsliv.

I dannelsen af arbejdsidentiteten fremsætter Volmerg 3 begreber, der omhandler, hvad der har betydning for dannelsen af denne. Faktorerne kan have både fremmende og modvirkende effekt på individets arbejdsidentitet eller muligheder for at skabe en sådan.

De er som følger:

- Dispositionsmuligheder
- Kvalifikationsmuligheder
- Interaktionsmuligheder

(Ute Volmerg, 1976, s. 21–22)

Dispositionsmulighederne er ifølge Volmerg sigende for, om arbejderen oplever sig selv som værende blot et led i en produktion- eller arbejdsproces. Omfanget af dispositionsmuligheder har sammenhæng med mulighederne for, at det enkelte individ kan manifestere sig selv i arbejdet og skabe sin egen arbejdsidentitet gennem selvtilrettelagte arbejdsgange og mønstre. Samtidig giver dispositionsmuligheder et rum for læring og videreudvikling af færdigheder baseret på den enkeltes egen tilgang til arbejdet. Dispositionsmuligheder præsenteres desuden som det enkelte individs mulighed for at opnå et ejerskab over egen person og arbejdskraft, på trods af arbejde der kan være præget af meget industrielt og monotont arbejde.

Kvalifikationsmuligheder dækker dels over muligheden for at tillære sig ny viden i arbejdet, og samtidig også over muligheden for at trække tidligere tillært viden ind i et arbejde. Dette kan være viden, der er tillært gennem tidligere erfaringer eller gennem en given uddannelsesbaggrund. Samtidig beskrives det at kunne anvende konkrete kvalifikationer at bidrage til at sikre en kontinuitet i arbejdet og skabe en stabil arbejdsidentitet, hvorimod lavt kvalificeret arbejde kan være forbundet med at arbejdsidentiteten forstyrres.

Interaktionsmuligheder dækker primært over de muligheder for interaktion med andre, der skabes gennem arbejdet. Begrebet dækker imidlertid ikke blot over interaktioner inden for arbejdets rammer, men strækker sig også ind over interaktion i fritiden - skabt gennem arbejdet. Volmerg beskriver, at interaktion i arbejdet er afgørende for, i hvor høj grad arbejdet opleves værende isoleret, eller om arbejderen oplever at være en del af en gruppe og derved opnå en gruppeidentitet; i tråd med det der tidligere i teori afsnittet er beskrevet som det at blive en del af et fag. Vi ønsker i projektet her primært at inddrage de interaktioner, der sker i arbejdstiden, da vores tolkning af Volmergs rationale for at inddrage interaktioner uden for arbejdstid er præget meget af at skabe et tilhørsforhold til arbejdspladsen uden relation til det egentlige arbejde.

Ovenstående 3 faktorer for skabelsen af arbejdsidentitet kan dog i praksis ikke adskilles, og et arbejde der giver gode muligheder for interaktion, vil ofte også være et arbejde hvor både kvalifikationer udfordres af et kollegialt samarbejde. Samtidig vil dette kunne være medvirkende til, at skabe en praksis mellem medarbejderne for hvordan produktionen skabes, og herved en justering af dispositionen for arbejdet. (Ute Volmerg, 1976, s. 13–33)

Vi ønsker at anvende Volmergs beskrivelse af ovenstående 3 faktorer for skabelsen af en arbejdsidentitet, som et afsæt i analysen af hvilken fagidentitet den enkelte kabelmontør oplever at have, men samtidig også til at kunne analysere, på baggrund af de observationer vi har gjort os. Vi ønsker ikke at inddrage Volmergs perspektiv på, at arbejdsintensiteten er et værktøj til større og mere stabil produktion, men derimod at tage udgangspunkt i den enkelte medarbejder og dennes tilgang til arbejdet. Volmergs teori vil vi samtidig i analysen samt den efterfølgende diskussion forholde os mere kritisk til, gennem Karaseks model som er beskrevet i foregående afsnit.

8.4 Faglighed

Vi har i det ovenstående taget udgangspunkt i fag og fagidentitet som værende delt mellem det at have et fag i en institutionel kontekst og det at have en fagidentitet som individ.

Faglighed, eller det at erhverve sig en faglighed, kan som tidligere nævnt være en vej ind til at skabe en fagidentitet. Samtidig kan faglighed også ses som værende et begreb, der samler fag og fagidentitet i et og samme begreb. Det at have faglighed er på lige vis med fagidentiteten, en forudsætning for at kunne udøve et fag. På samme måde er en faglighed også en vej til status. Forskellige fag har forskellig status i samfundet, afhængigt af fagets funktion og vigtigheden af det arbejde der udføres. Denne lukkethed, der er omkring fag og faglighed, er imidlertid kilde til kritik. Afgrænsningen der er omkring en viden, og den monopolisering af et arbejde der er inden for fag og professioner, problematiseres blandt andet af Max Weber. Han peger på at det at skabe et fag eller en profession foruden de positive sider, som at kvalitetssikre et arbejde, også kan være en måde at monopolisere et arbejde, og skabe de bedst mulige rammer for individer, der opnår en vis status gennem et fag og heraf også af deres faglighed. Dette kan skabe eksklusive fællesskaber, status og magt, hvilket kan lede til en ulighed professioner eller fag imellem (Laursen 2004 i Hansen et al., 2021, s. 58–59).

Der kan dog argumenteres for at denne tænkning, hvor fag agerer isoleret, er forældet. I det moderne samfund, hvor der stilles krav til inddragelse af andre aktører, borgere og myndigheder, kan de enkelte fag i dag ikke længere siges at arbejde så selvstændigt, som man tidligere har kunnet tænke omkring professioner. Hvor fag tidligere har kunnet opstille deres egne rammer, regler og kodeks for aktøren, er der i dag andre krav. Inden for det felt vi undersøger i dette projekt er autorisation, reglementer og krav om tværfagligt arbejde også medbestemmende for, hvordan det praktiske arbejde udføres. Dette stiller samtidig krav om inddragelse af andre aktører i fagets udførelse, og monopoliseringen kan herigennem ses værende under angreb fra den samfundsudvikling, der er sket. (Hansen et al., 2021, s. 59)

Faggrupperne vi undersøger i dette projekt er dog, i forhold til andre faggrupper, fortsat markante i deres afgrænsning fra andre fag. Dette sker særligt i kraft af, at arbejdet er præget

af en fysisk udførelse af arbejdet, indrammet af krav til autorisation. Andre fag der er mere vidensprægede, angribes modsat af at megen viden i dag, ligger langt mere tilgængeligt end tidligere (Hansen et al., 2021, s. 59).

I udviklingen af faglighed har vi i samfundet ofte et stort fokus på, hvilken uddannelsesbaggrund man har bag sig. En tendens der af Weber og Hansen beskrives værende i tilbagegang i det moderne samfund, hvor adgangen til viden er mere fri end nogensinde før (Weber og Hansen i Hansen et al., 2021, s. 61). Således er professionerne, som ofte indebærer længere uddannelser, ofte omtalt som værende mere professionelle eller at have en højere grad af viden indenfor deres felt.

Med tiden er der sket en udviskning af grænsen mellem fag og professioner. Denne udviskning fører samtidig til, at professionsteori også kan inddrages i analyser af fag og faglig ageren. Samlet set kan en "moderne" betegnelse, for det at have en faglighed være; *"et kort udtryk for den sum af teoretisk kundskab og praktiske færdigheder, som anses for at være nødvendig for at bestride en bestemt type job eller arbejdsfunktioner"* (Ejrnæs 2006 i Hansen et al., 2021, s. 61). Faglighed er altså ikke blot et udtryk for at have tilegnet sig en særlig viden eller titel - men rummer samtidig evnen til at praktisere. Faglighed kan desuden være med til at skabe mening i arbejdet (Hansen et al., 2021, s. 67) - et emne vi i følgende afsnit vil dykke mere ind i.

8.5 Mening i arbejdet

Det moderne arbejdsliv synes omgivet af diskussioner, hvor især mening i arbejdet ses som et helt centralt emne. Det meningsfulde arbejde er blevet til et nærmest uundgåeligt krav til arbejdet, som skal repræsentere en positiv faglig stolthed og identitet. Det er derfor ikke overraskende, at dette ses som en af de vigtigste determinanter, ud fra det vi forstår som et godt psykisk arbejdsmiljø. Som målestok i forandringer af arbejdet og til at vurdere om disse har en positiv indflydelse på det videre arbejdsliv, kan mening i arbejdet ses anvendeligt, også som en bestræbelse på at forbedre fremtidigt arbejde.

Ovenstående afspejler de betingelser, som der ses hos mennesket, hvor menings- og identitetsskabelse får en større betydning end hidtil. Det er en udvikling, der ikke er uproblematisk. Problematikken ses ud fra, at individet konstant skal skabe mening i en

verden af forandringer, som er relevante for arbejdsidentiteten. Det bringer andre meningsfulde aspekter af livet i baggrunden (Kamp i Hansen et al., 2021, s. 37–38)

8.5.1 Begreber om mening i arbejdet.

Begrebet mening har forskellige betydninger. Oftest associeres det med, når noget får et højere eller dybere formål, eller at noget opfattes som værende fornuftigt, sammenhængende eller rimeligt (Kamp i Hansen et al., 2021, s. 43) Når meningsbegrebet sættes i relation til arbejdslivet, inddeles det i to væsentlige forståelser. For begge meningsbegreber gælder det, at meningen skabes både subjektivt og inter-subjektivt (Kamp i Hansen et al., 2021, s. 45). Den første forståelse af meningsbegrebet omhandler, hvordan arbejdet indgår i mening med livet, og hvor meget arbejdet betyder i forhold til andre meningsgivende aspekter i livet. Pratt og Ashforth (Pratt og Ashforth i Hansen et al., 2021, s. 43) påpeger, at dette også indebærer et bredere perspektiv, som hvilke værdier en organisation besidder, eller hvilken værdi en produceret vare har. For nogle erhverv er der tilknyttet en selvfølgelighed i, at arbejdet giver mening. Dette kan være arbejdet som f.eks. læge, sygeplejerske, lærer eller andre lignende fag. Lignende meningsskabelse kan dog også, ud fra egne værdier og opfattelse af hvad der er betydningsfuldt, findes i industrier i relation til netop kabelmontører, som f.eks. arbejde med opsætning af vindmøller eller etablering af nye forsyningsveje der bidrager til den grønne omstilling. Denne type arbejde kan lede til en oplevelse af, at arbejdet er større end en selv, eller at arbejdet er “*et kald*” (Kamp i Hansen et al., 2021, s. 43–44) .Den anden forståelse af meningsbegrebet forholder sig mere snævert til det konkrete arbejde. Ved denne forståelse er det væsentlige, hvad et individ beskæftiger sig med, hvilke muligheder arbejdet giver for at udfolde sine evner eller at udøve sit fag. Forståelsen her er i forhold til den første langt mere knyttet til hverdagspraksis, hvor organisering af arbejdet, hvordan opgaver udføres og andre mere lavpraktiske faktorer spiller ind (Kamp i Hansen et al., 2021, s. 44). I praksis vil begge forståelser af mening i arbejdet dog være i spil samtidig. Dette betyder konkret, at trods det at et arbejde med f.eks. opstilling af vindmøller i en større kontekst kan være meningsfuldt for den enkelte, kan arbejdets organisering og karakter føre til en udbændthed og på sigt tab af mening, i det arbejde der ellers kan virke så meningsfuldt i et bredere perspektiv (Kamp i Hansen et al., 2021, s. 44).

8.5.2 Mening i ensidigt og opslidende arbejde

Ensidigt arbejde udgør en udfordring for den individuelle oplevelse af at opretholde mening i arbejdet, og hvis man i et sådant arbejde kan skabe mening, kan man så potentielt skabe mening, uanset hvilket arbejde man varetager? Dette er indgangsvinklen til Jesper Isaksen studie *Construction meaning despite the drudgery of repetitive work* (Isaksen, 2000), der omhandler, hvordan der kan skabes mening i arbejde *på trods* af opslidende og gentagende arbejde.

Isaksen anvender begrebet et intrapsykologisk fænomen, som en forståelse af hvordan mening i arbejdet kan konstrueres. Det intrapsykologiske fænomen er en beskrivelse for medarbejders oplevelse af interaktion med arbejdet og omgivelserne, som henviser til medarbejderes årsager for at gå på arbejde, hvad der ønskes at opnå via arbejdet, og sammenhængen der opleves i arbejdet (Isaksen, 2000, s. 87). Gennem Isaksens teoretiske bagland, bringer han andre teoretiske perspektiver frem, om hvordan ensidigt arbejde kan føre til bl.a. negative sundhedskonsekvenser såsom stressrelaterede diagnoser, hvilket kan ses i tråd med Karaseks perspektiv. Isaksen fremlægger, hvordan kritisk teori gennem den marxistiske arbejdsforståelse opfatter ensidigt arbejde som fremmedgørende elementer for medarbejdere i arbejdet, hvilket kan føre til oplevelsen af meningsløshed. Isaksen italesætter, at meningsfuldhed ikke kan være karakteriseret ved et bestemt type af arbejde, men er en individuel tilstand. Dette kan præciseres som værende et individs forhold mellem sig selv og en kontekst, som findes tilfredsstillende. Isaksen beskriver, at mennesket har evnen til at skabe mening i selv ligegyldige kontekster. Så selvom det at skabe mening i gentagende ensidigt arbejde er en udfordring, mener Isaksen ikke, det er umuligt (Isaksen, 2000, s. 91–93).

For at forstå hvorfor nogle mennesker kan konstruere mening i arbejdet, mens andre ikke kan, er der behov for at forstå forholdet mellem arbejdsplads og de individuelle personlige træk. Mennesker er forskellige, og gennem deres personlige træk er det derfor nemmere for nogle mennesker at skabe mening i jobs, mens andre har modsatte træk, hvilket vanskeliggøre meningsskabelsen. Ligeledes kan det samme gøre sig gældende for virksomheder, hvor der også opstår et skel mellem, om en arbejdsplads kan tilbyde gode arbejdsforhold som faciliterer til meningskonstruktion eller dårlige forhold som vanskeliggør meningsskabelsen (Isaksen, 2000, s. 100–101).

Isaksen kommer frem til at meningsgørelse i arbejdet kan inddrages i 8 former. I Isaksens teoretiske inddeling af, hvordan der skabes mening, er temaerne enkeltvis distinkte, mens de tilsammen er komplette i beskrivelsen af, hvad der skaber mening i arbejdet. (Ravn, 2008, s. 60). Dertil findes der to former, som falder uden for meningsbegreberne, fordi de dækker over henholdsvis *diverse faktorer* og *meningsløshed* (Isaksen, 2000, s. 103–104).

I projektet her vil vi afgrænse os fra at arbejde med alle 10 kategorier, og i stedet have vores fokus rettet mod de tre kategorier vi finder mest relevante baseret på vores empiri. De tre kategorier er som følger:

1. *Mening skabt gennem tilhørsforhold til arbejdspladsen og dets procedurer*, som når medarbejderens forhold til arbejdspladsen eller arbejdet i sig selv er betydningsfuldt for identiteten og medarbejderens selvrespekt.

2. *Mening skabt gennem engagementet af de sociale relationer i arbejdet*, hvilket relaterer sig til at medarbejderen aktivt sætter krav til at indgå i de sociale relationer på arbejdspladsen.

3. *Mening skabt gennem det at arbejdet tjener til et nødvendigt formål*, hvilket beskriver når mening i arbejdet skabes ved at deltage i aktiviteter uden for arbejdet, hvilket bliver muliggjort af at arbejde. Dette inddrages i to underkategorier, hvor A) Arbejdet gøres meningsfuldt, forbi det giver det private liv og familien ressourcerne til at livet bliver tilfredsstillende. B) Løn gør det muligt at skabe særlige fremtidsprojekter, hvortil der er investeret følelsesmæssig energi.

(Isaksen, 2000, s. 102–103)

Ovenstående tre former for meningsgørelse vil danne grundlaget for vores analyse af mening i arbejdet.

9.0 Analysestrategi

Vi vil i dette afsnit beskrive hvordan vi ønsker at gå til vores analyse, på baggrund af væsentlige pointer i empirien, udvalgt teori og vores bagvedliggende viden om feltet.

Analysen vil vi opdele i to hovedpunkter centreret omkring det gode arbejdsliv. Vi vil indledende have fokus på fag, fagidentitet og faglighed, for derefter at dykke ned i hvordan kabelmontørerne skaber mening i arbejdet. Vi vil i vores opdeling i afsnittene have for øje at lave mindre delkonklusioner på vores analyse. Vi ønsker undervejs i analysen at have øje for både de aspekter af empirien, vi ser har direkte relation til vores bagvedliggende teori, men også holde os åbne over for fokuspunkter, vi ser som værende særligt fremtrædende i vores empiri, uagtet at de måtte falde uden for vores teoretiske ramme.

I første afsnit ønsker vi at tage udgangspunkt i Volmergs begreber omkring skabelsen af en fagidentitet; dispositionsmuligheder, kvalifikationsmuligheder og interaktionsmuligheder. Dispositionsmuligheder vil i analysen også referere til som muligheden for selvbestemmelse. Vi har i vores arbejde med teorien fundet at disse dækker dels over hendes tanker om feltet, men samtidig også kan rumme inddragelsen af blandt andet Karaseks model omhandlende krav og kontrol i arbejdet (Karasek, 1990, s. 31–36). Vi vil afslutningsvist i afsnittet dykke ned i nyere teori omkring fag og faglighed, for at analysere de magtforhold vi ser udspille sig i vores empiri. Dette vil vi gøre ud fra blandt andet Smistrups (2004) forståelse af, hvordan et fag afgrænses, samt Rasmussens (2018) beskrivelse af hvordan et fag udvikles og skaber sin egen berettigelse.

I andet afsnit vil vi tage udgangspunkt i de udvalgte tre former for meningsskabelse, vi i vores teoriafsnit har udvalgt med udgangspunkt i Isaksens (2000) teori. Med disse vil vi undersøge, hvordan kabelmontørerne formår at skabe mening i arbejdet, og samtidig vil vi afslutningsvist inddrage hvilken type mening, der konstrueres i arbejdet; om meningen kommer fra den større kontekst, eller om meningen skabes i det konkrete arbejde, som det er beskrevet i Kamps (2021) teori.

Samlet for analysen er at vi vil benytte begrebet *fag*, til at beskrive adskillelsen mellem forskellige faggrupper, på trods af at der måtte være et overlap mellem disse ift. det arbejde de udfører.

10.0 Tematiseret analyse

10.1 Præsentation af empiri

10.1.1 Observationer:

Observationen af Erik:

Observationen af Erik foregik på en større byggeplads. Vi ankom til stedet og blev først præsenteret for diverse sikkerhedsregler. Denne introduktion stod Erik selv for. Vi havde på stedet mulighed for at stå lidt på afstand, og observere det arbejde Erik udførte. Han kiggede ofte på os, og det samme gjorde mange af de forbipasserende arbejdere. Vores umiddelbare indtryk, da vi foretog observationen, var derfor, at der var en ganske stor bevidsthed om vores tilstedeværelse. Erik arbejdede på stedet ud fra en oversigt, og opgaverne bestod overordnet set af mange, mindre opgaver af omkring 20-30 minutters varighed, som blev "tjekket af" efter endt udførelse. Undervejs i disse opgaver blev kabelmontøren flere gange afbrudt i sit arbejde af både kollegaer og af andre faggrupper. I disse tilfælde stoppede han straks sit arbejde, og gik med dem, som efterspurgte hans arbejde et andet sted på byggepladsen. Vi så i denne forbindelse flere gange non-verbal kommunikation, der udtrykte frustration over disse afbrydelser. Erik hørte under arbejdet musik, og han kommunikerede ligeligt med andre arbejdere på tværs af faggrupper.

Observationen af Bjarne

Observationen af Bjarne foregik ved en busstation, hvor der skulle opstilles ladestandere. Vi blev på stedet mødt af både Bjarne og hans kollega, der præsenterede sig som elektriker. Observationen her foregik, modsat foregående observation, noget tættere på det udførte arbejde. Arbejdet her var i høj grad præget af et samarbejde, og vi både så og hørte, at der mellem de to var et ganske tæt kollegialt samarbejde. Opgaverne blev undervejs fordelt, i hvad vi så som værende en uformel proces. Vi så enkelte gange at arbejdet udelukkende blev varetaget af elektrikeren, uden der foregik en egentlig kommunikation omkring dette - særligt

i forbindelse med tilslutning. Arbejdet var her præget af, hvad vi så som værende en ganske stor grad af frihed, og adskillige gange i løbet af de timer vi observerede arbejdet, holdt de både små afbræk i arbejdet på 2-3 minutter, samt flere længere pauser på omkring 10 minutter. Under pauserne var samtalerne præget af en kombination af faglig og privat snak.

10.1.2 Interviews

Anne

Anne har tidligere erfaring fra arbejdet som fibertekniker. Hun har været i gang med uddannelsen til mekaniker, men hun kom ud for en ulykke og kunne derfor ikke fortsætte. Efter uddannelsen til kabelmontør har Anne valgt at læse videre til elektriker, og er aktuelt lærling i samme virksomhed, hvor hun også arbejdede som kabelmontør. På sigt ønsker hun at læse videre til motoringeniør og ser altså blot uddannelsen til kabelmontør som et skridt på vejen mod dette. Vi ser i Annes interview, at der er et fokus på de konflikter, der kan være mellem forskellige fagligheder. Hun lægger stor vægt på at involvere sig på sin arbejdsplads, men også i samfundet i en bredere forstand - blandt andet som rollemodel for andre unge. (bilag 1)

Bjarne

Bjarne kommer fra en baggrund som industrifisker. Han har valgt at stoppe i dette arbejde, som han ellers har været glad for, da han ikke oplevede at kunne forene dette med familielivet. Han har lidt tilfældigt fundet vej til uddannelsen som kabelmontør, men efter endt uddannelse beskriver han, at han er blevet meget glad for arbejdet. Særligt lægger han i interviewet vægt på, at han oplever at være meget dygtig til sit arbejde, og at han bidrager til firmaet med sine kompetencer. Bjarne ser sig selv blive i faget som kabelmontør, og på sigt kunne komme længere op i hierarkiet i virksomheden. Flere gange under interviewet har Bjarne fokus på, at han er mere engageret, og at han kan mere end mange af hans kollegaer - særligt i forhold til de ufaglærte. Bjarne udtrykker desuden en lyst til at være med til at forme faget, blandt andet ved at han vil tage kontakt til uddannelsesstedet for at tale med dem om en tilpasning af kurset. (bilag 2)

Carsten

Carsten er fortsat under uddannelse til kabelmontør. Han har tidligere haft forskelligt ufaglært arbejde, blandt andet som stilladsarbejder. Carsten er blevet opsagt fra sit tidligere arbejde, og har gennem jobcenteret fået kontakten til erhvervsskolen, og er derigennem blevet anbefalet uddannelsen til kabelmontør. Ved interviewet er der under en måned, til han afslutter uddannelsen. Efter endt uddannelse håber han at kunne starte som elektriker lærling i en virksomhed. Aktuelt søger han fortsat en virksomhed, hvor han kan komme i lære. Han ser ikke sig selv arbejde som kabelmontør, men ser derimod uddannelsen som et springbræt til videre uddannelse. Denne ambition er han blevet mere fastlåst på under kursusforløbet. (bilag 3)

Dennis

Dennis kommer fra en baggrund, hvor han har været uden for arbejdsmarkedet i forholdsvis lange perioder. Han har tidligere arbejdet på en fabrik, hvor han har samlet elektriske komponenter. Dennis har på opfordring fra jobcenteret taget uddannelsen som kabelmontør, og han har siden da været i en kortere ansættelse. Dennis er meget undrende over for den store efterspørgsel på arbejdskraft, han blev præsenteret for under uddannelsen, men efterfølgende ikke har mødt. Dennis er ved interviewet arbejdsløs, og han beskriver, at han har haft svært ved at få skrevet jobansøgninger. Dennis har i samtalen et ganske stort fokus på det at tjene penge i et arbejde, og dette fremstår som det vigtigste parameter for hans lyst til en fremtidig tilknytning til arbejdsmarkedet. (bilag 4)

Erik

Erik har tidligere arbejdet som kørende sælger og som ufaglært arbejdsmand på fabrik ad flere omgange med varierende arbejdsopgaver, f.eks. stilladsopsætning og oprydningsopgaver. Erik har mellem disse ansættelser været på dagpenge. Erik har ikke nogen uddannelsesbaggrund, foruden folkeskolen. Han har taget enkelte korte kurser under arbejdet som kørende sælger. Med en periode væk fra arbejdsmarkedet, grundet fyringsrunde under covid-19 pandemien, blev Erik via en tidligere chef gjort opmærksom på uddannelsen til kabelmontør. Efter afslutningen af kurset er Erik nu i arbejde ved en privat el-installatør. Erik er pt. ikke interesseret i at uddanne sig videre, men ønsker at forblive i sin rolle som kabelmontør, hvor han forventer at være sikret job for fremtiden. (bilag 5)

Findus

Findus er uddannet elektriker og installatør. Han driver en virksomhed i Tyskland, der både har ufaglærte og elektrikere ansat. Aktuelt beskriver han, at han ingen kabelmontører har ansat, men at han ønsker at ansætte en eller flere, da de besidder kompetencer, han kan bruge i virksomheden. Findus gør det meget tydeligt, at han ser kabelmontørerne indtage en funktion, hvor de overtager de arbejdsopgaver, som elektrikere ikke ønsker at varetage. Findus opstiller en meget klar hierarkisk adskillelse mellem elektrikere og kabelmontører, og udtrykker at han på ingen måde ser kabelmontørerne som værende udfordrende eller i konkurrence med elektrikere. (bilag 6)

10.1 Fagidentitet & Faglighed

Vi har gennem udførelse og transskriberingen af de afholdte interviews fået et billede af, at til trods for det relativt korte kursus de enkelte individer har gennemgået i forbindelse med uddannelsen til kabelmontør, oplever flere at have tilegnet sig en vis faglighed. De taler i høj grad ind i, at det at være kabelmontør har sin berettigelse som selvstændig uddannelse. Særligt har vi bemærket, at flere interviewpersoner omtaler de konkrete kompetencer, de har tillært sig, og hvordan disse kan anvendes i det arbejdsliv, de har mødt efter endt uddannelse. Samtidig ser vi, at flere kursister har benyttet kurset som et springbræt til videre uddannelse, specifikt videreuddannelse til elektriker. Vi har derfor fundet det relevant at inddrage i vores analyse, hvordan fagligheden hos den enkelte fremtræder i vores interviews og observationer, i et perspektiv hvor vi både anvender bagvedliggende teori, med en samtidig opmærksomhed rettet mod vores egne antagelser og fordomme. Slutteligt vil vi i dette afsnit have et blik for, hvordan kabelmontørerne oplever at adskille sig fra andre inden for samme faggruppe, og hvordan vi ser hierarkier komme til udtryk mellem disse.

10.1.1 Dispositionsmuligheder:

I forbindelse med vores observationer så vi to forskellige settings, med meget forskellige muligheder for at den enkelte kabelmontør selv kunne disponere over arbejdet, både i planlægnings- og udførelsessammenhæng. Med udgangspunkt i vores observation af Erik på byggepladsen (bilag 7), observerede vi at arbejdet så ud til at være meget styret, da arbejdsopgaverne var oplistet, uden mulighed for at kunne afvige fra de planlagte opgaver. Arbejdet bar her præg af, at mens kabelmontøren ikke selv havde medindflydelse på

opgaverne, var andre faggrupper i høj grad styrende for, om der skulle udføres arbejdsopgaver, der faldt uden for denne liste, og vi så flere gange at kabelmontøren, blev afbrudt midt i en arbejdsproces. Afbrydelserne skete som et resultat af, at andre faggrupper manglede hjælp, eller havde en opgave som de fandt vigtig. I denne forbindelse bed vi mærke i, at afbrydelserne ikke skete fordi der skulle udføres el-arbejde, men flere gange fordi noget skulle flyttes, støbes fast, eller andre opgaver uden tilknytning til Eriks fag.

Vi observerede ikke nogen direkte modstand eller konfliktskabelse fra kabelmontøren mod denne styring fra andre faggrupper, der afbrød arbejdet. Flere gange kiggede han dog over på os som observatører med himmelvendte øjne, da han blev afbrudt i sit arbejde, som det ses i vores feltnoter (bilag 7). Dette kan være et udtryk for, at han ønskede, at vi så hans arbejde på en særlig måde, og at dette ikke kunne lade sig gøre med de mange afbrydelser. Vi kan dog også indtage Volmergs perspektiv, og se reaktionen som et udtryk for at vi ikke ser kabelmontøren have særlig stor medbestemmelse i sine arbejds gange - det der omtales i vores teori som værende dispositionsmuligheder (Ute Volmerg, 1976, s. 13–33). I dette perspektiv kan reaktionen med himmelvendte øjne være et udtryk for en oplevelse af, at en arbejds gang bliver afbrudt, og at dette i sig selv opleves værende forstyrrende - og med vores teoretiske perspektiv også på sigt modvirkende for dannelsen af en fagidentitet. I Karaseks (1990) perspektiv ser vi, at afbrydelserne vil føre til, at kabelmontøren har mindre kontrol, da han standses i sit arbejde, og andre bliver styrende for de konkrete opgaver og den mere nøjagtige udførelse, end det er tilfældet i hans egne opgaver. I tråd med dette ser vi, at når kabelmontøren bliver kontaktet af andre faggrupper, udvises der ingen hensyntagen, til det arbejde der bliver afbrudt, og vi som observatører så flere gange kabelmontøren blive et led i andre faggruppers arbejdsprocesser. Et eksempel på ovenstående ser vi i vores feltnoter:

[Erik bliver af en anden medarbejder på byggepladsen standset i sit arbejde, og bliver ledt hen til et sted hvor der mangler strøm. Han går straks i gang med denne opgave, mens værktøj og materialer fortsat ligger fremme ved den tidligere arbejdsopgave. kommunikationen er kortvarig, og bærer præg af et hårdt tonefald] (Bilag 7)

Under vores anden observation så vi en anderledes dynamik mellem forskellige faggrupper. I observationen af Bjarne ved opsætning af ladestandere (bilag 8), arbejdede han som kabelmontør i tæt samarbejde med en elektriker. Dynamikken mellem disse var markant anderledes, og vi så en gensidig afhængighed mellem de to arbejdere med forskellig

uddannelsesbaggrund. Samtidig varetog både kabelmontøren og elektrikereren i store dele af arbejdet samme arbejdsfunktion, og den klare opdeling mellem forskellige fag vi så på byggepladsen, gik ikke på samme måde igen under denne observation. Vi oplevede her, at kabelmontøren kunne være med til at planlægge, hvordan arbejdet blev udført bedst, i samråd med den elektriker han arbejdede sammen med. Her tolker vi, at Bjarne med udgangspunkt i Volmergs (1976) teori havde gode dispositionsmuligheder, sammenholdt med Erik i vores første observation. Samtidig havde vi som observatører ikke indtrykket af, at kabelmontøren i denne kontekst blev et led i produktionen, men derimod kunne tage et ejerskab i opgaven. På samme måde som vi i første observation så, at arbejdet på Karaseks kontrol-skala var beliggende i den lave ende, vurderer vi at der i dette arbejde, var langt bedre muligheder. Bjarne kunne spille ind med netop sine kompetencer både i det konkrete arbejde, men også i forhold til hvordan kompetencerne anvendes. Arbejdet placerer sig derfor, i forhold til det arbejde vi så i første observation, i Karaseks (Karasek, 1990, s. 31–36) model med en betydeligt højere grad af kontrol.

Retter vi opmærksomheden mod vores interview med samme kabelmontør, tegner der sig et billede af, at de to forskellige arbejdsgange er en god indikator for, hvordan struktureringen af arbejdet kan være forskellig, afhængigt af den konkrete opgave der skal løses. Bjarne, som observationen ved ladestanderne er foretaget på, fortæller i interviewet omkring, hvordan arbejdet typisk er struktureret;

... nede ved det nye forbrænding vi er i gang med at lave, der har vi en formand som går og egentlig fortæller os opgaverne, hvad vi skal ... Og hvis der kommer noget, så kommer formanden og fortæller at nu skal vi trække nogle kabler. Det er egentlig hvad formanden og vores projektleder de lige synes. (Bilag 2; 157)

Citatet herover står i stor kontrast til den observation, vi gjorde os, da Bjarnes fortælling falder i tråd med vores første observation. Vi ser, at dette kan være et udtryk for, at arbejdet som kabelmontør er præget af meget forskelligartet strukturering, og at arbejdet udføres i mange forskellige kontekster. Ift. begrebet om dispositionsmuligheder, leder dette os frem til, at der i arbejdet som kabelmontør kan være ganske stor forskel på, hvor meget den enkelte kan disponere arbejdet. Netop denne pointe, at arbejdet er meget forskelligartet, underbygges desuden yderligere af Bjarne, der fortæller, at netop det at arbejdet er forskelligartet, opleves

som værende en positiv ting: “Det ville jeg gå lidt sur i det hele, hvis jeg skulle rende på det samme hele tiden” (Bilag 2; 389).

I vores øvrige interviews, ser vi at det mere styrede arbejde, hvor medbestemmelsen over arbejdets udførelse er begrænset, er det, der oftest går igen. Dette bakkes samtidig også op af Bjarne, der under interviewet giver udtryk for at få lov til at gøre mere i firmaet, end mange af hans kollegaer gør. Samtidig fortæller vores øvrige interviewpersoner stort set udelukkende om, at arbejdsopgaver i stort omfang bestemmes af en lokal leder, og at mulighederne for selvbestemmelse i arbejdet ligger i mindre tilpasninger. Et eksempel på dette er Dennis der fortæller:

Ja nogle gange var sådan forskellige jeg skulle trække så kunne jeg godt selv bestemme hvad skulle trækkes først. for eksempel havde vi officielt en halv times pause men det var det aftaler Vi havde en time og det kunne jeg selv bestemme hvornår jeg tog så det var meget sammen Ja. ja men det var mest min chef for at styre det. (Bilag 4; 224)

Når vi ser, at der generelt er tale om arbejde, der er præget af en mindre grad af dispositionsmuligheder, med enkelte undtagelser, taler dette ind i, hvad vores indledende arbejde også pegede på efter samtale med FH og DEF. Vores indtryk efter disse samtaler var, at kabelmontørerne primært skulle udgøre en aflastning for elektrikerne og i stort set intet omfang agere selvstændigt. Modsat vores fordom om at agere hjælpere, udtrykker kabelmontørerne dog ikke en manglende egenrådighed i arbejdet, men giver derimod udtryk for at have en selvbestemmelse i de små tilpasninger, som det ses i foregående citat fra Dennis (bilag 4; 224).

Når vi anvender dispositionsmuligheder som et analytisk begreb, ser vi en gruppe af kabelmontører, der kun i mindre grad præsenteres for disse. Samtidig er de dispositionsmuligheder, de selv oplever at have, ofte af en karakter som vi med vores forståelse tolker som værende stærkt begrænsede. Vi ser, at der kan være et modsætningsforhold, i det at kabelmontørerne giver udtryk for at være glade for et afvekslende arbejde, trods det at de ikke selv har medbestemmelse over dette. Dette står over for at Volmerg beskriver dispositionsmuligheder som værende af stor betydning for arbejdernes oplevelse af ikke blot at indgå som et led i produktion. Omvendt kan dette også

være et udtryk for at det at være en del af produktionen, ikke blandt de kabelmontører vi har talt med, opleves værende negativt, men derimod meningsfyldt. Analysen af hvordan kabelmontørerne skaber mening i deres arbejde, vil blive udfoldet senere i analysen.

Der er imidlertid også eksempler på, hvordan det at have selvbestemmelse og at kunne anvende sine kompetencer frit, opleves værende givende. Anne, som ved interviewet er ved at læse videre til elektriker, sætter ord på, hvordan hun oplever, at selvbestemmelsen er givende for hendes arbejde, sammen med det at kunne anvende de kvalifikationer, hun har tillært sig. Citatet herunder eksemplificerer dette, men det skal dog bemærkes, at citatet er taget ud af en samtale om arbejdet som elektriker lærling:

...jamen de ved at jeg har været igennem det, og de ved godt at jeg godt kan finde ud af at tænke selvstændigt. Så det er mere sådan "her er din opgave, find ud af det" Der får jeg rig mulighed for ligesom at løse det på den bedst mulige måde jeg kan forestille mig (Bilag 1; 181).

Samlet set ser vi i vores empiri, at kabelmontørerne sætter pris på, og oplever det givende, at have mulighed for selv at råde over arbejdets udførelse. Vi ser, at selv mindre muligheder for at tilrettelægge arbejdet anses som værende betydelige, og de giver ikke udtryk for at mangle selvbestemmelse, eller med Volmergs (1976) begreb, dispositionsmuligheder. Med vores teoretiske perspektiv og antagelse om, hvad det vil sige at have dispositionsmuligheder, fremstår disse dog stærkt begrænsede.

I forlængelse af foregående citat fra Anne som omtaler, at kunne udføre en opgave selvstændigt, ønsker vi her at fortsætte vores analyse med udgangspunkt i Volmergs begreb kvalifikationsmuligheder.

10.1.2 Kvalifikations muligheder:

I tæt relation til dispositionsmuligheder står kvalifikationsmuligheder (Ute Volmerg, 1976, s. 13–33). Kvalifikationsmuligheder er i vores empiri et gennemgående tema, der kommer til udtryk i forbindelse med uddannelsesforløbet, hvor udviklingen af kvalifikationer fremstår værende af stor betydning for de enkelte kabelmontører. Særligt de kabelmontører der tidligere har haft tilknytning til erhverv med relation til uddannelsen som kabelmontør, giver

udtryk for, at deres muligheder for at inddrage disse kvalifikationer i deres nye arbejde har en vis betydning. Et eksempel på dette ser vi hos Erik, der drager paralleller mellem hans tidligere arbejde, og de kvalifikationer han nu skal tilegne sig. Samtidig ser vi, at Erik er meget bevidst om både ligheder og forskelle i disse forskellige jobs og de dertilhørende kvalifikationer:

... der havde jeg jo noget erfaring i forvejen fra mit tidligere arbejde på byggepladsen. Vi havde bl.a. kurser på uddannelsen indenfor værktøjslære og stilladsopsætning, som jeg jo så vidste noget om, fordi at jeg har arbejdet med sådan nogen ting. Jeg vidste også en del om det her med faldsikring når man arbejder på stilladser, fordi det gik min tidligere chef ret meget op i, bare var i orden. Men ellers vidste jeg jo ikke ret meget omkring det tekniske med hvordan man lægger og fører kabler (Bilag 5; 86).

Et andet eksempel hvor tidligere erhvervede kvalifikationer bringes direkte i spil som en del af det at skabe sig nye kvalifikationer, ser vi hos Carsten. Han har på forhånd haft en interesse for feltet, og han har et ønske om efterfølgende at videreudanne sig til elektriker. Denne involvering hvor kvalifikationer sættes i spil, og løbende udvikles, ser vi, når vi indtager perspektivet om kvalifikationsmuligheder, i høj grad bliver medvirkende til skabelsen af en fagidentitet, som i dette konkrete tilfælde ikke nødvendigvis direkte er rettet mod det at være kabelmontør; nærmere mod faget som helhed.

Når vi i vores empiri ser på, hvordan kvalifikationsmulighederne kommer til udtryk i det konkrete arbejde, ser vi, at der er relativt stor forskel på, hvordan kabelmontørerne oplever disse. Gennemgående for vores empiri er dog, at der lægges stor vægt på værdien af at benytte de tillærte kompetencer i arbejdet. Dette ser vi som værende et udtryk for, at der er en vis bekræftigelse i, at uddannelsen har sin berettigelse, da kvalifikationer og det at udføre arbejdet efter gældende regler, er det der differentierer kabelmontørerne fra den ufaglærte arbejdskraft. Vi ser i vores empiri flere eksempler på dette, herunder både citatet fra tidligere afsnit fra Anne (bilag 1; 181), og følgende citat fra Bjarne, der sætter ord på, hvordan han oplever, at anvendelsen af de faglige kompetencer giver ham en bekræftigelse "... Det er det jeg vokser af, det er at min projektleder han kan komme og sige til mig at "Det der er kraftedme i orden..." (Bilag 2; 441).

Når vi taler om muligheder for at anvende kompetencer, og særligt når anvendelsen af disse sker i kraft af, at dispositionsmulighederne tillader det, taler vi ind i Karaseks krav/kontrol-model (Karasek, 1990, s. 31–36). Vi ser, at empirien falder i tråd med Karaseks teori, om at anvendelsen af kompetencer har en reel betydning for, hvordan arbejdet opleves, og særligt det at kunne anvende kompetencer på eget initiativ opleves af flere kabelmontører som værende givende. Spørgsmålet er så, om anvendelsen af kompetencerne i sig selv fører til, at arbejdsopgaverne bliver givende for den enkelte. Med udgangspunkt i følgende udtalelse fra Findus, vil vi herunder gå ind i hvorvidt det at anvende en begrænset mængde kompetencer, kan være givende, blot fordi man ikke besidder bredere kompetencer: “Nogle af de opgaver som de her kabelmontører typisk varetager er nogen som en elektriker i bund og grund ikke gider, men er et nødvendigt onde for at udføre en opgave” (Bilag 6; 88).

Arbejdet beskrives altså som værende “et nødvendigt onde” for elektrikereren, og spørgsmålet er så hvorvidt, dette arbejde kan være mere givende for en kabelmontør, blot fordi de ikke har samme kompetencer. Vi ser i vores empiri, at kabelmontørerne anvender en stor del af de kompetencer, de har tillært sig, hvilket taler ind i, at de ikke oplever det kompetencespild, som en mere højtuddannet eller mere kompetent medarbejder kan opleve. Samtidig kan vi ikke skille kompetencerne fra både dispositionsmulighederne og den interaktion, der sker med andre. Desuden ser vi også, at idet kabelmontørens arbejde er begrænset til en ganske smal viden, er vores fordom, at arbejdet vil have karakter af at være forholdsvist ensidigt. På trods af at kompetencerne anvendes, ser vi på baggrund af dette ikke arbejdet som værende med høje krav, og dermed heller ikke med muligheden for den tilfredsstillende, der kan være i mere komplekst arbejde (Karasek, 1990, s. 31–36). Vi udleder, at trods det at man med et snævert perspektiv kan argumentere for, at kabelmontørerne får brugt deres kompetencer, fortsat ikke kan udelade andre dele af, hvad der skaber det gode arbejde.

Samlet set når vi altså frem til, at kabelmontørerne rent faktisk gør brug af de kompetencer, de har tillært sig gennem uddannelsen. Med udgangspunkt i Volmergs begreb kvalifikationsmuligheder, når vi frem til, at disse er gode. Samtidig ser vi dog at med udgangspunkt i Karaseks (1990) krav/kontrol-model, at det at anvende kompetencerne ikke er tilstrækkeligt for at opnå en høj grad af kontrol, da muligheden for at anvende kompetencerne frit kun i mindre grad er til stede.

10.1.3 Interaktionsmuligheder:

Hvad angår interaktionsmulighederne for kabelmontører på arbejdspladserne, så bar især observationen af Erik (bilag 7) præg, af de fællesskaber som han indgik i. I denne observation var placeringen, som beskrevet i afsnit 10.1.1, på en større byggeplads med en større mængde af faggrupper, herunder også ufaglærte. Under observationen så vi, hvordan Erik ofte blev indplaceret som en slags arbejdsmand mellem faggrupperne. Flere gange så vi hvordan Erik befandt sig udenfor en egentlig faggruppe, i både arbejdet der blev udført, og i de samtaler der opstod på byggepladsen. Vi ser blandt andet dette under en episode i observationen, hvor Erik udtrykker sin frustration, over at skulle varetage en opgave med en gruppe af de ufaglærte. Her kan det tolkes, at Erik står udenfor et fagligt fællesskab, hvorfor mulighederne for at udvikle en fagidentitet inden for eget fag forringes, som Volmerg beskriver (Ute Volmerg, 1976, s. 22). Erik giver i vores interview udtryk for en lignende problemstilling, som dog er blevet løst fra ledelsens side. Samtidig fremhæver hans citat herunder også den direkte tone, der kan være, og som vi også observerede:

...Det gik jeg videre med til min chef, som tog hånd om det, men som også fortalte at når de andre elektrikere var lidt efter mig, så var det egentligt bare for at lære mig små tips og tricks til hvordan jeg kunne gøre både min egen og deres arbejdsdage lettere. Og nu her synes jeg faktisk ikke der er nogen problemer mere. Jeg kan godt lide mine kollegaer og føler mig som en del af flokken (Bilag 5; 193).

I modsætning til vores egne fordomme ift. hvordan kabelmontørerne inkluderes på arbejdspladsen, giver Erik her udtryk for at være en del af virksomheden, og altså ikke at han blot indtager en funktion som hjælper.

Vi ser i empirien at der gennemgående tales ind i, at der på arbejdspladserne er et godt sammenhold, og at det at kunne samarbejde med kollegaer, er af stor betydning for, hvordan arbejdet opleves, samt den tilknytning der skabes til arbejdspladsen; et emne vi desuden vil berøre yderligere i afsnit 10.2. Et eksempel ser vi i Annes nedenstående citat;

Jamen det er jo gode kollegaer, det er det sammenhold vi har, og sådan lidt når man har et godt sammenhold, jamen man har god kemi med chefen, altså at chefen lytter til en - så vil man også gerne yde det ekstra indsats ... (Bilag 1; 263).

I dette citat fra Anne tales der således også ind i, at der her skabes muligheder for at interagere på tværs af medarbejderne i virksomheden, så det ikke bliver et isoleret arbejde at være kabelmontør, men at der faktisk opretholdes et sammenhold på arbejdspladsen.

Gennemgående er det for både Anne og Erik, at de ud fra egne oplevelser kan tolkes at føle sig som en del af det større fællesskab, og samtidig at de også værdsætter dette. Netop at danne disse fællesskaber taler Smistrup (2004) ind i, er en vigtig del af at knytte sig til et fag.

At kalde det at være kabelmontør for et fag i sig selv, kan med vores forståelse af begrebet være problematisk, da den faglighed de besidder består i en mindre del af elektrikers faglighed. Vores fordom bliver, at fællesskaberne i kabelmontørernes tilfælde ikke dannes inden for deres eget fag, men giver dem adgang til en del af et større fag. Denne adgang ser vi i vores empiri, kan lede til at enkelte vælger at læse videre for at blive en del af det større fag - i kraft af uddannelsen til elektriker. Ser vi dette i relation til Volmergs (1976) begreb omkring interaktionsmuligheder, kan vi se på det at interagere mere bredt, end blot inden for kabelmontørernes egen gruppe. Hvorvidt en sådan interaktion er en del af kabelmontørernes daglige arbejde, kan vi baseret på vores empiri ikke finde et endegyldigt svar på. Vi ser dog i vores observationer to situationer med betydelig diskrepans, hvor observationen på byggepladsen er præget af et isoleret arbejde, trods det at omgive sig med mange andre faggrupper. Observationen ved ladestanderne er derimod præget af samarbejde og en næsten konstant kommunikation og interaktion mellem kabelmontøren og elektriker.

Den diskrepans vi igen her ser mellem forskellige situationer, gør det vanskeligt at nå frem til en konkret sammenfatning af, i hvor høj grad der i arbejdet som kabelmontør er gode interaktionsmuligheder. Vi når dog frem til, at på samme måde som vi ser stor forskellighed i dispositions- og kvalifikationsmulighederne i arbejdsopgaverne, er der også stor forskellighed i, hvilke interaktionsmuligheder der er i arbejdet. Interaktion mellem kabelmontører ser vi imidlertid værende ganske begrænset, da vores empiri afspejler, at de i lige så stort omfang interagerer og samarbejder med andre faggrupper og ufaglærte. Dette kan med udgangspunkt i Smistrups (2004) teori om skabelsen af et fag være med til at skabe en udvisket grænse mellem det at være kabelmontør, ufaglært og måske sågar elektriker.

10.1.4 Faglighed og Hierarkier

Vi ønsker i dette afsnit at undersøge, hvordan det at en kabelmontør har fået sin egen titel, uddannelse og autorisation, er med til at skabe rammerne om det fag, eller den del af et fag som de indgår i. Samtidig vil vi dykke yderligere ned i, om det at være kabelmontør har sin berettigelse som selvstændigt fag, når deres kompetencer udgør en lille del af elektrikernes typiske kompetencer. I dette afsnit vil vi desuden have et blik for, hvordan der skabes hierarkier mellem kabelmontører, ufaglærte og elektrikere.

Det at have et fag er, som beskrevet af Smistrup (2004), blandt andet karakteriseret ved, at der er en vis grad af monopolisering i arbejdet. I undersøgelsen af hvordan det konkrete arbejde udføres, samt i de observationer vi har gjort os af arbejdets udførelse, ser vi at en sådan monopolisering, kan være besværliggjort af arbejdets karakter. Særligt under observationen af Erik på byggepladsen observerede vi, at han ikke varetog opgaver, der differentierede sig fra det arbejde, som ufaglærte arbejdere varetog. Konkret kom dette til udtryk ved, at han fandt sine arbejdsopgaver samme sted som ufaglærte arbejdere, uden at særlige opgaver var tilegnet netop ham. Vi så et meget ligeværdigt forhold mellem kabelmontøren og de ufaglærte på arbejdspladsen, når det kom til hvilke kompetencer, opgaverne krævede. På samme måde så vi under vores observation af Bjarne ved opsætning af ladestanderne, at han arbejdede sammen med en elektriker, i et samspil hvor han hjalp elektrikerens med dennes opgaver. Enkelte andre opgaver som at tilslutte og sætte i drift blev udelukkende varetaget af elektrikerens. Herunder er to konkrete eksempler på dette fra vores observationer:

[Erik står sammen med to kollegaer vi har fået fortalt er ansat som arbejdsmænd. Disse snakker lystigt, og varetager alle samme opgaver med at føre adskillige kabler frem mod en tavle. Meget præget af samarbejde, uden vi ser en egentlig leder i arbejdet] (Bilag 7).

Bjarne og hans kollega står i hver sin ende af et trækrør. Ved verbal kommunikation samarbejdes der om at få trukket et kabel igennem, [...]. Kabelmontøren trækker sig uden der foregår kommunikation om dette da kablerne tilsluttes og der måles efter på ledningerne] (Bilag 8).

Vi så altså i vores observationer, at en stor del af arbejdet foregik, med det vi så som værende en udvisket grænse mellem de forskellige fagligheder. Det der skiller sig ud er dog, at Bjarne ubevidst trækker sig, mens elektrikerer træder til, i tilfældet hvor der skal udføres arbejde, der kræver en særlig autorisation. Vi ser her, at trods den grænse som vi i vores empiri tolker som værende let udvisket mellem de forskellige fag, ageres der, på de forskelle der rent juridisk er i forbindelse med autorisation. Netop denne observation ser vi afspejle en del af den kritik, der også findes i Laursens (Laursen i Hansen et al., 2021, s. 59) teori, om at fagene opnår en særlig status gennem en monopolisering af et arbejde, som det her er tilfældet, at elektrikerer udfører.

Det vi i vores observationer så som værende en monopolisering i enkelte dele af arbejdet, ser vi dog være mere markant i flere af de interviews, vi har foretaget. I flere af disse interviews har kabelmontørerne et relativt stort fokus på, hvordan netop deres fag adskiller sig både fra de ufaglærte og fra elektrikererne. Et eksempel på dette er Anne, der i nedenstående citat beskriver, både hvordan kabelmontører kan have et monopol på enkelte opgaver, og samtidig viser citatet også, at hun er meget opmærksom på, hvordan autorisationen adskiller dem fra de ufaglærte, der også typisk færdes på en byggeplads.

Men hvis du nu har nogen moduler hvor det slet ikke er, så står du med en elektriker der ikke er uddannet i de her brandtætninger. Men det er altså, bedst hvis du har en faglighed inden for det, hvis du ligesom skal igennem en brandsikret væg. at du ligesom ved omkring de her ting, og hvordan du ligesom lukker dem pænt af og sådan noget. Og ved at du får det kursus der, så har du jo også din myndighed til ligesom at skrive dit navn på og skrive at det her der er fandme i orden (Bilag 1; 378).

Vi tolker i citatet, at der ligger en vis grad af hierarkisk adskillelse over for de ufaglærte ift. kvaliteten af det udførte arbejde. Vi læser i citatet, at elektrikerer ikke vil kunne udføre arbejdet grundet manglende kendskab til den konkrete opgave, og altså også et forsøg på at ophøje det at være kabelmontør til at kunne varetage opgaver, end ikke en elektriker vil kunne. Dette er imidlertid ikke en gennemgående holdning i vores interviews. Vi har set eksempler på, at ikke alle uddannede kabelmontører lægger samme værdi i, at uddannelsen kvalificerer til et bestemt stykke arbejde. Et eksempel på dette er Dennis:

Mange af dem jeg arbejdede sammen med, havde ingen uddannelse. Og dem arbejdede jeg fint sammen med. Der var, du ved, man kunne sagtens tage en fra gaden og sige "kom her, så viser jeg dig hvordan man gør". Så kunne man bare gå i gang. Uddannelse betyder ikke så meget for mig (Bilag 4; 253).

Dennis taler i langt højere grad ind i den mindskede betydning af uddannelse, som også i teorien (Ejrnæs i Hansen et al., 2021, s. 61) omtales som værende en samfundstendens. At netop arbejdet i sig selv er det, der er det af primær betydning, nærmere end at det er en bagvedliggende uddannelse, der berettiger eller skaber en særlig status i forhold til andre.

Vi ser altså, at når vi holder vores empiri op mod vores teori, lægger den sig i vid udstrækning i forlængelse af Ejrnæs (Ejrnæs i Hansen et al., 2021, s. 61) beskrivelse af faglighed, som et begreb der dækker over kundskaber, man har tillært sig, nærmere end at tænke i retning af at der er professioner med skarpe afgrænsninger, når det kommer til at besidde en særlig viden.

Når vi ser på den samtale vi havde med Findus (bilag 6), var billedet dog markant anderledes. Vi oplevede i denne samtale, at han forsøgte at afgrænse sin egen faglighed som elektriker fra kabelmontørernes, og nærmere end at tale ind i at kabelmontørerne udførte samme arbejde, talte han ind i at de blot tog noget af det arbejde, som elektrikerne ikke fandt lige så meningsfuldt eller spændende. Findus siger blandt andet "...Og min identitet er jo på ingen måder i fare, de har jo ikke en teknisk faglig baggrund" (bilag 6; 90).

Det vi her ser, er at elektrikerer i langt højere grad end kabelmontørerne forsøger at skabe en distancering mellem de to uddannelser, og understrege at elektrikerne fortsat har monopolet på det brede fag, mens kabelmontørerne ofte vil agere hjælpere, der tager det arbejde, som elektrikerer ikke ønsker alligevel.

Vi ser, at der er en tendens til, at både kabelmontører og den ene elektriker vi har talt med, i høj grad ønsker at skærme deres egen status, fra de som måtte have kortere eller slet ingen uddannelsesbaggrund. Dette ser vi komme til udtryk ved, at flere kabelmontører taler ind i, hvordan netop de udfører mange opgaver, som elektrikerer også varetager. Samtidig taler de også ind i, at ufaglærte ikke kan udføre samme opgaver grundet manglende kompetencer og manglende autorisation hos de ufaglærte. Dertil påpeges det af Bjarne, at der kan være

elektrikere, der oplever, at kabelmontørerne tager deres arbejde fra dem. Vi tolker at Bjarne taler ind i, at elektrikernes lange uddannelse kan blive overflødiggjort i nogle sammenhænge:

... jeg har hørt at min kærestes venindes kæreste, han er jo elektriker, og han synes at det er lidt sjovt at man kan tage sådan en her, og så kan så meget ... gøre en masse ting som han egentlig har taget en langvarig uddannelse på 3-4-5 år, for at gøre (Bilag 2; 183).

Vi ser altså at en barriere mellem fag forsøges opstillet, med undtagelse af Dennis' udtalelse til arbejdere med kortere uddannelse, mens kabelmontørerne ofte spejler sig i elektrikere, og har et stort fokus på, at de på mange punkter er ligeværdige på både autorisation og kompetencer.

Gennem teorien omkring fag og faglighed tales der ind i, at når der skabes et fag, skabes det, af dem der udøver faget (Rasmussen, 2018). Det vi særligt finder interessant, i denne sammenhæng er, at kabelmontørerne i flere tilfælde har en helt klar holdning til, hvordan uddannelsen kan forandres. Her har bl.a. Anne og Bjarne fokus på, hvordan man kan sikre at det at blive kabelmontør, også fremadrettet, vil være attraktivt, og at uddannelsen tilpasses de faktiske arbejdsforhold, man møder efter endt uddannelse. Et eksempel ser vi i Bjarnes interview, hvor han giver udtryk for at have et ønske om at forme uddannelsen fremadrettet:

Helt sikkert. Det er der helt sikkert. Fordi at nu er jeg kommet ud, og der er det helt klart det arbejde som en kabelmontør udfører. Det ville jeg lige. Altså normalt da jeg var på skole arbejdede de med kabelgitterbakker hedder det. Og mest ude som kabelmontør arbejder man egentlig med kabelstiger og sådan nogen ting og sager. Med sving og op og ned. Det synes jeg godt. Det ville jeg også selv, jeg har også selv tænkt mig at ringe. Nu har jeg snakket med Claus ude fra skolen, som har uddannelsen der. Og der er en ting jeg lige vil snakke med ham om, at der er faktisk nogen ting man lige skal. Fordi det er nogen af de ting helt klart, der er mange ting jeg er kommet ud i. Der er også mange ting som der burde blive puttet ind, synes jeg (Bilag 2; 262).

Citatet kan med udgangspunkt i Rasmussens teori omkring fagidentitet være et udtryk for, at Bjarne oplever at være en del af et fag, og derfor også oplever at have både indsigten og

berettigelsen til at forme fagets udvikling (Rasmussen, 2018, s. 86). Denne formning af et fag, herunder uddannelsesforhold, ser vi kan være konfliktfyldt i den kontekst som kabelmontørerne agerer i. Det at de i flere tilfælde både arbejder under, og modtager instruktioner fra elektrikere, men også samarbejder med elektrikere, ser vi, vil kunne skabe en udviskning af, hvem der egentlig styrer udviklingen af faget. Hvis præmissen om at kabelmontøren ikke har betydelige tekniske kompetencer med sig, som vi får det præsenteret af Findus og Dennis, er gældende for det at arbejde som kabelmontør, ser vi at det kan være problematisk at anvende teori omkring skabelsen af et fag, da faget så vil være styret af andre fag.

10.1.5 Delkonklusion

Når vi i vores analyse ser på, hvordan mulighederne for det at skabe en fagidentitet udfolder sig, ser vi med udgangspunkt i de inddragede analytiske begreber, at kabelmontørerne overordnet set lever op til at have gode dispositions-, kvalifikations- og interaktionsmuligheder. Når dette drages ind i vores videnskabsteoretiske tilgang, bliver vores egne fordomme omkring det, at arbejdet er præget af at være meget styret, og samtidig at arbejdet ikke kan betegnes som sit eget fag, kraftigt udfordret. På samme måde var vores tilgang til det, at kabelmontørerne havde deres egen faglighed, at de oftest blot ville agere hjælpere, og ville agere som ufaglærte trods deres bagvedliggende kursus. Dette er i vores ene observation blevet understøttet, hvor vi netop så en sådan dynamik udspille sig. Trods dette taler flere af kabelmontørerne ind i, at de selv oplever deres fag som værende selvstændigt, og netop involveringen i faget kommer også til udtryk gennem et engagement i fagets udvikling.

10.2 Mening i arbejde

Vi havde ved indgangen til dette projekt en fordom om, at arbejdet som kabelmontør ville være præget af en del meningsløshed, idet vi så et arbejde, der var meget styret, og at kabelmontørerne ville agere hjælpere for elektrikere. Vores indtryk efter afholdelse af interviews, observationer og det efterfølgende transskriptionsarbejde, er dog, at kabelmontørerne i nogen grad skaber mening i arbejdet. Vi ønsker i dette afsnit at undersøge, hvordan de formår at skabe mening, på trods af vilkår vi umiddelbart havde fordomme om

burde lede til en grad af meningsløshed. Det er væsentligt for analysen at Isaksen ser mening i arbejdet som et intrapsykologisk fænomen (Isaksen, 2000, s. 87).

Gennem projektet er vi, via den indhentede empiri, blevet bekendt med, at kabelmontørerne kommer med vidt forskellige baggrund. Med dette in-mente finder vi det interessant at undersøge, hvordan disse kabelmontører finder mening i det arbejdsliv, som møder dem efter deres korte uddannelsesforløb. Det interessante i dette er bl.a. at se, om der er forskellige oplevelser af, hvad der skaber mening i arbejdet efter endt uddannelse, og om denne meningsskabelse er afhængig af den enkeltes baggrund. Vi vil have blik for, om kabelmontørerne er bevidste om, at de indgår som led i den grønne omstilling, og om dette bidrager til meningsskabelsen eller om meningen skabes i det konkrete arbejde.

10.2.1 Tilhørsforhold til arbejdspladsen og dets procedurer

Når arbejdet organiseres, så medarbejderen oplever en tilknytning til arbejdspladsen eller til det konkrete arbejde, bidrager det til, at arbejdet kan blive meningsfuldt (Isaksen, 2000, s. 102) Med dette in-mente vil analysen af ovenstående tema se på, hvordan kabelmontørerne oplever tilhørsforholdet til deres arbejdsplads, eller til deres konkrete arbejde. Med udgangspunkt i ovenstående vil vi indlede denne del af analysen med nedenstående citat fra Anne, der som tidligere beskrevet er ansat ved et større fabriksvirksomhed. Anne udtaler “...jamen man har god kemi med chefen, altså at chefen lytter til en - så vil man også gerne yde det ekstra indsats...” (Bilag 1; 264).

Med dette citat fremhæver Anne, at hun har et positivt forhold til chefen på hendes arbejde, hvilket bliver tydeliggjort, idet hun nævner, at der er god kemi mellem dem. Anne påpeger også i citatet, at der opstår en samhørighed mellem hende og chefen, i det hun føler sig lyttet til, som kan være med til at indfange en relationel dimension af meningsdannelse. Hertil beskriver Anne, at hun oplever at blive lyttet til, hvilket bidrager til hendes motivation for at involvere sig mere i arbejdet.

Dette taler ind i Kamps (Kamp i Hansen et al., 2021, s. 43–44) anden forståelse af meningsbegrebet, som er knyttet til hverdagspraksis og organisering af arbejdets udførelse. Vi tolker, at Anne føler en glæde og tilfredshed i at møde på arbejde og bruger således også gerne ekstra ressourcer på at yde en ekstra indsats for at imødekomme arbejdspladsens mål og krav. I tråd med Annes oplevelse af at have et tilhørsforhold, som skabes gennem den

gode relation til chefen, så kan der også rettes en opmærksomhed mod projektets andre interviewpersoner, bl.a. Bjarne som siger:

Det synes jeg også der er udsigt til altså. I hvert fald med, nu siger min projektleder at nu giver han mig opgaver til at være en lille formand, for at holde styr på de andre fordi jeg kan så meget som jeg kan. Altså det... Jeg synes det ser godt ud i hvert fald (Bilag 2; 355).

I dette citat fra Bjarne ser vi ham lægge vægt på samme emner som Anne. Bjarne udtaler bl.a. her, at hans leder giver ham nye opgaver, som kan tænkes breder sig ud over de typiske arbejdsopgaver, som kabelmontørerne varetager. Der ligger altså en oplevelse her, som peger i retningen af, at den tillid og værdsættelse Bjarne beskriver, danner grundlag for hans oplevelse af en uformel forfremmelse. Dette taler for, at Bjarne opnår *selvrespekt* (Isaksen, 2000, s. 102), hvilket Isaksen refererer til som et parameter for, hvordan en medarbejder netop kan konstruere mening i denne form for meningskabelse. Citatet kan igen, lidt i stil med Annes, fortolkes til at lægge sig op ad Kamps (Kamp i Hansen et al., 2021, s. 43–44) anden forståelse af mening i arbejdet, som knytter sig til den hverdagspraksis, som arbejdet organiseres i. Det er tydeligt, at Bjarne har mulighed for at anvende sine faglige evner, og faktisk også i sit arbejde har mulighed for at udfolde sig yderligere ved at blive stillet nye udfordrende opgaver. At Bjarne fremhæver sig selv som en *“lille formand”*, kan tolkes til, at Bjarne oplever, at han ikke bliver fanget i “bare” at være kabelmontør på arbejdspladsen, men at han faktisk kan se en progression af hans egen hierarkiske placering i virksomheden. Med denne udtalelse fra Bjarne, som ytrer sig meget entusiastisk og passioneret omkring sin rolle på arbejdspladsen, kan der ses en let kontrast i tilhørsforholdet til arbejdspladsen i et citat fra Dennis:

Ja, det var super nemt. Jeg arbejdede jo ikke alene. Jeg var altid sammen med andre kollegaer. Så hvis de så mig gøre noget, så kom de over og sagde sådan “hey, det der det er en mega dårlig måde du gør det på, du kan gøre det sådan her i stedet for” Det var fint. Så gik det lidt stærkere (Bilag 4; 243).

Med dette citat kan vi se, hvordan Dennis oplever et andet tilhørsforhold til arbejdspladsen, sammenlignet med Anne og Bjarne. Hvor de to oplever at god kemi til chefen, fører til en udvikling af tilknytning til arbejdspladsen, som bygger på tillid og værdsættelse, hvilket

faciliterer at de opnår *selvrespekt* (Isaksen, 2000, s. 102) og tro på egne evner. Dennis' udlægning peger i en lidt anden retning. Det fremgår af citatet, at Dennis i sit daglige arbejde mødes af kommentarer, på det arbejde han udfører, og rådgives til, hvordan han kan optimere eget arbejde. I Dennis' tilfælde bliver dette tilhørsforhold langt mere baseret på de konkrete arbejdsgange, styret af kollegaernes opfattelse af hvordan disse bør være. Citatet synes også at følge Isaksens (Isaksen, 2000) tænkning om, at medarbejderen sagtens kan konstruere mening, *på trods*, eftersom arbejdsformen ikke påvirker Dennis' forhold til arbejdet eller arbejdspladsen negativt, idet han faktisk finder det *fint* (bilag 4; 245), når han gøres opmærksom på, hvordan han kan udføre sit arbejde. Det kan vidne om, at Dennis ikke har de samme ambitioner, om at skulle udfolde og udvikle sig selv gennem arbejdet for at skabe mening, som vi ser det med Bjarne. Dette kan måske være et udtryk for, at hans tidligere arbejde har været præget af meget fastlagte arbejdsgange, hvorfor han kan opleve en genkendelighed i dette, og dermed godt kan opretholde meningen i dette (Isaksen, 2000, s. 102) i denne arbejdsform. Denne fremstilling i Dennis' interview afspejler lidt de fordomme vi har haft om arbejdet som kabelmontør, som et arbejde med meget faste rammer hvor de primært agerer på baggrund af elektrikerens behov og erfaringer. Dog mødes vores fordom her med en *subjektiv* (Kamp i Hansen et al., 2021, s. 45), eller som Isaksen italesætter det *intrapsykologisk* (Isaksen, 2000, s. 87) anskuelse om, at trods det at der ses en ensidighed og begrænsning i udfoldelsen af egne evner i arbejdet, påvirkes selve meningen i arbejdet hos Dennis ikke negativt.

Fordommen vi har rettet mod arbejdet som kabelmontør, bliver af ovenstående udtalelser udfordret af de subjektive oplevelser, som vores interviewpersoner har ift. deres tilhørsforhold til arbejdspladserne eller arbejdsgangene. Gennem vores observationer ser vi dog en skiftende fremstilling af, hvordan tilhørsforhold til arbejdspladsen skildres. Ved observationen af Bjarne så vi en praksis, som var i overensstemmelse med, hvad vi fik af oplysninger i vores interview. Det blev på arbejdspladsen observeret, hvordan Bjarne indgår i et ligeværdigt samarbejde med elektrikerkollegaen. Der forekommer ikke verbale kommandoer af, hvordan Bjarnes udførsel af arbejdet bør ændres eller optimeres, da de faglige snakke nærmere har karakter af faglig sparring. Observationen bærer præg af, at der plads til, at Bjarne kan udfolde sine evner inden for arbejdet. Dette ses bl.a. i dette feltnotat:

[Bjarne og Kollega holder en kort rygepause, hvor de debatterer, hvordan de bedst klarer en vanskelig opgave, som har udfordret dem det meste af arbejdsdagen i

forbindelse med opsætningen af en ladestander. Efter en dialog på 5-10 minutter bliver Bjarne og kollegaen enstemmigt enige om hvordan de skal løse problemet sammen] (Bilag 8).

Vi ser her, hvordan Bjarne bliver inddraget i arbejdsproceduren omkring opgaveløsningen. Vi ser en sammenhæng mellem Bjarnes subjektive oplevelser af tilhørsforholdet til arbejdspladsen, og de observationer som vi blev præsenteret for. Det empiriske materiale omkring Bjarne nuancerer den fordom, som vi havde lagt ned over projektet, og giver et indblik i, at Bjarne godt kan bryde ud af de faste rammer, som vi havde en forventning om, at en kabelmontør ville være placeret i. Samtidig er han i stand til at udfolde sine faglige evner mere selvstændigt og frit, som kan føre til en øget *selvrespekt* (Isaksen, 2000, s. 102) og muliggøre konstruktionen af mening i arbejdet. Ved vores anden observation af Erik, var udfaldet af tilhørsforholdet en anelse anderledes. Arbejdsgangen for Erik var her præget af, at mange opgaver blev udført i samarbejde med gruppen af ufaglærte. Dette var organiseret med faste rammer og meget få muligheder for at bryde ud af disse. Vi ser følgende i observationen af Erik:

[Erik arbejder på byggepladsen. Han ses udføre en mindre opgave fra sin oversigtsblok, som består i at han skal grave huller til støbning, som skal udgøre et fundament. Opgaven udføres i samarbejde med en gruppe ufaglærte. Erik virker irriteret over situation, nonverbalt, ved at ryste på hovedet enkelte gange under arbejdet, og han interagerer heller ikke i de små uformelle samtaler der forekommer undervejs hos de ufaglærte] (Bilag 7).

Denne observation giver et andet syn på, hvordan Erik oplever at være en del af arbejdspladsen. Vores tolkning af situationen er, at Erik er frustreret over den opgave, han skal varetage. Det kropssprog, som illustreres under denne observation, virker opgivende og langt fra engageret, hvilket kan ses, som at de opgaver Erik skal udføre på dagen, ikke stemmer overens med de evner og kvalifikationer, han er i besiddelse af. Samtidig deltager Erik ikke i de små snakke, der etableres mellem de andre medarbejdere, som også er i gang med opgaven. Det indikerer for os, at han enten i sin irritation over at skulle varetage disse arbejdsopgaver, ubevidst fravælger fællesskabet. Det kan dog også tolkes, som at han ikke oplever en tilknytning til de ufaglærte, da han selv står som kabelmontør. Dette kan henvise til, at tilhørsforholdet i Eriks overbevisning placeres et andet sted på arbejdspladsen, hvorfor

vi ser meningskonstruktionen være besværliggjort i de arbejdsopgaver, som han stilles på den givne dag for observationen. Ud fra denne sekvens på observationsdagen, kan han i Isaksens perspektiv opleve mindskede muligheder for meningskabelse af denne form (Isaksen, 2000, s. 102). Under det efterfølgende interview med Erik sagde han følgende:

Ja, det føler jeg, men der er da nogle gange hvor arbejdet måske ikke er helt så fedt, sådan det kan godt blive lidt kedeligt en gang imellem. Men altså jeg føler da at jeg kan se mig selv i de fleste af de opgaver jeg udfører på arbejdet, og jeg synes også at jeg kan mærke på min chef at der er en god tråd mellem det jeg laver, så det hjælper til at lette mine kollegaers arbejdsdag. Eller det er i hvert fald hvad jeg får at vide fra min chef...(bilag 5; 221).

Ud fra dette citat bemærker vi, at Erik selv påtaler, at arbejdet kan blive lidt trivielt, som også var vores oplevelse under observationen. Det lader til, at der er en grad af sammenhæng mellem observationen og den subjektive oplevelse af de procedurer, som er fremtrædende i Eriks arbejde. På trods af denne sammenhæng er det dog også værd at påpege, at der i dette citat på samme måde som i citaterne fra Anne og Bjarne, er en værdsættelse af Erik fra hans chef, som Erik oplever givende. Vi kan igen referere til Kamps (Kamp i Hansen et al., 2021, s. 43–44) forståelse af mening i arbejdet som begreb, hvor der trækkes på den snævre forståelse. Opmærksomheden rettes mod, at medarbejdere skaber mening i selve det arbejde, der udføres. Det fremgår i citatet fra Erik, at han *“føler at kunne se sig selv i arbejdet”* (bilag 5; 222), hvilket kan forstås som, at til trods for han føler, at nogen opgaver er trivielle og kedelige, opnår han stadig en subjektiv værdi i det arbejdsliv, han er en del af, hvilket kan være et resultat af den værdsættelse, han modtager fra chefen og kollegaerne.

10.2.2 Engagementet i de sociale relationer i arbejdet

Denne form anskuer det meningskabende som noget, der går ud over en isoleret og individuel tilgang til meningsdannelse, og ser i stedet på arbejdet som en social praksis, hvor betydningen opstår gennem interaktion og relationer. Ved at understrege vigtigheden af sociale relationer bidrager Isaksen til en forståelse af arbejdslivet som mere end blot en samling af individuelle opgaver og præstationer. (Isaksen, 2000, s. 103). Meningskabelse, som beskrevet af Kamp, kan ske subjektivt og inter-subjektivt blandt mennesker og i

arbejdsfællesskaber, i bestemte kontekster (Kamp i Hansen et al., 2021, s. 45). Anne som beskriver, at fællesskabet har stor betydning for hendes arbejdsdage, siger følgende:

Jamen det er jo gode kollegaer, det er det sammenhold vi har, og sådan lidt når man har et godt sammenhold ... jeg står op klokken 4 for at møde klokken 7. Jeg gør det med glæde. Jeg er sgu glad for mine kollegaer. Vi har en god kemi og kan tage pis på hinanden, og ja (Bilag 1; 263).

Med dette citat beskriver Anne, at hun finder de sociale relationer på hendes arbejdsplads værdifulde. Det at hun beskriver hendes kollegaer som *gode*, tyder på, at der er en harmoni på arbejdspladsen med en fælles forståelse og et arbejdsmiljø, hvor man som kollega ikke bliver efterladt i arbejdsopgaverne; men at der faktisk er inddragelse, og hvor det kan tænkes, at opstår der et problem i en opgave, så er kollegerne klar til at give en hjælpende hånd. Dette underbygger Anne via dette citat "Elektrikerne på det firma jeg er hos, de bruger deres fritid på at sidde på kontoret hvis du har brug for hjælp til noget, så bruger de sgu gerne deres fritid for at hjælpe dig" (bilag 1; 333).

Her fremgår det, at Anne finder hendes kollegaer hjælpsomme og imødekommende i situationer, hvor der er behov for ekstra hjælp. Endnu et element som er fremtrædende i det ovenstående citat (bilag 1; 333) fra Anne, er at der er god kemi mellem hende og hendes kollegaer, hvor der ud over den faglige sparring også er plads til de mere uformelle snakke og relationer. Anne påpeger bl.a., at de indbyrdes kan tage pis på hinanden og have det hyggeligt sammen. Om Anne har det som et *krav* at skulle indgå i de sociale relationer, jf. Isaksens teori (Isaksen, 2000, s. 103), kan vi ikke antage, eftersom dette ikke fremgår i empirien. Ud fra Annes udtalelser er de sociale relationer en vigtig faktor for at opretholde engagementet i arbejdet, og vi tolker, at Anne altså finder det meningsfuldt for hendes arbejdsliv, at der er et godt kollegialt sammenhold.

I tråd med Annes udtalelse, kan vi trække et citat fra Bjarne frem, som viser, at også han tillægger det at indgå i sociale relationer vægt:

Jamen jeg glæder mig hver gang jeg skal til at komme på arbejde, og måske lidt for meget nogle gange. Nogle gange er jeg meget tidligt afsted for lige at komme ned og snakke med alle de andre og sådan nogen ting (Bilag 2; 413).

Vi tolker ud fra dette citat, at Bjarne oplever, at det kollegiale sammenhold motiverer ham i sit arbejde. Det at han oplever sig selv som værende "*en lille formand*" (bilag 2; 357), som beskrevet i foregående analyseafsnit, ser vi kan være en del af forklaringen på at det sociale, og at indgå i relationer til kollegaer har betydning for ham. Yderligere ser vi i nedenstående observation, at Bjarne også selv opsøger den mere uformelle snak.

[Det bemærkes under observationen, at Bjarne sjældent opholder sig alene, hverken under pauserne eller i selve arbejdet. Bjarne og kollegaen opsøger hinanden relativt ofte i løbet af observation, for enten at diskutere arbejdsprocessen eller spørge til ting af mere privat og uformel karakter, såsom, hvordan weekend er forløbet hos dem begge. Der er sjældent et øjeblik hvor der opleves en decideret stilhed] (Bilag 8).

Dette danner grundlag for, at der i Bjarnes tilfælde er gode betingelser for at konstruere mening gennem det sociale aspekt på arbejdspladsen. Dette ser vi også, er et element i Kamps teori (Kamp i Hansen et al., 2021, s. 45), der taler ind i, at meningen i arbejdet foruden subjektivt også opretholdes inter-subjektivt gennem fællesskaberne på arbejdspladsen.

Også Eriks interview bærer præg af at det kollegiale sammenhold, har en stor betydning, hvilket bl.a. kan ses ud fra følgende citat:

Det er der skaber det ekstra for mig er klart at jeg efterhånden har fået et rigtig godt forhold til mange af mine kollegaer, som jo gør bare at det er rart at møde på arbejde og man føler at det giver noget glæde også at se når ens arbejde bærer frugt ikke. Det jo der man ligesom kan sig at, arbejdet bliver sådan motiverende eller hvordan skal jeg ellers forklare det, går op i en højere enhed ikke... (Bilag 5; 213).

Erik påpeger, at hans kollegaer og det stærke sammenhold de har, fører til en oplevelse af glæde i at skulle møde på arbejde. Det indikerer, at dette sammenhold bidrager til en positiv arbejdsforståelse og herigennem meningskabelse i arbejdet. En tolkning som er værd at overveje ved dette citat, er at Erik egentlig ikke har haft et direkte krav til, at skulle have et engagement i de sociale relationer i arbejdet, hvorfor dette ikke nødvendigvis tidligere har været et fokuspunkt. Vi kan pege på, at han tidligere har arbejdet som kørende sælger, hvor arbejdsgangene har været præget af selvstændigt arbejde. Vi ser et billede af at engagementet i de sociale relationer, i hvert fald for Anne, Erik og Bjarne, kommer til at have en værdi i

forhold til at skabe mening i deres arbejde gennem sociale relationer på arbejdspladsen. Rettes opmærksomheden mod Dennis er oplevelsen en noget anden. En udtalelse fra Dennis viser nemlig et modsætningsforhold til de tre andres oplevelser: "Så det var nogle gange sådan lidt, vi var ikke uvenner, sådan snakker man jo bare til hinanden, sådan lidt. Man kan jo ikke stå og hyggesnakke, vi er jo på arbejde. Så det skal jo være sådan, direkte" (bilag 4; 265). Dennis beskriver her, at han ikke har krav til, at skulle indgå i et fællesskab ud over det faglige. Han ytrer en holdning til, at arbejdspladsen er til for, at der skal udføres et arbejde, og at de sociale relationer holdes ude af arbejdet. Dennis kan tolkes til at placere venskab og de sociale relationer i et privat perspektiv. Relationen til kollegerne ser vi for Dennis værende udelukkende baseret på det konkrete arbejde, og vi forventer derfor heller ikke, at han vil have et stort ønske om interaktion med kollegerne uden for arbejdstid. Det kan tolkes, at Dennis i arbejdet ikke finder fællesskabet meningsskabende.

Samlet set ser vi, at denne form for meningsskabelse i flere tilfælde tillægges stor værdi blandt de kabelmontører vi har haft med i dette projekt. Vores egen fordom om at arbejdet ville være præget af at være meget isoleret udfordres af både vores ene observation, men særligt gennem vores interviews, hvor vi i analysen har tolket, at sociale relationer har en væsentlig betydning for meningsdannelsen hos et flertal af kabelmontørerne.

10.2.3 Arbejdet tjener til et nødvendigt formål.

Isaksen inddeler, som beskrevet i teori afsnittet, denne form i to underkategorier (Isaksen, 2000, s. 103). Underkategorierne repræsenterer når arbejdet 1) gøres meningsfuldt, fordi det giver det private liv og familien ressourcerne til, at livet bliver tilfredsstillende, og 2) giver sikkerhed i at kunne modtage løn, som gør det muligt at skabe særlige fremtidsprojekter. Forud for arbejdet med denne form for meningsskabelse, havde vi en fordom om, at særligt løn ville have en stor betydning, i kraft af at flere af kabelmontørerne kom fra en periode med arbejdsløshed. Vi ser i vores empiriske materiale, at denne form for meningsskabelse tillægges en stor værdi for et flertal af kabelmontørerne. Vi ser, at foruden den direkte meningsskabelse, der sker gennem det at modtage løn, som muliggør at privatlivet kan hænge sammen, også at jobsikkerhed tillægges stor værdi. Med vores kendskab til kabelmontørernes tidligere arbejdsliv ser vi, at dette kan skyldes, at deres tidligere arbejdsforhold har båret præg af midlertidige eller usikre ansættelser. Modsat er arbejdet som kabelmontør blevet præsenteret som værende en stilling med en høj grad af jobsikkerhed, i forbindelse med

rekrutteringen til kurset. Netop jobsikkerheden er noget, som Bjarne omtaler, da snakken falder på hans ufaglærte kollegaer:

... Men de er bare ikke lige så godt dækket ind, hvis du står i en situation hvor de skal, hvor firmaet lige pludselig skal fyre ting, altså fyre folk. Så har jeg den lige bag ved mig, at jeg er kabelmontør... (Bilag 2; 123).

Bjarne kommer i sit udsagn med en oplevelse af, samt en påstand om, at hvis det skulle opstå en fyringsrunde, så er han i hvert fald ikke den første i rækken til at blive afskediget. At Bjarne kommer med denne udlægning, beskriver at han føler sig sikker i, at kabelmontørrollen sørger for, at han kan blive på arbejdsmarkedet, og ikke nødvendigvis bruge energi på at bekymre sig om, om der kan ligge en fyringsseddel lige rundt om hjørnet. Dette underbygges yderligere via denne udtalelse: ”Jaja, det giver mig en rigtig stærk jobsikkerhed - det gør det. Altså det har jeg set” (bilag 2; 143). Det kan tænkes, at dette gør hans daglige arbejde mere afslappet, dog kan det på samme tid også være et udtryk for, at hans liv uden for arbejdet bliver mere frigjort. Dette er i overensstemmelse med Isaksens beskrivelse af, hvordan mening kan skabes, gennem det at arbejde skaber stabilitet, tryghed og økonomisk sikkerhed i privatlivet (Isaksen, 2000, s. 103).

At der er en jobsikkerhed i rollen som kabelmontør, er ikke kun en oplevelse, Bjarne har. Under interviewet med Carsten så vi at også, at han havde en opfattelse af, at jobbet som udlært kabelmontør vil føre til jobsikkerhed, hvilket synliggøres i nedenstående citat:

”Altså det har haft lidt indflydelse, i og med at det giver en jobtryghed synes jeg. At der kommer til at ske så meget især nu hvor der kommer meget med elbiler og alt sådan noget der., Og jeg synes, som du siger, med den grønne omstilling. Mit indtryk er at der kommer meget arbejde inden for de felter her, og det har da gjort lidt indflydelse, fordi man vil gerne have et lidt mere sikkert arbejde” (Bilag 3; 191).

Vi kan ud fra ovenstående citat udlede, at Carsten har gjort sig nogle tanker om, at man som udlært inden for EL-faget nemt kan komme i arbejde, og at der er en sikkerhed i, at kunne forblive i arbejdet. Det er tiltrækkende for Carsten, da han ser muligheden for at arbejdet som kabelmontør, eller elektriker på sigt, kan være et vedvarende arbejde mange år ud i fremtiden, som resultat af den grønne omstilling. Her kan det tolkes, at Carsten næsten helt fraskriver sig det brede meningsbegreb i relation til den grønne omstilling, som Kamp fremlægger (Kamp i

Hansen et al., 2021, s. 43–44). Tendensen mod at sikkerheden i at kunne tjene penge fremadrettet vægtes højt, kan vi også se hos både Dennis og som herunder hos Erik:

Det har jeg ikke rigtig taget stilling til, for mig er det ikke ambitionen at skulle uddanne mig. Jeg vil egentlig bare gerne arbejde og tjene nogle penge, sådan at jeg kan leve, ikke. Der skal jo noget mad på bordet og hvis jeg skulle på en nye uddannelse, så vil lønnen være lavere end det jeg tjener nu, fordi jeg ville skulle på elevløn ... (Bilag 5; 262).

I Eriks citat ovenfor bliver det tydeligt, at det netop er det, at kunne tjene penge, så han kan leve uden for arbejdet, der gør, at han finder en mening med at stå op og gå arbejde. Meningen skabes for Erik ikke i, at skulle opnå opkvalificering eller opnå en vis status, han skal blot tjene pengene, til at han kan leve, hvorfor vi tolker at sikkerheden i at have et arbejde, har en stor betydning for hans meningskabelse.

Indtil videre har de fleste udtalelser koncentreret sig om sikkerheden i at være i arbejde, både i nuet men også med et fremtidsperspektiv. Dennis kommer lidt mere konkret ind på, hvorfor han netop finder mening i at arbejdet som kabelmontør, tjener til et nødvendigt formål ”...Mens jeg arbejdede der fik jeg mulighed for at flytte hjemmefra, så flyttede jeg i en lejlighed med en kammerat...” (bilag 4; 291). Dette citat kan sammenholdes med Isaksens anden forståelse af, hvordan denne kategori er med til at fremme mening. Dennis har nemlig forbundet arbejdet med, at han fik de økonomiske muligheder, til at kunne flytte hjemmefra. Dette læner sig op af Isaksens beskrivelse af, at arbejdet fører til løn, som skaber muligheder for at realisere særlige fremtidsprojekter, hvortil der er investeret følelsesmæssig energi, derigennem bliver arbejdet meningsfuldt (Isaksen, 2000, s. 103).

10.2.4 Hvilken type mening konstrueres

Gennem det empiriske materiale, har vi kunne se en inddeling af, hvordan de forskellige kabelmontører placerer sig i forhold til meningsbegrebet, og hvordan de skaber mening inden for denne forståelse. Der er tidligere gennem analysen af mening i arbejdet blevet refereret til Kamps to forståelser af mening (Kamp i Hansen et al., 2021, s. 43–45). Dette afsnit vil være en mere specifik analyse af, hvordan de forskellige kabelmontører selv placerer sig mellem de to meningsbegreber (Kamp i Hansen et al., 2021, s. 44).

Ud fra den empiri vi har indsamlet, så vi, at et flertal af kabelmontørerne ikke havde en specifik eller målrettet holdning til, hvorfor de havde valgt at tage kurset til at blive kabelmontør. I det efterfølgende møde med arbejdsmarkedet så vi en tendens til, at deres meningsskabelse i høj grad var rettet mod anvendelsen af de kompetencer, de havde tillært sig, og fortsat ønsker at udvikle. Bjarne siger:

Men så er der jo så det vi nu, nu er jeg jo inde i højspændingslinjen, og der skal man jo nemlig ikke have noget autorisation som sådan, for at lave nogle mufninger og ting og sager. Det er noget helt andet, der skal man nemlig have det kursus som jeg har, eller skal til at have. Og det er det er nemlig sjovt, fordi det er jo meget mere kræfter man har i hænderne og ting og sager. En elektriker må det ikke, og noget andet og ting og sager (Bilag 2; 239).

I dette citat ses det, at Bjarnes fokus er på selve arbejdet, og med vores teoretiske perspektiv bliver dette det primært meningsgivende for Bjarne. Han beretter således om, hvordan han rent teknisk agerer i sit arbejde, og sammenholder dette med de opgaver, elektrikerne varetager. Citatet afspejler en oplevelse af stolthed hos Bjarne, idet han erfarer, at arbejdet faktisk er noget, som strækker sig ud over elektrikerens faglige kunnen. Vi tolker, at Bjarne konstruerer mening gennem en stolthed eller ære i, at hans arbejde er unikt for arbejdspladsen, og noget som kun han kan udføre, hvilket igen relaterer til den snævre forståelse af meningsbegrebet (Kamp i Hansen et al., 2021, s. 44). Et andet interessant citat der kan fremhæves, er udtalelsen fra Erik der lyder ”Min tanke var lidt at jeg nu har gennemført denne her uddannelse, så vil jeg arbejde nogen år med som kabelmontør, fordi jeg synes det er der jeg vil ligge min kræfter og blive god indenfor mit fag”... (bilag 5; 254). Igen ser vi, at Erik lægger vægt på, at arbejdet i sig selv er en del af det meningsskabende aspekt. Erik er interesseret i, at lære af det arbejde han udfører, så han kan blive mere rutineret i praksis, sandsynligvis for enten at kunne udføre opgaverne mere præcist eller hurtigere.

Samlet for dette analyseafsnit ser vi, at fokus i høj grad på tværs af vores interviews er rettet mod det mere snævre meningsbegreb. At kabelmontørerne bidrager til den grønne omstilling, og altså bidrager til et større formål, vægtes stort set ikke. Den grønne omstilling anvendes derimod blot som et argument for, hvorfor jobsikkerheden kan være så stor, trods deres relativt korte uddannelsesbaggrund. Vi vil runde analysen af med et særligt karikeret

eksempel på, at den grønne omstilling ikke direkte er årsagen til, at kabelmontørerne vælger at arbejde inden for dette fag. Dennis siger:

Nej, jeg synes ikke sådan noget med, de snakkede også om det på kurset, vindmøller og sådan noget. Det er jo fint nok, hvis det kan give billig strøm, men jeg går ikke så meget op i miljø og sådan nogle ting. Jeg tænker lidt, at der er nogen, der er klogere end mig, der måske kan gøre noget. Jeg tror ikke rigtigt, at jeg kan gøre så meget. At jeg trækker et kabel fra den ene ende af en fabrik til den anden er nok ikke det der redder isbjørnene (Bilag 4; 303).

10.2.5 Delkonklusion

I opsummeringen på anden del af analysen ud fra de tre udvalgte former for mening jf. Isaksen (2000) teori og Kamps inddeling af meningsbegrebet (Kamp i Hansen et al., 2021, s. 43–45) så vi at kabelmontørernes kompetencer til at skabe mening, udfordrer de fordomme, som projektet er bygget op omkring. Fordommen vi havde om kabelmontørernes skabelse af mening, bar præg af, at en kabelmontør møder et arbejdsmarked efter to måneders kursusforløb, hvorfor vi havde en forforståelse af, at et sådant arbejde ville være præget af gentagne og ensidige opgaver. Med denne fordom forsøgte vi at undersøge kabelmontørernes egne oplevelser af dette gennem deres fortællinger og vores observationer af det udførte arbejde. Vi når i analysen frem til, at kabelmontørerne selv oplever at skabe mening inden for de tre former: tilhørsforhold, sociale relationer og det at arbejdet tjener til et nødvendigt formål. Mest fremtrædende af de tre, er at kabelmontørerne skaber mening, gennem det at arbejdet tjener til et nødvendigt formål, såsom sikkerhed i jobbet og økonomisk råderum. I analysen af observationerne så vi, at vores fordomme i et tilfælde blev mødt af et arbejde, der, som vi forventede, var præget af, at kabelmontøren indtog en rolle som en arbejdsmand. Dette står i kontrast til vores anden observation, hvor arbejdet var præget af faglig sparring og samarbejde. Den bedste mulige tolkning, vi kan nå frem til på baggrund af observationerne, er at arbejdet, er meget forskelligartet, og derfor også skaber forskelligartede muligheder for meningsdannelse.

11.0 Diskussion

11.1 Den teoretiske opdeling

Vi ønsker at indlede diskussionen med et overordnet perspektiv på, hvorvidt den inddeling af forskellige faktorer i både analyseafsnittet omkring faglighed og mening i arbejdet, er den bedst mulige tilgang i undersøgelser som denne.

I første del af analysen har vi overordnet set inddraget to teorier; Volmergs (1976) og Karaseks (1990). Vi ser, at der mellem de to er flere ligheder, særligt i kraft af at de begge beskæftiger sig med, hvilke muligheder der er for selvbestemmelse og anvendelsen af faglige kompetencer. Når vi har valgt at anvende Volmergs begreber i vores tilgang til analysen, er dette sket på baggrund af en indledende forståelse, vi havde af, at der mellem det at anvende sine kompetencer og det at have selvbestemmelse i arbejdet var et skel. Vi er imidlertid i vores analysearbejde blevet opmærksomme på, at der mellem disse to begreber er et overlap, som kommer til udtryk i vores indsamlede empiri. Når dispositionsmulighederne er gode, ser vi, at den enkelte også i høj grad vil anvende sine kompetencer, i det omfang det er muligt. Samtidig ser vi også, at når dispositionsmulighederne er dårligere, anvendes kompetencerne mindre frit, og ofte er arbejdet så også forbundet med et vist kompetencespild. Der kan være et diskussionspunkt, om hvorvidt Karaseks begreb omhandlende kontrol (Karasek, 1990, s. 31–36) i højere grad imødekommer vores fund i empirien. Dette ser vi, da en høj grad af kontrol er baseret på både det at kunne anvende sine kompetencer, men samtidig også at kunne anvende dem frit. Opdelingen mellem de to begreber finder vi derfor mindre markante, end Volmerg fremstiller det i sin beskrivelse af begreberne (Volmerg, 1976, s. 13–33). En væsentlig årsag vi ser til dette er, at teorien tager udgangspunkt i et markant anderledes arbejdsmarked, hvor arbejde i industrien oftest var præget af ensidigt gentagende arbejde, og det at isolere kvalifikationsmulighederne, eller anvendelsen af kompetencer var mere aktuelt.

Et lignende kritikpunkt om hvorvidt en skarp teoretisk opdeling er meningsfuld i analysen af det oplevede arbejde, ser vi også i analyseafsnittet omhandlende mening i arbejdet. Vi har som bekendt valgt at tage udgangspunkt i tre former for meningsskabelse, plukket fra Isaksens teori med i alt 8 former. Isaksen beskriver, at disse kategorier er distinkte, altså klare

i deres afgrænsning, men at de tilsammen er komplette, og altså skaber en helhedsforståelse (Isaksen, 2000, s. 102–103; Ravn, 2008, s. 60).

Et kritikpunkt som Ravn rejser, er hvorvidt denne distinktion mellem de forskellige meningsformer, er teoretisk gangbart i anvendelsen af teorien. Ravn beskriver, at sammenhængen, eller *konsistensen* (Ravn, 2008, s. 60), mellem de forskellige meningsformer i teorien er manglende, for at kunne skabe sig et samlet billede af, hvordan meningen bliver skabt - også på tværs af de skarpt opdelte former for meningsskabelse. I diskussionen af hvorvidt det vil være meningsgivende for vores analyse at lave en skarp opdeling, vil vi stille os overordnet kritiske over for Ravns tilgang, der indebærer, at der skal være konsistens mellem de forskellige kategorier. Det vi ser afspejlet i vores empiri, er i højere grad, at de enkelte former for meningsskabelse er gangbare trods det at være distinkte. At skabe mening i arbejdet involverer ikke, som vi ser det, at der er mening i alle aspekter i arbejdet - men nærmere at det enkelte individ formår at have fokus rettet mod de former for meningsskabelse, der er i arbejdet. Vi har en forventning om, at hvis vores interviewpersoner havde haft vanskeligt ved at skabe mening i arbejdet, som det er beskrevet af Isaksen, at individer kan have (Isaksen, 2000, s. 100–101), forventer vi, at Ravns tilgang i højere grad ville være afspejlet i empirien, da fokus så i højere grad ville være rettet mod dele af arbejdet, der opleves som værende meningsløse.

11.2 Identitet, mening og det gode arbejde

Vi har i vores analysearbejde, som det også er beskrevet i foregående diskussionsafsnit, opdelt vores analyse i forskellige teoretiske begreber. Foruden dette har vi som bekendt opdelt analysen i to hovedtemaer; fag, fagidentitet og faglighed, og mening i arbejdet. Under udarbejdelsen af nærværende projekt er der opstået en undren omkring de ligheder, der er mellem vores ellers opdelte tematisering. Vi har i vores empiri kunnet se, hvordan flere af de analyser vi kommer frem til, er relaterede, som det f.eks. er tilfældet med Volmergs begreb, interaktionsmuligheder (Ute Volmerg, 1976, s. 13–33) og Isaksens meningsskabelse gennem sociale relationer. Isaksen beskriver dertil at meningsskabelse gennem tilhørsforhold til arbejdspladsen, kan være identitetsskabende (Isaksen, 2000, s. 102–103). Den undren, der er opstået omkring ligheden mellem analyserne, og det at de samme pointer er fremtrædende i begge afsnit, har yderligere skabt en ny forståelse hos os, om hvordan vi kan arbejde i retning af at tale om “det gode arbejde”. Vi har samlet set fået et billede af, at når et arbejde i Isaksens (2000) teoretiske perspektiv giver gode muligheder for at skabe mening, vil samme

arbejde også skabe gode muligheder for skabelsen af en fagidentitet i Volmergs teoriramme. Omvendt vil arbejde, der muliggør skabelsen af en fagidentitet, også være forbundet med arbejde der er meningsskabende, eller som besidder rammerne for at være det.

I opstillingen af denne lighed, har vi fremhævet vores to mest anvendte teorier, men foruden disse ser vi også, at øvrige teorier som Karaseks krav/kontrol-model (Karasek, 1990, s. 31–36) Smistrups beskrivelse af skabelsen af et fag (Smistrup, 2004), samt Ravns beskrivelse af hvordan mening i arbejdet skabes (Ravn, 2008), ligger i tæt relation til disse. Arbejde der i den ene teori placerer sig i den mere ønskelige ende, uagtet om der er tale om sundt arbejde, som Karasek taler om, eller om meningsfyldt arbejde som Ravn taler ind i, vil ofte også indplacere sig i den mere ønskelige ende af de øvrige teorier. Baseret på dette kan vi udlede, at når vi i vores analyse har udvalgt enkelte teorier, og foretager analysen på baggrund af disse, kan vi tilnærme os et billede af, hvorvidt der er tale om “et godt arbejde”, trods det at vi ikke har undersøgt det fulde arbejde i alle tænkelige aspekter.

11.3 Den bæredygtige løsning?

Som tidligere beskrevet har vi i det indledende arbejde med projektet været i kontakt med både FH og DEF. Indtrykket vi bragte med os fra FH, var at kabelmontørerne, var sat i verden for at løse problemstillingen om mangel på arbejdskraft til den grønne omstilling, og samtidig kunne dette hjælpe mennesker ind på arbejdsmarkedet, som tidligere havde stået udenfor i længere tid. Vi så altså FH's tilgang som værende overvældende positiv over for et kursus som dette, og denne type af kurser blev omtalt som værende en nøglebrik til, hvordan man løser både manglen på elektrikere, men også en kursustype der kan bringes i spil som en løsning til manglen på andre faggrupper. DEF derimod havde den tilgang, at manglen på elektrikere skulle løses ved, at der skal uddannes flere elektrikere. Et skridt på vejen til dette var at uddanne kabelmontører, som kunne finde interesse for feltet. Her blev uddannelsen altså ikke i samme omfang set som værende gavnlig for den grønne omstilling på samme måde som FH, men nærmere som en rekrutteringsmuligheder til elektrikeruddannelsen. Det vi har fundet frem til, efter at have udarbejdet projektets analyse, er at disse organisationer i høj grad, fokuserer deres kræfter, på netop de aspekter som er vigtige for netop dem, både i bred forstand som FH, og mere snævert som det er tilfældet med DEF. Vores oplevelse er, at organisationerne overser, hvilket arbejde det reelt er, der uddannes til. Som beskrevet i analysen er der ofte tale om arbejde, der er præget af at være styret af andre faggrupper. Kabelmontørerne fungerer ofte mere som en arbejdsmand for forskellige faggrupper, og

varetager derfor i flere tilfælde opgaver, der ikke falder inden for deres kompetenceområde. En problemstilling vi ser er, at når en ny kursist køber ind på de større rammer, om at de kan få en autorisation, blive en del af et fag, og sågar nævnes det, at der er mulighed for at starte egen virksomhed, undlades det at inddrage, hvilket konkret arbejde de uddanner sig til - og hvad med fremtiden?

Et andet kritikpunkt vi ser er nemlig, hvordan udsigterne til fremtidigt arbejde fremstilles som værende særdeles fordelagtige, for alle der arbejder inden for branchen. Når vi dykker ned i tallene, ser vi, hvordan den store efterspørgsel på arbejdskraft ikke ser ud til at fortsætte evigt. Kabelmontørerne fremstiller entydigt, at de er blevet præsenteret for, at der er mangel på deres arbejdskraft inden for faget, og at denne mangel kun vil tage til ud i fremtiden. Dette er også et gennemgående tema for den litteratur, der umiddelbart er mest tilgængelig, og samtidig også det der omtales i medierne, som det ses i vores baggrundsafsnit. Der er imidlertid en anden side af dette, for som det også fremgår, er behovet for arbejdskraft markant mindre, når først de iværksatte tiltag er ført ud i livet, og arbejdet vil da primært gå på vedligeholdelse. Spørgsmålet er så, hvor kabelmontørerne står om 20-30 år, med den uddannelse de har i dag, og som de har fået at vide, kan stå alene, med autorisation på et arbejdsmarked der er i konstant forandring. Med denne kritik kan DEF's tilgang være fornuftig - at der skal mere uddannelse til, og at uddannede elektrikere er vejen frem på sigt. Det meget kortvarige kursus har vi efter at have arbejdet med feltet, fortsat en fordom om er så specialiseret i et meget snævert felt, at uddannelsen vil være uden værdi, hvis der sker endnu en stor omvæltning på arbejdsmarkedet. Vi ser, at uddannelsen har sin berettigelse i det nuværende arbejdsmarked, fordi der mangler elektrikere, men såfremt denne mangel i fremtiden ikke længere er aktuel, vil kabelmontørerne, blot kunne fungere som en billigere alternativ arbejdskraft, hvor vi arbejder os ind i et felt, vi ikke ønsker at dykke mere ind i, i dette projekt - nemlig social dumping.

11.3.1 Just transition

Begrebet "Just Transition" er som beskrevet i vores baggrundsafsnit og problemfelt, et begreb der dækker over en fair omstilling, hvor ingen efterlades, og der ikke skabes dårligere arbejdsforhold, for de der arbejder i nyskabte jobs med relation til den grønne omstilling. Vi vil i dette afsnit diskutere, om det at uddanne kabelmontører lever op til "Just transition", eller om der reelt er tale om, at der skabes et arbejde, som i sidste ende efterlader nogen uden for arbejdsmarkedet.

Ser vi på vores analyse omkring faglighed med frie muligheder for at anvende og udvikle kompetencer, samt hvordan arbejdet indplacerer sig i krav/kontrol-modellen (Karasek, 1990, s. 31–36), tolker vi, at kabelmontørerne selv oplever at være godt tilfredse med de forhold, der er omkring arbejdet, og selv det vi tolker værende mindre muligheder for selv at styre arbejdet, oplever de som værende af betydning for dem. Samtidig tillægges de kompetencer, som arbejdet kræver, stor vægt, og de har generelt en oplevelse af at være uddannet ind i et fag. Når vi isoleret set ser vores empiri i dette perspektiv, er det nærliggende at tænke ind i, at der i høj grad er tale om en tilgang i tråd med “Just Transition”. Dog ser vi samtidig også, at der i vores forståelse er meget lidt rum for selvbestemmelse, og samtidig er arbejdet i høj grad præget af at være styret af andre faggrupper. Netop det at styringen helt ned i de enkelte opgaver ikke er overladt til det enkelte individ, fører til den mere fordomsfulde vinkel, som også fremgår af vores analyse; at arbejdet i sidste ende indplacerer sig med meget begrænsede dispositionsmuligheder, og heraf også begrænsede kvalifikationsmuligheder (Ute Volmerg, 1976, s. 13–33). I dette perspektiv er der pludselig ikke blot tale om en entydig “Just Transition”, da der er tale om jobs, som baseret på vores udvalgte teori ikke er givende for, at den enkelte kan skabe sig en faglighed og en fagidentitet. Ligger vi dette sammen med, at der på sigt kan være tale om, at disse jobs vil forsvinde igen, står vi med en gruppe, der har taget en uddannelse, med troen på at arbejdet varer ved. Vores fordom er, at de vil stå med en smal palette af kompetencer, som grundet elektrikernes overlap vil blive overflødige. Spørgsmålet er så, om “Just Transition” begrebet fortsat kan benyttes, når man omtaler midlertidige jobs, der ikke giver den enkelte mulighed for at udvikle en fagidentitet eller tilknytte sig et selvstændigt fag - og individer der har en uddannelse som dem, uvidende, måske ikke vil kunne bruge i dens nuværende form om en årrække?

11.0 Konklusion

På baggrund af vores analyse er vi nået frem til en besvarelse af projektets problemformulering. Vi kan konkludere følgende på baggrund af vores analyse:

Vi finder i vores analyse af, hvordan, kabelmontørerne formår at skabe en fagidentitet i mødet med arbejdet, at de overordnet set oplever, at mulighederne for dette er gode, med udgangspunkt i vores udvalgte teori. Vores fordom om at kabelmontørerne ville indtage en rolle, hvor de identificerede sig som ufaglærte, er blevet udfordret, da de enstemmigt taler ind i, at uddannelsen til kabelmontør har sin berettigelse. Vores fordom om, at kabelmontørernes konkrete arbejde ville være præget af en dynamik, hvor de agerer hjælpere for andre faggrupper, er modsat ikke blevet udfordret i samme omfang. Indbygget i denne fordom var imidlertid også en negativ forståelse af det at være hjælper for andre fag. Denne oplevelse afspejles i stort set intet omfang i vores empiri, og dette har formået at trække vores forståelse af, hvordan et sådant arbejde opleves i en mere positiv retning. Vores forståelse eller fordom omkring det at kabelmontører har deres eget fag, deres egen fagidentitet og deres egen faglighed, er gennem vores arbejde med projektet trukket i en mere nuanceret retning, end vores indledende fordomme lagde op til.

I tråd med vores fordom om skabelsen af en faglighed, var vores fordom også, at kabelmontørerne ville have svært ved at skabe mening i deres arbejde, der rakte ud over økonomisk vinding. At lønnen var af stor betydning, fik vi i vores analyse bekræftet. Meningsskabelsen rakte dog ud over blot at modtage løn. Kabelmontørerne havde foruden dette også fokus på den sikkerhed, der lå i den fortælling, de var blevet præsenteret for om jobsikkerhed, både nu men også som følge af den grønne omstillings store efterspørgsel på arbejdskraft fremover. Dertil så vi, at også mere inter-subjektive værdier havde betydning for, hvordan de skabte mening i deres arbejde, herunder kollegialt samarbejde og en meningsfyldt relation til arbejdspladserne. Dette nuancerede ligeledes vores antagelser om, hvordan et arbejde baseret på en så kort uddannelse kan være meningsfyldt.

I vores diskussion rejser vi et spørgsmål om, hvordan kabelmontørerne også på sigt kan fastholde et meningsfyldt arbejde, baseret på de faktorer vi i vores analyse er nået frem til, er væsentlige. Særligt har vi rejst diskussionen omkring, hvorvidt kabelmontørerne blot indgår som et led i at udfylde det hul, den grønne omstilling skaber, i kraft af manglende faglærte.

Vi argumenterer for at tilgangen med korte uddannelser, hvor det samfundsmæssige aspekt bliver den gode fortælling, på sigt kan vise sig ikke at være en bæredygtig løsning. Dette gør sig særligt gældende, da man risikerer, at kabelmontørerne efterlades med en meget snæver uddannelse, når den grønne omstilling på sigt aftager i intensitet. I diskussionen er det væsentligt at indtænke, hvorvidt en midlertidig løsning kan leve op til det internationale princip "Just Transition".

Vores speciale bidrager med en filosofisk hermeneutisk tilgang til et forskningsfelt, der på nuværende tidspunkt bærer præg af en meget begrænset mængde litteratur. Projektet fremsætter flere kritiske vinkler på et felt præget af megen positiv politisk omtale. Særligt har vi, i modsætning til det typiske samfundsmæssige perspektiv, i projektet indtaget et medarbejderorienteret perspektiv, med fokus på den enkelte arbejders placering i et arbejdsmarked i rivende udvikling.

Litteraturliste

- Altinget.dk. (2021, september 22). *Ny analyse: 78.000 faglærte mangler i 2030*. Altinget.dk.
<https://www.altinget.dk/artikel/ny-analyse-78000-faglaerte-mangler-i-2030>
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. (2020). *Grøn omstilling kan skabe tusindvis af nye job i Danmark* | Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. <https://www.ae.dk/analyse/2020-01-groen-omstilling-kan-skabe-tusindvis-af-nye-job-i-danmark>
- Berlingske.dk. (2022, juni 2). Mangel på smede og elektrikere kan bremse grøn omstilling. *Mangel på smede og elektrikere kan bremse grøn omstilling*.
<https://www.berlingske.dk/content/item/1652736>
- Bjørndal, C. R. P. (2013). *Det vurderende øje: Observation, vurdering og udvikling i undervisning og vejledning* (A. Andersen, Overs.; 2. udgave). Klim.
- Brinkmann, S., Tanggaard, L., & Havemann, T. (Red.). (2010). *Kvalitative metoder: En grundbog* (1. udgave). Hans Reitzel.
- Dansk Energi. (2020). *Beskæftigelseseffekter af investeringerne i den grønne omstilling* / *Green Power Denmark* (s. 56).
<https://greenpowerdenmark.dk/udgivelser/beskaeftigelseseffekter-investeringerne-groenne-omstilling>
- Denscombe, M. (2007). *The Good Research Guide: For Small-Scale Social Research Projects*.
- Det Kongelige Bibliotek. (2022). *Systematisk litteratursøgning*.
<https://library.au.dk/forskere/systematisklitteratursogning>
- erhvervplus.dk. (2021, marts 26). *Nej til nye opgaver: El-installatør mangler uddannede elektrikere* | *erhvervplus.dk*. <https://erhvervplus.dk/erhverv/nej-til-nye-opgaver-el-installatoer-mangler-uddannede-elektrikere>

- Erik Bjørsted. (2021, februar 9). *Beskæftigelsen vinder på opkvalificering – her er for eksempel 28.000 job* | Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.
<https://www.ae.dk/debatindlaeg/2021-02-beskaeftigelsen-vinder-paa-opkvalificering-her-er-for-eksempel-28000-job>
- European Commission. (2020, december). *Political agreement on the Just Transition Fund* [Text]. European Commission - European Commission.
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_2354
- Fagbevægelsens Hovedorganisation. (2020). *Sammen skaber vi Danmark—Sammen skaber vi grøn omstilling*. <https://fho.dk/wp-content/uploads/2020/06/fh-sammen-skaber-vi-grn-omstilling.pdf>
- Gold, R. (1957). Roles in Sociological Field Observation. *Social Forces*, 36.
<https://doi.org/10.2307/2573808>
- Hansen, A. M., Jakobsen, A., Kamp, A., Nielsen, B. S., & Nielsen, K. T. (Red.). (2021). *Arbejdslivet i kritisk perspektiv: Problemstillinger og tendenser*. Frydenlund Academic.
- Isaksen, J. (2000). Constructing Meaning Despite the Drudgery of Repetitive Work. *Journal of Humanistic Psychology*, 40(3), 84–107. <https://doi.org/10.1177/0022167800403008>
- Juul Kristensen, C., & Hussain, M. A. (Red.). (2019). *Metoder i samfundsvidenskaberne* (1. udgave). Samfundslitteratur.
- Juul, S., & Bransholm Pedersen, K. (Red.). (2012). *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori: En indføring* (1. udgave). Hans Reitzel.
- Karasek, Robert. (1990). Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life. I *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Klima-, Energi og Forsyningsministeriet. (2022). *Klimaprogram 2022*.

https://kefm.dk/Media/638013322993950605/1042399_klimaprogram-a.pdf

Klimamonitor debatindlæg. (2021, marts 15). *Debat: Den grønne omstilling kræver, at mange skifter job. Sådan giver vi dem jobsikkerhed*. Klimamonitor.

<https://klimamonitor.dk/debat/art8134733/Den-gr%C3%B8nne-omstilling-kr%C3%A6ver-at-mange-skifter-job.-S%C3%A5dan-giver-vi-dem-jobsikkerhed>

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). Interview: Introduktion til et håndværk. I *Interview: Introduktion til et håndværk* (2. udgave / Steinar Kvale, Svend Brinkmann.). Hans Reitzel.

Prag, A. A., & Henriksen, C. B. (2020). Transition from Animal-Based to Plant-Based Food Production to Reduce Greenhouse Gas Emissions from Agriculture—The Case of Denmark. *Sustainability*, 12(19), Article 19. <https://doi.org/10.3390/su12198228>

Rasmussen, P. H. (2018). Fagidentitet og arbejdsmarkedsdeltagelse i et livsforløbsperspektiv. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 20(1), Article 1. <https://doi.org/10.7146/tfa.v20i1.108199>

Ravn, I. (2008). Mening i arbejdslivet—Definition og konceptualisering. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 10(4), 059–075. <https://doi.org/10.7146/tfa.v10i4.108735>

Rybners Erhvervsskole. (u.å.). *Rekrutterings- og opkvalificeringsforløb til Byggeriets el-område samt fagets uddannelser*.

<https://subsites.esbjerg.dk/Files/Filer/GreenSkills/Rekrutterings-%20og%20opkvalificeringsforl%C3%B8b%20til%20Byggeriets%20el-omr%C3%A5de%20samt%20fagets%20uddannelser.pdf>

Sikkerhedsstyrelsen. (u.å.). *Krav til uddannelse som kabelmontør*. Sikkerhedsstyrelsen.

Hentet 21. februar 2023, fra <https://www.sik.dk/erhverv/ansog-og-registrer/vejledninger/el-gas-vvs-og-kloakautorisationer/krav-uddannelse-kabelmontor>

Smistrup, M. (2004). Fag og fagidentitet—En fantastisk og problematisk ramme for at blive dygtig. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 6(4), Article 4.

<https://doi.org/10.7146/tfa.v6i4.108424>

The Intergovernmental Panel on Climate Change. (2022). *WGII Summary for Policymakers Headline Statements*. <https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg2/resources/spm-headline-statements/>

Ute Volmerg. (1976). Om forholdet mellem produktion og socialisation med det industrielle lønarbejde som eksempel. I *Produktion, arbejde, socialisation* (1., Bd. 1977, s. 13–37). Forlaget Medusa.