

Imellem ansvar, identitet og fremtider

En undersøgelse af faglærtes motivation for efteruddannelse



Imellem ansvar, identitet og fremtider

INDHOLD

Introduktion og baggrund.....	2
Opsamling på de to undersøgelser	5
 Delrapport 1: Hverdagsfremtid(er): en etnografisk undersøgelse af faglærtes oplevelser af efteruddannelse.....	 9
Introduktion “Der sker ligesom ikke noget” – om arbejdsgivers og arbejdstagers perspektiver på efteruddannelse.....	9
Sammenfatning af studiets indsigter	11
Metode og design.....	14
Arbejdspladsen: om efteruddannelse mellem arbejdspladsens positioner og horisonter	17
Faglighed: om efteruddannelsens plads i den faglærtes værktøjskasse	25
Fremtider: om efteruddannelsens placering i fremtidsscenarier og nutidsstrategier	35
 Delrapport 2: Fortællinger om efteruddannelse.....	 41
Introduktion og hovedkonklusioner.....	41
Tema 1: Faglærtes efteruddannelsesbehov	45
Tema 2: Motivationen for efteruddannelse.....	53
Tema 3: Identifikation og planlægning af efteruddannelse	60
Tema 4: Barrierer for efteruddannelse	62
Metode.....	68
 Referencer	 70

Mads Fjord Jørgensen, Eske Frydkjær Bentsen & Sidse Frich Østergaard-Thygesen
Tænketanken DEA

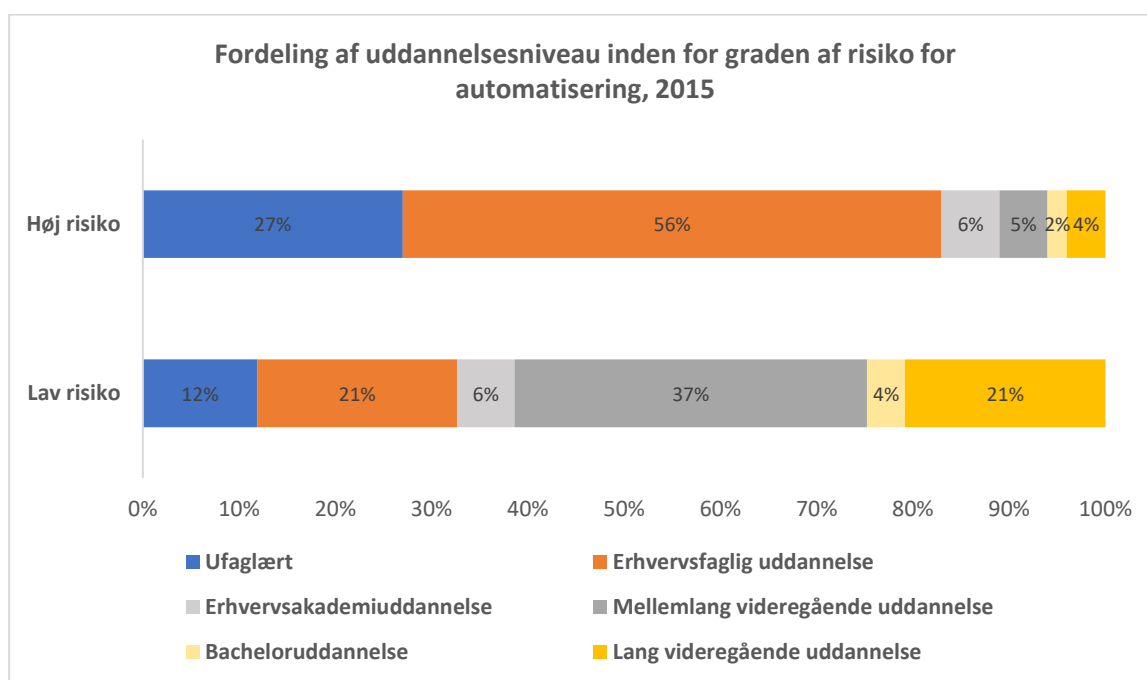
Jens Walther & Katinka Amalie Schyberg
Det Antropologiske Foretagende

Udgivet af
Tænketanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu
23. maj 2019



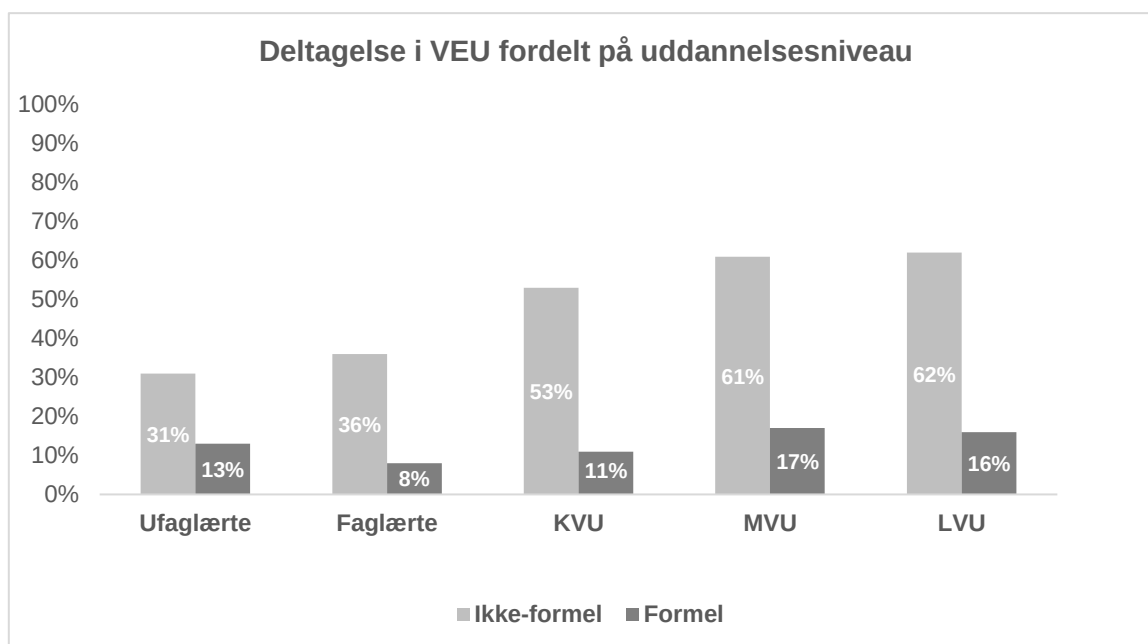
INTRODUKTION OG BAGGRUND

Det er svært at forudse, hvordan det danske arbejdsmarked ser ud i fremtiden, og hvordan nye teknologier vil sætte aftryk på brancher og faggrupper. Flere studier peger på, at særligt ufaglærte og faglærte kan se frem til de største forandringer i deres arbejdsopgaver på grund af ny teknologi: en udgivelse fra Tænk tanken DEA peger på, at 27 pct. af de ufaglærte og 56 pct. af de faglærte har jobs, der har høj risiko for at blive påvirket af automatisering (DEA 2019).



Kilde: DEA, 2019.

Fremtidens arbejdsmarked stiller derfor store krav til, at den enkelte skal tilpasse og omstille sig til forandringer i arbejdslivet, hvilket for de fleste kræver ny viden og nye kompetencer. Danmark har en stærk tradition for efteruddannelse, og ligger højt på OECD's liste over efteruddannelsesaktiviteter (OECD 2017). Men på trods af den høje placering, er det langt fra alle voksne i arbejdsstyrken, som deltager i VEU – og det er de ufaglærte og faglærte, der benytter sig mindst af VEU (DEA 2019).



Kilde: Statistikbanken

Note: Figuren er dannet på baggrund af en stikprøvebaseret interviewundersøgelse blandt 3.432 respondenter i alderen 25-64 år i 2017.

Cirka hver tredje ufaglærte og faglærte har deltaget i ikke-formel VEU de seneste 12 måneder, mens cirka hver tiende ufaglærte og faglærte har brugt det formelle VEU-system i samme periode.¹ Til sammenligning har over halvdelen med en videregående uddannelse benyttet sig af ikke-formel VEU og mellem 11 og 17 pct. af personer med en kort, mellemlang eller videregående uddannelse, gennemført en formel VEU-aktivitet (Danmarks Statistik, 2018).

Med afsæt i et litteraturstudie og på baggrund af de teknologiudsatte uddannelsesgrupper identificeret i DEA (2019), er fokus i denne undersøgelse på kontoruddannede, tømrere og murere i beskæftigelse. Da uddannelsesgrupperne er teknologiudsatte, må det antages, at efteruddannelse kommer til at spille en særlig vigtig rolle for dem, idet efteruddannelse vil betyde at de kan kompetenceudvikles til at imødegå de forandrede arbejdsmarkedskrav. Derfor undersøges, hvilke faktorer, der motiverer til deltagelse i efteruddannelse, og hvilke der virker som barrierer. Dette er undersøgt gennem otte biografiske interviews og et etnografisk feltstudie.

Baggrund

Litteratur og tidligere undersøgelser peger på forskellige faktorer, der har indflydelse på deltagelsen i efteruddannelse. I en undersøgelse fra Epinion (2017), svarer 62 pct. af de ufaglærte og 49 pct. af de faglærte, at de "slet ikke" eller "i mindre grad" har brug for mere efteruddannelse. For personer med en videregående uddannelse gælder det 36 pct. 40 pct. af de ufaglærte og 25 pct. af de faglærte er ikke interesserede i at deltage i VEU i arbejdstiden, hvilket gør sig gældende for 16 pct. af dem med en videregående uddannelse. Der ses således en forskel i det oplevede behov for efteruddannelse mellem grupper med længere og kortere uddannelser. Andre studier peger på barrierer som en passiv læringskultur på arbejdspladsen, oplevelsen af manglende tid i arbejdsdagen eller arbejdspladsens økonomi.

¹ Formel VEU er forløb, der fører frem til en offentlig godkendt eksamen eller kvalifikation, mens ikke-formel VEU er aktiviteter i form af kurser, seminarer, sidemandsoplæring og lignende uden offentlig godkendt eksamen. AMU-kurser er i figuren en del af ikke-formel VEU.

Andre peger på medarbejderens faglige identitet og tidligere dårlige erfaringer med uddannelse, der eksempelvis kan føre til manglende uddannelsesselvtilid og en akademisk selvpfattelse præget af utilstrækkelighed (Illeris 2006, Finansministeriet 2006, Kondrup 2012, Epinion 2017, Norman & Hylland 2003). Overordnet arbejder litteraturen med barrierer på tre niveauer: Mikro-, meso- og makroniveau:

Micro level				
Socio-economic	Socio-demographic	Socio-cultural	Psychological	Relevant others
Employment status Occupational status Income	Gender Age Ethnicity Civil status Educational Attainment Educational attainment of parents	Cultural participation Social participation	Attitudes Motives Barriers Confidence Satisfaction Intentions	Family Employer Reference group Services

Meso level	
Organization institution	Organization programme
Institutional size Promotion Attraction of disadvantaged groups Quality system Accessible place Services Partnerships Vision and mission	Group size Didactics Preperational programme Modular versus linear structure Theoretical versus vocational education Study discipline Entrance conditions APL and APEL Teacher's attitude Flexible learning routes Enrollment fee

Macro level
Economic context Welfare context Labour market context Initial education system context Skill formation system context

Kilde: Boeren et al., 2010:57

Mikroniveau: Faktorer relateret til individet, som fx socioøkonomisk baggrund

Mesoniveau: Faktorer relateret til det institutionelle niveau, som fx skolens geografiske placering og udbud, didaktikken, holdenes størrelse og skolernes markedsføring.

Makroniveau: Den samfundsmæssige kontekst, som fx det danske flexicurity-system, opbygning af efteruddannelsessystemet og typen af velfærdsstat.

Typisk er det et mix af faktorer fra de forskellige niveauer, der har indflydelse på deltagelse i efteruddannelse. (Se fx Rubenson og Desjardins (2009), Radovan (2012) og Boeren et al (2010))

OPSAMLING PÅ DE TO UNDERSØGELSER

De to kvalitative undersøgelser, der præsenteres i nærværende rapport, belyser igennem henholdsvis feltarbejde og biografiske interviews en række forskellige motivationer og barrierer for faglærtes deltagelse i efteruddannelse. På baggrund af disse undersøgelser præsenterer vi her ti centrale faktorer, der kan gøre sig gældende for faglærtes stillingtagen til deltagelse i efteruddannelse.

Interviewundersøgelsen beskæftiger sig med tømrere og kontormedarbejdere, mens feltstudiet er blevet udført blandt murere og lægesekretærer. Ambitionen med undersøgelserne er at komme i dybden og forstå, hvad der har betydning for deltagelse i efteruddannelse for de udvalgte faggrupper. De ti faktorer er formuleret på baggrund af en læsning på tværs af de to undersøgelser, og derfor de enkelte faggrupper, og fremhæver til dels fællesmængder. Faktorerne er dog ikke udtømmende for hverken de to rapporters indsigter, de undersøgte faggrupper eller gruppen af faglærte generelt, men supplerer og nuancerer eksisterende viden om faglærtes forhold til efteruddannelse. Undersøgelsen kan ikke sige noget om udbredelsen af de fundne motivationer og barrierer; derfor angives udelukkende, hvor tydelige de er repræsenteret i det ene eller begge undersøgelser. Konklusioner for de særskilte undersøgelser findes i undersøgelsesernes egne kapitler.

1. Efteruddannelsesjungen

Der findes et hav af efteruddannelsesstilbud og udbudssteder i Danmark, og fra de faglærtes perspektiv refererer efteruddannelse til alt fra enkelte temadage på arbejdspladsen til tre dages kursus i fagforeningsregi til flerårige diplomuddannelser. Fremfor at fremstå som en række konkrete muligheder bliver "efteruddannelse" i mange tilfælde opfattet som en abstrakt og uoverskuelig kategori, og et system, der er svært at forholde sig til. Derudover giver de faglærte udtryk for, at vejen til efteruddannelse opleves som lang, snørklet og fuld af forhindringer, idet der fx er usikkerhed om, hvor man finder oplysninger om uddannelsesforløb og muligheder, hvilke kurser, der er relevante og mulige at deltage i, hvem man skal tale med, og hvem der skal betale. Alle disse tvivlsspørgsmål, der blandt andet kan være affødt af manglende fora for konkrete efteruddannelsessamtaler på arbejdspladsen, og af et stort, komplekst VEU-system, opfattes som et stort, krævende arbejde at afklare, og samtidig et arbejde, man ikke aflønnes for.

2. Efteruddannelse mellem to stole

Det er ofte uklart, om medarbejderen eller arbejdsgiveren har ansvaret for at tage initiativ til og sikre efteruddannelse. Særligt feltstudiet viser, at der på de faglærtes arbejdsplads ofte eksisterer en arbejdsdeling, hvor arbejdsgivers ansvar er at planlægge, udstikke opgaver og diktere vilkår (fx opgavedeling og tidsramme), mens de faglærte har ansvar for at løse opgaverne indenfor disse vilkår. Planlægning og deltagelse i efteruddannelse bliver i mange tilfælde ikke placeret som en del af arbejds vilkår: det er ikke en opgave eller et krav, men blot en mulighed. Derfor opfattes det ikke som den faglærtes opgave eller ansvar at tage initiativ til. Begge undersøgelser finder, at flere faglærte mener, at initiativet til og/eller planlægningen af efteruddannelse er et ledelsesansvar, idet det knytter sig til noget, der ligger ud over de faglærtes konkrete arbejdsopgaver og ansvar, som fx planlægning, budgettering og stillingtagen til fremtiden. Feltstudiet finder dertil, at flere arbejdsgivere omvendt forventer, at initiativet kommer fra den enkelte medarbejder. Begge parter ønsker altså, at efteruddannelse foregår, men da de placerer ansvaret for det forskelligt og tvetydigt i en arbejds- og ansvarsdeling, der i andre sammenhænge er meget klar, falder initiativet mellem to stole. Interviewundersøgelsen peger i forlængelse heraf på, at

faglærtes deltagelse i efteruddannelse understøttes bedst på arbejdspladser, hvor ansvaret for at identificere behov for efteruddannelse og planlægge deltagelsen er tydeligt defineret. En sådan forventningsafstemning skaber klarhed over, om den faglærte kan forvente, at arbejdsgiveren tager initiativ til efteruddannelse, eller om det skal ske på eget initiativ.

3. Prioritering af livsarenaer

Begge undersøgelser viser, at de faglærte ønsker en klar afgrænsning af arbejdslivet i tid og rum. Privatlivet, forstået som livet udenfor arbejdet, prioriteres højt, og det har betydning for, i hvilken grad de faglærte lader eventuel efteruddannelse tage tid og fokus. Blandt andet gør de faglærte sig overvejelser over, hvordan et eventuelt flerårigt efteruddannelsesforløb med alt det, et studieliv indebærer – fx SU som indtægtskilde og travle eksamensperioder - vil ændre deres livsvilkår i forhold til deres nuværende økonomiske situation, familieliv og -forpligtelser. I forhold til deltagelse i kortere forløb, gør de faglærte sig blandt andet overvejelser om konsekvenserne af yderligere transport eller en afvigelse fra normale arbejdstider. Hvis konsekvenserne for deres liv udenfor arbejdet vurderes for store, vil efteruddannelse ofte ikke opfattes som en attraktiv mulighed. Efteruddannelsesforløb fremstår derfor mere attraktive for flertallet af de faglærte, når det passer ind i den eksisterende arbejdsdag.

4. Arbejdsstrukturens betydning for efteruddannelsesbehov

Af interviewundersøgelsen fremgår det, at de faglærtes motivationer og oplevede barrierer for efteruddannelse formes af den arbejdsstruktur, de indgår i. Arbejdsstrukturen er forskellig for faggrupperne og kommer således også til udtryk på forskellige vis. Som akkordlønnet tømmer ses det fx særligt i den økonomiske logik, der ligger til grund for arbejdet: en effektiv indsats aflønnes højere. Derfor motiveres disse faglærte til efteruddannelse, når det kan bidrage til at strømline deres arbejdsprocesser, så de opnår en højere akkordløn. Modsat opleves det som en barriere, når det ikke er tydeligt, hvad efteruddannelse kan bruges konkret til, men kun synes at stå i vejen for, at man kan løse de opgaver, der stilles her og nu, hurtigt og effektivt. For kontormedarbejdere ses det fx i deres hensyntagen til de kolleger, hvis arbejde de understøtter, når de blandt andet forbereder mødemateriale, etc. Kontormedarbejderne sammenholder det formodede udbytte af efteruddannelse med, at deres centrale arbejdsopgaver udskydes under efteruddannelse. Her vægter den manglende varetagelse af arbejdsopgaver typisk tungt for kontormedarbejderne af hensyn til kolleger og arbejdsgiver. De logikker, der ligger til grund for de faglærtes arbejdsstruktur, former derfor også deres efteruddannelsesbehov.

5. Livslang læring er allerede del af praksis

Flere af de faglærte påpeger, at uddannelse kan være med til at korrigere tilegnede fejlpraksisser eller være nødvendigt i varetagelsen af de nye opgaver eller redskaber, der kontinuerligt introduceres. Her giver både de faglærte håndværkere og kontormedarbejdere udtryk for, at de allerede løbende inkorporerer nye værktøjer og teknikker og på den måde udvikler og uddanner sig igennem det daglige arbejde. Begge undersøgelser peger således på, at der blandt de faglærte allerede sker meget læring på arbejdspladserne igennem ikke-formel kompetenceudvikling i form af fx sidemandsoplæring. De faglærte lærer hele tiden, men blot på nogle andre måder end dem, der tilbydes i regi af formel VEU: nemlig i praksis. Der findes altså motivationer for løbende at dygtiggøre sig, men de faglærte finder ikke, at de former for uddannelse, der bliver dem tilbudt fra det formelle efteruddannelsessystem, stemmer overens med deres behov og ønsker: Der er dels en didaktisk uoverensstemmelse, idet mange af de faglærte giver udtryk for at de foretrækker praksisnær læring, og dels en organisatorisk uoverensstemmelse, idet efteruddannelse for mange er mest attraktivt, hvis det finder sted på arbejdspladsen og i arbejdstiden. Flere af de faglærte giver udtryk for, at hvis der er undervisning og/eller uddannelse, der ville kunne

hjælpe dem i deres arbejde, vil de meget gerne deltage – men primært, hvis dette arrangeres i samarbejde med arbejdsgiveren, der særligt vil få gavn af mere effektiv opgaveløsning.

6. Faglig forankring

Når efteruddannelse forstås som noget, der giver mulighed for lederstillinger og dermed bringer en væk fra det arbejde og den kernefaglighed, man allerede har, opleves det, af mange, ikke attraktivt. Når de faglærte giver udtryk for et ønske om efteruddannelse, er det ofte i forbindelse med et ønske om at udvikle sig i deres faglighed, rette op på fejl eller kunne varetage nye opgaver, snarere end at det er for at få et nyt job eller blive leder. Det, der overordnet set synes at drive de faglærtes motivation for efteruddannelse, er et ønske om at blive bedre til det arbejde, de allerede har. Mange udtrykker glæde over deres fag og en oplevelse af at have en faglig identitet, som ikke sådan lige kan eller skal skiftes ud. Det kan altså være en udfordring for deltagelse i efteruddannelse, hvis den faglærte oplever at skulle uddannes ud af sin fagidentitet og fx indtage en lederstilling, fremfor at blive en bedre faglært.

7. Indre uddannelsesloft

I interviewundersøgelsen beskrives den særligt stærke modstand mod efteruddannelse, der findes blandt nogle faglærte, som et "indre uddannelsesloft", hvor faglærte opfatter sig selv som færdiguddannede efter endt erhvervsuddannelse. Det kommer til udtryk ved, at de ser et mindre eller ligefrem ikke-eksisterende behov for at efter- og videreudanne sig. Uddannelsesaktiviteter er i disse faglærtes øjne mere relevant for deres ufaglærte kolleger. Det er ikke ensbetydende med, at de faglærte ikke ønsker at forbedre og udvikle deres faglighed - det skal dog helst ske indenfor ikke-formel kompetenceudvikling og den daglige sparring med kolleger. Modstanden går derfor særligt på uddannelseskategorien; udvikling af de faglige kompetencer kan være relevant, ifølge disse faglærte, men det er den mere formelle uddannelse ikke.

8. Uddannelsesselvtilid

Interviewundersøgelsen finder, at faglærtes præference for, at viden, kompetenceudvikling og læring finder sted i forbindelse med det praktiske arbejde, også kan skyldes dårlige erfaringer fra skoleårene. Sådanne erfaringer kan fx bunde i oplevelser med manglende hensyntagen til ordblindhed, for udfordrende undervisning, eller social mistrivsel. Dette har for nogle medført en lav uddannelsesselvtilid – særligt indenfor aktiviteter, der vækker minder om skoletidens stillesiddende undervisning.

Den lave uddannelsesselvtilid kan derfor udgøre en barriere for efteruddannelse, når det sidestilles med 'at komme tilbage på skolebænken'. Nogle faglærte fravælger bestemte efteruddannelsesaktiviteter på denne baggrund, mens andre helt fravælger efteruddannelse, hvis det er muligt. Den lave uddannelsesselvtilid kan således også påvirke faglærtes indre uddannelsesloft.

9. Tidshorisonter

Begge undersøgelser finder, at faglærte efterspørger viden og kompetencer, der understøtter umiddelbart forestående konkrete arbejdsopgaver som fx håndtering af nye IT-systemer eller værktøjer, fremfor uddannelsesforløb med mere langsigtede og, hvad der opfattes som, abstrakte formål. I forbindelse med feltstudiet fortæller mange faglærte, at de har erfaringer med, at planer for deres arbejdes fremtid, forelagt af bl.a. arbejdsgivere eller fra politisk hold, ikke har holdt stik. Derfor har de også en opfattelse af, at det kan vise sig som spildt arbejde at planlægge et efteruddannelsesforløb i forhold til en fjern fremtid, da det kan vise sig at deres fag, arbejde og arbejdsplads ikke bevæger sig i den forudsagte retning. Blandt andet giver lægesekretærene udtryk for, at deres fremtid er blevet spået og planlagt på et utal af måder – særligt i forbindelse med indførelsen af hospitalernes nye IT-systemer - som ikke har

vist sig realiseret på den måde, det er blevet forudsagt, og de er derfor tilbageholdende med at kaste sig ud i efteruddannelse, der kan vise sig at være irrelevant. De venter på konkrete forandringer, der nødvendiggør handlinger – fx. efteruddannelse - her og nu. Mange faglærtes vurdering af nytten af efteruddannelse påvirkes altså af deres tidshorisont og forestilling om fremtiden. Efteruddannelse forstås som noget, der skal bidrage i mødet med de udfordringer, som opstår i deres daglige arbejde og i den nære, fremfor fjerne, fremtid. I modsætning til teknologiudsættelsen, der af flere opleves som noget i en fjern og uklar fremtid.

10. Opfattelser af teknologiudsathed påvirker behovet for deltagelse i efteruddannelse

Flere af de faglærte oplever ikke den teknologiudsathed, som andre påpeger, at faggrupperne har. Flere beskriver, at de igennem deres arbejdsliv løbende har skullet integrere nye teknologier i deres arbejde, som på daværende tidspunkt var forudset til at skulle erstatte dem. Erfaringer med, at fagligheden og det daglige arbejde kontinuerligt har forandret og udviklet sig gennem tilpasning til nye teknologiske implementeringer, giver de faglærte en tryghed i, at de fortsat vil udvikle sig sammen med eventuelle nye teknologier. Således peger feltstudiet på at mærkatet "teknologiudsathed" ikke i alle tilfælde motiverer de faglærte til efteruddannelse, da et sådant mærkat ikke nødvendigvis anerkendes som gyldigt. Interviewundersøgelsen finder dog også, at negative erfaringer med teknologi, som fx at være blevet afskediget grundet automatisering af bestemte arbejdsfunktioner, kan motivere til deltagelse i efteruddannelse. Enkelte af de interviewede faglærte har oplevet en sådan personlig konsekvens ved implementering af teknologien, hvorfor de forsøger at udvide deres arbejdsfunktioner, da de oplever, at de måske en dag kan erstattes i deres arbejde. De handler derfor på de oplevede risici.

DELRAPPORT 1: HVERDAGSFREMTID(ER): EN ETNOGRA- FISK UNDERSØGELSE AF FAGLÆRTES OPLEVELSER AF EFTERUDDANNELSE

INTRODUKTION "DER SKER LIGESOM IKKE NOGET" – OM AR- BEJDSGIVERS OG ARBEJDSTAGERS PERSPEKTIVER PÅ EFTER- UDDANNELSE

Formanden står på toppen af stilladset. Selvom bygningen kun er fire etager høj, får jeg et lille sug i maven, da jeg kravler op ad stigerne. "Havde du forventet, jeg kom og tog imod dig," griner formanden, der allerede står deroppe. Han har ikke fået meget at vide om, hvorfor jeg kommer, så jeg forklarer ham, at jeg skal prøve at forstå, hvorfor der ikke er flere faglærte, som tager efteruddannelse. Hans svar overrasker mig: "Vi tager ikke efteruddannelse, fordi vi ikke får tilbudt noget. Nu har jeg været formand i snart ti år, og vi har efterspurgt det i så mange år. Alligevel sker der ligesom ikke noget. Du kan se det på referaterne fra formandsmøderne." Senere på dagen, da han går og lægger tegl, vender han tilbage til emnet og siger, at han faktisk mener, at der bør være 14 dages tvunget kursus hvert år: "Selvom jeg har været murer i mere end 30 år, så ved jeg jo ikke alt. Man kan jo ikke være ekspert i det hele. Nogle laver kun badeværelser – 1.500 af slagsen, og så er det det. Det går jo fint, men vi går alle sammen og får vores særheder. Og vi skal jo lave meget forskelligt. Så flytter man bare fejlene fra byggeplads til byggeplads. Derfor skal vi have kurser. Det er en meget god ide lige at 'sætte sig selv på plads', som jeg plejer at sige. Så mener jeg også, vi skal ud og møde nogle andre mennesker, så vi ikke altid bare er sammen med de samme."

Vi drog på feltarbejde med en undren over, hvorfor teknologiudsatte faglærte ikke tager mere efteruddannelse, end de gør. Allerede de første dage i felten blev det tydeligt, at det i hvert fald ikke for de murere og lægesekretærer, vi besøgte, synes at handle om mangel på motivation for eller lyst til efteruddannelse. Mange af dem giver udtryk for, at de gerne vil af sted på kurser af forskellig art, og som formanden forklarer i eksemplet ovenfor, har flere af murerne faktisk efterspurgt efteruddannelse. Nogle af dem giver udtryk for, at det bør være obligatorisk eller ligefrem "tvunget", som formanden siger det. Blandt lægesekretærene er der flere, som har ideer til kurser, de godt kunne tænke sig – bl.a. hospitalsengelsk og jura – og som efterlyser flere temadage og kurser på hospitalet. De kigger misundeligt på de faggrupper, de omgiver sig med, når de kan konstatere, at de har månedlige temadage og ofte er "væk på uddannelse".

Dette ønske om efteruddannelse i begge faggrupper overraskede os, da flere af de ledere, vi mødte og talte med under feltarbejdet, gav udtryk for, at de synes, det er svært at få deres medarbejdere til at tage efteruddannelse. Her et eksempel fra byggepladsen:

“Hvad laver han her?” Jesper peger på mig – antropologen iført arbejdstøj uden firmaets logo, der står og noterer i sin lille, brune bog. Jesper ejer et tagdækkerfirma og er kommet forbi byggepladsen for at give tilbud på en inddækning i overgangen fra mur til tag. Inden jeg når at svare, fortæller formanden ham: “Han følger os i tykt og tyndt. Han er ved at finde ud af noget med efteruddannelse.” Jeg følger op og forklarer: “Der er nogle, der mener, at der er behov for efteruddannelse, men meget få tager det...” Jesper bryder ind: “Ja, lige præcis! Jeg har godt nok kun otte mand gående, men jeg har jo sagt til dem ‘Hvad for noget efteruddannelse vil I have? I har ret til 14 dage!’ Men der sker ligesom ikke noget. De rykker ikke på det.”

I tråd med Jesper fortalte mellemlederne i den entreprenørvirksomhed, som feltarbejdet blandt murere fandt sted i, at deres medarbejdere hverken benytter sig af deres ret til efteruddannelse ved at tage imod de tilbud, de får af firmaet (bl.a. ordblindkurser) eller ved selv at tage initiativ til at få efteruddannelsesforløb i stand. Der er en oplevelse af, at medarbejderne ikke “rykker på det”, som taglæggermester Jesper så utvetydigt udtrykker det ovenfor. Den ledende lægesekretær på hospitalsafdelingen, som vores feltarbejde også fandt sted på, fortæller i tråd med dette, at hendes medarbejdere heller ikke efterspørger efteruddannelse. Hun forklarer, hvordan der forrige år blev oprettet en ny uddannelsespulje i HK, som bl.a. kan søges af lægesekretærer. “Det første år blev der søgt rigtig meget. Men i år,” fortæller hun, “er den nærmest ikke blevet søgt”. Hun siger, at hun ser det som sin opgave at støtte op om sine medarbejderes uddannelsesønsker, men det er sjældent, at nogen kommer til hende med sådanne ønsker.

Inden for begge felter oplever arbejdsgiverne altså, at deres medarbejdere ikke handler på de muligheder, der er for at komme af sted på efteruddannelse. De har en række forskellige forklaringer på, hvorfor det er sådan – for en murer er det ikke attraktivt at gå ned i akkord, byggebranchen har kronede dage, og det kan være svært for en lægesekretær at finde relevante kurser – men fælles for arbejdsgiverne er, at de mener, at disse udfordringer ville kunne overkommes, hvis deres medarbejdere virkelig gerne ville efteruddannes.

Når både arbejdsgivere og arbejdstagere tilsyneladende ønsker, og er åbne over for, at der tages efteruddannelse, hvorfor ender det så sjældent med, at det rent faktisk sker? For formanden – og en række af hans kollegaer – er en af forklaringerne, at det er arbejdsgiverne, der står i vejen for realiseringen af et efteruddannelsesønske, men for arbejdsgiverne ser det omvendt ud, som om det er medarbejderne selv, der ikke interesserer sig for det. Hvordan kan de to parter have så forskellige forklaringer på, hvorfor efteruddannelsesønsker ikke realiseres?

En antropologisk tilgang til problemstillingen

I denne del af rapporten forfølger vi det overordnede spørgsmål om, hvilke motivationer og barrierer der kan identificeres i faglærtes motivation for efteruddannelse gennem brug af etnografiske metoder. Det indebærer, at vi arbejder ud fra en antropologisk antagelse om, at man for at forstå menneskers specifikke valg og fravalg må forstå den hverdagslige kontekst, disse valg træffes i. Vi arbejder også ud fra en antagelse om, at det enkelte menneskes forståelse af verden og sig selv skabes i samspil med andre, og at den enkelte faglærtes forhold til, mening om og fravalg af efteruddannelse derfor må være influeret

af bl.a. de kollegaer, han eller hun omgiver sig med til daglig, og af det arbejdsfællesskab, de har sammen. For at få svar på det overordnede spørgsmål om, hvilke motivationer og barrierer der knytter sig til faglærtes forhold til efteruddannelse, må vi sætte os ind i, hvilket hverdags- og arbejdsliv sådanne dannes i.

Feltstudiet har haft til formål at være eksplorativt, afsøgende og åbnende. De følgende præsentationer og analyser af det empiriske materiale har således ikke til hensigt at give færdige og generaliserbare svar på spørgsmålet om, hvorfor faglærte ikke tager efteruddannelse. Snarere åbner og afsøger vi aspekter ved problemfeltet, som det er nødvendigt at få en større og mere praksisnær forståelse af, hvis faglærte og efteruddannelses tilbud skal møde hinanden.

SAMMENFATNING AF STUDIETS INDSIGTER

På baggrund af det etnografiske studie har vi fået en række indsigter i, hvordan mulighederne og barriererne for efteruddannelse ser ud fra de faglærtes perspektiv. Vi grupperer her indsigterne under tre overskrifter: 1) *efteruddannelsesmotoren* 2) *efteruddannelsesarbejdet*, og 3) *efteruddannelsesjunglen*. Hver af disse overskrifter samler de centrale etnografiske indsigter fra feltstudiet, der vil blive udfoldet og underbygget på rapportens følgende sider.

Efteruddannelsesmotoren: udvikling, ikke afvikling, af faglighed

Mange af de faglærte, feltstudiet omhandler, udtrykker ønsker om noget, der kan betegnes efteruddannelse. Således ønsker de sig bl.a. temadage på arbejdspladsen, kurser i særlige maskiner og systemer, kurser i jura, kurser i fagengelsk og kurser for den samlede medarbejdergruppe, der kan skabe fælles fodslag og godt arbejdsmiljø. Det, der overordnet set synes at drive de faglærtes motivation for efteruddannelse, er et ønske om at blive bedre til det arbejde, de allerede har. Når de faglærte således giver udtryk for et ønske om efteruddannelse, er det i forbindelse med et ønske om at udvikle sig mht. deres faglighed, rette op på fejl eller kunne varetage nye opgaver, de løbende bliver givet, snarere end det er for at få nyt eller andet job eller stige i graderne. Mange udtrykker glæde over deres fag og en oplevelse af at have en faglig identitet, som ikke sådan lige kan eller skal skiftes ud. Hvis "efteruddannelse" skal forstås som noget, der giver en mulighed for at stige i graderne og dermed bringe en væk fra det arbejde og den kernefaglighed, man har, synes det derfor ikke tillokkende.

Her er det afgørende at forstå, at de faglærte ikke nødvendigvis forstår sig selv som teknologiudsatte, forstået på den måde, at deres arbejde kommer til at forsvinde på grund af nye teknologier. De arbejder snarere med fremtidsscenarier, der går på, at deres fag *udvikles*, ikke *afvikles*. Derfor ønsker de efteruddannelse, der kan udvikle dem, så de kan følge med deres fag. Her efterspørges der kurser – bl.a. af lægesekretærene – som ikke eksisterer endnu, fordi fremtidens faglighed ikke står klart. Fra deres perspektiv kan det bl.a. se ud, som om aktørerne på efteruddannelsesområdet ikke nødvendigvis forstår, hvad deres arbejde egentlig består i – ej heller hvad, det kommer til at bestå i i fremtiden, eller om det vil bestå – og derfor ikke ved, hvilken type efteruddannelse lægesekretærene har behov for.

Både murere og lægesekretærer oplever derudover, at de allerede på forskellige måder hele tiden lærer nye teknologier og udvikler sig i det daglige. De udvikler nye teknikker og inkorporerer de bedst mulige og tilgængelige værktøjer, der kan hjælpe dem med at løse den opgave, de stilles. Derudover udstyres murerne jævnlige med nye redskaber, som de skal tilegne sig, og de it-systemer, som lægesekretærene bruger i deres daglige arbejde, opdateres bestandigt. Således er der hele tiden nye ting at lære og

tilpasse sig til i ens arbejdsliv, og der finder derfor bestandigt uformel uddannelse sted i form af side-mandsoplæring og videndeling, som for de faglærte kan opfattes som bestandig udvikling af deres faglighed. Efteruddannelse forstået som best practice er altså allerede en del af hverdagen. Man kan med fordel basere udviklingen af efteruddannelsestilbud på praksisnære indsigter i sådanne allerede eksisterende fagspecifikke praksisser for læring og udvikling.

I studiet af de to faggrupper viser der sig forskellige kollektive værdier og selvforståelser, der knytter sig til fagligheden og det faglige fællesskab. Af studiet af lægesekretærene fremgår det fx, at lægesekretærene forstår sig selv som nogle, der ikke skal gøre opmærksom på sig selv. For denne specifikke faggruppe kan deres faglige selvforståelse (også ifølge dem selv) stå i vejen for fremførelsen af et krav om efteruddannelse. For andre faggrupper gør der sig andre selvforståelser gældende. Efteruddannelsestilbud og indsatser kan med fordel tage hensyn til sådanne faglige selvforståelser og skræddersy efteruddannelsestilbuddene og kommunikationen til de specifikke faggrupper.

Efteruddannelsesjunglen: uoverskuelige og ufremkommelige veje til efteruddannelse

Der findes et hav af efteruddannelsestilbud, -aktiviteter og -steder i Danmark, og fra de faglærtes perspektiv refererer efteruddannelse således til alt fra enkelte temadage på arbejdspladsen til tre dages kursus i fagforeningsregi til flerårige diplomuddannelser. Dette gør, at kategorien efteruddannelse fremstår uoverskuelig og utydelig – hvad taler vi egentlig om, når vi taler om efteruddannelse, spørger de? Frem for at fremstå som en række konkrete muligheder bliver efteruddannelse opfattet som en abstrakt kategori, der er let at afvise som relevant for en selv.

Det er en markant barriere. En anden barriere er, at der også synes at være langt fra ide til realitet, hvis man som faglært har et ønske om at tage en eller anden form for efteruddannelse. Flere af de faglærte, vi talte med, overvejede eller havde overvejet forskellige typer efteruddannelse, men vejen dertil oplevedes som lang, snørklet og fuld af forhindringer, idet der var usikkerhed mht. 1) hvor man finder oplysninger om uddannelsesforløb og muligheder, 2) hvordan man skal tolke de oplysninger, man får, 3) hvilke kurser, der er relevante i forhold til fremtiden, 4) hvem man skal tale med for at få det i stand, 5) hvem der betaler, 6) hvad konsekvenserne er for ens indkomst, 7) hvad konsekvenserne er for ens arbejdsplads – og ikke mindst ens kollegaer – og 8) hvilke positive og negative konsekvenser det har for ens videre arbejdsliv. Alle disse uklarheder gør vejen til efteruddannelse meget lang og besværlig – særligt når man ikke nødvendigvis er vant til at skulle agere i et uddannelsesfelt – og opfattes derfor som en stor (og potentielt ikke lukrativ) indsats.

Endelig synes de faglærtes overvejelser og forholdene sig til efteruddannelse i mange tilfælde at skulle ske individuelt. Af studiet fremgår det nemlig, at der mangler fora til at tale om efteruddannelse på arbejdspladsen i, hvilket gør, at de faglærtes stillingtagen til efteruddannelse baserer sig på antagelser gjort i enrum.

Efteruddannelsesarbejdet: efteruddannelse som en del af, ikke uden for, arbejdet

Hvor meget andet er sat i system og placeret klart i arbejds- og ansvarsdelingen på de faglærtes arbejdsplads, er efteruddannelse det ikke. Det er ikke institutionaliseret på samme måde som fx murernes deltagelse i møder og arrangementer i fagforeningsregi eller givet en fast og tilbagevendende plads i lægesekretærernes kalender, sådan som de oplever, at det er for andre faggrupper på hospitalet. Der

synes altså ikke at være nogen klar *tradition* for efteruddannelse. Efteruddannelse er i de fleste tilfælde noget frivilligt, der skal sættes i gang med den faglærte som initiativtager. Det er med andre ord en *mulighed*, ikke et *krav*. Det passer fra de faglærtes perspektiv dårligt ind i den dominerende struktur på arbejdspladsen, hvor relationerne mellem arbejdsgiver og arbejdstager er baseret på krav og pligt. På de faglærtes arbejdspladser eksisterer der en klar opdeling mellem arbejdsgiver og arbejdstager og deres roller og ansvar i forhold til arbejdet. Men efteruddannelse er ikke placeret tydeligt i denne opdeling – det står ikke klart, om såvel ønsket om eller ansvaret for efteruddannelse ligger hos den ene eller den anden part. Efteruddannelse falder derfor mellem to stole.

Flere faglærte i begge grupper gav i tråd med dette udtryk for, at efteruddannelse ikke skulle være en mulighed, men et krav fra deres arbejdsgiver. Mange vil således gerne deltage i efteruddannelse, når det finder sted på arbejdspladsen og er planlagt som en del af deres arbejde. Det skal med andre ord være en del af arbejdet – eller ligefrem være arbejde. Dette skyldes bl.a., at efteruddannelse på eget initiativ opfattes som en *udgift*: selvom flere faglærte er opmærksomme på, at der er tilskud, så tolkes det sådan, at det altid vil indebære en nedgang i forhold til akkordlønnen. Dette ser *både* arbejdsgiver og arbejdstager som en barriere. Desuden skal der gøres plads til efteruddannelse inden for det daglige arbejdes rammer og strukturer – såsom vagtplaner og arbejdstider – og i det hverdagslige liv, hvor grænsen mellem arbejde og fritid skal opretholdes.

Som nævnt hilses efteruddannelse også velkommen af de faglærte, når det enten kan gøre, at der bliver rettet op på dårlige vaner, eller de bliver dygtiggjort på en måde, de kan bruge nu og her. De faglærte er opmærksomme på, at deres formelle uddannelse ikke har gjort, at "de kan alt lige godt", og at der altid er noget at lære. Her kan det i nogle tilfælde være problematisk, at det er arbejdsgiveren, der både udstikker opgaver og forventer dem løst og skal facilitere efteruddannelse. Den faglærte kan her komme i klemme, idet han eller hun kan frygte, at efteruddannelsesønsker kan tolkes som manglende dygtighed, og at man derfor ikke anses for at være kvalificeret til at varetage en opgave.

Ud over at falde mellem to stole på grund af en uklar arbejdsdeling mellem arbejdstager og arbejdsgiver forsvinder *efteruddannelse også ud af de faglærtes horisont, fordi det daglige arbejdsflow fordrer nogle tidsopfattelser, der er svære at forene med at planlægge efteruddannelse*. I deres arbejde forholder de faglærte sig til korte tidshorisonter – som murer at lægge én sten ad gangen og som lægesekretær at løse diverse her og nu-opgaver – og det er arbejdsgivers rolle og ansvar at tage sig af de langsigtede planer. Af mange opfattes efteruddannelse som noget, der er knyttet til en abstrakt fremtid langt fra det nuværende arbejds- og hverdagsliv. Givet de tidshorisonter, der præger de faglærtes arbejdsdag og opgaver, indgår efteruddannelse derfor ikke i den daglige horisont. Hvis efteruddannelse skal opfattes som relevant og brugbart, skal det placeres i *den nære fremtid*, ikke i *den fjerne fremtid* – det gælder både selve efteruddannelsesforløbet og det, efteruddannelsen skal omsættes til.

Rapportens opbygning

På de følgende sider vil vi præsentere en række perspektiver på problemstillingen, der er formuleret på baggrund af en analyse af det etnografiske materiale. Efter denne introduktion følger et mindre kapitel, der beskriver undersøgelsens metode og design, og herefter præsenteres de kvalitative og etnografiske indsigter i tre tematiske kapitler: 1) Arbejdspladsen, 2) Fagligheden og 3) Fremtiden.

METODE OG DESIGN

Over fem uger i efteråret 2018 har antropologerne Jens Waltorp og Katinka A. Schyberg lavet feltarbejde blandt hhv. et sjak af murere i en større entreprenørvirksomhed i hovedstadsområdet og lægesekretærer på en større hospitalsafdeling i Region Hovedstaden.²

Feltafgrænsning og udvælgelse af informanter

Ud fra en vurdering af, hvad det er muligt at få indblik igennem et feltstudie inden for den givne tidsramme, har vi afgrænset det brede felt "teknologiudsatte faglærte" på en række forskellige måder, således at den konkrete undersøgelse er blevet gennemført blandt to specifikke faggrupper på to specifikke arbejdspladser: hhv. et sjak murere i en større entreprenørvirksomhed og lægesekretærene på en større hospitalsafdeling, begge placeret i hovedstadsområdet.

Disse to faggrupper er udvalgt på baggrund af deres placering på listen over de 20 mest teknologiudsatte faggrupper og ud fra et kriterium om, at de to faggrupper gerne skulle være tilpas forskellige i forhold til køn- og alderssammensætning samt faglighed, arbejdsplads og arbejdsmiljø. Forskellighed har været et kriterium, da undersøgelsens eksplorative design har haft til formål at muliggøre så forskellige indsigter som muligt.

Da undersøgelsen er lavet ud fra en antagelse om, at den enkelte faglærtes efteruddannelsesvalg er influeret af kollegaer, faglig identitet og socialitet på arbejdspladsen, er de to specifikke arbejdspladser udvalgt på baggrund af et kriterium om, at der til daglig arbejder flere faglærte sammen, og at der dermed er tale om et fagligt, kollegialt og socialt fællesskab.

Det empiriske grundlag for undersøgelsen er ikke repræsentativt for alle teknologiudsatte faglærte, men er snarere et udsnit af den generaliserede gruppe teknologiudsatte faglærte, der både indeholder sine egne, partikulære karaktertræk og er præget af problematikker, der knytter sig til det bredere felt. En undersøgelse af et sådant udsnit kan danne afsæt for at skabe en større forståelse af, hvad der gør sig gældende for faglærtes stillingtagen til efteruddannelse. Undersøgelsen er i den forstand *eksplorativ*: den afsøger og angiver nye blikke på problemstillingen. Således er hensigten, at rapporten kan føre til formuleringen af nye spørgsmål, som det vil være relevant at forfølge i fremtidige undersøgelser og indsatser.

Feltarbejdets tre faser

Feltarbejdet er foregået i tre faser:

1. *Åbne observationer*: Denne fase bestod af meget åbne beskrivelser, der havde til formål at gøre feltarbejderne bekendt med felten – hhv. sjakket og lægesekretærene på hospitalsafdelingen. Her havde feltarbejderne som udgangspunkt ikke et partikulært fokus, men ønskede at få så bredt et indtryk som muligt af, hvordan arbejdsdagen forløber for de faglærte på de to arbejdspladser. Der kan i denne fase opdages aspekter ved felten, som forskningsspørgsmålet og på forhånd formulerede hypoteser ikke tager højde for. Bl.a. blev feltarbejderne opmærksomme

² Både arbejdspladserne og informanterne er i denne rapport anonymiseret ud fra et ønske om ikke at bidrage til de eventuelle interessekonflikter, uoverensstemmelser, personlige uenigheder osv., der kan eksistere i relationer mellem kollegaer og mellem arbejdsgivere og arbejdstagere.

på, at arbejdsgangen og -rytmerne, som vi vil beskrive i kapitel 2, kan have betydning for, hvordan efteruddannelse opstår/ikke opstår som en mulighed. Der blev gennemført i alt tre dages åbne observationer på hver arbejdsplads.

2. *Fokuserede observationer:* Med det overordnede spørgsmål om efteruddannelse i baghovedet begyndte noget at stå mere frem end andet under de åbne observationer. Det førte til en formulering af en række fokuserede observationer, bl.a. de faglærtes forestillinger om fremtiden og erfaringer vedr. tid generelt. I alt blev der gennemført seks dages fokuserede observationer på hver arbejdsplads.
3. *Strategiske observationer:* På baggrund af en analyse af det indsamlede materiale fra de to første faser formuleredes undersøgelsens foreløbige indsigter. For at uddybe og underbygge disse indsigter udførtes der en række strategiske observationer, dvs. observationer af helt specifikke aspekter ved felten. Denne fase havde således til formål at efterprøve hypoteser baseret på det analytiske arbejde. Her havde vi bl.a. fokus på, hvordan ansvaret for efteruddannelse ikke syntes blive placeret klart i relationen mellem arbejdsgiver og arbejdstager, som vi vil komme nærmere ind på i kapitel 1. I alt blev der gennemført to dages strategiske observationer på hver arbejdsplads.

Konkret er observationerne i de tre faser blevet udført gennem brugen af de to etnografiske metoder deltagerobservation og uformelle etnografiske interviews. Dette vil blive uddybet i det følgende.

Deltagerobservation og etnografiske interviews

Feltarbejdet har bestået i anvendelsen af de to etnografiske metoder deltagerobservation og uformelle etnografiske interviews. Gennem kombinationen af disse to metoder har vi kunnet skabe indblik i arbejdslivet for de udvalgte medarbejdergrupper – hvad deres arbejde kræver, og hvordan det forstås, de relationelle dynamikker, der præger forholdet mellem medarbejdere og ledere og medarbejdere imellem i det daglige arbejde, samt hvordan den enkelte faglærte forholder sig til efteruddannelse som en mulighed i sit liv.

Deltagerobservation

Deltagerobservation indebærer, at antropologerne har deltaget i de faglærtes daglige arbejde – herunder både arbejdsopgaver, pauser, møder og sociale arrangementer – for på tæt hold at observere, hvad der fylder i deres arbejdsliv. Tilgangen kræver, at vi har deltaget i, spurgt om og involveret os i folks hverdag og foretagender for herigennem at få indblik i de menneskers liv, hvis valg vi har ønsket at forstå. Helt konkret har vi fulgt en række medarbejdere i deres arbejdsdag fra morgen til aften og bedt dem om at lære os om deres arbejde, herunder både deres arbejdsopgaver og den måde, deres arbejdsplads fungerer på. Deltagerobservation har gjort det muligt for os at få indblik i den praksis, der driver en særlig opfattelse og holdning til efteruddannelse.

Vi har gennem feltarbejdet indtaget en lærlinge-position ved at bede vores informanter om at lære os, hvad deres arbejdsliv indebærer og kræver, hvad der fylder og betyder noget. Ved at indtage en position *blandt*, frem for *distanceret fra*, medarbejderne, har vi fået et indtryk af, hvilke loyaliteter og fællesskaber der dannes og forhandles på arbejdspladsen, og hvilken betydning dette har for medarbejdernes holdning til fremtiden generelt og muligheden for efteruddannelse specifikt. Samtidig er præmissen for et feltstudie som dette, at feltarbejderne ikke på forhånd har været en del af felten, men blot er midlertidigt på feltbesøg; de er hverken murere, lægesekretærer eller faglærte, men antropologer, der medbringer deres eget perspektiv og mål om at undersøge.

Uformelle interviews

Uformelle etnografiske interviews består i samtaler med informanter, der er guidet af det overordnede undersøgelsesspørgsmål, men som ikke finder sted i en formel interviewsituation. Det er således interviewlignende samtaler, hvor feltarbejderen indtager en rolle som *spørger*, og informanten som *adspurg*t, men som udspringer af og finder sted i forbindelse med deltagerobservation og dermed i situationer, der er defineret af feltens egne rytmer og kontekster.

Udgangspunktet for denne metode er antagelsen om, at et svar altid er formet af den kontekst, det gives i, og af den relation, den adspurgte har til den spørgende. Således kan et svar på spørgsmålet om, hvordan man forholder sig til efteruddannelse, ændre sig, afhængigt af om man bliver spurgt lige efter en MUS-samtale, hvor mulighederne for efteruddannelse har været oppe at vende, eller umiddelbart efter en kaffepause i frokoststuen, hvor man med sine kollegaer har vendt den fælles utilfredshed med nedskæringer på arbejdspladsen, og afhængigt af om det er ens leder eller antropologen, der spørger. Fordi feltarbejderen befinder sig sammen med sine informanter, har han eller hun forøgede forudsætninger for at forstå, hvad der former den adspurgtes svar.

Ved at benytte os af disse to metoder har vi fået indblik i livet på arbejdspladsen, og hvad der her influerer de faglærtes stillingtagen til deres individuelle og fælles fremtid, herunder efteruddannelse. Disse indblik vil blive præsenteret på de følgende sider i form af partikulære etnografiske beskrivelser fra felten samt identificeringer af mønstre og sammenhænge i det samlede materiale.

ARBEJDSPLADSEN: OM EFTERUDDANNELSE MELLEM ARBEJDS- PLADSENS POSITIONER OG HORISONTER

I dette kapitel viser vi, at arbejdsgivernes og arbejdstagernes forskellige forklaringer på, hvorfor efteruddannelse sjældent bliver til noget, udspringer af en uklar placering af efteruddannelses-kategorien i relationen mellem ansat, leder og arbejdspladsen. Begge parter ser gerne efteruddannelse indgå som en del af arbejdspladsens struktur, men da de placerer det forskelligt og tvetydigt i en arbejds- og ansvarsdeling, der i andre sammenhænge er meget klar, falder det ned mellem to stole.

“Det burde være obligatorisk at udvikle sig på sit arbejde” – fra mulighed til krav

Der er blevet helt stille på kontoret efter at en stor gruppe sygeplejersker netop har forladt afdelingen for at deltage i et fælles kursus. Anette og jeg tømmer langsomt fadet med agurke- og gulerodstænger, som er stillet frem til de ansatte. Jeg spørger hende, om lægesekretærerne egentlig også har sådan nogle fælles kurser som det, sygeplejerskerne er af sted på? “Vi plejede at have nogle temadage som var rigtig fede,” siger hun og smiler, men siger så med ærgrelse i stemmen: “Men vi har ikke haft dem i de sidste par år – der er ikke rigtig noget for os. Jeg synes ellers det burde være obligatorisk at udvikle sig på sit arbejde og følge med udviklingen. At lære nye ting. Jeg kan jo se, at sygeplejerskerne og lægerne hele tiden videreuddanner sig – det virker helt fast tilrettelagt, at de skal opdatere det, de ved. En af sygeplejerskerne har fx lige været seks uger på Bahamas på et slags udvekslingsophold. Det lyder da ret skønt ikke?” Hun griner, men siger så igen i et alvorligere tonefald: “Lige det er jo nok ikke så relevant for en lægesekretær, men der er jo også ting, vi kunne blive bedre til – fx jura i forhold til alt den her nye datalov. Hvis vi forstod juraen bedre, ville vi løse vores opgaver mere rigtigt. Vi har jo jurister på hospitalet, så de kunne vel egentlig godt lave et kursus for os? Hvis vi fik sådan et kursus, ville vi kunne finde fælles fodslag. Nogle gange ...” Hun bliver afbrudt af en sygeplejerske, der har brug for hjælp til en udskrivning på computeren. Da hun vender tilbage til vores samtale, er det med stor energi: “Ved du hvad, jeg tror, jeg vil skrive nogle af de her ting ned, som vi snakker om. Så kan jeg sætte efteruddannelse på dagsordenen på næste sekretærmøde. Det kunne jeg vel godt? Nu er det jo sådan en lejlighed til det, når du nu har været her...”

Anette fortæller mig her flere ting om, hvordan hun forholder sig til efteruddannelse, og ikke mindst om, hvad hun forstår ved det: For Anette handler efteruddannelse om at “opdatere” sin kunnen og at udvikle sig i det job, man har – fx som når læger skal på kursus for at lære om den nyeste forskning inden for deres felt. Formålet med efteruddannelse er, ifølge Anette og flere andre lægesekretærer, jeg talte med, at man skal udvikle sig i og med sit job. I forbindelse med vores samtaler om efteruddannelse pegede nogle af lægesekretærerne således på en række konkrete kompetencer, de gerne ville på kursus i – bl.a. jura og hospitalsengelsk – fordi de mener, at disse kompetencer vil gøre dem bedre til deres arbejde. Andre lægesekretærer pegede på, at det er muligt at tage en kommunom- eller en sundheds-

kommunomuddannelse, som i princippet kan give mulighed for at søge job som andet end lægesekretær. Men den ene lægesekretær på afdelingen, der var i gang med kommunomuddannelsen, mens feltarbejdet stod på, gjorde det meget klart, at hun ikke tager en kommunomuddannelse for at forfølge de muligheder, der åbnes for at søge andetsteds hen, men snarere for at forbedre sig i sit nuværende job som lægesekretær. Den anden lægesekretær, Birgitte, der går med tanker om at tage kommunomuddannelsen, har flere gange udskudt at starte, dels på grund af praktiske forhold i familien (en søn på efterskole og derfor mange weekendture til Jylland), dels fordi hun synes, det er svært at vælge, hvilke moduler det vil være relevant for hende at tage. Region Hovedstaden implementerede i 2016 det nye it-system Sundhedsplatformen, der i første omgang blev spået til at erstatte lægesekretærerne, men som snarere har betydet, at lægesekretærernes arbejde er – og vedvarende bliver – forandret. Lægesekretærerne har ikke kunnet erstattes, men der eksisterer stadig uklarhed om, hvordan deres opgaver helt præcist vil se ud i fremtiden. Derfor er det heller ikke klart for Birgitte, hvilke kompetencer hun vil få brug for, og dermed hvilke (efter)uddannelsesmoduler der vil være relevante. Fordi hendes ønske om efteruddannelse handler om at udvikle sig i sit job, udskyder hun at beslutte sig, til hun ved mere om, hvad der vil være relevant.

I alle disse tilfælde synes det for lægesekretærerne at handle om at tage efteruddannelse for at forbedre den faglighed, de allerede har. De føler alle et stort ansvar for afdelingen og er alle optagede af at udføre deres arbejde så godt som muligt. Derfor ønsker de sig primært efteruddannelse i form af kurser, der er relateret til jobbet som lægesekretær. For de fleste lægesekretærer gør det sig således gældende, at de forstår "efteruddannelse" som det at blive bedre til det arbejde, man allerede har – at uddanne sig *ind i* fagligheden og ikke *ud af* den.

Efteruddannelse for arbejdspladsen skyld

Når efteruddannelse forstås som noget, man skal bruge i det job, man er ansat i, bliver efteruddannelse lige så meget noget, man gør for arbejdspladsens skyld som for ens egen – bl.a. eksemplificeret ved Anettes kommentar om, at "hvis vi forstod juraen bedre, ville vi løse vores opgaver mere rigtigt". Ud over at give udtryk for en bestemt forståelse af formålet med efteruddannelse giver Anette og de andre lægesekretærer således også mere implicit udtryk for, at arbejdspladsen har et vist ansvar for, at dens medarbejdere kommer på efteruddannelse. I forlængelse af vores samtale forklarer Anette da også, at hun mener, at arbejdspladsen faktisk bør kræve, at medarbejderne tager efteruddannelse og er med til at arrangere det. Hun fortæller ovenfor med en vis misundelse om den tilsyneladende faste struktur, der er for sygeplejerskernes og lægernes efteruddannelsesaktiviteter, og konstaterer ærgerligt, at det, der tilrettelægges for lægesekretærerne – nemlig "temadagene" – ikke er mere fast, end at det ikke har været der i de sidste par år. Anette antyder altså, at der bør være en struktur for efteruddannelse på arbejdspladsen, og at en sådan struktur fx kunne bestå i, at hospitalet tilrettelægger kurser og efteruddannelse for lægesekretærerne. Da jeg taler med den ledende lægesekretær, fortæller hun da også om et nu udgået efteruddannelsesforløb, som "alle ville af sted på", netop fordi det var organiseret i samarbejde med hospitalet, fandt sted i arbejdstiden og var sammentænkt med de konkrete opgaver, lægesekretærerne havde til daglig.

For lægesekretærerne har efteruddannelse altså på flere forskellige måder noget med arbejdspladsen at gøre: Dels efteruddanner man sig for at blive bedre til det arbejde, man allerede har (og altså ikke for at skifte arbejdsplads eller position), og dels er der et ønske om, at det skal foregå på, og arrangeres af, arbejdspladsen. Heraf følger, at hvis efteruddannelse skal bruges i forbindelse med det arbejde, som en arbejdsgiver har ansat en til at udføre, så må efteruddannelse være en del af dette arbejde, ikke ligge uden for det.

Strukturer for, og anledninger til, at få efteruddannelse på programmet

Da jeg spørger Anette, hvad hendes leder ville sige, hvis hun kom og efterspurgte et kursus, svarer hun: "Det ved jeg ærlig talt ikke ... Jeg tror umiddelbart ikke, at det er en mulighed – så var det vel sket. Og så ved jeg fx, at lønkassen er lukket for i år, så der er vel ikke noget at komme efter ... Og nu er Camilla jo af sted, så kan jeg jo nok ikke også." Anettes spekulationer viser, at det ikke nødvendigvis er klart for den enkelte lægesekretær, hvordan et kursus- eller efteruddannelsesforløb reelt kan komme i stand – var der ikke nogen, der havde sørget for det, hvis det var en mulighed? Skal pengene komme fra lønkassen? Kan jeg få det, samtidig med at en anden er af sted, når vagtplanen allerede er lavet? Her synes en af barriererne for efteruddannelse at være, at de almene lægesekretærer ikke ser en tydelig struktur for efteruddannelse på arbejdspladsen – det er der for sygeplejerskerne, men ikke for dem. Anette vurderer, ud fra andre erfaringer med sin leder, at hun nok ikke vil være åben over for, at man foreslår efteruddannelse, men det er ikke bygget på egentlige erfaringer med at spørge. Efteruddannelse er heller ikke noget, de tidligere har talt om på sekretærmøderne – jf. ovenstående eksempel, hvor det er feltarbejderens besøg, der får Anette til at tænke, at det kunne de da gøre.

Således har flere af lægesekretærerne tilsyneladende ikke en klar ide om, hvad der skal til, for at efteruddannelse går fra at være en mulighed til en realitet, og de forestiller sig, at det ikke bare er dem selv, men også lederne på arbejdspladsen, der skal formulere ønsket. Feltarbejderens besøg blev en anledning til, at lægesekretærerne kunne tale om efteruddannelse kollektivt – en anledning, der fra lægesekretærernes perspektiv ser ud til at mangle. For når der ikke er klare strukturer, faste rutiner eller traditioner for efteruddannelse, bliver det ikke en naturlig del af deres relation til arbejdspladsen og/eller deres leder.

Den individuelt motiverede medarbejder

Da jeg senere taler med den ledende lægesekretær Hanne om, hvorfor så få lægesekretærer tager efteruddannelse, bliver det tydeligt, at tingene ser ret anderledes ud fra hendes perspektiv: Hun forventer, at det er medarbejderne selv, der skal tage initiativ til efteruddannelse. Det kan de gøre ved at tage det op med hende til en MUS-samtale – på samme måde som hun selv kan gøre det med sin leder. Hanne forklarer, at hun er meget åben over for sine medarbejderes efteruddannelsesønsker, men at meget få kommer til hende med sådanne. Hun fortæller:

"Og slet ikke i år, for i år har jeg slet ikke afholdt nogen MUS-samtaler. For det meste har jeg indkaldt til MUS-samtale hvert år, men i år har jeg skrevet ud, at de selv kan komme og bede om det. Det er, som om de forventer, at jeg bare helt automatisk indkalder dem – de forstår ikke at det jo er noget frivilligt (...) De er kommet hvert år, men i år, hvor initiativet er op til dem, er der ikke nogen, der har sagt til. Og det samme gælder for efteruddannelse: De må selv tage initiativ og opsøge det. Der er grænser for, hvor meget jeg kan og skal være efter dem."

Hannes udsagn om, at der er grænser for, hvor meget hun kan og skal "være efter" sine medarbejdere, handler både om, at hun ikke vil kræve noget af dem, som de ikke har lyst til, og om, at hun mener, at de selv bør tage initiativ, hvis de ønsker noget sådant skal ske – i forhold til både MUS-samtale og efteruddannelse. Hun forklarer, at hvis man vil have efteruddannelse, så må man gøre det arbejde, det kræver – bl.a. tage det op med sin leder – dels fordi man skal være personligt motiveret, hvis man skal gennemføre det (det kræver hårdt arbejde, siger hun), og dels fordi hun ikke vil have, at hendes medarbejdere føler, at hun kræver noget af dem, de ikke har lyst til.

Fra lederens perspektiv kan efteruddannelse altså lade sig gøre for den individuelt motiverede, der er villig til at gøre det arbejde, der skal til for at realisere ønsket. Hvor de almene lægesekretærer på forskellig vis giver udtryk for, at efteruddannelse er en del af det arbejde, man allerede har – og at de er motiverede for at gøre dette arbejde – beskriver lederen det som et arbejde, den enkelte skal gøre *ud over* sit arbejde som lægesekretær; det er de individuelle medarbejdere, der er ansvarlige for at tage initiativ til efteruddannelse. Det synes således ikke her at være modstridende ønsker, der udgør en barriere for efteruddannelse, men snarere forskellige opfattelser af, hvem der har ansvaret for at tage initiativet. Efteruddannelse falder ned mellem to stole, og de gode intentioner realiseres ikke.

En af barriererne for, at efteruddannelsesønsker bliver realiseret, handler således om, at det både fra arbejdsgiver- og arbejdstagerperspektiv ses som en *mulighed*, men ikke et *krav*. Hvorfor denne forskel kan være afgørende, finder vi en antydning af i en frase, som murerne ofte gentog (“sådan er vilkårene”), og som nedenstående afsnit vil dreje sig om.

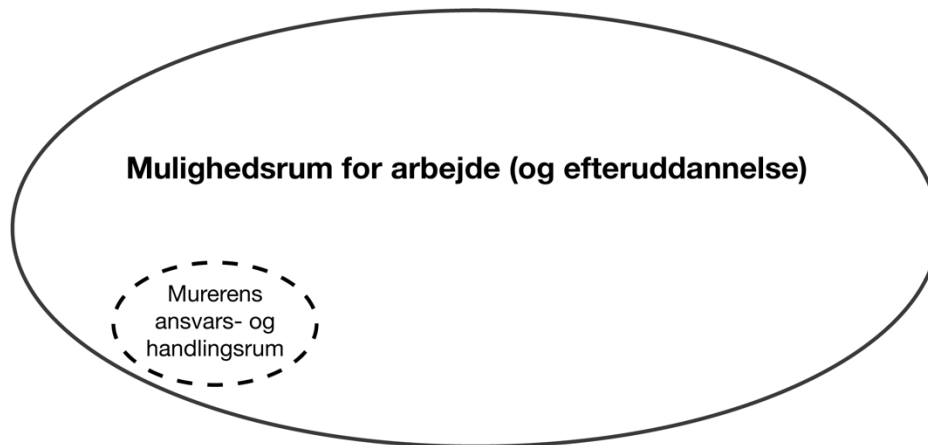
“Sådan er vilkårene” – om ansvars- og arbejdsdeling

Vi sidder i den opvarmede skurvogn tidligt om morgenen. Efteråret viser sig med byger fra tid til anden. Bent har været oppe siden kl. 4.30, hvor han har smurt den altid imponerende madpakke med højtbelagt. Han er klar til tiden, og det er lærlingen også. “Byggelederen ringede mig op i går aftes, og vi skal mande os helt vildt op,” siger han henvendt til mig. “Det havde vi jo ikke forberedt. Vi bliver jo lidt kastet rundt, men sådan er vilkårene.” Han trækker på skuldrene. Lærlingen fylder den sidste sjat kaffe op til os, inden vi går ud på den tredje byggeplads, jeg har været på sammen med sjakket i den uge, jeg har været på feltarbejde.

“Sådan er vilkårene”. Denne konstaterende sætning gentages ofte i samtalerne med murerne på byggepladsen eller i skurvognen. *Vilkårene* omhandler flere aspekter ved livet som murer:

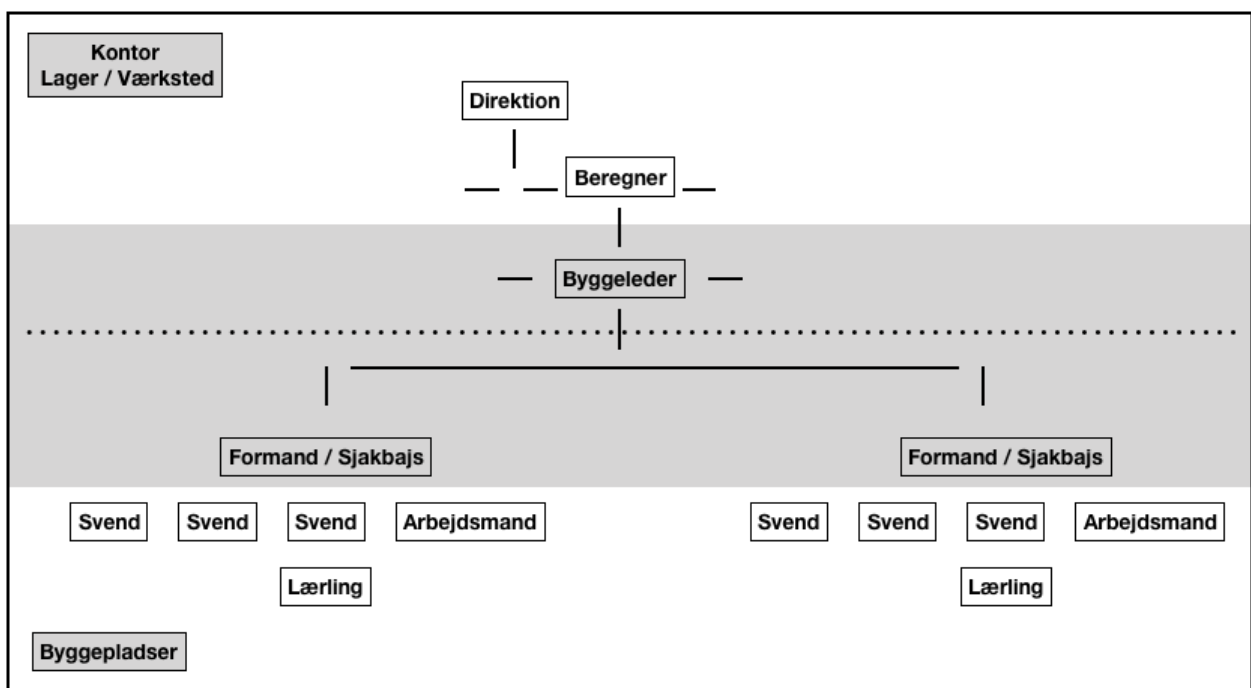
- *De naturlige vilkår*, som når man for fjerde gang på en formiddag må gå tilbage til skurvognen, fordi årstiden giver regnbyger.
- *Byggeprocessens praktiske vilkår*, som når man må vente på, at “betonerne” skal støbe, før man kan komme videre med sin del af arbejdet, og derfor ikke når akkorden, og når man konstant skal have sikkerhed i baghovedet, og opgaver nogle gange bliver besværlige, fordi bestemte krav skal overholdes.
- *Organisatoriske vilkår og ansættelsesvilkår*, som er betinget af overenskomsten og samtidig sat af murerens overordnede, som når man fx ikke ved, hvor man skal arbejde næste dag, fordi man bliver “kastet rundt” mellem forskellige byggepladser; eller når der bliver talt om, at denne arbejdsdag kunne være den sidste, fordi byggesagen afsluttes og overenskomsten blot lader nogle få dage være den sikkerhedsmæssige tidshorisont.
- *Faglige opgavemæssige vilkår*, som når man bliver givet opgaver, der måske ikke er de mest spændende, men som man løser “uden at brokke sig”.

Vilkårene kan, som det blev skitseret og fortalt af murerne, forstås som de givne (og de taget-for-givne) omstændigheder, der afgrænser den enkelte murers ansvar og handlingsrum.



Model 1: Grænser for opgaveudførelse: Denne figur skitserer forholdet mellem det potentielt store mulighedsrum for opgaver (og efteruddannelse), vilkåret (stiplet linje) og det ansvars- og handlingsrum, hvori den faglærte skal udføre opgaven. Det, der ligger uden for den givne opgaves rammer, er ikke den faglærtes ansvar.

I det daglige forholder murerne sig aktivt til de veldefinerede roller, som arbejdsdelingen skaber. På forskellige måder opretholdes grænserne mellem det, der er ens eget og andres ansvar – både faggrupperne imellem (horisontalt) og mellem bestillende og udførende (vertikalt). Nedenstående figur skitserer organisationsopbygningen i entreprenørvirksomheden.



Model 2: Organisationsdiagram over positioner og ansvarsfordeling i en entreprenørvirksomhed

Da formanden fortæller om ledelsens forsøg på at ændre nogle arbejdsgange, ekspliciterer han en opfattelse af, hvad der er og ikke er murerens ansvar:

“Vi [formænd] taler jo tit med byggelederen og melder tilbage, hvor vi er i processen, og hvilke mænd og materialer vi har brug for. På et tidspunkt tænkte de [ledelsen],

at det ville være smartere med computere, så vi fx kunne bestille materialer direkte, men altså, den kan du jo ikke sidde med i skurvognen. Hvem gider det? Vi tjener vores penge derude [peger ud af skurvognen]. Det andet, det der kontorarbejde, det må byggelederen ordne. Det er det, han får penge for.”

Formændene er dem fra sjakket, der bevæger sig ind på kontoret (i gråzonen, som figuren ovenfor viser). Her henter de bl.a. materialer og værktøjer og holder ugentlige formandsmøder. At give formændene computere kan forstås som et forsøg på at gøre arbejdet nemmere for formændene, men samtidig også en som måde at distribuere arbejdsopgaver og ansvar ud på byggepladsen, som går ud over det, de faglærte opfatter som grænsen. Rollerne er veldefinerede: Murerens arbejde består i at løse de opgaver, de bliver givet af deres overordnede (byggelederen). Ansvar er det murerfaglige: at lægge tag, pudse mur, lægge fliser osv. Dvs. løse konkrete opgaver *på byggepladsen*, som defineres og udstikkes *fra kontoret*. Computere associeres med kontorarbejde og anskues derfor som byggelederens ansvar. Skurvognen er til gengæld murerens domæne, hvor de vigtige grænser mellem ledelsen og dem, der udfører opgaverne, håndhæves. Kim ekspliciterer denne pointe tydeligt en dag, hvor byggelederen har været i skurvognen det meste af den egenbetalte frokost: “Byggelederen har ikke noget at gøre i skurvognen – vi er timelønnede, og de er funktionærer.”

Grænsedragninger for ansvar og indflydelse

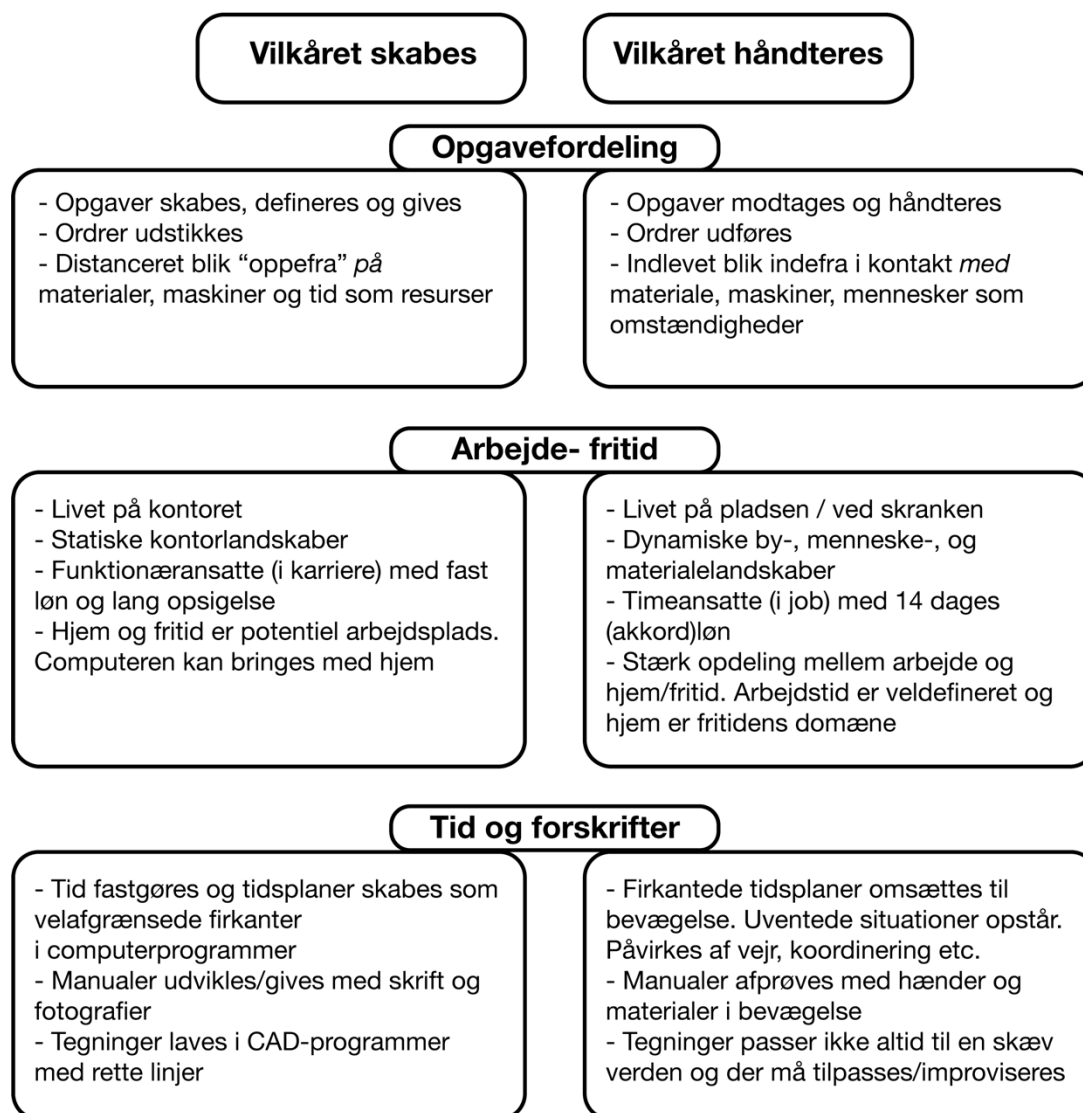
På samme måde har lægesekretærerne også deres specifikke ansvarsområde på et hospital, hvor der bliver løst et hav af forskellige andre opgaver, som de ikke har ansvaret for. Som nævnt tidligere har lægesekretærernes arbejde og opgaver været under forandring siden implementeringen af Sundhedsplatformen. Helt konkret betyder det, at lægesekretærerne bl.a. ikke længere skal “skrive for lægen”, transskribere lægernes diktering og skrive det ind i patientjournaler, men i stedet tjekke, om lægerne bl.a. har angivet de rigtige behandlingskoder i journalerne, så hospitalet får refusion for alle de udførte behandlinger. Lægesekretærerne oplever, at dette har ændret deres arbejde enormt, og flere begræder tabet af kontakten til lægerne og af den patientforståelse, som de fik gennem transskriberingen af “historierne”, som de kalder det: “Når vi ikke længere skriver for lægerne, er vi jo ikke tæt på historierne mere. Vi får ikke en forståelse af patienterne eller de forskellige forløb. I systemet kunne hver patient jo lige så godt være en øl på en bestillingsliste,” som lægesekretæren Birgitte vemodigt udtrykker det. Lægesekretærernes arbejde ændrer sig lige nu så meget, at det har været drøftet, om de bør få en helt ny titel (her blev bl.a. titlen “forløbskoordinator” nævnt flere gange under feltarbejdet). Der foregår altså nogle forandringsprocesser på et højere niveau, der resulterer i, at det arbejde, lægesekretærerne skal udføre hver dag, ændrer sig markant. Lægesekretærerne bliver hverken gjort ansvarlige for eller inddraget i disse processer, men skal acceptere at løse de opgaver, de bliver givet. Mulighederne, og dermed ansvaret for at definere deres arbejdsopgaver, ligger altså et andet sted end hos lægesekretærerne selv – det er andre, der sætter *vilkårene* for deres arbejde.

Der opretholdes således på begge arbejdspladser en veldefineret grænse for ansvar i arbejdsdelingen: Murerne har ansvar for at møde til tiden på byggepladsen og løse den specifikke opgave til aftalt tid, men skal ikke påtage sig ansvaret for den overordnede proces (fx hvilke byggepladser de arbejder på og hvornår), ligesom lægesekretærerne har ansvar for at tjekke op på, om lægerne har skrevet de relevante koder for behandlinger ind i journalen, men ikke for at gennemføre selve behandlingen. Grænserne opretholdes ikke lige markant, bevidst og intenst i begge felter: Lægesekretærerne tager fx nogle gange arbejdet med hjem, de spiser frokost med lederne og bærer samme uniform (hverdagstøj), hvor murerens italesættelse af grænser og ansvar udtrykkes mere fast i form af “vilkårene”. Men i forhold til ansvarsdelingen i det daglige arbejde er rollerne veldefinerede, og det vil være både grænseoverskridende og risikabelt at bevæge sig på modpartens ansvarsområde (en lægesekretær begynder ikke at

omkode Sundhedsplatformen – eller operere på patienten – og en murer begynder ikke at bestemme over den overordnede byggeproces).

Efteruddannelse mellem to stole

For både murere og lægesekretærer kan den hierarkiske arbejds- og ansvarsfordeling siges at være afspejlet i måden, hvorpå de enkelte faglærte forholder sig til at tage initiativ til efteruddannelse: Det gør de ud fra en viden om eller forståelse af, hvad der ligger inden for deres ansvarsområde. Dette er afgrænset og defineret af andre end dem selv. De faglærte murere og lægesekretærer ser det som deres rolle at løse en given opgave, som arbejdsgiveren har stillet. Bl.a. at løse det, der skal løses nu og her, og ikke på den lange bane – ikke som noget, man kunne gøre, hvis man havde lyst, men noget, der skal gøres, fordi det er det, man får løn for. Denne arbejdsform er fundamentet for hverdagen, og efteruddannelse er malplaceret inden for denne klare struktur. Når det ikke er en del af hverdagens arbejdsrutine, hvor passer dette fænomen så ind? Når arbejdsgiverne præsenterer og forstår efteruddannelsen som en mulighed, samtidig med at de stiller opgaver og krav, er det så en obligatorisk eller frivillig opgave? For den ledende lægesekretær er det frivilligt. Et koncept, som ikke passer ind i vilkårene, det på forhånd givne eller de opgaver, man er vant til at løse.



Model 3: Livet på arbejdspladsen er organiseret ud fra denne duale struktur. Listen er ikke udtømmende eller generisk for alle faggrupper. Lægesekretærerne havde fx til tider deres computere med hjem for at arbejde, ligesom deres ansættelses- og lønvilkår var anderledes. Den organisatoriske opdeling på arbejdspladsen er bl.a. institutionaliseret gennem overenskomster, der afspejles i en række opdelinger, modsætninger og interessekonflikter mellem arbejdsgiver og arbejdstager – mellem *dem, der skaber vilkåret*, og *dem, der håndterer vilkåret*. Her er en række modsætningspar: arbejdsgiver/arbejdstager, krav/mulighed, pligt/frivillighed. Hvor det ofte er meget klart og veldefineret for arbejdstagerne, hvad arbejdsgiverens krav og rammer består i – hvad vilkårene er – så er det anderledes utydeligt, når det drejer sig om efteruddannelse og vilkårene herfor.

FAGLIGHED: OM EFTERUDDANNELSENS PLADS I DEN FAGLÆR- TES VÆRKTØJSKASSE

I dette kapitel beskrives det, hvordan de faglærtes partikulære faglighed – deres måde at arbejde på og deres forståelse af dette arbejde – har indflydelse på om, og på hvilke måder, efteruddannelse opfattes som relevant, tilgængeligt og attraktivt. I forrige kapitel så vi, hvordan murerne forstår og italesætter grænserne for deres arbejdsområde og ansvar med henvisning til, at “sådan er vilkårene”. Når de faglærte skal arbejde under nogle vilkår, der er defineret af andre, og efteruddannelse ikke er placeret som en klar del af disse vilkår, så forsvinder det ud af syne som en klar kategori, opgave og mulighed på trods af den motivation, der kunne være. I dette kapitel beskriver vi, hvordan vilkårene håndteres i det konkrete faglige arbejde, og viser, hvordan dette danner grundlag for de faglærtes forhold til efteruddannelse.

At få det til at “glide” eller “hærde” – om faglig håndtering af uforudsigelighedens vilkår

For både murerne og lægesekretærene gør det sig gældende, at deres arbejde er defineret ved en række fastsatte vilkår. Sundhedsplatformen og nye supersygehuse for lægesekretærer, sæsonarbejde med kort fyringsvarsel, byggepladskaos og vejrforhold for murerne, er aspekter ved disse vilkår, der gør, at det daglige arbejde for de to grupper er præget af uforudsigelighed og usikkerhed. I dette afsnit viser vi, hvordan det er de faglærtes opgave at navigere inden for disse uforudsigeligheder og samtidig løse den opgave, de er blevet stillet. Det er ikke dem, der lægger planerne for deres arbejde, men dem, der sørger for, at tingene kører – også selvom planerne ikke fungerer. I det følgende vil vi beskrive, hvordan dette, at det daglige arbejde består i at mestre opgaver, der er placeret i et felt af uforudsigelighed, har betydning for, hvordan efteruddannelse fremstår relevant og muligt.

“At få det til at glide”

Vi indleder med en feltnote fra et par minutters observation af en lægesekretærs arbejde ved skranken på hospitalet:

Mille har fået en besked fra lægen, hvis kalender hun passer, om, at han gerne vil besøge en patient i ambulatoriet på en bestemt dato, selvom han egentlig går stuegang på en anden afdeling. Det er ikke sådan ligetil at få kalendersystemet til at gøre det, da lægen herinde kun kan være på én afdeling ad gangen. Mens Mille sidder og forsøger sig med forskellige veje ind i systemet, der kan gøre det muligt, kommer en pårørende til en patient ind og siger forsigtigt, at hun skal hente noget medicin. Der ligger ofte noget medicin på rullebordet i hjørnet af receptionen og Mille rejser sig op for at kigge efter det. Det er der ikke umiddelbart, og Mille må derfor følge den pårørende ned til den anden ende af afdelingen. Da hun kommer tilbage, går hun igen i gang med at booke den indviklede tid. Da kommer en patient ind og siger, at han gerne skal have en ny tid om to uger. Mille afbryder den ene aftalebooking, og må åbne et andet skærm billede for at booke en patientkontrol-tid. Mens hun ordner dette, kommer en af de nye sygeplejersker ind ad døren og spørger, om det er hos Mille, han kan lægge den samtykkeerklæring, hans patient har udfyldt? “Ja læg den

bare der i bunken”, siger Mille og smiler. Hun skriver den tid, hun har givet til patienten om to uger ned på en seddel, som hun giver patienten, der siger farvel og går. Mille skifter skærbillede igen for at taste den samtykkeerklæring om brug af persondata ind i systemet, som sygeplejersken kom med. Hun sukker og spørger “Hvad var det nu...?”. Hun kigger ned på en blok ved siden af tastaturet, hvorpå hun har skrevet noter ned angående den udviklede tid. Hun finder frem til det systembillede, hun skal bruge, på skærmen og kommer lidt videre i operationen. Men da kommer en ung fyr ind og vil spørge hende, om det kan være rigtigt, hvad hans praktiserende læge har sagt vedrørende hans datter. Dette er ikke noget, Mille kan hjælpe ham med, og der opstår en lidt spændt stemning, da manden hidser sig op – “Så du er bare sådan en, der kan tage telefonen eller hva’?” spørger manden vredt. En ældre lægesekretær, der sidder på kontoret bagved, kommer frem og hjælper med at få situationen løst. Mille er lidt rystet over mandens hidsighed, og da han er gået, skal hun igen samle sig om tidsbestillingen. Hun finder ud af, at hun er nødt til at booke tiden på et andet tidspunkt, end patienten har fået at vide, og hun må lede efter patientens telefonnummer. Men så kommer en læge, som ikke kan få sin printer til at virke, ud fra kontoret. Mille går med ind på kontoret, og jeg kan høre, at de bakser med printeren, indtil den til sidst giver efter. Mille kommer tilbage i skranken. Hun finder telefonnummeret på patienten med den udviklede tid og skal til at ringe, da to sygeplejersker fra sengeafsnittet kommer hen til skranken og spørger, om en patient, som de skulle have et netværksmøde med, er mødt ind. Mille har ikke mødt ham, men siger, at han måske kan have tjekket ind selv på standen udenfor. Sygeplejerskerne går ud og kigger i venteværelset, mens Mille slår ham op på et nyt skærbillede i systemet. Her fremgår patienten heller ikke af listen, og sygeplejerskerne går igen. Mille skal til at finde tilbage til det skærbillede, hvor hun kunne se telefonnummeret på patienten med den udviklede tid, men kommer i tanke om, at hun heldigvis havde skrevet det ned på en post-it ved siden af tastaturet. Hun ringer til patienten og derefter til lægen – så skulle der være styr på det.

Da jeg, umiddelbart efter at disse par minutter er forløbet, spørger Mille, hvordan hun egentlig vil beskrive sit arbejde, tænker hun lidt og siger så, at hun “vel er sådan en blækspruttefis”. Hun griner og uddyber ved at beskrive sig selv som en, der ordner alle mulige forskellige ting på én gang, med det overordnede formål “at få det til at glide”.

Man skulle måske ikke tro det, men “blækspruttefis” er en af de mere konkrete beskrivelser, jeg fik af lægesekretærernes arbejde. Som det empiriske eksempel ovenfor viser, består deres arbejde af mange forskellige små opgaver – fra opkald til patienter til hjælp med problematiske printere – og det kan derfor være svært at beskrive fagligheden i klare termer for en udefrakommende. Under mit første besøg på afdelingen spørger jeg således uvidende lægesekretæren Line, hvad hun egentlig laver på en almindelig arbejdsdag? “Jamen jeg ... ja, jeg ved det faktisk ikke, nu du spørger. Jeg går jo hjem hver dag og synes, jeg har haft en travl dag, men når min mand spørger mig, hvad jeg har lavet, kan jeg faktisk ikke rigtig sige eller forklare det – det er så mange forskellige ting.” Nogle opgaver er klare og indgår i en rutine – fx at indtaste samtykkeerklæringer om videregivelse af personlige informationer for samtlige patienter – men mens disse faste opgaver udføres, skal lægesekretærene respondere på andres (sy-

geplejerskers, patienters, pårørendes, lægers) henvendelser om hjælp til alt fra detaljer i Sundhedsplatformens genveje til reparation af en printer til forespørgsler på prøvesvar på MR-scanninger. Lægesekretærernes arbejdsdag er altså uforudsigelig, og opgaverne varierende i forhold til andre på arbejdspladsens specifikke behov og problemstillinger.

Lægesekretærerne er placeret i dette hav af forskellige mulige opgaver og handlinger og beskriver deres arbejde som det at "få det til at glide", jf. Milles forklaring ovenfor. Flere lægesekretærer fremhæver denne overordnede blækspruttefunktion som det, de godt kan lide ved deres arbejde: "Jeg synes jo ikke, det er vildt ophidsende at sidde med henvisningerne, men jeg kan jo godt lide at være med til at få det hele til at fungere på afdelingen. Jeg kan godt lide, at der sker noget her, og at der opstår forskellige ting, jeg skal løse," som lægesekretær Maja forklarer. Maja blev i sin tid tilbudt en stilling som medudvikler af Sundhedsplatformen, men selvom det på mange måder var en interessant opgave, takkede hun nej, fordi det afvekslende liv på en hospitalsafdeling er noget af det, der "driver hende på arbejde", som hun siger. Ligesom Maja beskriver mange af lægesekretærerne, at det, de holder af ved deres arbejde, er det afvekslende arbejdsflow og en hverdag, der er præget af uforudsigelighed, og som kræver, at de tager ansvar for at løse ting her og nu.

Som de etnografiske beskrivelser viser, har lægesekretærerne en erfaring med, at det daglige arbejde er præget af uforudsigelighed og bevægelse. Man kan som lægesekretær godt have en plan om at nå at taste alle samtykkeerklæringer ind på en dag, men for det meste opstår der så tilpas mange uforudsigelige opgaver på en dag, at nogle må skydes til dagen efter. I det daglige arbejde har lægesekretærerne fokus på at være til rådighed for andre, der har brug for deres hjælp nu og her. Når lægesekretærerne i deres daglige arbejde ikke skal (eller bliver opfordret til at) tænke i lange og/eller fremtidige processer, men fokusere på opgaver, der skal løses øjeblikkeligt, så forsvinder efteruddannelse ud i den abstrakte fremtid, som der ikke er meget tid tilovers til at tænke på, når det hele "skal glide". Efteruddannelse kan i denne kontekst ses som en kategori og en praksis, der ligger langt fra den hverdag og virkelighed, lægesekretærerne navigerer i til daglig.

Noget lignende gør sig gældende for murerne, hvis daglige arbejde også består i en række processer og måder at forholde sig til arbejdet på, der ikke efterlader meget plads til efteruddannelse:

"At få det til at hærdne"

På stilladset står formanden og murer toppen af stolpen, mens lærlingen er placeret nederst og i gang med at mure soklen. Jeg spørger, hvad de mener, det vigtigste værktøj er for en murer? Formanden vender sig om og kigger mig i øjnene, mens han peger på tindingen med sin pegefinger og smiler. Lærlingen, der fortsat murer op med ryggen til, og som ikke kan se formandens gestik, begynder at remse op. "Det er vel forskelligt fra murer til murer, men jeg tror da, murerskeen, murerhammer og pudsebræt er det vigtigste". Formanden smiler nu endnu mere, og kommenterer på en måde, der virker overbærende og fortrøstningsfuld: "Ud over vi skal bruge hovedet, så er det vigtigste værktøj vores gode humør. Det er der ingen, som skal tage fra os. Med de ting kommer du langt."

Som det fremgår af ovenstående beskrivelse, består murerens værktøjskasse af mere end murerske og de umiddelbare teknisk-faglige hjælpemidler, som lærlingen kæmper med at forstå og mestre. Da murerens hverdag og faglighed er præget af et behov for kontinuerligt at skulle agere i forhold til særlige

materielle, kropslige og sociale usikkerheder, er det, at man "bruger hovedet" og "bevarer sit gode humør", en lige så vigtig del af fagligheden som murerske, murerhammer og pudsebræt.

Hvor fagligheden for lægesekretærene er defineret ved, at man kan få det til at *glide*, så resten af hospitalet og dets faggrupper kan udføre deres opgaver, så handler det for murerne om at få murene til at *hærde* – uanset om man bliver kastet rundt mellem byggepladser, om tømrerne er forsinkede, eller om det regner. Inspireret af murerens eget vokabularium, bruger vi her "hærdning" som en betegnelse for den måde, murerne håndterer arbejdets usikkerheder på. *Hærdning* består af en række taktikker til at skabe sikkerhed. At sigte mod at være i kontrol, sikker og modstandsdygtig, frem for i usikkerhed, bliver ens primære modus i arbejdslivet. Denne *hærdning* opnås ved bl.a. at a) have den rette indstilling, b) sikre aflønning som fortjent og c) kunne bruge det forhåndenværende. I de følgende afsnit vil vi kigge nærmere på disse taktikker, samt hvilken betydning det har for efteruddannelse.

Den rette indstilling – mental og social hærdning

Værktøjerne er blevet rengjort, og pladsen er blevet ryddet op for dagen. To af murerne viser lærlingen og mig billeder fra tidligere opgaver. De fortæller begejstret om at skulle lave en tilbygning på et slot med unikke sten importeret fra England, der lignede resten af slottets mure. Det blev udført "efter alle kunstens regler". Jeg spørger dem, hvad der er de bedste opgaver? Formanden svarer: "Alt er lorteopgaver, hvis du tænker sådan om dem. Det skal jo gøres. Hvis man tænker, det er drømmeopgaver, så får man kun drømmeopgaver. Som murer, så siger du ja til alle opgaver". "Men kan man selv bestemme, hvor man vil hen?", spørger jeg. "Det er byggelederens ansvar. Du gør det jo så godt, du kan, og håber på, at det passer med, at man kommer et godt sted hen." Senere siger formanden dog, efter at de selv er blevet kastet rundt på otte forskellige byggepladser: "Jeg tror de fleste gerne vil være længere tid på en byggeplads".

Formanden forklarer altså her, at det ikke er murerens eget ansvar, men byggelederens ansvar at bestemme, hvilke opgaver man får tildelt. Det er murerens ansvar at være til rådighed og udføre dem, ligegyldigt hvor håndværksmæssigt utiltrækkende de er. Det tackles ved at "tænke, det er drømmeopgaver". Når lærlinge brokker sig over at skulle udføre en bestemt opgave, bliver det irrettesat, fordi det er en "dårlig indstilling". Der synes at ligge en særlig forpligtelse til at sige ja til opgaver. Det medfører, at murerfagligheden både indeholder de håndværksmæssige tiltrækkende opgaver og "lorteopgaverne". At have den rette indstilling og definere alt som drømmeopgaver er således en taktik til at hærde sig mod usikkerheden.

Ud over at have den rette indstilling til forskellige opgaver skal murerne også udvise den rette indstilling, når de bliver kastet rundt mellem byggepladser. Mødedisciplin og at være til rådighed er ufravigelige krav. Den rette indstilling indebærer her helt konkret, at murerne hver især selv har en rygsæk med bl.a. murerske, murerhammer og pudsebræt, selvom disse værktøjer også er på byggepladserne. Dette sikrer, at uanset hvad, vil man kunne udføre sin opgave som murer den dag.

Når faglighed for murerne handler om at have den rette indstilling, hvor man siger ja til alle opgaver og altid er klar til at møde op, så bliver det prioriteret at være fleksibel og til rådighed på arbejde og ikke planlægge at være væk fra det. I denne kontekst kan "den rette indstilling" på arbejdet udgøre en barriere for efteruddannelse, idet et efteruddannelsesforløb vil betyde, at man må sige nej til opgaver.

Løn – økonomisk hærdning

“Der findes ingen dårlige opgaver, kun dårligt betalte” er en anden variant af at tænke, at alt er “drømmeopgaver”, og peger på, at når mureren har været til rådighed og udført det bestilte arbejde, så skal lønnen også udbetales. Et centralt element i håndteringen af usikkerhed i relation til ansættelsesvilkår er at sikre sig retmæssig og rettidig udbetaling. Blandt murerne, jeg fulgte, er det fast praksis, at de hver anden fredag manuelt udfylder ugesedler på papir. Opgørelsen over timeforbrug på de konkrete byggesager sikrer, at de får løn hver 14. dag. Holdningen er at “to halvtredsere er mere værd end hundrede kroner”, forstået som en orientering mod det sikre, man har nu, og ikke det usikre, man potentielt kan få i fremtiden. Dette kan ses som en måde at håndtere de usikre løn- og ansættelsesvilkår på, hvor sæsonudsving og overenskomsten gør, at man kan blive fyret med to dages varsel. Selvom flere havde været i firmaet i mere end 20 år, så fortalte de flere gange: “Vi kan jo blive fyret i morgen.”

På de fleste byggepladser arbejder man på akkord, hvilket indebærer en type løn, der stiger, jo hurtigere opgaven løses, og som kræver en fælles indsats. Efteruddannelse i den sammenhæng betyder en risiko for at gå ned i løn, og at sjakket ikke når sine deadlines. Det ligger dybt i murerne at sige ja til alle opgaver, selv de mindre sjove, og dermed sikre sig en hverdag og en løn frem for at satse på efteruddannelse.

Det forhåndenværende – faglig hærdning

Når der er udstukket en ordre fra byggelederen, så er det ikke nok at være til rådighed – opgaven skal også udføres. At håndtere arbejdsopgaverne inden for de vilkår, der gives, består i at være orienteret mod det, der *kan* og *skal* gøres, ikke det, der *måske* skal gøres. Derfor løser murerne deres opgaver med det forhåndenværende – det, der kan give den bedste løsning. Ikke fordi man følger stringente forskrifter og bruger bestemte værktøjer, men fordi man er erfaren og i praksis kontinuerligt tilpasser sine løsninger til det, der er tilgængeligt og ligger inden for vilkårene.

Lærlingen laver ”udkast”. En umiddelbart simpel teknisk proces, der består i at kaste mørtel op på stolpen og få det til at sidde fast. Erik og lærlingen er begge gået et par skridt tilbage fra stolpen. Vi står nu alle tre og betragter det foreløbige resultat.

Erik: *“I gamle dage ville vi kalde det sugetid.”*

Lærlingen: *“Sugetid?”*

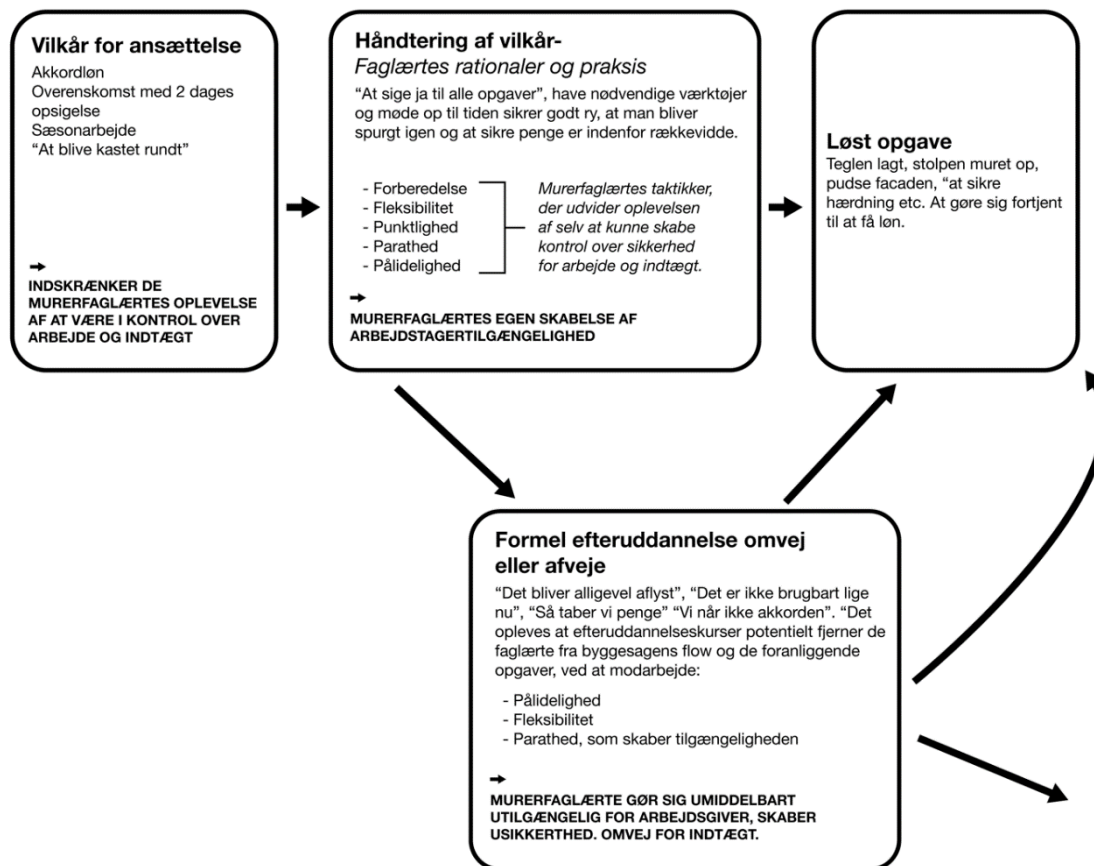
Erik: *“Ja, for så skulle muren suge, og så skulle vi suge.”*

Erik smiler og laver en bevægelse, hvor han simulerer at åbne og drikke en øl. Han vender sig mod mig og uddyber, hvad der i første omgang virkede som en nostalgisk fortælling om dengang, øl var en fast del af arbejdsdagen: “Det er jo vores opgave at sikre, at muren holder. Hvis blandingen er forkert i forhold til vejret, så kan det ende med, at lortet ikke hælder, men bare tørrer.”

At kunne lave et godt udkast kræver det, murerne kalder håndelag. Samtidig kræver det en fornemmelse af og erfaring med, hvad der skal til, for at materialet reagerer som det skal. Da der senere samme dag kommer et hold erfarne svende på byggepladsen, lægger lærlingen mærke til, at de gennemfører processen “ti gange så hurtigt” som ham, og kommenterer: “Jeg har jo bare alfabetet i hovedet. De erfarne svende har måske et helt leksikon.” Denne poetiske beskrivelse af at kunne mestre et håndværk udtrykker forskellen mellem novice og lærd. Men det er ikke blot denne tekniske kunnen at kende “alfabetet”, som udgør faglighedens vigtige komponenter: Man skal kunne sætte bogstaverne sammen og bruge det som “et helt leksikon”.

Mens lærlingen senere kæmpede med at få stolpen lige med afretterbrættet – værktøjet, der efter forskriften skal bruges til opgaven – havde formanden sikret dette længe før ved at bruge en oversavet lægte, der lå i nærheden. Den viste sig bedst anvendelig til formålet, særligt fordi det ikke var vigtigt, at det var helt lige, da det skulle have endnu et lag. Håndelag er en del af den kropslige faglighed, der ikke blot kan forstås og formidles kognitivt, men må fra- og tillæres gennem den praktiske erfaring med materialet i hverdagen. Fagligheden, som det at kunne bruge hovedet, er ikke blot indstillingen. Det handler også om at kunne forstå formålet, og hvad værktøjet skal kunne, og at få en naturlig omgang med det.

Mange murere fremhæver, at de ikke kan være eller er lige gode til alt, når de er færdige med at være lærlinge. Ved første øjekast giver det grobund for, at efteruddannelse kan give mulighed for at komme længere ind i faget. Det er dog vigtigt at have for øje, at dygtiggørelsen i faget også sker, *mens* man arbejder med de konkrete opgaver. Efteruddannelse i den kontekst er hverdagen og det daglige arbejde. Udkast er ikke kun blind gentagelse, men en kontinuerlig tilpasning. Hvert kast er nyt. Derfor er man i konstant udvikling i forhold til omstændighederne – ikke gennem et afkoblet efteruddannelsesforløb, men gennem nærværende praktisk udførelse af en opgave, der skal løses bedst muligt ud fra tid, materialer og andre krav og forskrifter. Her bruges de teknologier og materialer, der er forhåndenværende. Man tager bestik af situationen og forholder sig til den, ikke ud fra, hvordan det *kunne* være, men ud fra, hvordan det *er*.



Model 4: Dette diagram illustrerer, hvordan vilkår (for ansættelse) afføder nogle bestemte taktikker blandt faglærte, der fører til deres løsning af den givne opgave. Placeres formel efteruddannelse i denne sammenhæng, risikerer det at modarbejde de måder, vilkåret håndteres på, og som de faglærte tager i brug for selv at være i kontrol mht. at kunne løse deres opgaver samt at være i den bedst mulige position for fortsat at have et arbejde og en indtægt. Det er altså ikke kun et spørgsmål om løn, men handler i høj grad om, hvilke faglige værdier og traditioner der ligger bag den nuværende praksis på arbejdspladsen, og hvordan efteruddannelse påvirker dette.

Efteruddannelse (og nye teknologier) bør derfor være praksisnære på en måde, hvor det gøres direkte anvendeligt. Sættes man ikke på opgaver, hvor en særlig teknologi eller kompetence skal bruges, virker den ikke relevant. Hvis det kræver for lang indlæring, og der ikke er kompenseret økonomisk for det, eksempelvis i forhold til akkorden, så kan det være betydningsfulde barrierer. Efteruddannelse ligger i dette tilfælde i den fjerne fremtid og "bare" som en mulighed.

De etnografiske beskrivelser af både murerne og lægesekretærernes daglige arbejde viser, at de faglærtes arbejde i høj grad består i at håndtere og skabe fasthed i omstændigheder, der er præget af forandring og uforudsigelighed. Begge faggrupper har erfaring med, at de planer, andre lægger for deres arbejde, forandrer sig, til dels på grund af vilkår, de ikke har indflydelse på, og som ikke er deres ansvar. Det betyder, at de må forholde sig fleksibelt til de opgaver, der skal løses her og nu. Således går meget lidt af deres daglige arbejde ud på at planlægge fremtidigt arbejde, men handler snarere om at håndtere det, vilkårene dikterer her og nu. I modsætning til dette forstås efteruddannelse ofte som stabile forløb,

der skal planlægges i forvejen. At tænke i den type fast fremtid er ikke oplagt i en hverdag, der er præget af at håndtere det, der er her og nu.

“Vi er jo ‘bare’ sekretærer” – om den faglige selvforståelses indflydelse på ønsker og krav om efteruddannelse

I dette afsnit beskriver vi, hvordan lægesekretærernes forståelse af deres faggruppe som dem, “der får det til at glide” også indebærer en forståelse af sig selv som en faggruppe, der ikke gør – eller skal gøre – opmærksom på sig selv. Dette har betydning for, hvordan et ønske og krav om efteruddannelse kan manifestere sig:

Jeg spiser frokost sammen med nogle af lægesekretærerne, og vi taler om, at det er uklart for alle, hvad der skal ske med dem i fremtiden. Jeg spørger, hvem der egentlig skal afgøre det – hvad er det, I venter på? En lægesekretær forklarer i tydelige vendinger: ”Altså, der er vel de tre muligheder, at vi 1) kan vente på, at det nye hospital står klar, for der må vi jo få at vide, hvordan vi skal fortsætte vores arbejde, eller 2) vi kan vente på, at ledelsen eller afdelingen finder ud af, hvilke funktioner de mener, det giver mening, at vi har – altså hvordan vi kan understøtte deres arbejde bedst i forhold til nye systemer, osv. – eller 3) man kunne jo også selv ta’ nogle initiativer og vise dem, hvad vi faktisk kan, og måske bede om at ta’ en helt ny slags kurser eller videreuddannelse, der ville gøre, at vi vendte tilbage med nye kompetencer og ideer til, hvordan vi kan være med til at løse hospitalets nye udfordringer. For der er så meget, vi kan være med til, jo – der er brug for os til alt muligt her. Det ville jo være det bedste sådan...”. Hun kigger lidt ned i bordet. ”Men det der med at tage initiativer, det kunne vi lægesekretærer vist godt blive bedre til. Det ligger ikke rigtigt til os ... jeg tror måske, der er sådan en ‘vi er jo ‘bare’ sekretærer’. Vi er her for at understøtte andres arbejde og få det hele til at køre. Det er jo ikke meningen, at man som sådan skal lægge mærke til os.”

Som det også er blevet beskrevet tidligere i dette kapitel, forstår lægesekretærerne deres opgave som det at få det hele til at glide eller “køre”, som lægesekretæren Camilla beskriver det i ovenstående etnografiske eksempel. Camilla præciserer, hvordan denne funktion indebærer, at lægesekretærerne er til for at understøtte andre faggruppers arbejde, samt patienternes forløb, på hospitalet. Camilla siger også, at lægesekretærernes arbejde ikke er det, der skal være tydeligt på arbejdspladsen, da det er det sundhedsfaglige arbejde, der forstås som det primære på hospitalet. Flere lægesekretærer beskriver det sådan, at det er dem, der “tænker administrativt” på en arbejdsplads, hvor det at tænke sundhedsfagligt ellers er – og skal være – det mest tydelige. Lægesekretæren Birgitte beskriver det på følgende måde: “De færreste sygeplejersker og læger synes, det er sjovt at sidde og finde de rigtige koder i systemet. For dem er det en pligt, der tager tid fra det, der er det vigtige på hospitalet og for patienterne. Men vi tænker jo administrativt – hver gang jeg sætter den rigtige kode, tænker jeg jo ‘penge til hospitalet’! Derfor gør jeg det jo også mere grundigt end lægerne.” Ved at være den, der “tænker administrativt” føler Birgitte, at hun er med til at tage ansvar for hospitalets administrative drift – noget, som hun ikke mener, lægerne bør bruge deres tid og evner på.

Den usynlige infrastruktur

Lægesekretærene kan lide at være dem, der sørger for, at andre kan lykkes med deres arbejde; de kan, som en lægesekretær formulerede det, lide at være "den usynlige sammenhængskraft". "De fleste tænker jo nok på læger og sygeplejersker, når de tænker på hospitalet og vi er jo ikke dem, der har brug for at gøre opmærksom på os selv og råbe op om, hvad vi laver," siger Line bl.a. og giver udtryk for, at hun ikke tror, der er mange, der forstår, hvem lægesekretærene er, fordi de fleste tænker på læger og sygeplejersker i kitler, når de tænker på hospitalet. Lægesekretærernes selvforståelse bliver med dette billede af deres position på hospitalet, at de er vigtige, men usynlige. De er ikke optagede af at blive set, men af "at få det til at køre".

Lægesekretærene kan i denne optik beskrives som den *infrastruktur*, der skal hjælpe andre med det, de er i gang med. Infrastruktur er det, man oftest ikke lægger mærke til, men som gør det muligt for andre at gøre det, de skal: veje gør det muligt for biler at køre, lægesekretærene får det "til at glide" på hospitalet ved at gøre det muligt for patienter at møde læger, og for hospitalet at få den rigtige godtgørelse for de behandlinger, der udføres. Dette betyder, som Line giver udtryk for, at det ikke ligger til lægesekretærene at gøre opmærksom på sig selv. At være defineret som dem, der understøtter andres arbejde, synes altså at skabe en selvforståelse i faggruppen som nogle, der ikke stiller krav og tager initiativer – de er "bare" sekretærer. Det skal understreges, at der her er tale om lægesekretærernes selvforståelse og ikke en beskrivelse af, hvor meget eller hvor lidt lægesekretærene er aktive og engagerede medskabere på deres arbejdsplads. I forbindelse med feltstudiet oplevede jeg, at lægesekretærene selv tog mange initiativer i forhold til at løse deres opgaver på den bedst mulige måde, og ofte strakte sig ud over det, der var krævet af dem. Men dette foregår ad hoc i det daglige og er ikke noget, lægesekretærene nødvendigvis gør opmærksom på eller får lejlighed til at gøre opmærksom på over for andre faggrupper på hospitalet.

I forhold til efteruddannelse betyder dette, både at lægesekretærene ikke nødvendigvis gør opmærksom på deres ønske om efteruddannelse, og at de ikke gør andre opmærksomme på deres opgavers væsentlighed i en sådan grad, at der kan udarbejdes relevante efteruddannelses tilbud til dem. Denne fagspecifikke pointe er taget med som et eksempel på, hvordan der i en faggruppe kan eksistere en selvforståelse eller faglig identitet, der har betydning for – og i denne kontekst kan udgøre en barriere for – om og hvordan faglærte og efteruddannelses tilbud kan møde hinanden.

"Jeg ser jo ikke mig selv som leder" – om hierarki, grader og faglighed som position

En af de efteruddannelsesmuligheder, der figurerer både hos lægesekretærene og murerne, er at tage lederkurser med henblik på at indtage lederpositioner – fx som ledende lægesekretær på en hospitalsafdeling eller som byggeleder. "Man kan jo altid tage et eller andet lederkursus", er der flere af lægesekretærene, der siger, når snakken falder på efteruddannelse. Det samme gælder for murerne: Her bliver byggeleder gentagne gange nævnt som en mulig ny rolle og position, som en efteruddannelse kunne føre til. Det er byggelederen, der planlægger og koordinerer arbejdsprocesserne og fordeler opgaverne. Han skal sikre den rigtige bemanding og kontinuerlige fremskridt, så deadlines kan nås. Byggelederrollen kan ses som attraktiv, fordi man som murer vil kunne blive i branchen og således bruge sin erfaring. Man vil kunne foregribe den fysiske nedslidning, som er det mest presserende scenarie, der sætter tankerne i gang om fremtid og efteruddannelse.

Men på trods af disse tilsyneladende fordele ved at uddanne sig til at blive leder, anses det langt fra af alle som en attraktiv mulighed: "Det er, ligesom Erkan, vores arbejdsmand, siger: Når en murer falder og slår hovedet, så kan han blive byggeleder. Når han får stress der, så bliver han beregner, og hvis

han lever længe nok, kan han blive mester en dag.” Formanden giver her udtryk for, hvordan overgangen fra murer til andre funktioner i branchen kan betragtes, hvis man som ham nyder sin tilværelse som håndværker. Med et blink i øjet giver formanden udtryk for, at vejen fra at være murer til at være byggeleder går gennem en ulykke: at man bliver byggeleder eller beregner, hvis man ikke længere kan være murer. At blive byggeleder er altså ikke attraktivt i formandens perspektiv.

På samme måde er det heller ikke nødvendigvis attraktivt for den almene lægesekretær at videreuddanne sig “opad”. En lægesekretær fortæller:

“Jo, jeg kunne da tage noget lederuddannelse. Det er der masser af. Men jeg har prøvet at være leder, og det er ikke noget for mig. Jeg forsøgte at lytte til alle mine medarbejders behov og det kunne bare ikke lade sig gøre at få alt det til at ske. Der var jo også rammer ovenfra. Så skuffede man jo hele tiden på den ene eller anden front. Man kan selvfølgelig også bare sige nej som leder og sætte grænserne, men så får man jo heller ikke tilfredse medarbejdere. Det er umuligt at gøre alle tilfredse som leder. Nej, det var ikke en rolle for mig.”

Lægesekretæren giver her udtryk for, at lederpositionen er besværlig og ubehagelig, fordi man som leder skal navigere mellem modstridende krav og kun kan skuffe. Hvis man som arbejdstagende faglært godt kan lide at løse de opgaver, man er blevet tildelt af andre – at arbejde inden for *vilkårene* – og at tage ansvar for ens definerede arbejdsområde, ses en lederrolle ikke som attraktiv. Hierarkiet med direktøren i toppen og lærlingen i bunden tolkes af de faglærte ikke nødvendigvis sådan, at det er mest attraktivt at være på toppen, men snarere sådan, at det organiserer en fornuftig arbejdsdeling, hvor ansvar og opgaver er tydeligt placerede. Selvom hierarkiet altså kan forstås som en potentiel karrierestige, ses det ikke nødvendigvis som attraktivt at stige i graderne, da man her befinder sig i en position med modsatrettede krav, hvor man ikke kan blive i fagligheden. At motivere til efteruddannelse ved at lokke med lederpositioner og stigning i hierarkiet er derfor ikke i alle tilfælde en god strategi, idet efteruddannelse for mange faglærte handler om at uddanne sig *ind* i fagligheden – ikke *ud* af den.

Faggrupper er karakteriserede ved at have forskellige arbejdsformer og selvforståelser, der udspringer både af det konkrete arbejde og af de fortællinger, der med tiden er kommet til at definere faget. Kapitlet har vist, at den partikulære faglighed kan have betydning for, hvordan en faggruppe forholder sig til efteruddannelse. Man bør derfor være opmærksom på fagspecifikke forhold ikke bare i udarbejdelsen af efteruddannelsesforløb, men også i arbejdet med at formidle, hvad formålet med efteruddannelse er, og hvordan det konkret kan komme i stand. Murerfaget og lægesekretærfaget er mildest talt meget forskellige fra hinanden – i forhold til fx opgaver, arbejdsrytmer og arbejdsmiljø – og i deres fagligheder ligger således vidt forskellige barrierer og potentialer for, at efteruddannelsesønsker bliver realiseret. De etnografiske beskrivelser har dog også vist visse ligheder mellem de to faggrupper i relation til faglige barrierer for efteruddannelse, som knytter sig til det at være arbejdstager, og derfor potentielt også kan gøre sig gældende for andre teknologiudsatte faggrupper: Når man ikke har ansvar for planlægningen og de overordnede processer på arbejdspladsen, men skal løse opgaver, der løbende bliver givet, så findes der i hverdagen ikke oplagte anledninger til at tænke på fremtidig efteruddannelse. Man ved som arbejdstager ikke nødvendigvis, hvilke kompetencer der vil blive brug for i fremtiden, da man ikke tager del i planlægningen af arbejdspladsens fremtid. Dette zoomer vi ind på i næste kapitel, der netop handler om fremtiden.

FREMTIDER: OM EFTERUDDANNELSENS PLACERING I FREMTIDS-SCENARIER OG NUTIDSSTRATEGIER

I dette kapitel beskriver vi, hvordan de faglærtes forskellige forestillinger om fremtiden fører til forskellige måder at forholde sig til efteruddannelse på. De etnografiske beskrivelser af de faglærtes forhold til tid og fremtid viser en modsætning mellem den konstante usikkerhedshåndtering, de faglærtes daglige arbejde består i, og det at lægge faste (efteruddannelses)planer i en klar og kalenderlagt fremtid. Her bliver den daglige tidsstyring, arbejdsrytme og kollektive italesættelse af fremtiden til barrierer for, at efteruddannelse fremstår som noget presserende, der bør og kan få en plads i den nære fremtid.

“Én sten ad gangen” – om planer og praksis

I skurvognen hænger der opslagstavler på begge sider af bordet. De er fyldt med CAD-tegninger og GANT-diagrammer – lige linjer, der illustrerer, hvordan ting og tid skal se ud i fremtiden. Vi er langt henne i byggesagen. Faktisk holder tidsplanen ikke. ”Stilladserne” er allerede flere måneder bagud. Jeg har fået forklaret af murerne, at det skyldes, at tømmerne har været bagud, fordi murerne har været bagud, fordi ”stilladserne” placerede stilladset til teglstenene på den forkerte side, fordi kranen ikke kunne komme ind det rigtige sted, fordi der var en privat have med et træ, der rakte ind over. Jeg får at vide, at det går så stærkt i branchen i øjeblikket, at stilladsfirmaernes lagre er tømte, og beregninger laves hurtigt ved at kigge på Google Maps. Byggelederen kommer ind i skurvognen under (den egenbetalte) frokostpause. I skurvognen spørger han først om, hvordan det går, hvorefter han fortæller om fem igangværende byggesager. Han fortæller dog ikke, hvor nogen af dem skal være den følgende dag eller ugen efter, men forlader skurvognen og siger, de bare skal fortsætte, da der kommer en kunde, han skal snakke med. Da vi går ud af skurvognen, spørger jeg en af murerne, hvad han fik ud af besøget: ”Det er tit det samme. Der er en maaaaasse ting i gang, men det er fint nok. Vi kan kun lægge en sten ad gangen.”

På byggepladsen illustrerer GANT-diagrammerne tilsyneladende klare, men også mange forskellige, planer for fremtiden. Tid passet ind i firkanter. Byggelederen har ansvar for flere byggeprocesser på samme tid. Han arbejder i mange tider samtidig – her og der, nu og om flere uger. For murerne skal disse planer implementeres én sten ad gangen. Her er tiden levet og ikke i et diagram. Murerne ansvar og daglige praksis er det konkrete murerarbejde, hvor opgaven er her og nu og finder sted i én, lineær tid. De ved ikke, hvad der sker i morgen – end ikke nødvendigvis, hvor de skal møde op – for det ændrer sig og planlægges af andre. Tid er arbitrær, både når man fx bliver kastet rundt og ikke ved, hvor man skal være om en uge eller i morgen, og når arbejdet går i stå, fordi ”betonerne” ikke har lavet deres del, eller når efteråret sætter ind med regn. Murerne har en erfaring med, at processen aldrig helt forløber som planlagt. De skal derfor ikke planlægge for langt frem mht. arbejdet, men lægge én sten ad gangen.

På samme måde gør det sig gældende for lægesekretærerne, at de har været vant til, at deres arbejde er noget, der hele tiden omstruktureres – fx via indførelsen af nye teknologier. Da jeg således konfron-

terer ledende lægesekretær Hanne med, at lægesekretærerne står på listen over teknologiudsatte faggrupper på grund af Sundhedsplatformen og den generelle digitalisering, og at fremtiden altså ser mørk ud, siger hun:

“Jo, men altså, i min tid har der jo været ... én ...”, hun tænker sig om, mens hun tæller på fingrene “... to ... tre fremtider. Først, så skulle vi jo skifte skrivemaskinen ud med det første edb-registreringssystem. Så skulle det første elektroniske journalsystem implementeres, OPUS. Her fyrede man jo for øvrigt mange lægesekretærer, som man måtte genansætte senere. Og så kom Sundhedsplatformen, som selvfølgelig skaber meget store forandringer – nye fyringer for eksempel. Men sådan er det jo med fremtiden – der sker jo hele tiden noget nyt, man skal forholde sig til, og som man ikke ved, hvordan bliver. Min erfaring siger mig, at man skal tage det, som det kommer”.

Lægesekretærerne arbejder altså ligesom murerne under det vilkår, at det er deres arbejdsgiver, der planlægger fremtiden for dem i form af nye systemer og dermed omstruktureringer af arbejde. Indstillingen til fremtiden er derfor blandt mange af lægesekretærerne pragmatisk: Der sker forandringer hele tiden, og tingene falder altid anderledes ud, end man har forestillet sig. Derfor er den mest rationelle løsning at “tage det, som det kommer”.

I det følgende afsnit beskrives det, hvordan fremtiden italesættes gennem rygter på lægesekretærernes arbejdsplads, og hvordan de derfor kan slå scenarierne hen som “snak”, man ikke skal handle på.

“Der bliver jo snakket...” – om rygter og multiple fremtider

Jeg sidder ved siden af Camilla i skranken og spiser nogle karameller, som en taknemmelig patient har stillet til personalet, da en servicemedarbejder kommer op med maden til patienterne. Det får Camilla til at vende sig mod mig og sige med ærgrelse i stemmen, at der jo ikke er planlagt et køkken på det nye hospital. “Altså, det er ikke fastlagt endnu, men det tyder det på,” tilføjer hun. Jeg spørger ind til det nye hospital, og Camilla forklarer mig, hvordan det nye hospital er tænkt sådan, at der skal være en stor skranke i midten af hospitalet, hvor alle lægesekretærerne skal sidde sammen med receptionisterne – ligesom i USA. “Vi får nok først noget at vide om, hvordan det hele bliver, når hospitalet står færdigt,” siger hun. Da jeg næste dag siger til en anden lægesekretær, at der jo ikke er lavet kontorer til dem på det nye hospital, siger hun, at det ved hun ikke noget om – hun tror, at der vist nok er regnet nogle steder ind til dem – men hun er for øvrigt slet ikke sikker på, at de skal med. “Men det finder de nok ud af, at vi bliver nødt til, inden det står færdigt.” Jeg spørger, hvornår de får en afklaring: “Altså, der er et seminar til maj.” Hvor I får noget at vide? spørger jeg. “Det var der en af de andre, der mente. Men Hanne [lederen] tror først, det bliver klart, når hospitalet står klar!”

Som eksemplet viser, blev jeg under feltarbejdet på hospitalet præsenteret for mange forskellige fremtidsscenarier – dels om det nye hospital, og dels om, hvad der skal ske med lægesekretærerne i den nære og fjerne fremtid. Lægesekretærernes fag er som nævnt tidligere under forandring på grund af

Sundhedsplatformens indførelse. Implementeringsprocessen er langt fra afsluttet, og lægesekretærernes stillingsbeskrivelse er derfor stadig ikke klart defineret. Generelt er der på hospitalet sket en opgaveglidning i forbindelse med systemets implementering, som alle afdelinger og faggrupper skal finde deres ben i forhold til. Derudover skal flere sygehuse i Region Hovedstaden samles til ét superhospital om et par år (officielt i 2022, men mange medarbejdere tror ikke på denne plan), hvilket medfører flere strukturelle ændringer, hvis betydning for lægesekretærerne endnu ikke står klart. Således hersker der stor uklarhed mht. lægesekretærernes opgaver og ansvar – nu og i fremtiden.

Rygter som fleksibel viden

Ligesom for murerne gælder det, at det ikke er lægesekretærerne selv, men andre "højere oppe", der træffer beslutningerne om, hvordan fremtiden kommer til at se ud. Denne fremtid bliver primært italesat gennem rygter på afdelingen. Hverken lægesekretærer eller sygeplejersker får klar besked om, hvordan tingene kommer til at blive, men alligevel "ved" de forskellige ting – bl.a., at der ikke kommer noget køkken på det nye hospital, og at lægesekretærerne skal sidde i en skranke "ligesom i USA", som Camilla fortæller ovenfor. De ved det, fordi snakken går på kontoret og ved frokostbordet, hvor der svirrer mange rygter om fremtiden. Da jeg under frokosten fx fortæller de tilstedeværende sygeplejersker, at jeg undersøger lægesekretærernes forhold til efteruddannelse i lyset af en usikker fremtid, og en af sygeplejerskerne fortæller, at også servicemedarbejdernes fremtid er uvis: "De har fået at vide, at det ikke er dem alle sammen, der skal med til det nye hospital. Derfor boykottede de også den store hospitalsfest." Alle omkring bordet lægger deres ansigter i bekymrede folder. Da sygeplejersken har forladt frokoststuen, siger en ældre sygeplejerske, at hun ikke forstår, hvor den historie er dukket op henne – "der er jo slet ikke nogen, der har fået noget endeligt at vide om, hvad der kommer til at ske."

På denne måde bliver der konstant gisnet om fremtiden i alle mulige former blandt de sygeplejersker, sosu-assisterter, lægesekretærer og andre, der kommer i afdelingens frokoststue. Andre rygter går på, at det bliver robotter, der skal uddele mad til patienterne, at afdelingen måske slet ikke ligger samlet på det nye hospital, og at der kun bliver én stor reception. Meget "vides", men intet med sikkerhed – "Vi får ikke noget at vide," som lægesekretær Birgitte siger, "men der er jo altid noget ..."

Man kan her tale om, at rygter udgør en fleksibel viden om fremtiden, der gør denne svær at handle på. Når man kun får besked om fremtiden i rygteform, kan man slå ny viden hen som noget ukonkret, man ikke skal handle på – sådan som Birthe fx gør, da hun, konfronteret med mit spørgsmål om, hvad hun vil gøre, hvis ikke alle lægesekretærerne skal med til det nye superhospital, svarer: "Jeg er holdt op med at tage mig af det – der bliver jo snakket." Når fremtiden beskrives i form af rygter på denne måde, kan den let slås hen som ikke-endelig eller ikke-afgjort. De mange rygter synes at resultere i, at lægesekretærerne holder op med at forholde sig til en bestemt og konkret fremtid for deres arbejdsliv, men vælger den indstilling at tage det, som det kommer.

Uafklaret fremtid – uafklaret efteruddannelsesstrategi

Ovenstående får konsekvenser for, hvordan lægesekretærerne tænker på efteruddannelse. Da jeg således længe har talt med lægesekretæren Maja om hendes ønsker om at tage en uddannelse til kommunom, eller bare nogle kurser i hospitalsengelsk, siger hun pludselig opgivende:

"Men hvis regeringens plan med SP [Sundhedsplatformen] virkelig er, at vi ikke skal være her mere, så skal vi jo ikke sidde og spekulere over efteruddannelse. Så skal vi jo tage en helt ny uddannelse, og det er en helt anden sag. Det vil jeg slet ikke – jeg mener, der er brug for os her og desuden er jeg for gammel – inden jeg blev færdig, ville jeg jo nærmest skulle pensioneres!"

Maja giver ligesom mange andre lægesekretærer udtryk for, at det er svært at tage stilling til efteruddannelse, når man ikke ved, hvilke opgaver man vil få i fremtiden. Nogle lægesekretærer giver udtryk for, at de går og overvejer, hvordan de kan opfinde nye opgaver til sig selv, som vil gøre dem uundværlige, men for langt de fleste er det et spørgsmål om, at de oplever, at der ikke kan gives klar besked om, hvad det er for en fremtid, de skal uddannes til – hverken fra politisk hold eller fra hospitalets ledelse. Ansvar for at afgøre hospitalets ansvar ligger et andet sted end hos lægesekretærene selv – det er andre, der sætter *vilkårene* for deres arbejde – og derfor er de afventende med at tage initiativ til efteruddannelse. Lægesekretærene føler et enormt stort ansvar for at få afdelingen og hospitalet til at fungere, men det er ude af deres hænder at træffe beslutninger om, hvordan hospitalet skal udvikle sig, og dermed hvilke efteruddannelsesmuligheder der er relevante. De synes således at vente på, at deres ansvarsområde bliver udpeget, og dermed hvilke kompetencer de bør tilegne sig på en eventuel efteruddannelse. Derudover oplever lægesekretærene også, at der ikke eksisterer relevante kurser for dem, fordi også efteruddannelsesinstitutionerne er usikre på, hvilke kurser man skal udbyde.

Denne meget specifikke indsigt om lægesekretærernes forhold til fremtiden er inkluderet i rapporten, fordi uklarhed og underkommunikation om fremtiden sandsynligvis er noget, der gør sig gældende på mange faglærte arbejdsplads. Når man således skal tilbyde faglærte efteruddannelse, vil det være relevant at sætte sig ind i, hvilke fremtidsscenarier der eksisterer i de specifikke faggrupper på et givent tidspunkt. Afhængigt af hvilke rygter der dominerer, vil forskellige strategier for fremtiden være relevante.

Fra planer til praksis

Hvor fremtiden måske ser klar og struktureret ud for dem, der har ansvar for at planlægge den, har de faglærte arbejdstagere en erfaring med, at planer altid forandres i praksis. Denne måde at arbejde i tid på lægger op til en "én sten ad gangen"-mentalitet, hvor fremtiden ikke foregribes, men afventes som noget, der først bliver til, idet det oversættes i konkret praksis. Denne måde at forholde sig til fremtid og planlægning på i det daglige arbejde står i kontrast til – og måske i vejen for – at lægge en plan for et efteruddannelsesforløb. Særligt når ens erfaringer har vist, at det kan være forgæves.

En af de forståelser af fremtiden, som dog synes klar blandt både lægesekretærene og murerne, er, at der bliver brug for dem i fremtiden. Hvad det betyder for efteruddannelse, vil vi komme ind på nedenfor.

"Jeg tror, der vil blive rigtig meget brug for os" – om at udvikle, ikke afvikle fagligheder

Murerne og lægesekretærene er udvalgt til nærværende undersøgelse, fordi de står på listen over faggrupper, hvis fag i fremtiden kan overtages af nye teknologier – de er såkaldt "teknologiudsatte". Idet det forudses, at disse faggrupper vil forsvinde, er der stor interesse i at få faggrupperne til at tage efteruddannelse, så de i fremtiden ikke står uden arbejde, men kan imødekomme de behov, der vil være på fremtidens arbejdsmarked. Gennem feltarbejdet i de to faggrupper står det dog klart, at fremtiden ikke ser helt sådan ud fra deres perspektiv. I det daglige arbejde, hvor lægesekretærene har travlt med at få det hele til at glide, og der for murerne er nok mursten at lægge, er det ikke en oplagt tanke for de faglærte, at de vil blive erstattet af teknologier. Fx siger lægesekretær Birgitte, adspurgt om lægesekretærernes fremtid:

"Der er helt klart brug for lægesekretærer – men med en anden hat. Jeg tror, der vil være rigtig meget brug for os som nogen, der har det der overblik over forløbet. Dem,

der fører tingene igennem. Derfor synes jeg fx, vi kunne blive kaldt ”forløbskoordinatore”. Det har været oppe og vende før. Man skal kigge på os som noget helt nyt, tror jeg.”

For lægesekretærerne er der altså ikke tale om, at deres arbejde skal *afvikles*, men snarere *udvikles*. Sundhedsplatformen har som nævnt tidligere forandret lægesekretærernes arbejde markant, men der er stadig travlhed bag skranken, og det er svært for lægesekretærerne (og de øvrige faggrupper på afdelingen) at forestille sig, hvordan de kan undværes, eller hvordan nye teknologier vil kunne arbejde i det felt af uforudsigelighed og mangeartede opgaver, der tilfalder lægesekretærerne.

Derudover giver flere af lægesekretærerne udtryk for, at de ser deres faglighed som knyttet specifikt til hospitalet – ”Jeg vil jo ikke arbejde i en kommune!”, som Johanne slår fast, da vi taler om, hvilke muligheder den kommunomuddannelse, hun er ved at tage, potentielt kan give hende. Som tidligere beskrevet synes lægesekretærerne at føle stort ansvar for deres arbejdsplads og for at få det hele til ”at glide”. Dette ansvar har de ingen intentioner om frivilligt at give slip på, hvilket Anette giver klar besked om, da jeg på vej ud ad døren til det kontor, hvor vi har siddet og arbejdet og snakket om efteruddannelse, hører hende råbe efter mig: ”Du kan godt sige, at vi ikke bare sådan vil lade os fyre – der er brug for os her!” For de adspurgte lægesekretærer handler det således ikke om at forholde sig til en fremtid, hvor de skal undværes, men snarere om at få redefineret deres opgaver og titel og dermed få udviklet de nødvendige efteruddannelsesforløb.

For murerne er det heller ikke en selvfølgelighed, at deres arbejde vil forsvinde – tværtimod befinder vi os i en tid præget af højkonjunktur, hvor der er masser af arbejde til alle. ”Vi er jo næsten tilbage til tilstandene i 2009, hvor mestrene stod i kø ved byggemarkedet for at overbyde hinanden og skaffe arbejdskraft. Arbejde er der nok af,” som en af murerne forklarede.

Hvor den arbejdsmæssige fremtid ofte i bedste fald er uklar og ofte op til andre, så er der andre fremtider, som den enkelte faglærte selv håndterer anderledes. Den har at gøre med tiden udenfor arbejdet. En tid, der, som vi skal se i nedenstående, ofte er den man orienterer sig efter.

”Der er ingen lommer i den sidste skjorte” – om prioriteringer af tid og arbejde

Jeg står med et par formænd og en enkelt servicemurer og snakker over en kop kaffe på lageret. De har alle været på efteruddannelsesforløb, som de godt kunne lide. Samtalen skifter mellem, hvornår det nye kursuskatalog kommer, så de sammen kan finde noget spændende igen, og hvilke andre planer der ligger for dem. Der er to, som bliver kaldt rejseholdet, der sammenligner deres ferieplaner for den kommende vinter. Begge har de arbejdet en del over, og vanen tro er der en efterårs- og vintertur. Begge skal to uger til De Kanariske Øer før jul og tre uger til Thailand i februar.

Udfordringen af den gængse forståelse af karrierestigen, og hvad der ses som værdifuldt og attraktivt, kommer også til syne i de prioriteringer, som kommer til udtryk i hverdagen. At rejse, bruge tid i sommerhus, tage på festivaler eller bruge tid sammen med børn og familie er aktiviteter, som ofte er højt prioriteret og det, der bliver talt om i skurvognen (og i frokoststuen). Overarbejde fra byggesager, der

krævede aften- eller weekendarbejde, blev af nogle vekslet til højere løn (særligt unge), mens andre i stedet prioriterede de afspadseringsdage, de kunne få ud af det.

I en samtale om disse prioriteringer giver formanden mig en ide om, hvordan dette kan betragtes som en meget aktiv stillingtagen til, hvordan livet skal bruges, da han forklarer mig, hvorfor han rejser så meget, som han gør, med udtrykket "der er ingen lommer i den sidste skjorte". Man skal fokusere på at bruge sine penge, mens man lever, frem for at have lommerne fulde af dem, når man dør. At prioritere livet, der leves lige nu, handler om at være sammen med de betydningsfulde mennesker omkring én og med aktiviteter og begivenheder, der er fyldt med mening. Der kan således godt planlægges langt ud i den private fremtid – i det rum, hvor der ikke er en byggeleder, der definerer vilkårene, men hvor man selv gør.

Fra dette perspektiv er fremtiden sikker og håndterbar på den måde, at "livsvilkåret" dikterer et ufravigeligt endeligt, så det gælder om at fylde rammerne ud på den bedst mulige måde. En kalkule, hvor personlig akkumulering af penge i bedste fald betragtes som underbetalt overarbejde. Blandt faglærte er tankegangen ikke nødvendigvis livsforløb som en akkumulering af penge, grader og uddannelse – de forholder sig i udpræget grad til forpligtelsen over for dem, de deler nuet med (familie, venner og andre sociale fællesskaber), som årsagen til arbejde.

Udgangspunktet for denne undersøgelse har været, at en række faggrupper er særligt "teknologiudsatte", og deres arbejdsopgaver kan både ændres eller helt forsvinde, hvilket gør efteruddannelse centralt. Men i forbindelse med feltstudiet blev det tydeligt, at de teknologiudsatte ikke nødvendigvis arbejder med samme fremtidsscenarier, og derfor heller ikke samme strategier for, hvordan de skal forholde sig til deres fremtidige arbejdsliv – og/eller til efteruddannelse.

DELRAPPORT 2: FORTÆLLINGER OM EFTERUDDAN- NELSE

INTRODUKTION OG HOVEDKONKLUSIONER

Denne eksplorative undersøgelse har gennem otte biografiske interviews undersøgt faglærtes motivation og oplevede barrierer for at efteruddanne sig. Fire tømrere og fire kontormedarbejdere er blevet interviewet³, da disse faggrupper ifølge en DEA-analyse arbejder i teknologiudsatte brancher, hvor deres arbejde vil ændre sig inden for få år. Samtidig har faglærte et lavt oplevet efteruddannelsesbehov og en lav efteruddannelsesfrekvens sammenlignet med personer med videregående uddannelse (se 'Introduktion og baggrund' for uddybning).

Efteruddannelse kan ruste de teknologiudsatte faglærte til de ændrede krav til viden og kompetencer i deres branche. Derfor er det nødvendigt at undersøge, hvad der motiverer faggrupperne, og hvilke barrierer de møder for at efteruddanne sig. Denne viden kan sikre, at fremtidige efteruddannelsesstilbud i højere grad afspejler faggruppernes behov, så de kompetenceudvikles i takt med de ændrede branchespecifikke krav.

I interviewene afdækkes interviewpersonernes liv fra skoleårene over uddannelse og til deres arbejde. Omdrejningspunktet er interviewpersonernes fortællinger om disse år, hvor de sætter ord på, hvad der har været vigtigt for dem og styrende for valg og fravalg.

Efteruddannelse kan være et vanskeligt samtaleemne, hvis det ikke har interviewpersonens interesse, hvilket vi ved, er tilfældet for mange faglærte. Dertil viser flere studier, at dårlige skoleerfaringer også spiller ind på, hvorvidt man efterspørger efteruddannelse (Illeris 2006). Ved udelukkende at fokusere på efteruddannelse i interviewene risikeres det, at interviewene bliver fattige på indhold og udelader vigtig information. Derfor interviewes tømrere og kontormedarbejdere om læring og uddannelse mere generelt for derigennem at få indsigt i, hvilke ubevidste og udtalte barrierer der måske også spiller ind på valg og særligt fravalg af efteruddannelse. Som følgende interviewsekvens viser, kan mere generelle interviewemner udmønte sig i meget konkrete indsigter:

Efter at have fortalt om sin skoletid, der var kendetegnet ved ballade og lede ved den faglige del, konkluderer Jonas på baggrund af egne erfaringer:

Jonas (41 år, tømrer): Så tror jeg igen, at mange er blevet håndværkere, fordi de er skoletrætte. Det må man nok bare erkende.

Interviewer: Udsigten til en længere tur på skolebænken er ikke attraktiv?

Jonas: Ja, det tror jeg sgu er sløjt for de fleste, især hvis man har været i byggebranchen i mange år.

Interviewer: Hvad gør det da?

³ Alle mellem 33 og 50 år. Se metodeafsnit for uddybning af samling.

Jonas: Så er man vant til det praktiske hele tiden. Så tror jeg ikke, man kan overskue at skulle ind at læse igen.

Otte interviews er ikke tilstrækkeligt til at afdække samtlige motivationer og barrierer, som findes for deltagelse i efteruddannelse blandt tømrere og kontormedarbejdere. Ambitionen er derfor at komme i dybden og forstå det, der gør sig gældende for vores interviewpersoner. Undersøgelsen kan ikke sige noget om udbredelsen af de motivationer og barrierer, vi finder for de to faggrupper. Derfor angives udelukkende, hvor tydeligt de er repræsenteret i interviewmaterialet.

Hovedkonklusionerne fra undersøgelsen præsenteres i det følgende.

Hovedkonklusioner

Undersøgelsens formål har været at frembringe viden om faglærtes motivationer og barrierer for at deltage i efteruddannelse. Efteruddannelse defineres i bredeste forstand i undersøgelsen og dækker alle former for kompetenceudviklingsaktiviteter. Rapporten er inddelt i fire temaer, der hver især belyser faktorer, der har betydning for faglærtes motivationer og/eller barrierer for at deltage i efteruddannelse.

Tema 1: Det oplevede behov for efteruddannelse

Tema 1 beskæftiger sig med faglærtes behov for efteruddannelse: hvornår og hvordan et behov opstår, og hvilke mere grundlæggende barrierer der kan ligge til grund for et manglende eller begrænset oplevet behov for kompetenceudvikling. Undersøgelsen finder, at de interviewede faglærte prioriterer privatlivet højt, hvorfor arbejdslivet af flere ønskes klart afgrænset. Derfor er flere faglærte i mindre grad åbne for, at aktiviteter, der ligger uden for de faste arbejdsopgaver – som efteruddannelse – må influere på privatlivet.

Blandt flere af de faglærte, og særligt tømrerne, findes et *indre uddannelsesloft* – en opfattelse af, at en fuldført erhvervsuddannelse er ensbetydende med, at man er færdiguddannet. Faglig udvikling sker derfra gennem praktisk erfaring og kollegial sparring – ikke gennem formelle kurser. Efteruddannelse er forbeholdt de ufaglærte kollegaer, som på byggepladsen fx er arbejdsmændene.

Der findes to overordnede tendenser i forhold til, hvordan faglærte oplever behovet for efteruddannelse. En gruppe af de faglærte oplever et grundlæggende behov for løbende kompetenceudvikling, mens en anden gruppe af faglærte ikke oplever, at de har brug for efteruddannelse, medmindre der opstår et aktuelt behov. Første gruppe har typisk positive erfaringer med efteruddannelse, mens den anden gruppes erfaringer er begrænsede eller overvejende negative.

Blandt både tømrere og kontormedarbejdere findes en udpræget videndelingskultur, hvor der er fokus på løbende læring, og at alles kompetencer bringes i spil på bedste vis. Dette understøtter de faglærtes arbejdsopgaver, hvor fokus er på levering og korte tidsfrister. Den uformelle videndeling på arbejdspladsen har for flere betydning for oplevelsen af behovet for formel efteruddannelse. Videndelingskulturen er som udgangspunkt positiv, men forudsætter, at enkelte medarbejders egne kompetencer og viden suppleres, for at ny viden og nye kompetencer kan tilgå arbejdsfællesskabet.

Faglærtes præferencer mht. viden, kompetencer og læring afspejler dels dagligdagens praktiske arbejdsopgaver, dels tidligere negative erfaringer med undervisning, der ofte stammer fra grundskoletiden, hvor fx oplevelser med for udfordrende undervisning, manglende hensyntagen til ordblindhed og trivselsudfordringer har medført lav uddannelsesselvillid. Derfor fravælger nogle faglærte efteruddannelse, hvis det opfattes som "at komme tilbage på skolebænken".

Derudover er de faglærtes oplevede behov for efteruddannelse også et udtryk for manglende opmærksomhed, dels fordi efteruddannelsesplanlægning opleves som en ledelsesopgave, dels fordi VEU-systemet opleves komplekst og uigennemskueligt, hvorfor enkelte faglærte, der selv tager initiativ til at afsøge efteruddannelsesmuligheder, "farer vild".

Tema 2: Motivation

Tema 2 beskæftiger sig med, hvad der motiverer de faglærte til at deltage i efteruddannelse. Motivationsfaktorerne kan placeres inden for et kontinuum af indre og ydre motivationsfaktorer, der er karakteriseret af at være drevet enten af en interesse i eller glæde ved selve opgaven (indre) eller af en ydre præmiering eller sanktionering i kraft af fx belønning eller straf (ydre).

Flere kontormedarbejdere er drevet af indre motivation i form af fx personlig udvikling eller nysgerrighed. Tømrernes motivation bunder typisk i et mere konkret udbytte som fx højere løn.

Nogle af de faglærte oplever en løbende udvikling af deres fag og arbejdsopgaver, der stiller krav om, at de holder sig fagligt opdateret. Her har efteruddannelsen en mere konkret værdi, hvor ydre omstændigheder medfører et behov for kompetenceudvikling – fx gennem efteruddannelse, hvor de faglærte vedligeholder og udvikler egen faglighed, i takt med at deres arbejdsfunktion udvikler sig.

Ud over vedligeholdelse og udvikling af fagligheden kan efteruddannelse også bidrage til nye arbejdsopgaver og jobfunktioner. Dette kan fungere motiverende for nogle faglærte, hvilket i undersøgelsen ses tydeligst blandt kontormedarbejdere. Det kan omvendt også hæmme ønsket om efteruddannelse blandt dem, der ønsker at bibeholde deres nuværende arbejdsopgaver og forblive i deres eksisterende stilling, hvilket særligt gør sig gældende blandt tømrere, der ønsker at holde fast i deres faglige identitet som "rigtige" tømrere med fokus på det praktiske håndværk. Samtidig er privatøkonomien en særlig stærk faktor for tømrerne, og hvorvidt lønnen påvirkes positivt eller negativt afgør derfor for mange, om de er motiveret for at tage efteruddannelse.

Faglærte, der oplever ændringer på arbejdspladsen som følge af ny teknologi, er i højere grad motiveret til at deltage i efteruddannelse end faglærte, som ikke har oplevet dette. Mens kontormedarbejderne i ringe grad oplever at være herre over, hvilken teknologi der introduceres på arbejdspladsen, forholder det sig anderledes for tømrerne. Når tømrernes arbejdsgiver introducerer ny teknologi, som fx nye maskiner til at stå for tunge løft, afstår tømrere ofte fra brugen af disse maskiner, hvis det ikke er tydeligt, at det gør arbejdet mere overkommeligt fysisk eller tidsmæssigt.

Tema 3: Uddannelseskultur på arbejdspladsen

Tema 3 belyser betydningen af uddannelseskulturen på arbejdspladserne, og hvordan ansvarsfordelingen mellem arbejdsgiver og medarbejder i forhold til efteruddannelse spiller ind på muligheden for, at faglærte efteruddannes. Tre typer arbejdspladser er overordnet beskrevet: På den første type arbejdsplads er tilgangen til kompetenceudvikling aktiv og systematisk fra ledelsens side, hvilket resulterer i løbende brug af efteruddannelse. På den anden type arbejdsplads er ansvaret for efteruddannelse delt mellem arbejdsgiver og medarbejder, og her er ingen formaliseret tilgang til efteruddannelse, hvilket kan ende i konflikter, når spørgsmål om efteruddannelse bliver bragt på banen. På den tredje type arbejdsplads er ansvarsfordelingen i forhold til efteruddannelse uklar, og hverken ledelse eller medarbejdere bringer efteruddannelse på dagsordenen. Denne type arbejdsplads er kendetegnet ved, at medarbejderne meget sjældent efteruddannes – og kun når de er særligt opsøgende og insisterende.

Tema 4: Barrierer

Tema 4 beskriver de barrierer for efteruddannelse, som er fundet i undersøgelsen. De individuelle barrierer for efteruddannelse dækker over følgende:

Privatlivet (her forstået som alle aktiviteter, der ligger uden for arbejdet), prioriteres højt af begge faggrupper. De ønsker en klar afgrænsning af arbejdslivet, hvilket spiller ind på, hvordan arbejdsrelaterede aktiviteter som efteruddannelse får lov at påvirke privatlivet.

I begge faggrupper kan et indre uddannelsesloft, forstået som at man oplever sig færdiguddannet efter endt erhvervsuddannelse med intet eller begrænset behov for yderligere uddannelsesaktiviteter efter-

følgende, og en lav uddannelsesselvtilid, forstået som en lav selvtillid, når det gælder uddannelsesaktiviteter, have betydning for både typen af efteruddannelse, som de faglærte vurderer som relevant, og om de overhovedet oplever et efteruddannelsesbehov.

De interviewede tømrere påpeger, at nedslidning er en udfordring i deres branche. De har alle selv arbejdsrelaterede slidproblematikker. Den stærke faglige identitet, som tømrerne besidder, kan dog udgøre en barriere for gennem uddannelsesaktiviteter at sikre en overgang til en anden funktion eller branche, før tømrernes fysik er nedslidt, da de ser det som et ikke-attraktivt identitetstab.

Begge faggrupper oplever, at efteruddannelsessystemet er uigennemskueligt. Det kan tage modet fra de proaktive faglærte, der af egen drift afsøger efteruddannelsesmuligheder.

Barrierer relateret til ansættelsesforhold og arbejdspladsen dækker over følgende:

Økonomi er på forskellig vis en barriere for de to faggrupper. Nogle kontormedarbejdere oplever, at deres løn ikke forpligter dem til deltagelse i efteruddannelse, hvis det medfører en afvigelse i den normale arbejdsstruktur. Tømrere oplever, at et manglende økonomisk incitament til deltagelse i efteruddannelse er en barriere – det gælder særligt for tømrere på akkordløn.

Hensynet til arbejdsgiver og kollegaer er vigtigt for de to faggrupper. Kontormedarbejderne nedprioriterer deres kompetenceudviklingsbehov for at varetage arbejdsopgaver for kollegaer og arbejdsgivere af hensyn til begge. Tømrerne orienterer sig primært i forhold til deres kollegaer, når de overvejer efteruddannelse. Her nedprioriteres kompetenceudviklingsbehov, af hensyn til at deres fravær kan udfordre arbejdsfællesskabet.

Projektansættelser udgør desuden, ifølge tømrere under disse ansættelsesforhold, en barriere for efteruddannelse, da deres arbejdsgivere ikke nødvendigvis høster frugten af kompetenceudviklingen, før tømreren søger mod nye projekter.

Når faglærte oplever en uklar rollefordeling i forhold til, hvem af arbejdsgiver og medarbejder der har ansvar for identificering af behov og planlægning af deltagelse i efteruddannelse, udgør det en barriere for deltagelse i efteruddannelse.

Når tømrere ikke er opmærksomme på værdien og nødvendigheden af sikkerhed og certificeringer, udgør det en barriere for deltagelse i lovpligtige sikkerhedskurser og -uddannelser.

På arbejdspladser, hvor der har været en begrænset udvikling af arbejdsgange, oplever de faglærte et mindre behov for efteruddannelse med henvisning til denne begrænsede udvikling.

Blandt begge faggrupper er der en udpræget videndelingskultur. Videndelingskultur er som udgangspunkt positiv, da den medfører, at kompetencer og viden aktiveres og deles på tværs af medarbejdere. Videndelingskulturen kan dog også udgøre en udfordring for bestemte typer kompetenceudvikling, når den erstatter formel efteruddannelse.

TEMA 1: FAGLÆRTES EFTERUDDANNELSESBEHOV

På trods af at flere analyser peger på, at faglærtes og ufaglærtes job og arbejdsfunktioner forandrer sig mest, og de dermed er nogle af de medarbejdere, der har mest brug for efteruddannelse, viser litteraturen og tidligere analyser også, at de ikke i samme udstrækning som personer med en længere uddannelse oplever et behov for efteruddannelse. I en undersøgelse svarer 62 pct. af de ufaglærte og 49 pct. af de faglærte, at de "Slet ikke" eller "I mindre grad" har brug for mere efteruddannelse. For personer med en videregående uddannelse gælder det 36 pct. (Epinion 2017). I det følgende afsnit afdækkes, hvordan oplevelsen af behovet opstår blandt faglærte, og hvilke mere grundlæggende barrierer faglærte møder i forhold til at understøtte et spirende behov for efteruddannelse.

Når privatlivet også bliver retningsgivende for valg på arbejdet

Forskellige analyser af motivation og efteruddannelse har peget på en række forskellige barrierer. Barriererne er "rationelle" i den forstand, at de ofte adresserer lavpraktiske elementer som tid anvendt på uddannelsesaktiviteten, løntab og afstand til uddannelsesstedet (Trepartsudvalget 2006). I det følgende afsnit breder vi fokus ud, så perspektivet på efteruddannelse ikke udelukkende isoleres til et rationelt valg, der kan træffes, hvis behovet og de "objektive" rammer er på plads. Efteruddannelse ansues her som ét af et utal af mulige valg, som der er mulighed for at træffe i et helt liv, hvor arbejde og aktiviteter forbundet med arbejdet bliver sat i relation til individets livssituation.

Efteruddannelse afviger fra den normale arbejdsrytme og har til formål at kompetenceudvikle den enkelte medarbejder gennem korte kurser eller længere forløb. Hvis arbejdsgiveren ikke tager initiativ til at identificere efteruddannelsesbehov blandt sine medarbejdere, ligger ansvaret for at forfølge et efteruddannelsesbehov hos den enkelte medarbejder, når han/hun oplever det⁴.

Beslutningen om at forfølge et behov for efteruddannelse formes dog ikke udelukkende af arbejdssituationen – også livssituationen har indflydelse på, hvorvidt man selv tager initiativ til at bryde den gængse arbejdsrytme og afsøge muligheden for at efteruddanne sig:

Jonas⁵ (41 år, tømrer): Jeg ved sgu ikke, hvorfor jeg ikke har været vedholdende omkring det logistikkursus. Det var sidste år, jeg efterspurgte det. Jeg har bare haft for travlt med alt muligt andet. Jeg vil stadig gerne have det, men det har ikke passet ind i min hverdag uden for arbejdet. Jeg har kæmpet med en vandskade i løbet af året, så jeg har splittet hele mit badeværelse ad. Sådan er det. Så jeg har nedprioriteret det [efteruddannelse]. Det har ikke været, fordi jeg ikke ville, men fordi jeg ikke har kunnet finde tiden til det.

Særlige forhold i privatlivet kan således være en barriere i forhold til at deltage i efteruddannelse. Vægtningen af arbejds- og privatliv mere generelt spiller dog også ind på sandsynligheden for, at et efteruddannelsesbehov bliver forfulgt, når det opstår. For nogle bliver efteruddannelsen udskudt, mens efteruddannelse for andre slet ikke prioriteres. Det beskriver Ivan, Katrine og Lærke således:

Ivan (40 år, tømrer): Nogle gange tager jeg ikke kurserne med det samme, hvis det ikke passer ind familiemæssigt.

⁴ Særligt når det gælder eksterne kurser, hvor ca. to tredjedele af de faglærte selv tager initiativ (Epinion 2017).

⁵ Alle interviewpersoner er anonymiserede og blevet tildelt fiktive navne.

...

Katrine (37 år, kontormedarbejder): Jeg prioriterer ikke at finde tiden til det. For det kunne jeg nok godt. Det er i virkeligheden et prioriteringsspørgsmål (mellem arbejde og privatliv).

...

Lærke (40 år, kontormedarbejder): Jeg har taget de nemme løsninger i mit arbejdsliv, som passede til mit privatliv. Mine (arbejdsrelaterede) valg er truffet ud fra mit privatliv.

Der er selvfølgelig både tømrere og kontormedarbejdere, som prioriterer efteruddannelse – også når det får indflydelse på privatlivet. Pointen er, at det gennem interviewene tyder på, at begge faggrupper prioriterer privatlivet højt, hvilket får betydning for, 1) hvor meget de orienterer sig efter udviklingsaktiviteter på arbejdspladsen, da deres fokus i højere grad er rettet mod deres privatliv, og 2) hvor åbne de er for at lade arbejdsrelaterede aktiviteter tage fokus fra privatlivet. Når efteruddannelsesaktiviteter ofte er et brud med den gængse arbejdsrytme, og det dertil for mange er deres eget ansvar at tage initiativ til efteruddannelse (Epinion 2017), falder sandsynligheden for, at de faglærte efteruddannes.

Til- og fravalg på arbejdspladsen kan også være et udtryk for, hvordan medarbejderens livssituation ser ud, og hvordan de forskellige livsarenaer prioriteres. Når efteruddannelsesfrekvensen stiger i takt med individers uddannelsesniveau, kan noget tyde på, at én af årsagerne til forskellen i efteruddannelsesfrekvens er, hvordan privatlivet prioriteres i forhold til arbejdslivet blandt henholdsvis faglærte og personer med længere uddannelse. Samme faktor bliver beskrevet af Klindt & Sørensen (2010), som konkluderer, at mange kortuddannede ser arbejdet som et middel til at realisere målet om fritid og familieliv. Som overstående citat med Lærke illustrerer, ligger hendes prioriteringer uden for arbejdslivet, hvorfor udvikling på arbejdspladsen nedprioriteres.

Indre uddannelsesloft har betydning for faglærtes efteruddannelsesbehov

I interviewene giver flere af de faglærte udtryk for et indre uddannelsesloft. Et indre uddannelsesloft betyder, at der er en opfattelse af, at faguuddannelsen sætter et punktum for de faglærtes uddannelse. Dette er mest udtalt blandt tømrerne, hvor Simon fx giver en mulig forklaring på, hvorfor han og mange af hans kollegaer ikke overvejer efteruddannelse. Han peger på, at når man har taget en uddannelse som tømrer, er man færdiguddannet:

Simon (41 år, tømrer): Jeg er sgu dygtig nok [i kraft af tømreruddannelsen]. Jeg har snart 20 års erfaring inden for mit fag. Det er meget konkret, det, vi går og roder med. Hvis det er forkert, så er det forkert. Og hvis det er rigtigt, så er det rigtigt.

Ifølge Simon og flere andre af de interviewede er faguuddannelsen og erfaring kombineret med et fag, hvor der er en rigtig måde at løse opgaverne på, rammebetingelser, der overflødiggør yderligere uddannelse for en tømrer. På byggepladserne går tømrerne ofte sammen med ufaglærte arbejdsmænd. Det er typisk dem, tømrerne tænker, at efteruddannelse er relevant for:

Simon (41 år, tømrer): Der er ikke en efteruddannelseskultur eller en ting med, at vi skal dygtiggøre os. Der er jeg helt sikker på, at os faglærte, vi tænker "det er de ufaglærte, de skal have en faguuddannelse".

Derfor befinder nogle tømrere sig i en arbejdspladskultur, hvor kompetenceudviklingsbehovet opleves at være at tilegne sig praksisnære færdigheder i det konkrete arbejde. Denne oplevelse findes også blandt kontormedarbejderne:

Interviewer: Føler du, at du har behov for yderligere uddannelse for at varetage dine opgaver?

Katrine (37 år, kontormedarbejder): På sigt giver det måske mening. Nu ændrer vores opgaver sig til at blive mere juridiske. Så på baggrund af det ville det måske være godt. Men ellers mener jeg, at det er learning by doing. Som udgangspunkt er det den bedste måde for mig at lære på.

Erfaringer med efteruddannelse spiller ind på det oplevede behov

Interviewmaterialet peger på to overordnede tendenser i forhold til, hvordan faglærte oplever behovet for efteruddannelse. En gruppe af de faglærte oplever et grundlæggende behov for løbende kompetenceudvikling, hvor behovet i mindre grad bunder i et konkret opstået behov, men er et udtryk for, at efteruddannelse i sig selv opleves positivt og attraktivt. Den anden gruppe af faglærte oplever ikke, at de har et efteruddannelsesbehov. De efterspørger udelukkende efteruddannelse i forbindelse med et aktuelt opstået behov, der muliggør en konkret arbejdsopgave.

Den første gruppe er typisk kendetegnet ved, at de har specifikke positive erfaringer med efteruddannelse, der er med til at forme deres syn på samme. Fx med, at kompetenceudvikling har haft betydning for, at flere har tilegnet sig nye og spændende arbejdsopgaver, mens en enkelt har oplevet at blive forfremmet. Andre oplever dertil, at efteruddannelse kan være en måde at styrke jobsikkerheden på. Det kommer bl.a. til udtryk gennem Emma, der ser efteruddannelse som én måde at fastholde sin stilling på:

Interviewer: Der har været fyringsrunder blandt sekretærerne?

Emma (55 år, kontormedarbejder): Ja.

Interviewer: Hvad er kendetegnende for dem, der er blevet afskediget?

Emma: Mit indtryk er, man aldrig fyrer de dygtigste. Jo mere efteruddannelse og jo mere dygtiggørelse, jo mere hænger man fast i sin stilling.

Når efteruddannelse fremhæves som en måde at styrke jobsikkerheden på, kan det bl.a. skyldes, at de faglærte tidligere har oplevet afskedigelser, fx foranlediget af digitalisering eller automatisering af de faglærtes jobfunktioner, eller en ordrenedgang på den pågældende arbejdsplads⁶. Dette illustreres gennem Helene:

Helene (40 år, kontormedarbejder): Man er jo aldrig sikker i et job. Det er jeg et bevis på. Så jeg tænker langsigtet: Hvad kan jeg gøre for at forøge mine chancer? Det er måske kynisk, men det går stærkt i dag. Hvad der er i dag, er det ikke sikkert, at der er i morgen.

Sådanne erfaringer motiverer til efteruddannelse, hvilket et studie fra EVA desuden underbygger (EVA 2005). For disse faglærte er efteruddannelse også et mål i sig selv. Opfattelsen er dog, at efteruddannelse ydermere kan bidrage mere langsigtet end her og nu.

Den anden gruppe er kendetegnet ved, at de først tænker efteruddannelse som en relevant mulighed, når de står med et aktuelt opstået behov for kompetenceudvikling, der muliggør varetagelsen af en konkret arbejdsopgave. Disse faglærte har ikke, på samme måde som den anden gruppe, konkrete positive erfaringer fra deltagelse i efteruddannelse – enkelte har ligefrem haft dårlige erfaringer med

⁶ Det er udelukkende kontormedarbejdere, for hvem disse erfaringer har betydning for deres syn på efteruddannelse. Dette skyldes, at de interviewede tømrere ikke har oplevet, at deres jobfunktion er blevet automatiseret. Samtidig oplever de afskedigelser grundet ordrenedgang som et vilkår i en branche med mange kortere projektsættelser.

efteruddannelse, der ikke har matchet deres behov. For kontormedarbejderne kan der opstå et behov for efteruddannelse, hvis der bliver indført et nyt it-system, de skal kunne navigere i. For tømrerne kan behovet for fx at deltage i et teleskoplæsserkursus opstå, hvis der er sandsynlighed for, at man skal køre en teleskoplæsser.

Andre analyser genfinder lignende resultater, hvori ufaglærte og faglærte beskrives som havende størst motivation for at tage efteruddannelse, hvis de kan se en umiddelbar nytteværdi af efteruddannelse i forhold til deres jobfunktion (Trepartsudvalget 2006).

Præference for kompetenceudvikling via sidemandsoplæring

Flere interviewpersoner beskriver, at deres arbejde er kendetegnet ved, at de løbende møder konkrete udfordringer, hvor de er usikre på, hvad der er den bedste løsning. I disse situationer opstår et akut behov for sparring, ny viden, kompetenceudvikling eller decideret uddannelse:

Interviewer: Har du haft arbejdsopgaver, du ikke kunne klare? Hvor du blev nødt til at spørge nogen til råds eller havde behov for efteruddannelse eller opkvalificering?

Ivan (40 år, tømrer): Ja, der er altid opgaver, jeg ikke kan klare. 6.000 gange hvert år.

Interviewer: Stadig?

Ivan: Ja, byggebranchen er generelt dårlig til at komme med papirer, der passer til produktet. Der er 12.000 forskellige slags lofter, men vi får aldrig brugsanvisning på nye arbejdsopgaver. Så tager vi fat i en kollega og spørger ham om hjælp. Det sker jævnligt.

I sådanne situationer er de faglærtes typiske tilgang at søge hjælp hos kollegaerne. Dette er et eksempel på, hvad der fremstår som en udpræget videndelingskultur blandt de faglærte. Kulturen er præget af det erfaringsbårne, hvor sidemandsoplæring er en integreret del af arbejdet:

Simon (41 år, tømrer): Så må man bare spørge sine kollegaer. Er der nogen, som har prøvet det her før? Eller har I nogle tips og tricks? Vi har jo alle sammen en lille kuffert med tricks i.

...

Jonas (41 år, tømrer): De gamle kan altid hjælpe de unge, da de jo har noget erfaring.

På arbejdspladserne er der typisk medarbejdere med forskellig anciennitet og erfaring. Nogle er relativt nyuddannede, hvor uddannelsen er frisk og opdateret, mens andre har mange års praksiserfaring at bidrage med. Der er også eksempler på, at der i de forskellige arbejdsfællesskaber sker en rollefordeling, som betyder, at man kompenserer for de begrænsninger, enkelte kollegaer har:

Simon (41 år, tømrer): I et lille sjak, der finder man lynhurtigt ud af, hvem der er god med tegninger, og hvem er gode med det ene og andet. Det er igen noget med effektivitetens hellige navn. Så er der ingen grund til, at jeg skal stå og rode med tegninger, hvis jeg synes at bogstaverne hopper og danser.

Dette får arbejdet til at glide, men kan også blive en udfordring for den enkelte, hvis de kommer ind i et nyt arbejdsfællesskab, hvor der ikke tages sådanne hensyn.

Videndelingskulturen er en styrke, da den understøtter, at alle medarbejdernes forskellige kompetencer bliver bragt i spil, når det er aktuelt. På denne vis sker der løbende en uformel kompetenceudvikling

blandt de faglærte – ofte gennem sidemandsoplæring. Sidemandsoplæring er en velegnet kompetenceudviklingsform, når konkrete opgaver skal håndteres for at sikre fremdrift i arbejdet mht. arbejdspress og kortsigtede deadlines:

Hanna (33 år, tømrer): Ja, jeg tror, der er en kultur for sidemandsoplæring. Når man står med en kunde, og der er en opgave, som er vanskelig, kan man ikke sætte kunden på hold og tage på kursus. Hvis man skal bruge en maskine, som kræver kursus, gør man det enten alligevel eller siger, at mester må klare opgaven. Eller man finder et andet firma udefra, som løser det. Tit står man foran et problem, man ikke kan løse, og så må man jo bare finde en løsning.

Kontormedarbejderen Lærke fortæller ligeledes om en arbejdspladskultur, hvor der er få kurser og meget sidemandsoplæring. Grundene til, at sidemandsoplæring er den udbredte form for læring, er travlhed på jobbet, og at det, ifølge Lærke, er tilstrækkeligt til, at opgaverne løses:

*Interviewer: Hvorfor har I ikke spurgt om lov til at komme på kursus?
Lærke (40 år, kontormedarbejder): Fordi det fungerer i hverdagen, og så har vi haft travlt, så man kan ikke se, hvornår man skulle have tid til det. Der er jo masser af opgaver. De vil stadig ligge der, når vi kommer hjem.*

Både kontormedarbejdere og tømrere peger på, at den mere tidskrævende kompetenceudvikling ikke prioriteres i en travl hverdag, da de typisk finder en løsning, selvom de er i tvivl om, hvorvidt løsningen er den mest velegnede. For flere ses det som et vilkår ved deres arbejde. Noget tyder således på, at flere faglærte har et lille oplevet behov for *formel* efteruddannelse, da behovet adresseres gennem ikke-formel efteruddannelse på arbejdspladsen.

Videndelingens kulturs begrænsninger ligger i medarbejdernes egne kompetencer og egen viden. Hvis ny viden og nye kompetencer skal tilgå arbejdsfællesskabet, forudsætter det, at de enkelte medarbejderes egne kompetencer og viden suppleres. Blandt flere faglærte er den mere tidskrævende efteruddannelse dog slet ikke en mulighed i en travl hverdag. Hvis medarbejdere møder udfordringer, som ingen tidligere har stået over for, eller ikke endnu har fundet en velegnet løsning på, bliver løsningen i stedet at prøve sig frem. Dette kan være en udfordring, da ikke alle typer udfordringer kan klares med ikke-formel sidemandsoplæring, der foregår i den normale arbejdssammenhæng. Dette pointerer de faglærte selv på trods af deres umiddelbare præference for denne type kompetenceudvikling:

Interviewer: Bare for at forstå dig ret, mener du, at du kan dygtiggøre dig gennem efteruddannelse, selvom du ikke prioriterer det?

Simon (41 år, tømrer): Ja selvfølgelig kan jeg det. Lur mig, om der ikke er noget omkring det der dampspærre, som jeg ikke kan. Det er jo klart. Det har meget stor betydning (når det er mere grundlæggende færdigheder). Men det er ikke det, vi rigtig går og taler om i hverdagen.

Arbejdsopgaver og skoleerfaringer spiller ind på faglærtes efteruddannelsesbehov

I interviewene tydeliggøres, at de faglærtes præference for kompetenceudvikling afspejler deres arbejdsopgaver og i nogle tilfælde tidligere erfaringer med undervisning.

Det faglærte arbejde for tømrere og kontormedarbejdere er af konkret og praktisk karakter. Dette har betydning for den viden og de kompetencer, der efterspørges gennem kompetenceudvikling, men også selve læringssituationen:

Katrine (37 år, kontormedarbejder): Uddannelse er fint, men hvis jeg ikke kan omsætte det til praksis, er det ligegyldigt. Jeg har brug for at omdanne det til praksis, mens jeg lærer det. Ellers lærer jeg ikke noget.

Viden og kompetencer, der direkte kan omsættes i de faglærtes arbejdsopgaver, vækker genkendelse fra de faglærtes daglige arbejdssituation og giver, ifølge flere faglærte, en umiddelbar og konkret effekt. Derfor foretrækker de faglærte fx sidemandsoplæring og intern videnoverlevering, da det i sagens natur sker med den nærmeste kollega og i den konkrete arbejdssituation med en synlig effekt. Flere interviewpersoner peger dertil på, at dårlige erfaringer med skolen generelt eller boglig undervisning i skoleårene specifikt spiller ind på, hvordan de foretrækker læringssituationen i dag. Efteruddannelse er, for flertallet af de faglærte, kendetegnet ved at være traditionel, stillesiddende undervisning, som de kender den fra skoletiden:

Interviewer: Hvordan var det at være på det kursus?

Lærke (40 år, kontormedarbejder): Fint nok. Jeg fandt ud af, at jeg kunne det meste i forvejen, men det var okay. Men igen, jeg har svært ved at sidde ned en hel dag. Selvfølgelig sidder jeg også ned her (på arbejdspladsen), men man rejser sig og går. Men jeg har svært ved at sidde ned og koncentrere mig og lytte en hel dag uden at lave noget. Det var nok også det, jeg havde problemer med i skolen.

Den undervisningsdidaktiske tilgang, som Lærke har oplevet på kurser, udfordrer hendes læring. Hun har et forbehold over for denne form for undervisning, da den minder om hendes skolegang, hvor den stillesiddende undervisning ligeledes udfordrede hende. Flere andre faglærte har lignende negative erfaringer fra skoletiden, som fx oplevelser med for udfordrende undervisning, manglende hensyntagen til ordblindhed og trivselsudfordringer:

Interviewer: Hvad husker du fra din folkeskole? Hvad står tilbage som det første, du kommer til at tænke på?

Ivan (40 år, tømrer): Jeg hadede det. Det ikke var noget for mig.

Interviewer: Altså folkeskolen?

Ivan: Ja. Jeg hadede det fra dag et, og jeg hadede det, den dag jeg gik ud. Jeg synes ikke, skolen formår at tage højde for, at alle ikke er lyshårede piger, som elsker at sidde på deres flade røv på en stol. Du kan lære mindst det samme ved at aktivere folk i en skov eller på taget af bygningen.

...

Ivan: Jeg fandt ud af, jeg er ordblind, da jeg var 17 år. I skolen kunne de kun se, at jeg var generende og dum, og at jeg kunne ikke sætte tre ord sammen.

Sådanne negative erfaringer har også betydning for de faglærtes syn på efteruddannelse i dag og har for flere faglærte medført, at de har en lav tillid til egne evner i uddannelsessituationer.

I interviewet med Jonas falder snakken på de forskellige former for efteruddannelse, der er mulige. Jonas mener, at AMU-kurser⁷ er de mest interessante for håndværkere og begrundet det med, at kurserne er praktiske, hvilket understøtter tømreres præferencer bedst. Valget af selve tømrergerningen er, ifølge Jonas, ofte udtryk for det samme: et tilvalg af det praktiske og et fravalg af det mere teoretiske, hvor der henvises tilbage til skoletiden:

Jonas (41 år, tømrer): Mange håndværkere i dag er jo praktikere, ikke teoretikere. Mange bygningskonstruktører, ingeniører og ledere er for teoretiske. Alt kan lade sig gøre på et tegnebræt, men det kan det ikke ude i virkeligheden. Der

⁷ Korte tekniske kurser rettet mod ufaglærte og faglærte.

kommer mange tvister til at opstå, fordi en ingeniør eller arkitekt bare tegner et eller andet, uanset om det kan lade sig gøre eller ej. Håndværkerne skal lave det. Så tror jeg igen, at mange er blevet håndværkere, fordi de er skoletrætte. Det må man nok bare erkende.

Interviewer: Udsigten til en længere tur på skolebænken er altså ikke attraktiv?

Jonas: Ja, det tror jeg sgu er sløjt for de fleste, især hvis man har været i byggebranchen i mange år.

Interviewer: Hvad gør årene da?

Jonas: Så er man vant til det praktiske hele tiden. Så tror jeg ikke, man kan overskue at skulle ind og læse igen.

Mens forbeholdet over for stillesiddende undervisning betyder, at nogle faglærte fravælger læsetung og teoretisk efteruddannelse, anvendes det også som en forklaring på helt at undvære efteruddannelsesaktiviteter. Derfor kan nogle faglærtes lave uddannelsesselvtilid også være en forklaring på, at de oplever et begrænset behov for efteruddannelse, da de ikke oplever, at læringsformen i efteruddannelsesaktiviteter passer sig til dem og deres behov. Dette kan også være en forklaring på det indre uddannelsesloft, som flere faglærte er kendetegnet ved. For andre faglærte er forbeholdet for "at skulle en tur på skolebænken igen" et forhold, der holdes op imod det konkrete kompetencebehov, men ikke får lov at blive styrende, hvis behovet er stort nok:

Ivan (40 år, tømrer): Jeg frygter de der modul 1 og 2, fordi det er rigtig meget teori og rigtig meget forhandlingstaktik. Hold nu kæft, så skal jeg sidde på en stol i fem dage. Jeg glæder mig ikke til at komme af sted.

Interviewer: Har det tidligere afholdt dig [fra at tage på kursus]?

Ivan: Ja, tidligere. I dag afholder det mig ikke, når jeg kan se meningen med kurset. Men det er ikke sådan, at jeg glæder mig til at komme af sted. Fordi jeg ved, det bliver lange uger, fordi der er meget kedelig teori. Men jeg håber, at det bliver gavnligt.

Efteruddannelse har ikke de faglærtes opmærksomhed

Det fremgår tydeligt af interviewene, at de faglærte generelt ikke tænker meget i efteruddannelsesmuligheder, og det kan skyldes, at de faglærtes arbejdsdag er kendetegnet ved korte tidsfrister og konkrete opgaver, hvor ansvaret for det mere langsigtede perspektiv som fx planlægning og ledelse ligger hos de faglærtes arbejdsgivere. Identificeringen af et behov for efteruddannelse og efterfølgende planlægning opfattes som en aktivitet, der er kendetegnet ved et langsigtet perspektiv og derfor tilhørende ledelsesopgaven. Størstedelen af de efteruddannelsesaktiviteter, som de faglærte har deltaget i, er da også arbejdsgiverforanlediget. Det er dog ikke ensbetydende med, at alle faglærte ikke ønsker at have medbestemmelse og i nogle tilfælde selv at tage initiativ til efteruddannelsesaktiviteter. De oplever det dog ikke som deres ansvar.

Blandt de faglærte, der selv påtager sig initiativet til at afsøge mulighederne for efteruddannelse, udfordrer efteruddannelsesfeltet dem dog. Efteruddannelse kan være mange forskellige typer kompetenceudvikling og aktiviteter. Derfor kræver det formelle VEU-system overblik over indgange, udbud og vilkår samt indsigt i det konkrete udbytte af specifikke aktiviteter for at matche et behov for kompetenceudvikling på bedste vis.

Lærke (40 år, kontormedarbejder): Vi ved ikke, hvad vi kan søge af efteruddannelse, eller hvad vi må. Elektrikerne har et system, hvor de se alle AMU-kurser, og hvor deres kompetencer bliver uploadet. Det kunne jeg egentlig godt tænke mig, da jeg heller ikke ved noget om, hvor jeg skal søge.

Denne viden oplever flertallet af de faglærte ikke at have, da uddannelsesfeltet ligger langt fra deres normale arbejds kontekst og tilmed fremstår særdeles komplekst og uigennemskueligt, hvorfor de frygter "at fare vild". Uvidenhed om mulighederne i AMU-systemet for potentielle kursister bliver også fundet at være en barriere hos fx NCK (2009).

TEMA 2: MOTIVATIONEN FOR EFTERUDDANNELSE

De faglærtes motivation for efteruddannelse bunder på forskellig vis i en oplevelse af at tilegne sig et udbytte af efteruddannelsen. De forskellige eksempler på udbytte af efteruddannelse kan placeres inden for et kontinuum af indre og ydre motivationsfaktorer, der er karakteriseret ved enten at referere til den indre motivation, som er drevet af en interesse i eller glæde ved selve opgaven, eller den ydre motivation, der er drevet af en præmiering eller sanktionering i kraft af fx belønning eller straf (Ryan & Deci 2000). Udbyttet er personligt udbytte, vedligeholdelse og udvikling af faglighed, udvidelse af egen jobfunktion, økonomi og håndtering af ny teknologi. De gennemgås i det følgende.

Personligt udbytte

Flere kontormedarbejdere udtrykker, at efteruddannelse har værdi i sig selv, da de får et personligt udbytte af at deltage i efteruddannelse. Efteruddannelsen fungerer her som et frirum fra de daglige arbejdsopgaver, hvor medarbejderen får nye input og kan få stimuleret sin nysgerrighed og interesse – i en bredere forstand. Blandt disse kontormedarbejdere er efteruddannelse derfor ikke blot et middel til at opnå et ydre mål såsom forfremmelse eller højere løn – her bliver opkvalificeringen i højere grad et mål i sig selv:

Emma (55 år, kontormedarbejder): Det er ikke, fordi jeg er bange for at blive fyret. Det er bare, fordi jeg vil være med, hvor det sker. Jeg har et behov for at gøre tingene selv, lige meget hvad det er. Og nå ja, så er det jo også smadderspændende.

Den værdi, som disse faglærte efterspørger, er udtryk for en indre motivation, hvor efteruddannelse ikke udelukkende adresserer et bestemt, konkret behov:

Helene (40 år, kontormedarbejder): Jeg kan godt lide at udvikle mig og holde mig i gang. Det er spændende at lære nye ting. Derfor efterspørger jeg løbende efteruddannelse. Det er personlig udvikling, at man lærer noget og rykker sig. At man ikke gror fast.

Dette udbytte er ikke kendetegnende for de interviewede tømrere, hvor et mere konkret udbytte typisk efterspørges. I en analyse udgivet af Trepartsudvalget i 2006 var "personlig udvikling" den hyppigst forekommende personlige motivation for at deltage i efteruddannelse (Trepartsudvalget 2006).

Vedligeholdelse og udvikling af faglighed

Nogle af de faglærte oplever en løbende udvikling af deres fag og arbejdsopgaver, som stiller krav om, at de holder sig fagligt opdateret. Her har efteruddannelsen en mere konkret værdi, hvor ydre omstændigheder medfører et behov for kompetenceudvikling – fx gennem efteruddannelse. Udbyttet er, at de vedligeholder og udvikler egen faglighed, i takt med at deres arbejdsfunktion udvikler sig. Noget, der ifølge flere kontormedarbejdere også er vigtigt, er jobsikkerhed i nedgangstider.

For kontormedarbejdere er det typisk nye it-systemer og digitale hjælpemidler, de skal forholde sig til, når nye arbejdsopgaver kommer til:

Katrine (37 år, kontormedarbejder): Alting bliver mere digitaliseret, og lige pludselig er der mange af de ting, vi lavede manuelt, som er automatiseret. Der er

nogle arbejdsgange, som forsvinder. Det gammeldags løntastearbejde forsvinder.

For tømrerne sker ændringer i arbejdsopgaver ofte i forbindelse med introduktionen af nye maskiner, som kan aflaste tømrernes fysisk og øge arbejdstempoet, eller teknikker, der følger af bygningsreglementet:

Ivan (40 år, tømrer): Jeg tager efteruddannelse for at opfylde reglerne for at få lov til at lave arbejdsopgaverne, fx varmt arbejde eller teleskoplæsser. Jeg kan egentlig godt håndtere tingene, men man skal bare have certifikatet til det.

Det handler også om at øge den faglige kunnen, da faget på omkostningssiden opleves som udfordret af konkurrence fra vandreende arbejdskraft i EU:

Ivan (40 år, tømrer): Vi bliver nødt til at holde os opdateret i faget. Det skal nødigt ende sådan, at en polsk underuddannet kan det samme som mig.

Derudover er tømrergerningen bred, hvilket betyder, at der kan gå mange år, mellem at en tømrer skal udføre en bestemt arbejdsopgave. Derfor ser enkelte også et behov for at vedligeholde de kompetencer, som de ikke har anvendt i mange år.

For nogle i begge faggrupper bunder ønsket om at vedligeholde og udvikle egen faglighed også i en faglig stolthed, hvor de, når de møder udfordringer i det daglige arbejde, føler et behov for at mestre udfordringen – og mestre den mere grundlæggende, frem for at prøve sig frem i det praktiske arbejde og på sigt gennem egne erfaringer opbygge kompetencerne:

Hanna (33 år, tømrer): Branchen er i konstant udvikling med nye regler og krav. Der kommer til at komme så meget fugt og svamp med de nye dampspærre. Der burde alle komme på efteruddannelse. Det synes jeg, er vigtigt. Det er byggeteknisk vigtigt, for at vi ikke går og laver lort. De nye krav til isolering gør, at mange burde tage efteruddannelse.

Når faglærte erkender, at efteruddannelse har en faglig værdi, er det dog ikke garanti for konkret handling:

Hanna (33 år, tømrer): Der er mange, som synes, efteruddannelse teoretisk set er vigtigt. Vi ved godt, at det er vigtigt for vores fag og for at holde fast i den faglige stolthed. At lave noget, der er rigtigt. Af mange grunde er det vigtigt, det tror jeg, mange synes. Men når det kommer til at gøre noget ved det, ved jeg ikke, hvor meget der bliver afholdt.

Andre analyser har ligeledes vist at "vedligeholdelse af faglig viden og kunnen" og "at man gerne vil blive bedre til sit nuværende arbejde" er de mest udbredte faglige årsager til at deltage i efteruddannelse (Trepartsudvalget 2006).

Udvidelse af egen jobfunktion på godt og ondt

Som beskrevet i det foregående afsnit kan udbyttet af efteruddannelse være, at man vedligeholder og udvikler sin faglighed. Ud over vedligeholdelsen og udviklingen af egen faglighed kan efteruddannelse også bidrage til nye arbejdsopgaver og en eventuel udvidelse af den faglærtes jobfunktion:

Emma (55 år, kontormedarbejder): Jeg har været på kursus i alt, lige når det er kommet. Jeg har altid meldt mig til. I mit gamle job sørgede jeg for at vedligeholde hjemmesiden og redigere tekst. Det sørger jeg stadig for. Nu får vi nyt intranet, og der er jeg også med. Og jeg bliver også inviteret, så der er nogen, der synes, jeg skal være med. Jeg er superbruger i flere af vores systemer.

Denne udvidelse af jobfunktionen kan også føre til anden ansættelse, hvor disse arbejdsopgaver er i fokus:

Simon (41 år, tømrer): Hvis jeg havde taget det der solcellekursus, som jeg ikke måtte få, fordi jeg ikke havde været arbejdsløs nok, så ville jeg have haft mulighed for at søge over i et firma, som monterer solceller, så ville jeg jo udvide min fagkompetence og lave noget andet end bare tømrerarbejde.

En kontormedarbejder har tilmed oplevet, at løbende efteruddannelse og deraf udvidelse af arbejdsopgaver også har spillet ind på hendes forfremmelse til chefsekretær:

Emma (55 år, kontormedarbejder): Jeg sidder her vel [i chefsekretærstillingen], fordi jeg er dygtig til mit arbejde, og fordi jeg har sørget for at være med og efteruddanne mig.

I ovenstående eksempler opleves udvidelsen af de faglærtes jobfunktioner som noget positivt, men blandt andre faglærte kan udvidelsen af jobfunktioner også opfattes negativt; i interviewene italesætter tømrerne den stærke fagidentitet inden for faget ad flere omgange. Fagidentiteten kan for nogle medføre, at de ikke oplever efteruddannelse som værdifuldt, hvis det kan anvendes til at åbne for nye, ikke fysiske arbejdsopgaver eller ligefrem en mulig forfremmelse, hvor de ikke længere fungerer som tømrer:

Ivan (40 år, tømrer): Jeg kan ikke se mig selv i en anden stilling i byggeriet. Jeg skal bygge, til jeg bliver pensionist.

Blandt tømrerne eksisterer en klar opfattelse af, at "rigtigt" tømrerarbejde er det fysiske håndværk, hvor den praktiske kunnen er mere værd end teori. Dette kommer fx til udtryk, ved at flere er veget uden om opfordringer fra arbejdsgiveren om at deltage i efteruddannelse, hvis aktiviteten sigter på fx ledelsesopgaver:

Ivan (40 år, tømrer): Jeg er blevet tilbudt flere former for efteruddannelse. Et kursus omhandlede at styre en byggeplads. Men det er jo byggelederens arbejde. Hans arbejde skal jeg ikke passe, ellers kunne vi bare fyre ham.

På byggepladserne er det ofte byggelederne, som leder entreprisen. Byggelederne kan fx være erfarne tømrere, bygningskonstruktører eller ingeniører. Nogle tømrere udtrykker direkte modstand mod at skulle forbindes med denne faggruppe; en byggeleder er "en tømrer, som har slået ryggen". Underforstået, at man kun søger forfremmelse af nødvendighed. Forståelsen blandt nogle tømrere er, at byggelederne står for det teoretiske aspekt i og planlægningen af byggeprocessen, og er for dem, som har gået i skole, mens tømrerne på gulvet står for det modsatte og er dem med den praktiske viden:

Simon (41 år, tømrer): Man skal ikke være for belæst. Det er den kultur, der er. Den dér med os og dem. Byggeledelsen, det er sådan nogle, som tror, de er så pissekloge, fordi de har gået i skole, og så står man på gulvet med armene og hammeren, og vi ved bedre, ik'? Fordi vi har den praktiske viden.

Efteruddannelse kan således også være en løftestang til at tilegne sig nye arbejdsopgaver og ligefrem føre til forfremmelse. For dem, der ønsker at udvide deres arbejdsopgaver og tilegne sig nye, er efteruddannelse en positiv mulighed, som motiverer til efteruddannelse. Dette ses tydeligst blandt kontor medarbejdere, men også blandt enkelte tømrere med slidproblematikker, der forsøger at begrænse fysisk krævende arbejdsopgaver. For dem, der ønsker at bibeholde deres nuværende arbejdsopgaver og forblive i deres eksisterende stilling, kan kompetenceudvikling modsat opleves som kontraproduktivt. Dette gør sig særligt gældende blandt tømrere, hvis kompetenceudviklingen strækker sig ud over tømrernes kerneopgaver, da de ønsker at holde fast i deres faglige identitet som "rigtige" tømrere med fokus på det praktiske byggehåndværk. Udvidelse af jobfunktionen bliver også beskrevet af Illeris (2003; 2006) som en barriere. Illeris påpeger, at ældre kortuddannede typisk kan føle det som udfordring af deres faglige identitet, hvis efteruddannelsen har sigte mod at ændre fagkompetencen grundlæggende.

Økonomisk udbytte for tømrerne

Spørgsmålet om økonomi fremstår som en branchespecifik motivation for efteruddannelse blandt tømrerne, mens ingen kontormedarbejdere nævner det som et muligt udbytte af efteruddannelse. Det er imidlertid en særdeles stærk motivationsfaktor blandt tømrerne, om lønnen påvirkes positivt eller negativt af efteruddannelse. Tømrernes løn påvirkes ikke af sig selv af efteruddannelse:

Simon (41 år, tømrer): Vi kan ikke se på vores grundløn, om vi tager efteruddannelse. Fx når min kone tager på kursus, så gør det, at hun bliver bedre til at spotte et eller andet i en pædagogisk sammenhæng, og så får hun i lønningsposen i forhold til kvalifikationstillæg. Det gør vi jo ikke.

Det kan for tømrerne have en demotiverende effekt, da der ikke er en umiddelbar økonomisk gevinst ved efteruddannelse. Der kan ligefrem være et kortvarigt fald i indkomst for tømrere på akkordløn. Akkord er en aftale mellem en arbejdsgiver og en medarbejder om, at aflønningen udregnes på baggrund af medarbejderens resultater, frem for en fast timeløn⁸:

Ivan (40 år, tømrer): Vi vil lave så meget som muligt og derfor tjene så meget som muligt. Man kan lige så godt være effektiv og så tjene flere penge. Det har altid betalt sig for mig at være på akkord.

Ifølge interviewpersonerne kan akkordsvende på byggepladser i København tjene over 300 kr. i timen. Der er fuld løn under efteruddannelse, men den ligger på funktionærniveau, hvilket, ifølge tømrerne, er lavere end den typiske akkordløn. Derfor kan deltagelse i efteruddannelse medføre en de facto lønnedgang for akkordsvendene:

Jonas (41 år, tømrer): Specielt dem, som tjener meget, går ned i løn, når de efteruddannes. De tømrere tænker her og nu. De tænker ikke på den langsigtede investering.

Dette medfører for nogle tømrere, at de kun deltager i kurser, som er påkrævet lovgivningsmæssigt – ofte certificeringskurser. Nogle certificeringer giver mulighed for at betjene maskiner, fx trucks. Her kan det medføre en personlig bøde, hvis trucken føres uden pågældende certifikat, hvilket også kan motivere til at gennemføre efteruddannelse:

⁸ Akkord er ofte kombineret med en grundtimeløn.

Ivan (40 år, tømrer): Det hastede lige pludselig meget for mig at komme på kurset, selvom jeg godt kunne funktionerne allerede. Hvis jeg ikke fik kurset, så udførte jeg ikke arbejdsopgaven, da jeg kunne risikere en personlig bøde. Så fik jeg hurtigt lov af min leder til at tage kurset.

Specifikke kurser, der kan medvirke til en effektivisering af arbejdsgange eller opgaveløsninger, kan dog påvirke lønnen positivt, hvis tømreren er akkordlønnet:

Simon (41 år, tømrer): Med en A-bom⁹ bliver du ikke træt, og så du kan nå at sætte flere enheder ind i løbet af en dag. Det er jo kompetencer, som faktisk gør, at du kan tjene en højere løn, hvis du er på akkord.

Andre kurser kan give indblik i, hvilke opgaver der er bedst økonomi i. Herunder prislistekurser, som giver viden om lønniveau for løsningen af specifikke opgaver:

Ivan (40 år, tømrer): Hvert andet år tog jeg prislistekursus (fagforeningskursus). Man lærer, hvordan systemet virker.

Håndtering af ny teknologi

Teknologi og digitalisering har haft varierende indflydelse for kontormedarbejderes arbejdsopgaver. Nogle har knap oplevet teknologiens indtog, og for andre har det ændret arbejdsgangene på deres arbejdsplads ad flere omgange. De to forskellige oplevelser med ny teknologi virker til at give sig udslag i, hvordan man forholder sig til efteruddannelse inden for området. En analyse fra 2017 har påvist, at der er en positiv sammenhæng mellem de forandringer, som en virksomhed gennemgår, og medarbejdernes deltagelse i efteruddannelse. Det er særligt udtalt for medarbejdere i virksomheder, hvor der sker store forandringer mht. maskiner, it-systemer og arbejdsgange (Epinion 2017). I nærværende undersøgelse finder vi samme mønster: Personer, der har oplevet, at digitalisering og automatisering har påvirket deres arbejde, er i højere grad villige til at deltage i efteruddannelse. Dette kommer til udtryk i interviewet med Lærke:

Interviewer: Fra du startede i '98 til i dag, hvordan har den teknologiske udvikling været?

Lærke (40 år, kontormedarbejder): Før sad jeg og tastede kørselsfakturaer og timer ind, nu bliver de scannet automatisk ind. Det er den eneste forskel, der er sket fra dengang til nu.

Lærke oplever ikke, at teknologien er på vej. Hendes arbejdsfunktion har næsten ikke ændret sig i tyve år, hvorfor hun hverken opfatter teknologi som mulighedsskabende eller begrænsende. Derfor ser hun heller ingen grund til at skulle afsøge muligheden for at efteruddanne sig, da hun ikke oplever et behov endnu:

Interviewer: Hvordan forholder du dig til indfasningen af ny teknologi?

Lærke (40 år, kontormedarbejder): Det tager jeg stille og roligt, for jeg ved, der er mange år til, og så må jeg se det til den tid. Det er ikke noget, der sker næste år, fordi der er så mange rettelser i vores eksisterende systemer – de er ikke fejlfrie endnu.

En anden kontormedarbejder tror slet ikke, at teknologi kommer til at ændre hendes jobfunktion. Og hvis det sker, vil det udelukkende være en hjælp:

⁹ Teknisk hjælpemiddel til brug ved montering af vinduer.

Helene (40 år, kontormedarbejder): Jeg tror, vi skal meget langt ud i fremtiden, for at folk stoler så meget på automatik, at de bare vil lade det hele foregå automatisk. Det tror jeg ikke, at jeg kommer til at opleve i min levetid. Men jo, der er noget, som vil blive meget lettere, men det ser jeg frem til. Der er nogle processer, som jeg tænker, kan gøres smartere og lettere. Men jeg forventer ikke at blive overflødig. Jo mere elektronisk vi gør det, jo bedre.

Modsat har andre kontormedarbejdere oplevet, at digitaliseringen har automatiseret mange tidligere arbejdsfunktioner:

Katrine (37 år, kontormedarbejder): Vores arbejde forsvinder gradvis. Det sker nærmest hver dag. Blanketter ophører, det er blevet lavet til apps. Helt basale ting. Alting bliver mere digitaliseret, og lige pludselig er der mange af de ting, vi lavede manuelt, som er automatiseret.

Til forskel fra Lærke og Helene har Katrine oplevet teknologien overtage sine arbejdsopgaver. Hun oplever teknologien som en trussel for sin jobfunktion. Derfor rykker hun gradvist sine jobfunktioner væk fra teknologiudsatte områder, når det er muligt:

Interviewer: Er du selv nervøs for, at din jobfunktion kommer til at blive overflødig?

Katrine (37 år, kontormedarbejder): Nej, fordi jeg selv er villig til at rykke mig. Lige nu bruger jeg energi på at være det rådgivende organ og sætte mig ind i overenskomster og love. Det har jeg altid gjort gennem hele min ansættelse. Det er en af mine fordele, og derfor ved jeg, at det er ikke mig, som bliver arbejdsløs grundet teknologien.

Emma oplever, at det er en selvfølge, at man bør forholde sig til den nye teknologi. Bl.a. de mange nye systemer, som på mange arbejdspladser bliver en del af kontorarbejdet:

Emma (55 år, kontormedarbejder): Der sker jo hele tiden en teknologisk udvikling af it, så der bliver man nødt til at efteruddanne sig. Vi styrer jo ikke selv, hvilke systemer der anvendes på arbejdspladserne.

Med introduktionen af ny teknologi oplever Emma, at efteruddannelse kan bidrage til at klæde hende på til at håndtere denne teknologi. Desuden peger hun på, at kontormedarbejderne i ringe grad er herrer over, hvilken teknologi der introduceres på arbejdspladsen. Denne beslutning ligger, ifølge kontormedarbejderne, typisk hos arbejdsgiverne. Dette adskiller sig fra tømrerne; på tømrernes arbejdspladser introducerer arbejdsgiveren løbende ny teknologi som fx nye maskiner til at stå for tunge løft. Der er dog ingen sikkerhed for, at tømrerne rent faktisk benytter sig af de tekniske hjælpemidler:

Ivan (40 år, tømrer): Mange af de tekniske hjælpemidler, vi har, er unødvendigt komplicerede at bruge. Så specielt de ældre svende gider ikke bruge dem.

Tømrerne vælger typisk selv, hvordan de vil løse opgaven – den skal blot løses tilfredsstillende og effektivt. Nogle tømrere er skeptiske over for at skulle benytte nye tekniske hjælpemidler, da de har løst den selvsamme opgave i mange år uden problemer. Derfor ønsker de ikke at investere tid i at lære at benytte nye hjælpemidler, medmindre det er helt tydeligt, at arbejdet bliver mere overkommeligt fysisk eller tidsmæssigt:

Simon (41 år, tømrer): Der er rigtig mange, som slet ikke vil bruge de der tekniske hjælpemidler, fordi det "tager alt for lang tid". De tror, det tager lang tid, indtil de

finder ud af, at det faktisk er en rigtig god ide. Der mangler virkelig videndeling i forhold til tekniske hjælpemidler inden for vores branche, byggebranchen.

Tømrerne anser generelt teknologi som positivt, da det kan være med til at lette deres arbejde, hvis blot de er klædt på til at anvende det:

Simon (41 år, tømrer): Nu fik jeg sådan en fin løftesugekop – en terrængående dut, du kan løfte døre og vinduer med sådan nogle sugekopper og arme, der kan rotere 360 grader. Det er jo bare et stort legetøj. Det krævede lidt tid at lære at betjene den, men nu er arbejdet med vinduer meget lettere.

Tømrerne oplever, at der er behov for at skabe viden om mulighederne og sørge for en grundig introduktion, så teknologien også benyttes på byggepladserne:

Jonas (41 år, tømrer): Teknologien udvikler sig inden for byggefaget. Teknologien bliver bedre. Næsten alt er batteridrevet nu. Rigtigt værktøj kan spare tid og spare slid. Måske kan man optimere processen med 50 pct. Mange kender ikke mulighederne.

Flere peger på, at sidemandsoplæringen også benyttes til at lære at benytte de tekniske hjælpemidler. Der er dog meget løse rammer for, hvilke hjælpemidler der findes på byggepladserne, og hvordan de anvendes:

Ivan (40 år, tømrer): På sigt tror jeg, at der kommer normer. I dag har vi glasløftere fra to forskellige producenter. Det er noget rod. Jeg tror, der kommer standarder og noget uddannelse i det.

Den generelle viden om de tekniske hjælpemidler på byggepladserne, opleves blandt flere ligeledes som ringe, hvorfor sidemandsoplæringen slet ikke er tilstrækkelig. Alligevel fortsætter mange tømrere med at løse opgaver manuelt, selvom der er en teknisk løsning, som kan øge hastigheden og mindske den fysiske belastning.

TEMA 3: IDENTIFIKATION OG PLANLÆGNING AF EFTERUDDANNELSE

Tidligere analyser og undersøgelser har vist, at den såkaldte "uddannelseskultur" eller "læringskultur" på arbejdspladsen spiller en afgørende rolle for opfattelsen af behovet for og deltagelse i efteruddannelse (Trepartsudvalget, 2006; Shapiro et al., 2014; Klindt & Sørensen, 2010; Larson, 2004). I det følgende afsnit beskrives eksempler på den "uddannelseskultur", der eksisterer på interviewpersonernes arbejdspladser.

Tre typer arbejdspladser med forskellige tilgange til efteruddannelse

Der er stor forskel på de interviewedes arbejdspladser, og hvordan samspillet mellem arbejdspladsens ledelse og medarbejder er, når der skal identificeres og planlægges efteruddannelse. Arbejdspladserne varierer bl.a. i forhold til forventningen om, hvor initiativet til efteruddannelse skal komme fra. I interviewene er det muligt at identificere tre forskellige typer af arbejdspladser, alt efter hvordan identifikation, initiativ og planlægning af efteruddannelsesaktiviteter foregår. Der kan inden for de tre typer arbejdspladser være variationer i forhold til tilgangen til efteruddannelse¹⁰.

Den første gruppe af arbejdspladser er kendetegnet ved at arbejde *systematisk med opkvalificering*. Dette er tilfældet på Katrines (kontorarbejder) arbejdsplads, hvor ledelsen gennem obligatoriske kurser sikrer, at alle medarbejdere, uanset anciennitet, er på samme faglige niveau. Alle starter således på det laveste niveau og rykker gradvist op. På denne type arbejdsplads opkvalificeres medarbejderne løbende. Der er også en tydelig forventningsafstemning i forhold til, at arbejdsgiveren er ansvarlig for at identificere et efteruddannelsesbehov, initiere efteruddannelsesaktiviteten og planlægge, hvornår medarbejderne skal på efteruddannelse.

Den anden gruppe af arbejdspladser er kendetegnet ved, at *ansvaret for uddannelse er delt mellem arbejdsgiver og medarbejder*. På denne type arbejdsplads er der ingen formaliseret eller strategisk tilgang til efteruddannelse fra ledelsens side. Identifikationen af et efteruddannelsesbehov er ad hoc-baseret og sker, når arbejdsgiver eller medarbejder oplever et konkret behov for efteruddannelse. Identifikationen er derfor meget personafhængig, i forhold til både arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder. Deltagelse ender samtidig ofte med at være et produkt af forhandlinger mellem arbejdsgiver og medarbejder. Når efteruddannelse bliver et uklart ansvarsområde fordelt mellem arbejdsgiver og medarbejder, kan det give anledning til tvister mellem parterne, når behovet skal identificeres og planlægges:

Jonas (41 år, tømrer): Der var ingenting at lave i firmaet. Vi snakkede om, at det kunne være smart at tage på kursus, fordi der ikke var noget at lave. I første omgang fik vi nej fra afdelingschefen, fordi han ikke syntes, det var relevant. Men byggelederen syntes ellers, det var en god ide. Så satte vi tillidsmanden på og kom op til direktøren. Direktøren gav os ret og irettesatte afdelingslederen.

På den tredje type arbejdsplads *italsætter hverken arbejdsgiver eller medarbejder efteruddannelse*. Der er ingen klar ansvarsfordeling i forhold til, hvem der forventes at identificere et efteruddannelsesbehov og tage initiativ til at handle på det. Derfor lander initiativet mellem to stole, hvor begge parter forventer, at den anden har ansvaret for opkvalificeringen. Dette resulterer i, at der er få, som deltager i

¹⁰ Typologiseringen bygger på interviewundersøgelsens otte interview, hvor interviewpersoner har beskrevet nuværende og tidligere arbejdspladser tilgang til efteruddannelse. Derfor er typologiseringen ikke nødvendigvis repræsentativ for de to faggrupper arbejdspladser mere generelt. Med flere interviews ville typologiseringen sandsynligvis kunne blive mere finmasket.

uddannelsesaktiviteter. Når hverken ledelse eller medarbejder tager initiativ til uddannelse, sker opkvalificering gennem sidemandsoplæring, når man er konfronteret med opgaver, man ikke kan løse. Manglende initiativ fra begge parter resulterer i, at efteruddannelse sjældent kommer til et stadie, hvor det skal udføres og planlægges, medmindre et konkret behov ikke kan ignoreres på grund af fx lovgivning. Dette ses på både kontormedarbejderes arbejdsplads:

Lærke (40 år, kontormedarbejder): Ingen bringer efteruddannelse op. Vi ved ikke, hvad vi må søge, eller hvad vi må.

Og tømrernes arbejdsplads:

Hanna (37 år, tømrer): Firmaet har ikke foreslået det, men der er heller ingen, som har efterspurgt det.

Uden påmindelser om eksistensen af efteruddannelse bliver efteruddannelse ikke en del af arbejdsplads-bevidstheden, hvilket er forudsætningen for, at efteruddannelse bliver realiseret.

TEMA 4: BARRIERER FOR EFTERUDDANNELSE

I de foregående afsnit adresseres de faglærtes oplevede efteruddannelsesbehov og faktorer, der spiller ind på samme, udbytte, de faglærte ønsker at opnå gennem efteruddannelse, og betydningen af tilgangen til efteruddannelse på de faglærtes arbejdspladser. I dette afsnit samles op på, hvilke konkrete barrierer faglærte møder for at tage efteruddannelse. I afsnittet trækkes tråde tilbage til de foregående afsnit, hvor forskellige barrierer allerede er præsenteret indirekte, mens der også præsenteres en række yderligere barrierer, som er fundet gennem interviewundersøgelsen. Barriererne er enten af individuel karakter eller relateret til ansættelsesforhold eller arbejdspladsen. Derudover er de enten kendetegnende for begge faggrupper eller forbeholdt den ene.

Individuelle barrierer for efteruddannelse

Klar afgrænsning af arbejdsliv

Flere faglærte ønsker generelt et klart afgrænset arbejdsliv. Privatlivet prioriteres højt blandt både tømrere og kontormedarbejdere, og det får også betydning for, i hvilken grad de lader eventuel efteruddannelse tage fokus fra privatlivet. Dette gælder både i relation til flerårig efteruddannelse med stor betydning for livssituationen og i relation til kortere forløb, der kan betyde yderligere transport eller en afvigelse fra normale arbejdstider (se afsnittet "Når privatlivet også bliver retningsgivende for valg på arbejdet" for uddybning).

Indre uddannelsesloft og lav uddannelsesselvtilid

En anden barriere for efteruddannelse er de faglærtes syn på, hvad efteruddannelse er og kan:

Simon (41 år, tømrer): Det der med at læse og videreuddanne sig og følge op og forny sin viden hele tiden, det gør vi ikke. Det er ikke nødvendigt. For os handler det mere om den der hands-on-ting og personlig overlevering af viden og tricks.

Noget tyder på, at nogle af de faglærte er kendetegnet ved et indre uddannelsesloft, når de har taget deres faguddannelse. I deres forståelse har de færdiguddannet sig, hvorfor de i stedet fokuserer på at øge erfaringen i praksis. Hvis der opstår udfordringer i arbejdet, er både tømrerne og kontormedarbejderne meget opmærksomme på at videndele mellem medarbejdere. Efteruddannelse er, i de faglærtes forståelse, rettet mod deres ufaglærte kollegaer, så de kan opkvalificeres.

Flertallet af de faglærte foretrækker kompetenceudvikling gennem sidemandsoplæring og sparring. Denne præference for kompetenceudvikling bunder, ifølge dem selv, dels i, at deres arbejde er af konkret og praktisk karakter, og dels i dårlige erfaringer fra skoleårene, hvor de fx har følt sig for fagligt udfordret, hvilket har medført en lav uddannelsesselvtilid. Da flere oplever, at efteruddannelse er kendetegnet ved at være traditionel, stillesiddende undervisning, som de kender den fra skoletiden, kan dette særligt være en barriere for deltagelse i denne type efteruddannelse, men også deltagelse i efteruddannelse mere generelt. Det indre uddannelsesloft kan således også være et udtryk for en lav uddannelsesselvtilid (se afsnittene "Indre uddannelsesloft har betydning for faglærtes efteruddannelsesbehov" og "Arbejdsopgaver og skoleerfaringer spiller ind på faglærtes efteruddannelsesbehov" for mere).

Faglig identitet og nedslidning for tømrere

Nedslidning kan være en motivation for efteruddannelse. En stærk faglig identitet er som udgangspunkt positivt, men kan for tømrerne blive en barriere for at tage efteruddannelse, der sigter mod at udvide

deres arbejdsfunktion – og dermed nedbringe de fysiske arbejdsopgaver. Også selvom slid, ifølge tømrerne selv, gør det usandsynligt, at de kan fortsætte i den fysiske del af byggefaget til pensionsalderen. De fire interviewede tømrere giver på forskellig vis udtryk for, at de oplever slidproblematikker. Det kommer bl.a. til udtryk gennem gigt grundet manglende brusk i skuldre og knæ- og rygsmerter. Blandt tømrerne opleves nedslidning som en uundgåelig konsekvens af at arbejde i byggefaget, også blandt de mere erfarne kollegaer, og tømrerne tvivler på, om de fysisk vil kunne bestride deres job, til de når pensionsalderen. Blandt de erfarne tømrere er der enkelte, der har taget forholdsregler for at nedbringe det fysiske slid. To tømrere er gået fra akkordløn og projektansættelser over på fast funktionærløn, efter at de stiftede familie. Nye prioriteringer sammenholdt med det fysiske slid fik dem til at søge væk fra akkorden, hvor man i arbejdsgrupperne presser hinanden til at arbejde hurtigt og effektivt. Men de mærker fortsat daglige fysiske gener og anser det ikke som realistisk, at de kan fortsætte som tømrere, til de skal på pension. Der er enkelte af tømrerne, der fortsætter i tømrergerningen, så længe de kan holde til det, uden at have en plan, hvis kroppen ikke kan holde til arbejdet.

Jonas (41 år, tømrer): Jeg tænker sådan set ikke rigtig noget. Jeg kan ikke rigtig forestille mig at lave andet, end jeg gør p.t. Måske kommer der nogen muligheder, som man ikke havde set komme, men jeg har ikke nogen intentioner om at lave noget andet.

Andre har en strategi for at videreuddanne sig på sigt:

Simon (41 år, tømrer): Ja, så er vi tilbage igen med slitage, fordi jeg kan godt se, at jeg ikke kan holde resten af livet til lave det her. Så jeg er begyndt at tænke i exitstrategier. Der er videreuddannelse en åbenlys mulighed. Fordi jeg kan sgu ikke gå og holde til at skrue gips op, indtil jeg bliver 72 år, eller hvor gammel de synes, vi skal blive, før vi kan gå på pension. Så helt naturligt er jeg begyndt at tænke over, hvad jeg kan bruge mine ringe evner til at leve af. En af mine overvejelser går på at være tømrerfaglærer.

Simon ønsker som udgangspunkt ikke at videreuddanne sig. Han identificerer sig som tømrer, og på linje med flere af de andre interviewede tømrere har han ikke travlt med at udvide sine jobmuligheder for at skåne kroppen, men han kan se, at det bliver nødvendigt på et tidspunkt. Simon fortæller, at han først stopper i tømrerfaget, når kroppen ikke kan mere. Dette er, ifølge ham, at foretrække frem for at tænke i uddannelse, der kan omskole ham til en anden funktion inden for byggefaget på et tidligere tidspunkt. Årsagen er også økonomi:

Simon (41 år, tømrer): Hvem fanden har råd til bare at smide tre år på SU ud? Det kan bedre betale sig for mig nu bare at arbejde igennem (gennem akkordarbejde), indtil kroppen, den siger stop.

Tømrerne har, som tidligere beskrevet, en stærk faglig identitet. De er tømrere. Dette betyder, at de trods fysisk slid ikke ser det som attraktivt at efteruddanne sig som led i at bevæge sig væk fra det fysiske tømrerarbejde, da dette arbejde opfattes som "rigtigt" tømrerarbejde. Derfor står nogle tømrere i en situation, hvor de ved, at de arbejder på lånt tid, men ikke ser andre ønskværdige alternativer. På denne vis kan den stærke faglige identitet også være en barriere for gennem uddannelsesaktiviteter at sikre en overgang til anden funktion eller branche, før tømreres fysik er nedslidt:

Ivan (40 år, tømrer): Jeg kan ikke se mig selv i en anden stilling i byggeriet. Jeg skal bygge, til jeg bliver pensionist. Men det bliver ikke fysisk muligt. Så håber jeg, at der er et sikkerhedsnet, som kan gribe mig.

(Se uddybning i afsnittet "Udvidelse af egen jobfunktion på godt og ondt").

Uigennemskueligt efteruddannelsessystem

Efteruddannelse fylder ikke meget i de faglærtes bevidsthed, da det ikke opfattes at være medarbejderens ansvar at identificere et behov for og planlægge efteruddannelse. Enkelte faglærte tager sig alligevel initiativet til at afsøge mulighederne for efteruddannelse. Her udfordres de dog af det, de opfatter som et uigennemskueligt efteruddannelsessystem. Efteruddannelse kan være mange forskellige typer kompetenceudvikling og aktiviteter. Derfor kræver det formelle VEU-system overblik over indgange, udbud og vilkår samt indsigt i det konkrete udbytte af specifikke aktiviteter for at matche et behov for kompetenceudvikling på bedste vis. Det oplever flertallet af de faglærte ikke at have. Ydermere, fordi uddannelsesfeltet ligger langt fra deres normale arbejds kontekst (se afsnittet "Efteruddannelse har ikke de faglærtes opmærksomhed" for uddybning).

Barrierer relateret til ansættelsesforhold og arbejdspladsen

Økonomi

Økonomi kan udgøre en barriere for begge faggrupper. Dog på forskellig vis og i højere grad for tømrerne. Nogle *kontormedarbejdere* påpeger direkte og indirekte, at deres løn ikke forpligter dem til deltagelse i efteruddannelse, hvis det medfører en afvigelse i den normale arbejdsstruktur – herunder andre arbejdstider, end de er vant til:

Emma (55 år, kontormedarbejder): Efteruddannelse skal komme fra centralt hold eller vores andre kollegaer. Og det skal ligge i arbejdstiden, for vi er også for lavtlønnede til at skulle sætte vores aftener af.

Det tyder på, at deltagelse i efteruddannelse, der afviger fra den normale arbejdsstruktur, forudsætter, at det er en aktivitet, kontormedarbejderne selv er motiverede for – eller at aktiviteten italesættes som et krav fra arbejdsgiveren på linje med de øvrige arbejdsopgaver.

Tømrerne er, som tidligere beskrevet, stærkt motiverede af økonomi. Efteruddannelse bidrager i de fleste tilfælde ikke med en økonomisk gevinst. Som en tømrer formulerer det: "Der er ikke nogen direkte økonomisk payout ved at sende en tømrer på svejssekursus, medmindre vedkommende står specifikt og skal bruge det". Tværtimod er der ofte et tab i indkomst, mens tømrerne er på efteruddannelse – fx hvis de normalt går på akkordløn:

Jonas (41 år, tømrer): Der er ikke mange, der kommer afsted. Der er mange grunde. Nogle gange skal folk selv sparkes afsted.

Interviewer: Hvorfor?

Jonas: Det er pengene. Især med folk på akkord. Så kommer man bare på time-løn.

De økonomiske barrierer ligger således dels i det manglende økonomiske incitament, da tømrerne ikke får en direkte økonomisk gevinst ved efteruddannelse i kraft af højere løn, og dels i den eventuelle økonomiske "sanktion" i kraft af en lavere timeløn, hvis man er på akkordløn (se afsnittet "Økonomisk udbytte for tømrerne" for mere).

Hensynet til arbejdsgiver og kollegaer

De interviewede tømrere og kontormedarbejdere tænker på forskellig vis hensynet til arbejdsgiveren og kollegaer ind i beslutningen om efteruddannelse.

Tømrerne oplever generelt et begrænset behov for efteruddannelse. Hvis de har et konkret behov, som kan give dem værdi i kraft af fx en bedre akkord, kan hensynet til resten af arbejdsjakket eller makkeren

være en barriere for at komme afsted på efteruddannelse. Sjakket eller makkeren er de personer, som man går sammen med på en byggeplads og samarbejder med om de forskellige opgaver.

Interviewer: Har man så et fælles ansvar i sjakket?

Simon (41 år, tømrer): Ja. Der står man sku til ansvar over for hinanden. Nu bliver der kigget lidt skævt til mig, fordi jeg skal have fri. I sidste uge var vi en måned bagud, og det var slemt. Så er der sku ikke tid til, at man siger "jeg smutter lige på kursus".

Interviewer: Er det en barriere?

Simon: Det er helt sikkert en barriere. Der føler vi internt, at man svigter de andre. Det med bare at fise på kursus, medmindre det er ekstremt relevant til situationen. Så er det jo "afsted med dig, og del med os andre".

Gruppen er afhængig af alle, og det kan have stor betydning for arbejdet, hvis en person er fraværende grundet fx sygdom. Til gengæld kan et særligt, konkret behov også motivere til efteruddannelse, hvis manglende opfyldelse af dette behov udgør en barriere for, at arbejdsjakket kommer i mål med opgaven. Denne barriere gør sig ikke kun, men i særlig grad gældende for tømrere på akkordløn.

Kontor medarbejderne ligner på mange måder tømrerne, da de også har en stor ansvarsfølelse over for resten af kollegaerne og særligt de personer, hvis arbejde de understøtter. Modsat tømrerne taler de om ansvaret for hele arbejdspladsen – også deres arbejdsgiver, hvilket ofte afholder dem fra at efterspørge efteruddannelse, på trods af de oplever et kompetenceudviklingsbehov:

Emma (55 år, kontor medarbejder): Ja, der er jo altid travlt. Jeg vil gerne ofte på kursus, men jeg spørger kun hvert andet eller tredje år, selvom jeg altid får lov at tage af sted. Det er, hvad der er tid til på en travl arbejdsplads, hvor mine opgaver ikke forsvinder, hvis jeg er væk. Hvis der er generalforsamling eller konference, så er der travlt, og så kan man ikke komme på kursus. Og kurserne kan jo være lange.

Virksomhedens udbytte af den enkelte medarbejders efteruddannelse er særligt i fokus blandt kontor medarbejderne. Derfor sammenholder kontor medarbejderne det formodede udbytte af efteruddannelse med, at deres centrale arbejdsopgaver udskydes under uddannelsesaktiviteter, når de oplever et kompetencebehov. Her vægter den manglende varetagelse af arbejdsopgaver typisk tungest for kontor medarbejderne af hensyn til kollegaer og arbejdsgiver.

De faglærtes ansvarsfølelse og opfattede pligt over for arbejdsgiveren og kollektivet bliver ligeledes beskrevet i litteraturen. De faglærtes hensyn til arbejdspladsen kan give sig udslag i en stærk arbejdsmoral, hvor man arbejder stabilt og hårdt til gengæld for forventningen om sin ret: lønnen og fritiden (Klindt & Sørensen 2010).

Løse ansættelsesforhold for nogle tømrere

I byggebranchen er der mange projektansættelser, og i disse år, hvor den stærke økonomi har sat gang i byggeriet, er projektansættelser ikke risikabelt, da der, ifølge de interviewede tømrere, altid er arbejde at få. Til gengæld medfører denne ansættelsestype et begrænset incitament for arbejdsgiveren til at efteruddanne tømrerne, da det ikke nødvendigvis bliver en investering, arbejdsgiveren selv kommer til at nyde godt af på sigt. Derfor kan det være særligt vanskeligt for tømrere i denne type ansættelse at blive efteruddannet:

Simon (41 år, tømrer): Vores ansættelsesforhold er så løse, at så snart jeg har sat den sidste skrue i, og de har godkendt regnskabet, så er jeg fritstillet. Så kan

de ikke regne med min arbejdskraft. Så det er en dårlig investering for dem at tilbyde efteruddannelse. Det er den fornemmelse, jeg har, og det samme for mine kollegaer. Vi er en ressource, og vi skal benyttes, så længe det er nødvendigt.

Ifølge tømrerne understøtter det offentlige efteruddannelsessystem ikke efteruddannelse i kortere ledighedsperioder. Disse ledighedsperioder er særligt kendetegnende for projektansatte tømrere, når de er "mellem projekter". Man skal, ifølge tømrerne, være ledig i en længere periode, før de offentlige tilbud er tilgængelige.

Uklar rollefordeling

Flere faglærte peger på, at en uklar rollefordeling i forhold til, hvem der har ansvaret for at identificere efteruddannelsesbehov og handle på det, kan udgøre en barriere for efteruddannelse (se tema 3 for mere). En klar rollefordeling gør det tydeligt, om den faglærte kan forvente, at arbejdsgiveren tager initiativ til efteruddannelse, eller om det skal ske på eget initiativ, så proaktive tømrere og kontormedarbejdere selv kan afsøge mulighederne og forsøge at forhandle sig til efteruddannelse. I sidstnævnte tilfælde vil en tydeligere ansvarsfordeling sandsynligvis kun have en begrænset effekt, da flertallet af faglærte forventer, at initiativet til efteruddannelse kommer fra ledelsen på arbejdspladsen (Holsbo et al. 2005).

Manglende opmærksomhed på værdi og nødvendighed af sikkerhed og certificeringer blandt nogle tømrere

Byggebranchen er, ifølge de interviewede tømrere, kendetegnet ved, at der er stort fokus på sikkerhed, da arbejdsopgaverne nødvendiggør sikre arbejdsbetingelser. På nogle byggepladser oplever man overtrædelser af sikkerhedsreglerne. Det gælder bl.a. i arbejdet med store maskiner og håndteringen af giftigt materiale samt mht., hvorvidt tømrere har de nødvendige certificeringer til at forestå deres arbejdsopgaver:

Jonas (41 år, tømrer): Vi havde en plads, der ikke kørte optimalt. Der var en masse giftige materialer, og ledelsen gad ikke høre på os. De lavede ikke nok tiltag.

Ansvaret for disse afvigelser ligger dels hos arbejdsgiveren, der i nogle tilfælde ikke følger tilstrækkeligt op på, om arbejdsmiljøloven overholdes, og dels hos tømrerne selv, som nogle gange omgår reglerne uden arbejdsgiverens viden. For både arbejdsgiver og tømrere sker afvigelserne nogle gange som følge af uvidenhed og andre gange bevidst, da det fx kan spare tid og derfor penge. Simon fortæller om to forskellige oplevelser med sådanne afvigelser fra sikkerhedsreglerne:

Simon (41 år, tømrer): Der er også en slatten holdning inden for byggebranchen. Jeg blev spurgt på et tidspunkt, om jeg havde et epoxykursus. Så sagde jeg "nej, jeg rører ikke ved det skidt". Fordi vi skulle bore noget giftigt skum. Vi skulle gå og skumme nogle døre. Så sagde arbejdsgiver "ej, det gør ikke noget". Og så gjorde jeg det. Jeg kendte ikke nok til det.

...

Simon (41 år, tømrer): Der er fandeme ikke mange af os, der har taget et dampspærrecertifikat for at udføre dampspærre tæt. Jeg har aldrig taget det kursus, men jeg har sgu efterhånden lavet meget dampspærre, og meget af det, det holder tæt.

Afvigelserne er med til at skabe nogle enkeltstående, lokale kulturer, hvor formel efteruddannelse i sikkerhedsaspekter ignoreres. Uvidenheden såvel som den bevidste ignorering af sikkerhedsregler og cer-

tificeringskrav illustrerer, at nogle arbejdsgivere og tømrere ikke er opmærksomme på værdien og nødvendigheden af begge. Fx at nedsætte risikoen for 1) udvidede besøg fra Arbejdstilsynet, som kan forsinke arbejdet, samt bøder, som tynger den enkelte tømrer eller projektbudgettet, og 2) arbejdsskader. Når de faglærte erkender værdien og nødvendigheden af sikkerhedsregler og certificeringskrav, motiverer det modsat til efteruddannelse.

Statiske arbejdspladser

Nogle tømrere og kontormedarbejdere oplever en begrænset udvikling i deres branche – herunder en begrænset teknologisk påvirkning. Blandt disse faglærte opleves efteruddannelse mindre relevant, da deres arbejdsgange er relativt statiske:

Simon (41 år, tømrer): Der sker hele tiden nye ting inden for fysioterapi og økonomi, men der kommer sgu ikke noget nyt for os foreløbig. En gipsplade, det er sgu en gipsplade. En stålrig er en stålrig. Det er kun, når der kommer nye ting i forhold til bygningsreglementet, at der måske er et behov for kurser.

Denne oplevelse er mest udtalt blandt tømrerne, men findes også blandt flere kontormedarbejdere, der ikke har oplevet, at deres arbejdsgange har ændret sig i en årrække. Disse erfaringer bunder i lokale forhold, hvor arbejdsgange på enkelte virksomheder ikke har udviklet sig i en årrække¹¹, men det er med til at forme den enkelte faglærtes opfattelse af branchens generelle tilstand (se afsnittet "Håndtering af ny teknologi" for mere).

Videndelingskultur som erstatning for formel efteruddannelse

Blandt både tømrere og kontormedarbejdere er der en udpræget videndelingskultur, hvor alle deler ud af viden, så alles kompetencer bringes i spil på bedste vis i de konkrete arbejdssammenhænge. Det er positivt, at der på de faglærtes arbejdspladser foregår meget læring. Videndelingskulturens begrænsninger ligger i medarbejdernes egne kompetencer og viden, hvis præferencen for den løbende, uformelle kompetenceudvikling resulterer i, at fx sidemandsoplæring bliver en erstatning for formel efteruddannelse, da det kan betyde, at der ikke tilgås arbejdsfællesskabet ny viden og nye kompetencer, medmindre der rekrutteres nye medarbejdere, der kan bidrage med dette (se afsnittet "Præference for sidemandsoplæring som kompetenceudvikling" for mere).

¹¹ Selvom faglærte inden for samme branche peger på en række udviklingstendenser.

METODE

Undersøgelsen baseres på otte biografiske, eksplorative interviews, forstået som lange, personlige interviews, hvor interviewets omdrejningspunkt har været interviewpersonernes personlige fortællinger om læring og uddannelse fra grundskolen, over uddannelse til deres arbejdsliv.

Interviewene tog udgangspunkt i en semistruktureret interviewguide og fandt sted på interviewpersonens arbejdsplads eller hjem eller i Tænketanken DEAs lokaler, alt efter hvad interviewpersonen foretrak. Interviewene er af ca. to timers varighed. De er blevet optaget på diktafon, transskriberet og efterfølgende kodet efter de temaer, der er fremkommet på tværs af interviewene.

Biografiske interviews

De otte biografiske interviews er foretaget med faglærte tømrere ansat i byggebranchen og kontormedarbejdere ansat i det offentlige og private. Den biografiske metode er valgt med henblik på at skabe en forståelse for interviewpersonernes livshistorie - fra grundskolen og frem til i dag. Den biografiske tilgang er velegnet til at afdække livshistorier og frembringe fortællinger, der tilsammen danner et generelt mønster, som kan bidrage til at forstå det, for den enkelte, relevante i et livsforløb (Rosenthal 1993). Ved at fokusere på interviewpersonernes samlede erfaringer og oplevelser med skole og uddannelse, er det muligt at få et grundigt indblik i, hvilke præmisser og perspektiver interviewpersonerne ligger til grund for valg og fravalg ift. læring og uddannelse – herunder også efteruddannelse. Yderligere har det længere, biografiske interviewformat bidraget til at etablere rapport mellem interviewer og interviewperson.

Videnproduktion

Formålet med undersøgelsen har været at generere viden om de faktorer, der har indflydelse på faglærtes deltagelse i efteruddannelse. Derfor er sigtet med undersøgelsen ikke at generalisere de fremkomne resultater, men at supplere eksisterende viden og finde konkrete eksempler på, hvad der henholdsvis motiverer og afholder udvalgte faglærte til deltagelse i efteruddannelse. Der er undervejs i rapporten henvist til sekundær litteratur og analyser for at kvalificere resultater.

Udvælgelse af interviewpersoner

Undersøgelsens målgruppe er faglærte, hvis højeste uddannelsesniveau er en erhvervsuddannelse. Der fokuseres udelukkende på faglærte i beskæftigelse, da der antages at være specifikke barrierer blandt ledige, der ikke gør sig gældende for personer i beskæftigelse. Tømrere og kontormedarbejdere er udvalgt som faggrupper, da de er særligt teknologiudsatte og har et særligt stort behov for kompetenceudvikling (DEA 2019). De to faggrupper er ligeledes udvalgt for at sikre repræsentation fra en traditionelt mandsdomineret arbejdsplads og en kvindedomineret arbejdsplads, da tidligere analyser har vist, at køn har indflydelse på deltagelse i efteruddannelse.

Interviewpersoner er mellem 33 og 55 år. Dette aldersspænd er valgt ud fra en formodning om, at ældre har mindre incitament til efteruddannelse, da de har en kortere periode på arbejdsmarkedet foran sig. Den nedre grænse på 33 år er valgt for at sikre, at interviewpersonerne har haft nogle år på arbejdsmarkedet, så efteruddannelse i højere grad er aktuelt, samtidig med de ikke er i målgruppen for ungdomsuddannelse. For at tilstræbe en geografisk spredning, er der foretaget interviews i hovedstadsområdet, Kolding og Aalborg.

Tømrerne er alle rekrutteret gennem deres fagforening, og har været aktive i fagforeningen og/eller svendeklubben. Det er derfor muligt, at disse interviewpersoner har større viden om og opmærksomhed på efteruddannelse generelt som i fagforenings-regi end den gennemsnitlige tømrer.

Oversigtstabel over interviewpersoner:

Navn ¹²	Køn	Alder	Stilling	Virksomhedsstørrelse, målt i antal ansatte
Simon	M	41 år	Tømrer, projektansat	10-49
Ivan	M	40 år	Tømrer, fastansat i privat virksomhed	250+
Jonas	M	41 år	Tømrer, fastansat i privat virksomhed	250+
Hanna	K	33 år	Tømrer, fastansat i privat virksomhed	0-9
Emma	K	55 år	Chefsekretær i erhvervspolitisk organisation	250
Lærke	K	40 år	Kontoransat i privat virksomhed	250+
Helene	K	40 år	Kontoransat i privat virksomhed	250+
Katrine	K	37 år	Kontoransat i en offentlig organisation	250+

¹² Alle interviewpersoner er anonymiseret.

REFERENCER

Boeren, E., Nicaise, I. and Baert, H. (2010). 'Theoretical models of participation in adult education: the need for an integrated model', In *International Journal of Lifelong Education*, 29:1, p. 45-61.

DEA (2019). *Fremtidens arbejdsmarked: Hvilke uddannelsesgrupper har udsigt til de største teknologiske forandringer?* København: Tænk tanken DEA.

Epinion (2017). *Analyse af individers og virksomheders brug af voksen- og efteruddannelse.* Epinion.

EVA (2015). *Fra ufaglært til faglært: Hvad har betydning for ufaglærtes orientering mod at blive faglærte?* København: Danmarks Evalueringsinstitut.

Holsbo, A.; C. F. Lotz & L. M. Nielsen (2005). *Analyserapport vedrørende voksen-, efter- og videreuddannelse. Delanalyse 3: Deltagelse i VEU – motivation og barrierer for ansatte. Delrapport: Kvalitativ analyse.* Taastrup: Teknologisk Institut.

Illeris, K. (2003). "Adult education as experienced by the learners". *International Journal of Lifelong Education*, vol. 22(1), pp. 13-23.

Illeris, K. (2006). "Lifelong learning and the low-skilled". *International Journal of Lifelong Education*, vol. 25(1), pp. 15-28.

Kondrup, S. (2012). *Livslang læring for alle? En arbejdslivshistorisk undersøgelse af det ufaglærte arbejdsliv som betingelse for livslang læring og opkvalificering.* PhD at Roskilde University. Retrieved May 18th, 2019.

Klindt, M. P. & J. H. Sørensen (2010). *Barrierer og løftestænger for kortuddannedes opkvalificering.* København: Nationalt Center for Kompetenceudvikling.

Larson, A. (2004). *Psykosociale forhold i arbejdslivet og kortuddannede/ufaglærtes interesse for uddannelse.* København: Danmarks Pædagogiske Universitets Forlag.

NCK (2009). *Styrket motivation for deltagelse i AMU-aktiviteter – hvad skal der til?* København: Nationalt Center for Kompetenceudvikling.

Norman, Marie and Hyland, Terry (2003). The role of confidence in lifelong learning. *Education: Journal Articles*. Paper 7.

OECD (2017). *Education at a Glance.* OECD publishing Paris.

Radovan, Marko (2012). Understanding the Educational Barriers in Terms of the Bounded Agency Model, in *Journal of Contemporary Educational Studies*, 2/2012, p. 90-98.

Rosenthal, G. (1993). "Reconstruction of life stories". I: R. Josselson & A. Lieblich (red.). *The narrative study of lives*. Vol. 1. Californien: SAGE Publications inc.

Rubenson, K. & Desjardins, R. (2009). "The impact of Welfare State Regimes on barriers to Participation in Adult Education: A Bounded Agency Model I:" *Adult Education Quarterly* Vol. 59 No.3

Ryan, R., & E. Deci (2000). "Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions". *Contemporary Educational Psychology*, vol. 25(1), pp. 54-67.

Shapiro, H.; M. E. Hansen & S. Østergaard (2014). *Kortlægning af kompetencebehov og barrierer for videregående VEU for faglærte inden for det tekniske og produktionsrettede område*. Aarhus: Teknologisk Institut

Statistics Denmark (2018). Vi efteruddanner os mindre end for fem år siden.

Trepartsudvalget (2006). *Livslang opkvalificering og uddannelse for alle på arbejdsmarkedet - rapport fra Trepartsudvalget. Bind 2: Kortlægning og analyser*. København: Finansministeriet.

Tænk tanken DEA
Fiolstræde 44
1171 København K
www.dea.nu