



FLEXWERKER

TAK FOR BIDRAG OG STØTTE

Frontløberne

Sune Amstrup Andersen

Anne Mari Borchert

Kristoffer Højsleth

Lars Düwel

Anders Reventlov

Kontor Nr. 25

Daniel Aneto Olesen

Jakob Tvede Holgersen

Emil Lange Nielsen

Cecilie Dahlerup

Selma Rosenfeldt-Olsen

Tina Pipa

Bjørn Petersen

| meter |

Jakob Spange

Johanne Aarup Hansen

Michella Christensen

Johan Stubbe Østergaard

Christian Damholt

Birgitte Bartholdy

Marc Malmback Stounberg

Freja Mannov Olesen

Camilla Zitzsen

Mette Katrine Balle Jensen

Miriam Wistreich

Anna Bonnichsen

Simen Høy

Sarah Jarsbo

Rie Hovmann Rasmussen

Stine Linnemann

Hjatte

Dansk Magisterforening

Christianshavns Beboerhus

Luna Svarrer

Lotte Schack

Mina Trige Andersen

Caroline Larsen

Emilie Vraagaard

Kristine Nielsen

Jonas Palm

Anne Leary

Maja Louise Sørensen

Mariella Smidt

Stine Linnemann

Julie Malling Laursen

Kanja Holm Laursen

Andreas Hjort Bundgaard

Charlotte Holleufer

Isabelle Littau

Sean Leary

Niels Mandø Glasner

Lea Høyrup Medergaard

Marie Holgersen

Frederik Tollund Juutilainen

Frederik Petersen

Erik Trigger

Literaturhaus

Mia Gjelstrup

Birk Thomassen

Julia Bjerre Hunt

Udvalget for faglige klubber i FreelanceGruppen i Dansk Journalistforbund

Kristin Vego

Kristian Bang Larsen

Kontorfællesskabet Redaktionen.dk

Rasmus Johnsen

Pia Schou

Andy

KnowledgeWorker

Camilla Aneto Olesen

Esther Jexen Dall

Kontorfællesskabet Overdosseringen

Sine Jensen

Kaia Holen Lovas

Meus Casanova Vico

Henrik Ladegaard Johannessen

Birte Asmuß

Louise Steenhoft Larsen

Rikke Poder

Silie Heeschen

Tina Hougard Møller

Bjarke Friberg

Taina Hvidlykke

Anne Nielsen

Gitte Kristensen

Signe Brandenburg Andersen

Line Kryger Aagaard

Henrik Ladegaard Johannessen

Meus Casanova Vico

Kaia Holen Lovas

Sine Jensen

Kontorfællesskabet Overdosseringen

Esther Jexen Dall

Camilla Aneto Olesen

KnowledgeWorker

Sager der Samler

Lone Kramer

Udvalget for faglige klubber i FreelanceGruppen i Dansk Journalistforbund

Kristin Vego

Kristian Bang Larsen

Kontorfællesskabet Redaktionen.dk

Rasmus Johnsen

Pia Schou

Andy

KnowledgeWorker

Camilla Aneto Olesen

Esther Jexen Dall

Kontorfællesskabet Overdosseringen

Sine Jensen

Kaia Holen Lovas

Meus Casanova Vico

Henrik Ladegaard Johannessen

Birte Asmuß

Louise Steenhoft Larsen

Rikke Poder

Silie Heeschen

Tina Hougard Møller

Bjarke Friberg

Taina Hvidlykke

Anne Nielsen

Gitte Kristensen

Signe Brandenburg Andersen

Line Kryger Aagaard

Henrik Ladegaard Johannessen

Meus Casanova Vico

Kaia Holen Lovas

Sine Jensen

Kontorfællesskabet Overdosseringen

Esther Jexen Dall

Camilla Aneto Olesen

KnowledgeWorker

Sager der Samler

Lone Kramer

Udvalget for faglige klubber i FreelanceGruppen i Dansk Journalistforbund

Kristin Vego

Kristian Bang Larsen

Kontorfællesskabet Redaktionen.dk

Rasmus Johnsen

Pia Schou

Andy

KnowledgeWorker

Camilla Aneto Olesen

Esther Jexen Dall

Kontorfællesskabet Overdosseringen

Sine Jensen

Kaia Holen Lovas

Meus Casanova Vico

Henrik Ladegaard Johannessen

Birte Asmuß

Louise Steenhoft Larsen

Rikke Poder

Silie Heeschen

Tina Hougard Møller

Bjarke Friberg

Taina Hvidlykke

Anne Nielsen

Gitte Kristensen

Signe Brandenburg Andersen

Line Kryger Aagaard

Henrik Ladegaard Johannessen

Meus Casanova Vico

Kaia Holen Lovas

Sine Jensen

Kontorfællesskabet Overdosseringen

Esther Jexen Dall

Camilla Aneto Olesen

KnowledgeWorker

Sager der Samler

Lone Kramer

Udvalget for faglige klubber i FreelanceGruppen i Dansk Journalistforbund

Kristin Vego

Kristian Bang Larsen

Kontorfællesskabet Redaktionen.dk

Rasmus Johnsen

Pia Schou

Andy

KnowledgeWorker

Camilla Aneto Olesen

Esther Jexen Dall

Kontorfællesskabet Overdosseringen

Sine Jensen

Kaia Holen Lovas

Meus Casanova Vico

Henrik Ladegaard Johannessen

Birte Asmuß

Louise Steenhoft Larsen

Rikke Poder

Silie Heeschen

Tina Hougard Møller

Bjarke Friberg

Taina Hvidlykke

Anne Nielsen

Gitte Kristensen

Signe Brandenburg Andersen

Line Kryger Aagaard

Henrik Ladegaard Johannessen

Meus Casanova Vico

Kaia Holen Lovas

Sine Jensen

Kontorfællesskabet Overdosseringen

Esther Jexen Dall

Camilla Aneto Olesen

KnowledgeWorker

Sager der Samler

Lone Kramer

Udvalget for faglige klubber i FreelanceGruppen i Dansk Journalistforbund

Kristin Vego

Kristian Bang Larsen

Kontorfællesskabet Redaktionen.dk

Rasmus Johnsen

Pia Schou

Andy

KnowledgeWorker

Camilla Aneto Olesen

Esther Jexen Dall

Kontorfællesskabet Overdosseringen

Sine Jensen

Kaia Holen Lovas

Meus Casanova Vico

Henrik Ladegaard Johannessen

Birte Asmuß

Louise Steenhoft Larsen

Rikke Poder

Silie Heeschen

Tina Hougard Møller

Bjarke Friberg

Taina Hvidlykke

Anne Nielsen

Gitte Kristensen

Signe Brandenburg Andersen

Line Kryger Aagaard

Henrik Ladegaard Johannessen

Meus Casanova Vico

Kaia Holen Lovas

Sine Jensen

Kontorfællesskabet Overdosseringen

Esther Jexen Dall

Camilla Aneto Olesen

KnowledgeWorker

Sager der Samler

Lone Kramer

Udvalget for faglige klubber i FreelanceGruppen i Dansk Journalistforbund

Kristin Vego

Kristian Bang Larsen

Kontorfællesskabet Redaktionen.dk

Rasmus Johnsen

Pia Schou

Andy

KnowledgeWorker

Camilla Aneto Olesen

Esther Jexen Dall

Kontorfællesskabet Overdosseringen

Sine Jensen

Kaia Holen Lovas

Meus Casanova Vico

Henrik Ladegaard Johannessen

Birte Asmuß

Louise Steenhoft Larsen

Rikke Poder

Silie Heeschen

Tina Hougard Møller

Bjarke Friberg

Taina Hvidlykke

Anne Nielsen

Gitte Kristensen

Signe Brandenburg Andersen

Line Kryger Aagaard

Henrik Ladegaard Johannessen

Meus Casanova Vico

Kaia Holen Lovas

Sine Jensen

Kontorfællesskabet Overdosseringen

Esther Jexen Dall

Camilla Aneto Olesen

KnowledgeWorker

Sager der Samler

Lone Kramer

Udvalget for faglige klubber i FreelanceGruppen i Dansk Journalistforbund

Kristin Vego

Kristian Bang Larsen

Kontorfællesskabet Redaktionen.dk

Rasmus Johnsen

Pia Schou

Andy

KnowledgeWorker

Camilla Aneto Olesen

Esther Jexen Dall

Kontorfællesskabet Overdosseringen

Sine Jensen

Kaia Holen Lovas

Meus Casanova Vico

Henrik Ladegaard Johannessen

Birte Asmuß

Louise Steenhoft Larsen

Rikke Poder

Silie Heeschen

Tina Hougard Møller

Bjarke Friberg

Taina Hvidlykke

Anne Nielsen

Gitte Kristensen

Signe Brandenburg Andersen

Line Kryger Aagaard

Henrik Ladegaard Johannessen

Meus Casanova Vico

Kaia Holen Lovas

Sine Jensen

Kontorfællesskabet Overdosseringen

Esther Jexen Dall

Camilla Aneto Olesen

KnowledgeWorker

Sager der Samler

Lone Kramer

Udvalget for faglige klubber i FreelanceGruppen i Dansk Journalistforbund

Kristin Vego

Kristian Bang Larsen

Kontorfællesskabet Redaktionen.dk

Rasmus Johnsen

Pia Schou

Andy

KnowledgeWorker

Camilla Aneto Olesen

Esther Jexen Dall

Kontorfællesskabet Overdosseringen

Sine Jensen

Kaia Holen Lovas

Meus Casanova Vico

Henrik Ladegaard Johannessen

Birte Asmuß

Louise Steenhoft Larsen

Rikke Poder

Silie Heeschen

Tina Hougard Møller

Bjarke Friberg

Taina Hvidlykke

Anne Nielsen

Gitte Kristensen

Signe Brandenburg Andersen

Line Kryger Aagaard

Henrik Ladegaard Johannessen

Meus Casanova Vico

Kaia Holen Lovas

Sine Jensen

Kontorfællesskabet Overdosseringen

Esther Jexen Dall

Camilla Aneto Olesen

KnowledgeWorker

Sager der Samler

Lone Kramer

Udvalget for faglige klubber i FreelanceGruppen i Dansk Journalistforbund

Kristin Vego

Kristian Bang Larsen

Kontorfællesskabet Redaktionen.dk

Rasmus Johnsen

Pia Schou

Andy

KnowledgeWorker

Camilla Aneto Olesen

Esther Jexen Dall

Kontorfællesskabet Overdosseringen

Sine Jensen

Kaia Holen Lovas

Meus Casanova Vico

Henrik Ladegaard Johannessen

Birte Asmuß

Louise Steenhoft Larsen

Rikke Poder

Silie Heeschen

Tina Hougard Møller

Bjarke Friberg

Taina Hvidlykke

Anne Nielsen

Gitte Kristensen

Signe Brandenburg Andersen

Line Kryger Aagaard

Henrik Ladegaard Johannessen

Meus Casanova Vico

Kaia Holen Lovas

Sine Jensen

Kontorfællesskabet Overdosseringen

Esther Jexen Dall

Camilla Aneto Olesen

KnowledgeWorker

Sager der Samler

Lone Kramer

Udvalget for faglige klubber i FreelanceGruppen i Dansk Journalistforbund

Kristin Vego

Kristian Bang Larsen

Kontorfællesskabet Redaktionen.dk

Rasmus Johnsen

Pia Schou

Andy

KnowledgeWorker

<

<i>Forord</i>	<i>2</i>
<i>Det grænseløse arbejdsliv</i>	<i>4</i>
<i>Vi dekonstruerede en bunke jobopslag...</i>	<i>7</i>
<i>Upraktisk erfaring</i>	<i>13</i>
<i>Mød en Flexwerker</i>	<i>16</i>
<i>Prekært pensum</i>	<i>20</i>
<i>Frokostpause</i>	<i>22</i>
<i>Kend dine rettigheder</i>	<i>26</i>
<i>Selvportræt</i>	<i>29</i>
<i>Omsorg imod prekarisering: Erfaringer fra Berlin</i>	<i>33</i>
<i>Kontorland</i>	<i>36</i>
<i>Med i klubben</i>	<i>43</i>
<i>Flexwerkermanifestet</i>	<i>46</i>
<i>Fiktive fagforeninger</i>	<i>48</i>
<i>Basisgruppen som modstrategi</i>	<i>54</i>
<i>A Day without Precarious Workers</i>	<i>58</i>
<i>Kan fortidens innovation være fremtidens svar på prekarisering?</i>	<i>59</i>
<i>Bliv inspireret</i>	<i>62</i>
<i>Transparens – en kollektiv refleksion</i>	<i>64</i>

Forord Flexwerker er på mange måder et eksperiment – et eksperiment i at samles, når vi som udgangspunkt ikke har andet tilfælles end det, vi *ikke* har: et fast arbejde, en pensionsopsparing, et trygt og godt arbejdsliv. Et eksperiment i at tænke faglig organisering på ny. Et eksperiment i at forstå, hvad der foregår på det arbejdsmarked, vi og mange andre i stigende grad oplever som usikkert. Et eksperiment i at finde fælles løsninger.

For et år siden gik vi sammen og startede kollektivet Flexwerker, fordi de forandringer, vi ser på arbejdsmarkedet, kalder på eksperimenter. Det arbejdsmarked, vi har lært at kende, er fragmenteret og usikkert, og de traditionelle organiseringsformer har vist sig – for os – at være utilstrækkelige. Magasinet, du sidder med i hænderne nu, er resultatet af en proces, hvor over 100 mennesker har turdet drømme og åbne op for ideen om, at virkeligheden ikke behøver at være sådan. Vi behøver ikke hver især at føle os som Palle-alene-på-det-prekære-arbejdsmarked og være tynget af den usikkerhed, som bliver skabt af vores korte kontrakter, vores manglende pension og barsel, vores manglende faglige identitet, vores manglende tilhør til fagforeningerne og vores manglende rettigheder. Vi behøver ikke at være tynget af den ængstelighed, som for meget konkurrence, for mange spidse albuer, for meget gratis arbejde – og for meget arbejde i det hele taget – skaber.

Den ulmende fornemmelse af, at vores dårlige oplevelser på arbejdsmarkedet ikke vil drive over, men er kommet for at blive, behøver ikke at være sandheden. Vi behøver ikke at føle os alene og forkerte, og vi behøver ikke at rette kritikken indad. Det er udgangspunktet for kollektivet Flexwerker.

Vi har samlet os under betegnelsen *flexwerker* – et ord, der ikke betyder noget på dansk, men som alligevel giver nogle konnotationer til det fleksible og – måske – usikre arbejdsliv. Vi vil ikke kalde os atypisk ansatte, som statistikerne kalder os. Vi vil selv skabe vores fortælling. Vel vidende at vi i Danmark ikke er ramt af prekariseringstendenserne med samme intensitet som mange andre lande, søsatte vi Flexwerker for at udforske og forstå, hvad der er på spil, og hvad der kan være løsningerne. Meget er sket på et år, meget kan stadig ske, og magasinet her skal ses som et afsæt til videre debat og til handling. Det er et magasin, som behandler prekarisering fra de prekæres egen synsvinkel og på vores egne præmisser.

Store dele af indholdet i magasinet er skabt på åbne workshops, andet er indhentet på et open call, og resten har vi som kollektiv selv forfattet. Indholdet er udvalgt, så du får indblik i årsager til, konsekvenser ved og løsninger på usikkerheden. Årsagerne til prekarisering er komplekse – det samme er følgerne – og de er på ingen måde udtømmende behandlet i magasinet. Vi håber dog på, at magasinet kan give inspiration til yderligere læsning og nysgerrighed. Vi håber, at du får lyst til at starte et kooperativ, en klub eller et kontorfællesskab. Vi håber, at du får lyst til at melde dig ind i en fagforening eller blande dig i den, du allerede er medlem af. Vi håber, at du får lyst til at skue bagud til fagbevægelsens begyndelse og til kvindebevægelsen og finder inspiration i manifeste, basisgrupper og arbejdskritik. Vi håber også, at billederne og den prekære poesi giver dig anledning til at fundere over, hvilket arbejdsliv du drømmer om. Er den faste ansættelse nødvendigvis det eneste svar på den usikkerhed, mange af os oplever?

Vi håber, at de fagforeninger, der læser med, bliver klogere på flexwerkernes udfordringer og drømme og får mod på at kaste deres magelighed over bord. Det er uholdbart, at så mange flexwerkere ikke er – eller føler sig – repræsenterede af fagforeningerne, og det er et fælles ansvar af få vendt udviklingen. Vi tror mere end nogensinde før på, at det kan lade sig gøre. Vi håber, at vi med magasinet kan skubbe til fastfrosede forestillinger hos os selv og hos fagforeningerne og i stedet skabe visioner for vores arbejdsliv og de fællesskaber, vi indgår i på arbejdsmarkedet.

Mest af alt håber vi på, at du kan se dig selv i indholdet, hvad enten du er midlertidigt ansat, freelancer eller på anden måde falder uden for kategori. Vi håber, at du kan blive inspireret til at gå sammen med andre og kæmpe for bedre arbejdsvilkår og -liv. Derfor forærer vi ordet *flexwerker* til dig. Det er dit til at forme og bruge til formål, der tjener den prekære arbejder.

Tak til alle, der har været med til at gøre Flexwerker til virkelighed, tak til Dansk Magisterforening for at tro på, at vores stemmer er vigtige, og for at sætte os fri til at eksperimentere med faglig organisering på en ny måde – og selvfølgelig tak til dig, som læser med.

Du lukker døren efter dig. Endelig hjemme efter en lang dag på arbejdet. Du sukker opgivende, men ikke uden nydelse. Du lægger arbejdstøjet fra dig. Ind på sofaen, benene op, tv’et på, måske et glas af chiantien, der stod tilbage fra weekenden.

DET GRÆNSE LØSE

Nu kan livet begynde. Indtil det hele starter forfra igen i morgen.

ARBEJDSLIV

Det prekære arbejdsmarked har ændret fundamentalt på forholdet mellem arbejde og fritid. Resultatet er, at selve livet er blevet sat i arbejde. Ofte ulønnet.

Vores kultur er fuld af lignende billeder af lønarbejdet. Og det er det samme ritual, der udspiller sig i alle variationerne: overgangen mellem ude og hjemme, mellem arbejdstid og fritid. Nu gælder nye regler. På arbejdet er man underlagt et veldefineret hierarki, krav om effektivitet og professionel tilbageholdenhed. Hjemme er man herre i eget hus, fri til at te sig, som man vil.

Meget tyder dog på, at dette billede er ved at blive forældet. Den skarpe opdeling mellem arbejde og fritid, som rituallet forudsætter, virker fremmed for den prekære arbejder, der i stedet befinder sig i en tilstand af grænseløshed. For den prekære er arbejde og liv vanskelige at skille ad, fordi øllen efter klokken 16 er en nødvendig mulighed for at netværke. Fordi dine rejser til Sydamerika netop er det, der skiller dig ud i konkurrencen om den næste projektansættelse. Fordi din interesse og arbejde smelter sammen, når du arbejder gratis for CPH:DOX med henblik på at forbedre dit CV. Dit *liv* er blevet din arbejdsplads.

Denne udvikling er selvfølgelig ikke tilfældig. Den hænger sammen med udbredelsen af det såkaldte postfordistiske produktionsregime, der baserer sig på

service, kreativitet, kommunikation og affekt. Vi kender det under betegnelsen vidensøkonomi, der foreskriver, at vi som samfund skal leve af vores viden og innovation. Dette står i skarp kontrast til tidligere tiders fordristiske produktions-

former, hvor ovenstående kvaliteter blev betragtet som noget, der kunne svække disciplinen og effektiviteten på arbejdspladsen, fordi de hørte hjemmets løsslupne sfære til. Derfor blev de fortrængt fra arbejdspladsen. Man tog på arbejde for at arbejde, man tog hjem for at leve. Men allerede i 1970’erne opdagede man, at der er penge i et smil. Stewardesserne på de amerikanske indenrigsruter blev trænet til at se på kunderne som en “personal guest in your living room”, fordi det skabte mere autentiske møder mellem kunde og personale.¹ Denne form for affektivt arbejde kunne i sidste ende aflæses på bundlinjen. Det viste sig nemlig, at der var penge i arbejderens følelser. Der var med andre ord ræson i at nedbryde skellet mellem arbejde og fritid, fordi det gjorde det muligt at mobilisere livet direkte i produktionsprocessen.

At det skulle tage mange år at sprede postfordismen til hele arbejdsmarkedet, hang bl.a. sammen med fagforeningernes styrke. Udbygningen skulle begrænse sig til arbejdstiden og ikke også flytte over i fritiden, mente man. Desuden var servicesektoren ikke stor nok til at facilitere postfordistisk produktion i en større skala. I dag, efter mange års intense neo-liberale angreb på arbejdskraftens forhandlingsstyrke, og efter at den tertiære sektor for længst er blevet den største, er transformationen dog mere eller mindre fuldbyrdet.² Vi har endda gjort teknologiske landvindinger, der kontinuerligt sætter livet i arbejde på de mest intime måder, som når vi producerer data på Facebook eller leverer biometriske data gennem Apple Watch.

I dag er stewardessernes affektive arbejdsform på mange måder blevet vores alle sammens. Arbejdskraften skal “passioneres” og fyldes med det liv og “varme”, der hører vores privatliv til, hvis vi skal gøre os håb om at få den solgt. Og arbejdskøberne har i sandhed taget postfordismen til sig. Væk er den strenge chef, der kræver disciplin og loyalitet. I stedet er chefen funky klædt, uddannet i de nyeste human resource management-doktriner, forsøger at være din kammerat og kræver, at “du bare skal være dig selv”.³ Arbejdspladsen gøres til et sted, hvor man også kan have det hyggeligt. I Silicon Valley har man allerede installeret rutsjebaner, Fatboys og juicebar på arbejdspladsen. Hermed inviteres du til at tage hele personligheden med på arbejde. Skellet mellem arbejde og liv udviskes med alle underholdningsindustriens midler. I det verdensomspændende kontorfællesskab WeWork, hvor freelancere og andre prekære arbejdere kan leje et skrivebord for 400 euro om måneden, har man ligefrem indrettet lejligheder direkte i forlængelse af kontorlandskabet, så man aldrig behøver at tage hjem fra arbejde. Meget rammende kalder de forretningsmodellen for WeLive.

Det næste trin i udviklingen mod at mobilisere livet i arbejdet går under navnet *employability* – et ord, der synes at være på alle chefers læber for tiden. Kort fortalt er ideen, at den enkelte arbejder bytter sin arbejdskraft mod employability, der til gengæld gør arbejderens i stand til at få og beholde jobs på et usikkert og disruptivt arbejdsmarked. Employability er med andre ord en form for individualiseret arbejdssikkerhed, hvor man må gøre sig attraktiv for arbejdsmarkedet ved at internalisere arbejdskøbernes behov som sine egne.⁴ Væk er ideen om kollektive aftaler og uddeling af risici mellem arbejdsmarkedets parter. Din sikkerhed er “oplagret” i dig selv, dvs. dit CV, dit netværk og dine *soft skills*. Her er grænseløsheden så integreret, at arbejdet bliver en form for selvrealisering. Arbejdet handler om at skabe sig selv; livet gøres til et projekt for arbejdet.⁵

For den prekære arbejder, der hele tiden må genforhandle korttidskontrakter, finde nye projekter og i det hele taget manøvrere på arbejdsmarkedet, som var det en lang kvote 2-ansøgning, rammer dette produktionsregimes krav ekstra hårdt. Employability er blevet den prekæres egentlige arbejde. Eller som Rikke Louise Knudsen siger det i en kronik i Information: at være prekær er “karakteriseret ved den forunderlige logik: at det kræver rigtig meget arbejde at komme til at arbejde meget lidt”.⁶ Der er altid et ny midlertidig stilling, der skal søges, altid en i den fjerne omgangskreds, der med fordel kan netværkes, altid en gratis artikel i et magasin, der kan skrives mod lidt pynt på CV’et (ups!), ligesom man altid kan give den lidt ekstra, når man overdænger sin midlertidige arbejdsplads med en lind strøm af affektivt arbejde (smil og god stemning) for at forblive en del af teamet osv. osv. Al tid er potentiel arbejdstid.

Det er denne tilstand af grænseløshed, den vestlige prekære arbejder befinder sig i. Man kan ligefrem sige, at den prekære arbejder er den ultimative konsekvens af grænseløsheden. Her har man en arbejder, der ikke på nogen meningsfuld måde kan skelne mellem arbejde og fritid. Er det så underligt, hvis der sidder en prekær derude med et lille stik af nostalgi over det indledende billede af det “gode, gamle lønarbejde”?

Livet er blevet en eftertragtet vare. Autonomia-marxisterne mener ligefrem, at det er blevet kapitalismens primære kilde til værdi overhovedet: “Images, information, knowledge, affect, codes, and social relationships, for example, are coming to outweigh material commodities or the material aspects of commodities in the capitalist valorization process.”⁷ Men den prekæres mobilisering af privatlivet bliver ikke anerkendt som rigtigt arbejde og bliver dermed sjældent kompenseret i form af løn. I stedet bliver mobiliseringen betragtet som noget næsten naturligt forekommende, fordi der er så mange, der er villige til give privatlivet væk gratis i håb om at få en fod ind på arbejdsmarkedet.

Tekst: Jakob Tvede Holgersen

Her ser vi parallellerne til husmoderens reproduktive arbejde i hjemmet, der bliver set som et “moderligt kald” frem for hårdt arbejde, og kunstnerens arbejde, der nok bliver værdsat, men sjældent betalt, fordi det reduceres til en passion: “Man bliver kunstner, fordi man ikke kan lade være.”⁸ Derfor kan kampen for prekariatets stilling ikke adskilles fra en bredere feministisk kamp.

At være prekær er ikke bare at have usikkerheden tæt inde på livet. Det er også at leve med kravet om at stille sin udelte tilværelse til rådighed for arbejdsmarkedet. Ofte ubetalt. At være prekær betyder med andre ord, at man aldrig har rigtigt fri. Og der er ikke noget, der tyder på, at prekariseringen af arbejdsmarkedet er på tilbagetog. Tværtimod ser den ud til at sprede sig fra kulturindustrierne til flere og flere brancher, hvoraf flere traditionelt set er udgjort af såkaldt gode, borgerlige jobs. For eksempel viser en OECD-undersøgelse fra 2015, at 60 % af de nye jobs, der blev skabt mellem 2007 og 2013, var såkaldt “non-standard jobs”, dvs. prekære stillinger.⁹ Så nej, man kan ikke *bare* finde sig et andet job, som din ven med fast stilling foreslår.

Den prekære arbejdsform kunne potentielt set skabe en generation af arbejdere, der var mere frie (fleksibilitet) og mindre fremmedgjorte (“bare vær dig selv”) end nogle, der tidligere har levet under kapitalismen. Men det kræver ikke bare, at vi finder redskaber til at bekæmpe usikkerheden, der er så kendetegnende ved den prekære arbejdsform, men også at vi får et tidssvarende begreb om arbejde, der kan indbefatte alle former for værdiskabende aktiviteter. Vi bliver nødt til at afmystificere privatsfæren, så vi kan se alt det skjulte arbejde, der gemmer sig her. Hvis livet skal sættes i arbejde, er det kun rimeligt, at vi også bliver betalt for det.

1 Hochschild, Arlie. 2003 (1983). *Managed Heart*. University of California Press.

2 Hardt, Michael. 2014. “Affektivt arbejde” i *Bidrag til kritik af den politiske videnskøkonomi*. København: Nebula.

3 Fleming, Peter. 2009. *Authenticity and the cultural politics of work: new forms of informal control*. Oxford Scholarship.

4 Chertkovskaya, Ekaterina et al. 2017. “Work as promise for the subject of employability – Unpaid work as new form of exploitation”, *Sociologia del Lavoro*: 2.

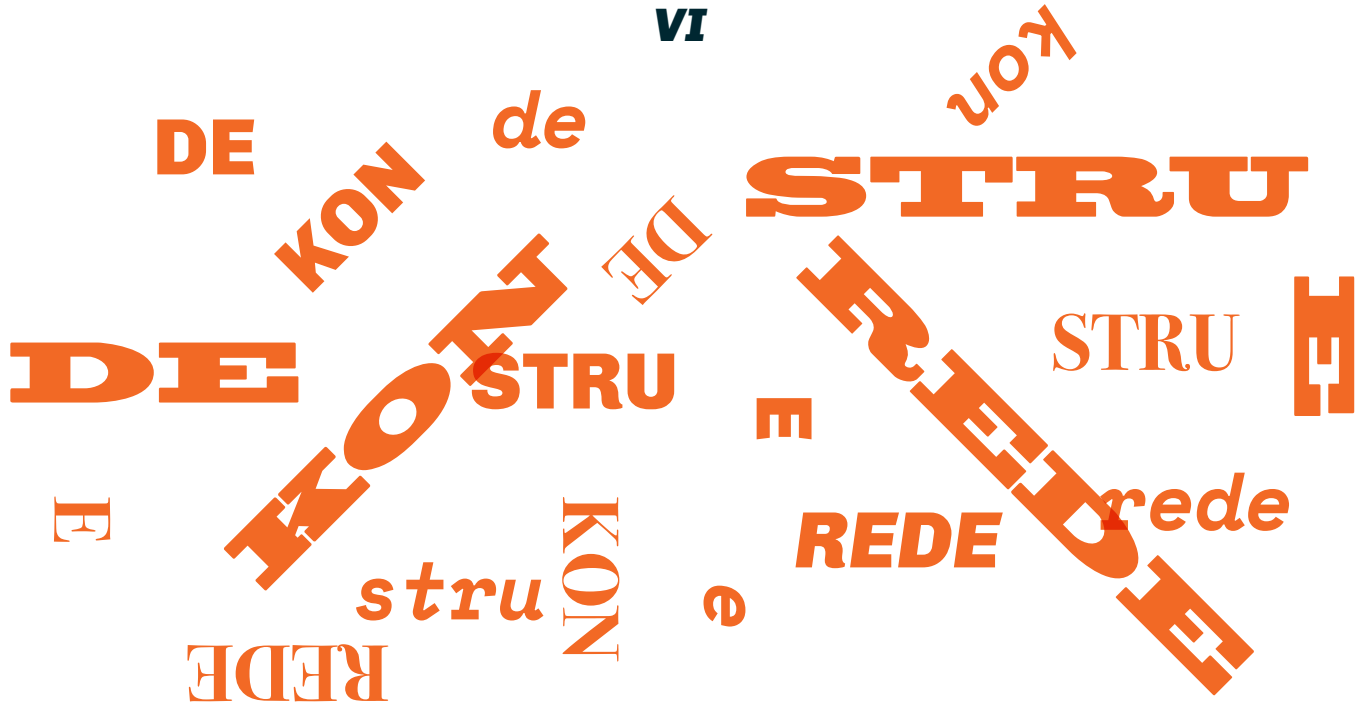
5 Costea, Bogdan et al. 2007. “Managerialism and ‘Infinite human resourcefulness’: A commentary on the ‘therapeutic Habitus’, ‘Derecognition of finitude’ and the modern sense of the self”, *Journal for Cultural Research*: 253.

6 Knudsen, Rikke Louise. 2017. “Det er gået op for mig, at jeg ikke er den eneste, der ikke kan få fodfæste på arbejdsmarkedet”, *Information*, 28. september. Hentet fra: www.information.dk/debat/2017/09/gaaet-eneste-kan-faa-fodfaeste-paa-arbejdsmarkedet

7 Negri, Antonio & Hardt, Michael. 2009. *Common Wealth*, Harvard University Press: 132.

8 Kjærgaard, Karin. 2018. “Man bliver kunstner fordi man ikke kan lade være”, *Ugeavisen Tønder*, 9. juni. Hentet fra: www.ugeavisen-toender.dk/toender/Man-bliver-kunstner-fordi-man-ikke-kan-lade-vaere/artikel/354968

9 Kalleberg, Arne et al. 2018. *Precarious Work: Causes, Characteristics, and Consequences*. Bingley UK: Emerald.



EN BUNKE JOBOPSLAG

Det blev til vildt underlige, næsten smukke og erotiske digte...

Tekst: Kollektivet Flexwerker

Stressende. Tragikomisk. Tilfældigt. Spild af tid. Sårbart. Som at kaste en mønt i havet og håbe på, at nogen finder den. Opslidende. Demotiverende. Traumatisk. Meningsløst ... Wow! Hårde betragtninger! Sådan lød mange af de ord, der blev brugt, da en gruppe flexwerkere skulle beskrive deres forhold til jobsøgning.

Til workshoppens *Buzzwords, bullshit og jobannoncer* gik vi kritisk til jobsøgningsprocessen, som mange af os har det temmelig anstrengt med. Vi undersøgte, hvordan jobopslag på et usikkert arbejdsmarked ser ud. Har de specifikke kendetegn eller en specifik ordbrug? Hvordan sælger arbejdsgivere det fleksible, prekære liv? Og hvad gør vi som flexwerkere for at gøre os attraktive på arbejdsmarkedet?

Vi ville gerne sætte fokus på de vilkår, vi som flexwerkere arbejder under, men også det sprog, der hører til jobsøgningen. Et sprog, der rummer mange indlejrede betydninger og moralske fordringer om arbejdet og den gode medarbejder. Hvad er det egentlig, en arbejdsgiver efterspørger, når der i et jobopslag står, at de søger en medarbejder, som er *proaktiv*, *relationskompetent* og *har et glimt i øjet*? Og hvad betyder jobannoncernes særlige sprog for den måde, vi som flexwerkere forstår og forsøger at sælge os selv på?

På workshoppens analyserede vi jobopslag, og vi lavede et opslagsværk over de mest brugte buzz- og bullshitord fra det uendelige hav af jobannoncer. Vi havde også hver især medbragt en ansøgning, hvorfra vi delte særligt pinlige passager. Det var grænseoverskridende, men også sært tilfredsstillende at dele og distance sig fra den klichefyldte salgstale, som en jobansøgning på mange måder er.

Kombinationen af buzzwords og bullshit fra både jobopslag og jobansøgninger blev til en række poetiske fællesdigte. På kreativ og kritisk vis udstiller digtene absurditeterne i det sprog, der alt for ofte hører jobsøgningsprocessen til, og som vi måske uden at bemærke det kommer til at overtage i jagten på drømmejobbet, pengejobbet, deltidsjobbet eller den midlertidige ansættelse. Vi tror, de fleste på workshoppens oplevede tåkrummende øjeblikke med tanker som disse: *Har jeg virkelig beskrevet mig selv som agil og ambitiøs? Har jeg virkelig sagt om mig selv, at jeg har det helt rette kvalitetsmindset? Absurd!*

Forhåbentlig kan de resultater fra workshoppens, vi har valgt ud på de følgende sider, inspirere dig til at sætte jobsøgningen i et kritisk lys. Måske tænker du endda *bullshit!*, næste gang du hører ordene *omstillingsparat*, *serviceminded*, *engageret* og *naturligt optaget af arbejdet*.

██████████ søger en
videnskabelig assistent på fuld tid i et år ██████████ → LUCKY YOU!

██████████ søger en fagligt og
analytisk stærk videnskabelig assistent til undervisning, vejledning og mulighed
for forskning til Afdelingen for ██████████ med tiltrædelse den 1.
januar 2019.

Undervisningen vil primært være på Masteruddannelsen i ██████████ og på kandidatuddannelsen i ██████████. Assistenten
forventes, at varetage undervisningskoordination og holdundervisning i samarbejde
med det øvrige videnskabelige personale. Hertil kommer vejledning, bedømmelse og
eksamination. I tilknytning til ██████████ følgeforskningsprojektet ██████████ vil der være
mindre forskningsopgaver, der forudsætter forskningserfaring med kvalitative metoder;
først og fremmest interview, observationer og deltagelse i at analysere empiri med
efterfølgende afrapportering. → (INGEN (!) OPLÆRING)

Du skal som person både kunne arbejde yderst selvstændigt, og kunne indgå
konstruktivt i samarbejdet med det øvrige videnskabelige personale; du skal være
entusiastisk på egne, uddannelsens og de studerendes vegne. Du skal have en
relevant akademisk kandidatgrad, gerne erfaring med undervisningskoordination og
gennemførelse af undervisning samt erfaring med vejledning og eksamensafvikling. } DU SKAL
FAKTELT HAVET
JOBET FOR.

Ansøgere med undervisningserfaring generelt, interesse for forskning, indgående
erfaring og viden inden for særligt kvalitative metoder, og undervisningserfaring inden
for uddannelsens fagområder specifikt, vil blive foretrukket.

Den videnskabelige assistent forventes at starte undervisningen pr. 1. februar 2019.

Du skal
ikke red-
ne med
at komme
til at
forske

TRANSSKRIBERE
FOR
DE RISTIGE
FORSKERE

KRITIK,
NEJ TAK!

SØG
ENDELIG,
MEN VI
VÆLGER
EN MED
MERE
ERFARING.

Analyse af jobopslag 1

██████████ SØGER KUNSTFAGLIGE MEDARBEJDER

→ projektleder,
men det har
vi ikke råd
til

Brænder du for samtidskunst og formidling? Har du en høj kvalitetssans, elsker at
tænke stort men formår at gennemskue en proces fra ide til realisering? Trives du i et
kreativt miljø med internationalt udsyn? Så er det måske dig, vi leder efter til en
nyoprettet stilling.

Vi er på udkig efter en kunstfaglig profil, der kan løse en række opgaver med høj faglig
kvalitet. Ideelt set har du erfaring fra kunstbranchen fra enten gallerier, museer eller
andre formidlingsinstitutioner. Du er en skarp projektleder, der kan gennemskue
komplekse forløb og få forskellige interessenter med dig. Som person er du ekstrovert,
begeistret og brænder for det, du laver.

OM STILLINGEN:

- I tæt samarbejde med ██████████s direktør skal du projektlede et stort
formidlingsprojekt om samtidskunst med nordisk fokus og internationalt udsyn
- Du bliver ansvarlig for planlægning og gennemførelse af ██████████ art fair,
herunder kontakt til vores udstillende gallerier
- Som del af ██████████s kerneteam kommer du til at stå for kuratering og
projektledelse af mindre selvstændige opgaver, der afhænger af din faglige
profil

OM DIG:

- Du interesserer dig for samtidskunst og kender til kunstbranchen fra dine
studier eller fra erfaring hos gallerier, museer eller andre
formidlingsinstitutioner
- Du er optaget af at skabe publikumsoplevelser af høj kunstfaglig og
oplevelsesmæssig kvalitet for både fagligt professionelle og et bredt publikum
- Projektledelse falder dig naturligt, og du holder overblik og overskud i
processer med mange interessenter og højt tempo
- Du tænker stort men er lige så sej til praktisk eksekvering og forstår, hvad det
kræver at bygge en udstilling eller planlægge et event
- Du er selvkørende og proaktiv men også en født teamspiller, der skaber
resultater sammen med andre
- Ideelt set har du international erfaring og et godt netværk indenfor dig selv
kunstverdenen

PRAKTISK:

Stillingen er en tidsbegrænset fuldtidsstilling på 10 – 12 måneder afhængig af
opstart, der vil eventuelt være mulighed for forlængelse. Opstart snarest
muligt, senest 1. februar 2019.

Send din ansøgning på max. 1 A4 + CV senest den 3. december men gerne
før, da vi løbende holder samtaler. Skriv til ██████████

- Har du spørgsmål så kontakt ██████████s direktør ██████████ på mail
██████████ eller tlf. ██████████

OM OS:

Vi er et lille hårdtarbejdende og ambitiøst sekretariat med internationalt udsyn.
Arbejdssproget er både dansk og engelsk. Vi har kontor på ██████████ i
hertet af ██████████ og er del af et dynamisk miljø, der tæller
██████████. Vi glæder os til at høre fra dig.

leder
uden
ledertøn

Vi har
ikke råd
til opbering

du skal
planlægge
færdig for
at stress
af efter
endelt festi-
val

Der vil
ikke være
mulighed
for forlængelse

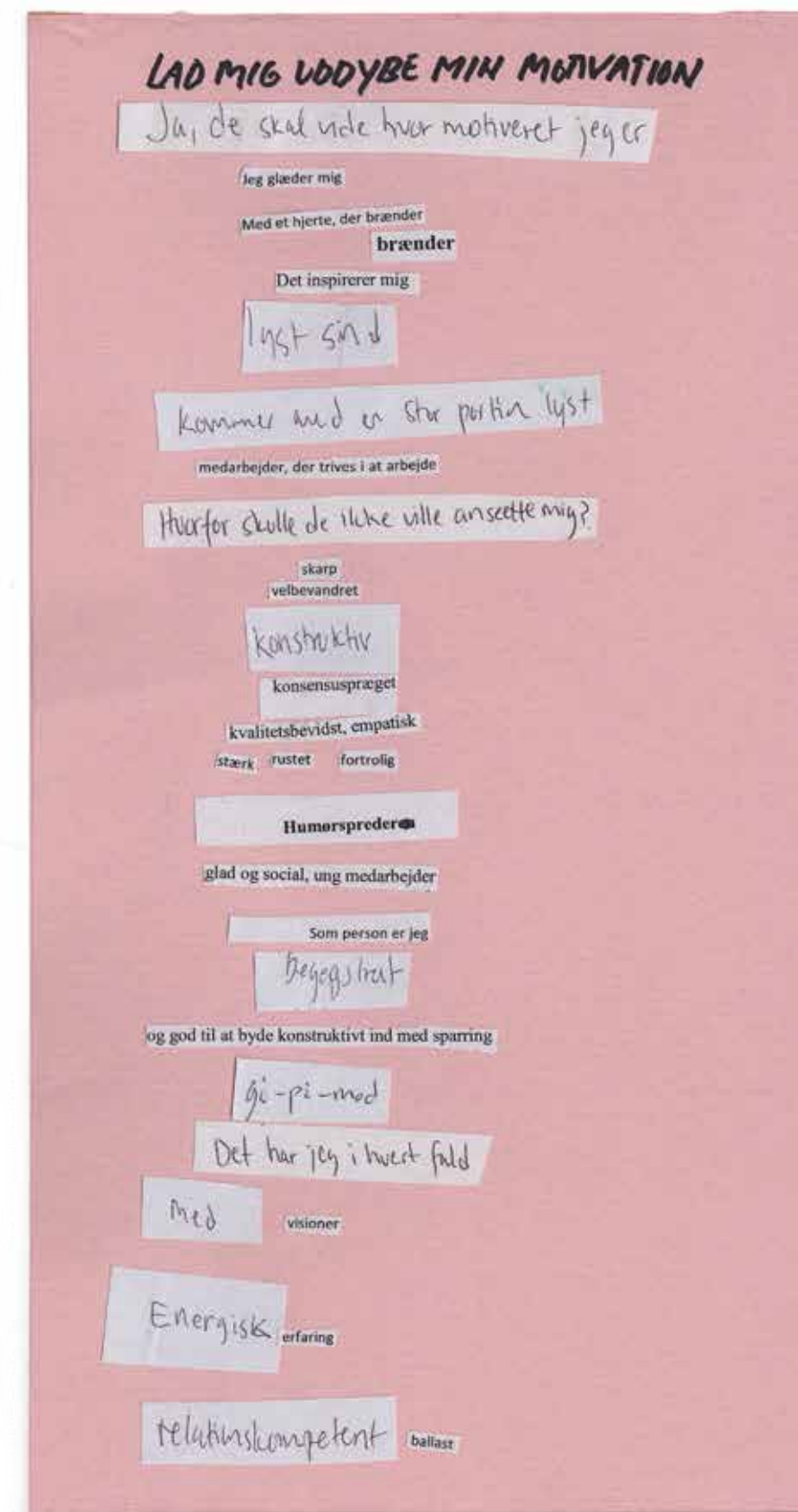
du skal
hegne mange
"interesse-
timer"

Analyse af jobopslag 11



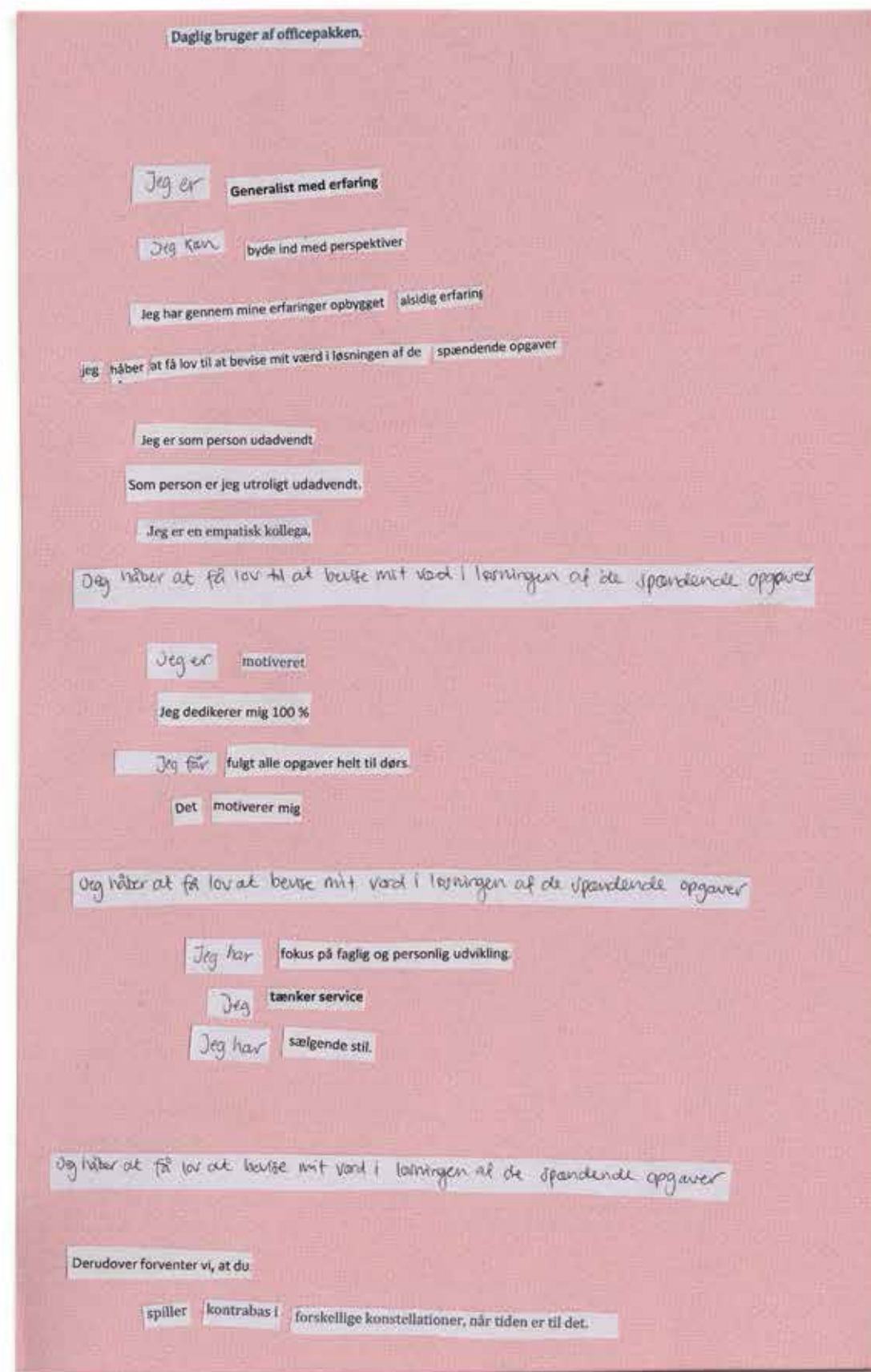
Det frugtbare samarbejde

Tekst: De selvstændige teamplayers



Lad mig uddybe min motivation

Tekst: Flosklerne



Daglig bruger af Officepakken

Tekst: De selvstændige teamplayers

Praktisk erfaring

I Danmark er universitetspraktikker for mange unge mennesker blevet en del af deres uddannelse. Målet med praktikkerne er at give studerende erfaring med arbejdslivet, før de skal ud og skaffe sig deres første job. Men i virkeligheden er praktikforløbene med til at normalisere ulønnet arbejde.

Tekst: Johan Stubbe Østergaard

Illustration: Manja Holm Laursen

I mit speciale, *Experience in the Academic Internship*, har jeg lavet en kritisk undersøgelse af studerendes erfaringer med praktikforløb og set på, hvordan praktikken afmonterer ideen om, at arbejde skal lønnes. Virksomheder vil gerne have kvalificeret arbejdskraft og medarbejdere med erfaring inden for relevante områder, men det er selvsagt vanskeligt for nyuddannede at have erfaring, fordi de er nye på arbejdsmarkedet. Universitetsuddannede står derfor i en svær situation, når de er på jagt efter deres første job. Dette problem har universiteterne i Danmark forsøgt at imødekomme ved at indføre såkaldte “projektorienterede forløb” som en mulighed for studerende, der ønsker at få erfaring på arbejdsmarkedet. Det projektorienterede forløb er en praktikform på de videregående uddannelser, som er kendetegnet ved, at den giver ECTS-point som et hvilket som helst andet fag på universitetet. Praktik bliver i dag tilbudt på alle universiteter i Danmark, og 21 % af de studerende, der startede på deres kandidat i 2010, 2011 og 2012, havde gennemført mindst ét praktikforløb ved deres uddannelses afslutning.¹

Praktikforløbet er et alternativ til valgfag på kandidatniveau og spænder typisk over et semester. I denne periode har den studerende sin daglige gang på praktikstedet – virksomheden – og må der suge så meget erfaring til sig som muligt.

I fagbeskrivelserne af projektorienterede forløb finder man ofte en passage, der understreger vigtigheden af netop *erfaring*. Den akademiske forklaring på praktikken er, at den studerende opnår nye perspektiver på sin egen faglighed ved at reflektere over de erfaringer, hun har gjort sig på praktikstedet, fx i en praktikrapport. Erfaring bliver altså et begreb af yderste vigtighed, både på studiet og på arbejdsmarkedet.

Men hvad er det egentlig for en erfaring, de studerende skal have?

I sit forfatterskab diskuterer den tyske filosof Walter Benjamin (1892-1940)

løbende, hvorvidt erfaring overhovedet er mulig i et moderne samfund, der er præget af konstante omvæltninger. I essayet *Experience and Poverty*² beskriver han, hvordan der er opstået en erfaringsfattigdom i hans samtid. Erfaring inden for krigsstrategi blev afkræftet af 1. verdenskrigs stillingskrig, økonomisk erfaring blev afkræftet af hyperinflation, kropslig erfaring af hungersnød osv. De store politiske og sociale omvæltninger i starten af 1930’erne rev med andre ord erfaringsgrundlaget væk under fødderne på folk.

Også i dag befinder vi os i en periode med store omvæltninger. Praktikken kan i den sammenhæng ses som en omvæltning af forholdet mellem løn og arbejde. Selvom praktikanten er i praktik for at få erfaring som medarbejder, er der en radikal forskel på praktikantens og medarbejderens situation – nemlig den, at praktikanten arbejder uden løn.

I Danmark kan man ikke få løn for arbejdet i projektorienterede forløb. Selvom praktikanten udfører arbejdsopgaver, der normalt er lønnede, er hendes status anderledes end de ansattes. I teorien er det projektorienterede forløb en del af studiet, og derfor skal praktikanten studere og være på arbejdspladsen for at få erfaring. I praksis arbejder den studerende på praktikpladsen og forventes at være produktiv. Således er begreberne studie og arbejde blandet sammen i universitetspraktikken. Kun når det kommer til løn, er skellet klart: Praktikanten er studerende, ligegyldigt hvilket arbejde hun udfører.

Selvom den studerende ikke kan få løn, kan hun belønnes for sit arbejde med en såkaldt “erkendtlighed” på maksimalt 3000 kr. om måneden. Dog står det

praktikvirksomheden frit for, om de vil give denne erkendtlighed eller ej – den må nemlig ikke ydes som en på forhånd fastsat indkomst. Den skal ses som en gave, virksomheden giver til praktikanten i erkendelse af den indsats, praktikanten har gjort for virksomheden. På den måde er lønforholdet, som vi ellers kender det, vendt på hovedet. I stedet for at forhandle en løn for et arbejde eller en arbejdsindsats bliver praktikanten sat i arbejde uden krav på løn og må håbe på, at praktikpladsen lønner hende som gave.

For praktikanten afkræfter den første erfaring med arbejdslivet altså den meget simple pointe, at arbejde skal aflønnes.

Den grundlæggende forestilling om, at arbejdstager og arbejds-giver indgår en handel, hvor arbejderen modtager løn til gengæld for arbejde, er sat ud af kraft. På den måde bliver forholdet mellem arbejde og løn utydeligt, og det står pludselig til forhandling, hvordan forholdet overhovedet skal tænkes.

Den erfaringsfattigdom, som Benjamin beskriver, er siden blevet taget op af den italienske filosof Giorgio Agamben i et af hans tidlige værker, *Infancy and History: The Destruction of Experience*³. Her viser Agamben, at det i nyere tid ikke er krigens rædsler og andre overvældende begivenheder, der afkræfter vores erfaringer, men derimod først og fremmest vores hverdagsliv. De hurtige skift, vi oplever, udfordrer en samlet fortælling om vores levede liv. I modsætning til Benjamin peger Agamben på sproget som en evig kilde til erfaring. Mennesket adskiller sig fra dyrene ved at være født uden det sprog, det bruger til at kommunikere med. Derfor må mennesket tilegne sig sproget ved konstant at gøre sig erfaringer om verden. Agamben ser spædbarnsstadiet som et stadie, alle har adgang til hele deres liv, forstået på den måde, at vi hele tiden må gøre os nye sproglige erfaringer med verden. Vi er som mennesker aldrig helt inde i det sprog, vi bruger. Det kan ændre sig og vil ændre sig, når vi bliver konfronteret med nye fænomener i verden. Når vi erfarer, er det gennem en proces, hvor vi udvikler et sprog for de hændelser, vi går igennem. Gennem erfaring ændrer sproget sig, og vi ændrer os med det. Sproget tillader os at skrive og genskrive vores egen historie, i takt med at vi som personer erfarer og ændrer os.

I praksis betyder det, at vi gennem erfaringer og sprog genererer mening ud af de hændelser, vi bliver konfronteret med. En hændelse er ikke bare en oplevelse blandt mange – den bliver tænkt ind i en større fortælling om vores liv og indgår

derfor i vores egen historie som erfaring. Denne erfaring bliver det perspektiv, vi kan trække på, når vi skal forstå nye hændelser. Den har en særlig autoritet, der kan fortælle os, at tingene hænger sammen på den ene eller den anden måde.

Dermed er det ikke bare det enkelte praktikophold, der bør diskuteres, når vi taler om projektorienterede forløb. Når universiteterne bevidst søger at få studerende ud og få specifikke erfaringer på arbejdsmarkedet, må man også forholde sig til, hvordan disse erfaringer påvirker de studerende.

I mit studie af universitetspraktik har det vist sig, at der stadigvæk er en forestilling om et bytteforhold. Det, praktikan-ten får ud af praktikken, er ikke penge, men derimod erfaring og kontakter, som kan medføre job i fremtiden. Således er bytteforholdet gået fra at være arbejde for penge til at være arbejde for ansættelsesmuligheder i fremtiden eller med et engelsk ord – *employability*. Begrebet employability dækker over en ny form

for jobsikkerhed, der vandt fodfæste i 1990’erne og siden har blomstret. I stedet for at være sikret et bestemt job vil den ansatte oparbejde employability gennem erfaring, der skal sætte hende i stand til at få et bedre job.

Praktikanten må altså tage employability-tankegangen til sig for at få praktikopholdets grove udbytning til at give mening. Konfronteret med praktikkens logikker erfarer praktikanten nemlig, at arbejde og løn ikke hænger sammen, og at man i stedet for løn skal arbejde for at opkvalificere sig selv for først senere at få et lønnet job. På den måde bliver de studerende via praktikforløb skubbet ud i en type erfaring, der underminerer basale rettigheder for arbejdstagere. Det er en bestemt arbejds erfaring, de får med sig fra universitetets projektorienterede forløb, som nok minder om den overenskomstbeskyttede fuldtidsansattes erfaring, men som på den anden side lærer praktikanten, at det både er i orden og fordelagtigt at arbejde uden løn.

1 Danmarks Evalueringsinstitut. 2016. Projektorienterede forløb – delnotat 1: kvantitativ kortlægning af universitetsstuderendes deltagelse i projektorienterede forløb.

2 Benjamin, Walter. 2005 (1933). “Experience and Poverty” i *Select-ed Writings – 1931-1934*. Harvard University Press.

3 Agamben, Giorgio. 1993. *Infancy and History: The Destruction of Experience*. Verso.

Mød en Flexwerker

JOSEFINE HØJBERG BITSCH

Tekst: Kollektivet Flexwerker

Foto: Frederikke Bech



Jeg synes, det er svært at svare, når folk spørger, hvad jeg laver. Med en kandidat i Performance Design og en baggrund i teater- og filmverdenen sammensætter jeg mit arbejdsliv som et puslespil af projekter med kortere og længere ansættelser. Lige nu er jeg i Japan som rejseleder for en gruppe unge. Det er min opgave at skabe tætte relationer og motivere fællesskabet i gruppen, så de unge mennesker kan vokse og få oplevelser for livet. Bagefter skal vi videre til Bali og Australien.

Men det næste år byder også på arbejde som producent for teatergruppen Rostra Stage Art og en sommer som produktionsleder for Teatret Slotsgården i Odense.

Måske også en periode på dagpenge, men det håber jeg ikke. Man kan sige, at jeg mikser fagligheder, brancher og jobs. Nogle af dem er deciderede drømmejobs, andre kan måske udvikle sig til at blive det.

Jeg kan godt lide mit puslespil af et arbejdsliv, men det bekymrer mig sommetider, om brikkerne på samme måde kan gå op, når jeg får en familie. For det er et usikkert liv. Jeg skal selv være den, der får ting til at ske, og almindelige fordele som betalt barsel, pension og feriepenge kan jeg godt skyde en hvid pind efter. Men lige nu er det spændende og berigende, og jeg nyder den frihed, det giver mig.

Mød en Flexwerker

LEIF PEDERSEN

Tekst og foto: Kollektivet Flexwerker



Jeg joker altid med, at jeg bare blev hængende på RUC. Jeg afleverede speciale i journalistik om torsdagen og startede som forskningsassistent om mandagen. Den stilling havde jeg et halvt år, så blev jeg tilbudt et halvt år mere i en lignende stilling, og nu arbejder jeg som ekstern lektor i en treårig stilling, der udløber næste år. Det er ikke fuld tid, og timetallet varierer fra semester til semester, så det kan være svært at planlægge. Jeg har måttet supplere med skiftende ekstrajobs i de semestre, hvor der ikke har været så mange timer. I et enkelt semester, hvor jeg både var timelærer på en ungdomsuddannelse og ekstern lektor og forskningsassistent på RUC, havde jeg alt, alt for meget i forhold til, hvad der var overkommeligt.

I løbet af min studietid havde jeg lavet en del fagforeningsarbejde, så jeg var ikke overrasket over at komme ud til et arbejdsmarked med korte kontrakter og stillinger på få timer. Jeg så den første korte kontrakt som en god mulighed for at komme i gang med noget, jeg syntes var spændende. Men da min anden ansættelse var ved at slutte, og jeg samtidig skulle til at have mit første barn,

mærkede jeg på egen krop, hvad det på godt og ondt vil sige at have en løs ansættelse.

I dag har jeg to børn. Det kan godt løbe rundt for os, men vi har måneder, hvor vi må indregne overtræk, og så har vi fået nogle nødvendige gaver fra min kærestes forældre – flyverdragter og sådan noget til børnene. Men det værste er, at det er svært at planlægge forud, fordi man ikke ved, hvordan næste semester ser ud.

Den her uge har jeg ikke så mange timer, så jeg bruger tiden på en ph.d.-ansøgning. Hvis jeg får den, betyder det flere år på lignende vilkår, om end med visse forbedringer: mere stabilitet, fast løn i tre år og pension. Jeg synes, mit job er fedt, og mine kolleger er dejlige. Nogle er vilde med fodbold, jeg er vild med forskning og videnskab, og så er det jo privilegeret at have et job, hvor jeg kan få lov at læse videnskabelige tekster og undervise. Uddannelse er noget af det, der rykker samfundet og verden, og jeg ser først og fremmest ph.d.en som en uddannelse, ikke nødvendigvis et karriereskridt ind i forskningsverdenen.

Mød en Flexwerker

STINE LINNEMANN

Tekst og foto: Kollektivet Flexwerker



Jeg kalder mig selv for kunstner. Jeg lever bl.a. af at lave fælleskunst. Det er kunst, som jeg skaber sammen med forskellige udsatte grupper. Jeg synes, folkelig kunst er enormt vigtigt. Jeg laver også en masse andre projekter, fx værker, workshops, events og udstillinger. Jeg har efterhånden fået det til at hænge sammen, så der er en rød tråd. Alle mine projekter har en social og kreativ karakter.

I dag har jeg tilbragt dagen i min udstilling. Det er en arbejdende udstilling om prekariatet. Jeg har bl.a. puttet pap i min væv og skabt en forhindringsbane som en fysisk manifestation af de mange forhindringer, prekære arbejdere skal igennem. Man skal gøre mange krumspring for at komme til at lave det, man gerne vil.

Jeg er uddannet tekstildesigner fra Kunstakademiets Designskole og har også en kandidat i vævede tekstiler fra Royal College of Art i London. Tidligere arbejdede jeg i modeindustrien for de store mærker, men det blev ved med at være hårdt. Hver sæson skulle jeg bejle til nye modehuse, og det gav aldrig økonomisk mening. Som tekstildesigner bliver man aldrig nævnt nogen steder. Jeg kørte bare rundt i den samme ring, og til sidst blev jeg træt af at være til grin. Så for halvandet år siden gav jeg op og tog et deltidsjob på et lager i en periode, mens jeg udviklede min kunstneriske praksis. Jeg har tit været irriteret på folk, der siger, at du bare skal lave det, du kan lide, for så nemt er det ikke. Lige nu gør jeg det, men jeg lever også med en bekymring for, om det hele på et tidspunkt falder til jorden. Jeg tæller hele tiden huslejer. Hvor mange måneder frem har jeg råd til at betale? Jeg tør ikke bruge penge på mig selv og tager aldrig på ferie. Jeg skal sørge for at have en stor opsparing. Det er den, der giver ro i maven, sammen med min bolig.

Jeg ved, at man nemt kan blive tabt på gulvet. Jeg stoler ikke længere på, at vores velfærdssamfund samler mig op. Jeg mistede retten til dagpenge, fordi jeg boede i udlandet, mens jeg studerede på min kandidat og to år efter. Jeg er ikke medlem af en fagforening og har ikke ret meget tillid til fagbevægelsen. De repræsenterer måske nok deres fastansatte medlemmer, men jeg oplever ikke, at de repræsenterer mig og de andre prekære arbejdere. De ser prekarisering som en fase. Noget, der går over, når man lander et fast arbejde. Det er ikke det, jeg ser. Jeg drømmer om mere økonomisk stabilitet, og den eneste løsning, jeg kan se, er en ydelse uden modkrav, fx borgerløn. Der skal noget helt andet til i hvert fald.

Mød en Flexwerker

ERIK TRIGGER

Tekst: Kollektivet Flexwerker
Foto: Anders Reventlov



Da jeg var barn, så lærerne et stort potentiale i mig. De syntes, jeg skulle på gymnasiet og videre på universitetet. Men jeg ville ikke være en af dem, der havde det hele i hovedet. Jeg ville ikke være en del af magistervældet. I stedet gik jeg håndens vej og blev havnearbejder. Jeg blev et stort brød og var med, da vi tog kampen op for retten til at fordele og lede vores eget arbejde. Jeg blev hængende på havnen i 25 år, men ved siden af uddannede jeg mig selv, præcis som mine litterære forbilleder Bukowski, Rimbaud og Edward Bunker. Min interesse for litteratur betød, at jeg altid stak lidt ud på havnen.

I en periode var jeg skolelærer. En dag var eleverne utilfredse med deres lektier. Så sagde jeg til dem, at de havde ret til at protestere og nedlægge arbejdet. De lavede bannere og skilte og gik rundt nede i skolegården. Det blev skolelederen ikke så begejstret for, men jeg er sikker på, at de husker den dag bedre end alle deres dansk- og matematiktimer tilsammen.

I dag lever jeg af at være forfatter. Det er den ultimative frihed. På en måde minder det om at arbejde på havnen. Der var vi også vores egne chefer. Når jeg møder gamle kolleger nede i fitnesscenteret, kommer jeg stadig til at sige "vi" om de ting, der sker på havnen. De bærer over med mig. Én gang havnearbejder, altid havnearbejder, siger de.

Jeg skriver proletariats litteratur. Dokumenterer arbejderklassens historier. På den måde har jeg nok fundet tilbage til rødderne. Min mor var hjemmegående husmor, min far var skipper. De bøger, vi havde i hjemmet, var udelukkende købt for at fylde den nye bogreol ud. Helt tilfældigt og på metermål. Jeg synes, der er brug for litteratur, som taler om classeskel, så det skriver jeg. Men i et større perspektiv er der behov for lige så mange forskellige typer litteratur, som der er karakterer i Matador. Selv er jeg nok en blanding af Røde og grisehandler Larsen.

Jeg er medlem af Dansk Forfatterforening. I starten ville jeg have, at vi skulle på barrikaderne sammen. Jeg talte dunder til generalforsamlingerne og sådan noget. Nu har jeg droppet tanken om at transformere foreningen. Der er ikke den sammenhængskraft, der skal til. Dem, der klarer sig bedst, glemmer, hvad formålet med foreningen er. Som havnearbejdere kunne vi opnå noget på trods af forskelligheder. Den historie kan vi lære noget af. Alligevel er det praktisk at være medlem.

Prekært pensum

Tekst: Andreas Hjort Bundgaard, Esther Jexen Dall, Niels Glæsner og Emil Lange Nielsen

I sommeren 2018 dannede vi en læsekreds om prekarisering. Emnet berører os alle på forskellige måder – økonomisk, følelsesmæssigt og fagligt. Vi kommer ikke fra de samme steder på arbejdsmarkedet, og vi har hver sin indgang til det flydende arbejdsliv.

Flere af os har arbejdet prekært i kultursektoren, et par har oplevet prekariteten som undervisere ved store offentlige institutioner, og en enkelt arbejder for en fagforening. Fælles for os er, at vi har erfaringer med dagpengesystemet, med uendelige ansøgningsprocesser og med at vide, at der, hvor du er nu, formentlig er ganske forskelligt fra der, hvor du er om et år.

Vi har over syv gange mødtes og læst sammen. Det kan varmt anbefales – både fordi man får spændende nye vinkler på arbejdet, økonomien og samtiden, og fordi man får et indblik i de forskellige erfaringer, som vi gør os hver især og sammen på det akademiske arbejde i 2019.

Listen her er ikke en systematisk gennemgang af den faglige litteratur om prekarisering, men giver nogle anbefalinger til tekster, som vi har læst indtil nu.

FAGRE NYE ARBEJDSLIV? – SET GENNEM FIRE FREMTRÆDENDE KRITISK-SOCIOLOGISKE SAMTIDSDIAGNOSER, TIDSSKRIFT FOR ARBEJDSLIV, VOL. 19, ISSUE 1 (2017)
MICHAEL HVID JACOBSEN OG ANDERS PETERSEN

Artiklen holder Guy Standings prekariseringsdiagnose op mod en række tidligere samtidsdiagnoser af henholdsvis Richard Sennett, Zygmunt Bauman, Ulrich Beck og Arlie R. Hochschild. Lig Standing beskriver de alle en tiltagende usikkerhed og uforudsigelighed i nutidens arbejdsliv, og artiklen kan anbefales som en kort og kritisk introduktion til de enkelte diagnoser såvel som deres blinde vinkler.



BULLSHIT JOBS – A THEORY (2018)
DAVID GRAEBER

Antropologen David Graeber bruger begrebet “bullshit jobs” til at stille skarpt på den enorme mængde arbejde, som fylder dagene ud for millioner af modvillige kontorarbejdere. Graeber har indsamlet historier om hovedløse projektstyringsredskaber og mellemledere, som opfinder prestigeprojekter uden egentligt formål. Graeber er spids i tonen og skriver sjovt hele vejen igennem. Bogen er klart stærkest i sine detaljerede analyser af store organisationers absurde arbejdspraksisser. Den er mindre stærk i den overordnede analyse af årsagssammenhænge i en samfundsøkonomi, som tvinger os til at gå på arbejde i enorme administrative bullshit-maskinerier.

problematiseres lønarbejdets funktion som moralsk kategori, da det ikke er nødvendigt i vores samfund. Her er Gorz’ analyse, at problemet ligger et sted mellem kultur og politik. Teksten mangler dog de økologiske argumenter for, hvorfor det ikke giver mening, at vi arbejder så meget, som vi gør. Til gengæld kan du blive optimistisk på vegne af dannelse frem for uddannelse. Og husk på, at hvis vi fortsætter med at analysere med de gamle briller på, ser vi aldrig de blinde vinkler.

THE LOST MAGIC OF WORK. KAPITEL 3 I RECLAIMING WORK: BEYOND THE WAGE-BASED SOCIETY (1999 (ENG. OVERSÆTTELSE), 1997 (ORIGINAL))
ANDRÉ GORZ

Teksten er ikke naiv, men har et positivt anstrøg a la “vi er på vej i den rigtige retning mod livet efter lønarbejdet”. Til gengæld

PREKÆRITET OG PREKARIAT – SOCIOLOGISK DISKUSSION OG POLITISK AKTIVISME, I SLAG-MARK – TIDSSKRIFT FOR IDÉHISTORIE, VOL. 71 (2015)
BJARKE RISAGER

Første del af artiklen behandler Guy Standings begreb om prekariatet som afsæt for en optegning af begrebets idehistoriske rødder. Herefter følger en analyse af, hvordan begreberne om prekæritet og prekariat er blevet anvendt som rammen for forskellige former for politisk mobilisering fra årtusindeskiftet og frem. Særligt sidstnævnte analyse kan anbefales for dens fremhævelse af, hvordan begrebet om det prekære hurtigt kan blive diffust og altomfavnende. Hvis begrebet skal gives og vedholde en mobiliseringskraft, må der derfor knyttes an til konkrete problematikker og krav.

UDVALGTE TEKSTER FRA REVOLUTION OF POINT ZERO: HOUSEWORK, REPRODUCTION, AND FEMINIST STRUGGLE (2012) OG RE-ENCHANTING THE WORLD FEMINISM AND THE POLITICS OF THE COMMONS (2018)
SILVIA FEDERICI

Federici kan anbefales, hvis man vil forstå reproduktivt arbejde – det arbejde, der understøtter menneskers liv, og som oftest udføres af kvinder uden løn – og dets betydning i vores samfund. Samtidig giver hendes tekster os begreb om fælleder (commons) som en nærliggende ramme for omsorg, sociale relationer og rum. Der kan forekomme en stemning af totalhistorie, hvor alt i verden skal samles i én forståelse. Hav det for øje, bliv indigneret og inspireret, og nyd, at hun skriver rigtig godt.

DET FLEKSIBLE MENNESKE – ELLER ARBEJDETS FORANDRING OG PERSONLIGHEDENS NEDSMELTNING (1999)
RICHARD SENNETT

Man kan godt tillade sig at kalde Det fleksible menneske en sociologisk klassiker. Den er skrevet i en let og rørende prosa, indlevende og essayistisk. Begrebet prekarisering bliver aldrig anvendt i bogen, men i beskrivelserne af fleksibiliseringen af økonomien og arbejdet foregriber Sennett mange af de diskussioner, der går igen i prekariseringslitteraturen. Mellem linjerne i Det fleksible menneske finder man hele vejen en normativ psykologisk teori om det meningsfulde arbejde.



PREKARISERING – OG AKADEMISK ARBEJDE (2018)
JANNE GLEERUP, BIRGER STEEN NIELSEN, PETER OLSÉN OG NIELS WARRING

Bogen består af to hoveddele. I den første del foretages der en læsning af sammenhænge mellem prekarisering og kapitalismens historiske udvikling, og den anden del er en empirisk analyse af subjektive erfaringer med usikre og uforudsigelige arbejdsforhold inden for akademisk arbejde. Det danner baggrund for en diskussion af, hvordan de prekære vilkår kan afbødes, eller hvordan der kan stræbes efter rammer, der ligefrem opstiller alternativer hertil. Det er særligt denne diskussion og den empiriske analyses beskrivelser af konkrete levede erfaringer, der gør, at bogen kan anbefales.

STATE OF INSECURITY (2015 (ENG. OVERSÆTTELSE), 2013 (ORIGINAL))
ISABELL LOREY

I State of Insecurity indskrives prekariseringsbegrebet i den heterogene litteratur om biopolitik. Overordnet er det Loreys tese, at prekarisering i dag ikke er et marginalt fænomen, der rammer de svageste, dem, der står på kanten af arbejdsmarkedet og i udkanten af det offentlige liv, men derimod en usynliggjort destabilisering af samfundets kerne. Prekarisering er ikke et biprodukt af økonomien, der kan afhjælpes og bekæmpes institutionelt, men en komponent i en statslig styringsstrategi og -rationale. Samtidig peger Lorey på, at fordismens velfærdsregimer ikke var universelle, men usynliggjorde bestemte hierarkier og udsathed. Med andre ord at afprekariseringspolitik ikke har grund til at blive nostalgisk.



Frokost Pause (2010 -) is a full-time worker.
She was born in Barcelona as a part-timer and currently works in Copenhagen.
This is an extract of her life.

I hate this
I hate how easily I can become a worker
I hate how easily I can accept and follow rules I don't agree with
I hate how easily I skip those rules because I know better
I hate how much I see through this system
I hate how much I was born in this system
I hate how much I feel like a hypocrite
I hate how much I am a hypocrite
I hate my job
I hate my job
I hate my capacity to accept that I need a job
I hate how little I work against that acceptance
I hate my duality
I hate my capacity to understand that this is not what I want to do
I hate determinism
I hate believing that I belong to the working class and I will never escape my destiny
I hate being proud of belonging to the working class
I hate determinism
I hate not believing in myself more
I hate not taking more risks
I hate believing I was born to work for the Man
I hate feeling ridiculous when I do things I actually enjoy
I hate feeling ashamed of not doing things that I actually enjoy
I hate determinism
I hate feeling small when I am surrounded by others
I hate feeling ridiculous when I am surrounded by others
I hate feeling I know more than others
I hate feeling I know better than others
I hate knowing we are doomed
I hate knowing I am doomed
I hate money
I hate work
I hate time
I hate the exchange of time for money
I hate my salary
I hate all salaries
I hate my bank account
I hate my brain
I hate my interests and hobbies
I hate my interests and hobbies overlapping with actual jobs
I hate not getting those jobs
I hate my educational decisions
I hate having begun to work at 15
I hate not having looked for relevant student jobs
I hate not having thought about the possibility of looking for a relevant student job
I hate my job
I hate capitalism
I hate the system
I hate that I can lay out my feelings so easily
I hate capitalism
I hate the system
I hate my job





I take care of my boss because she will go insane
I feel so sorry when she doesn't see that she feels as small as I feel
when she has to think about this place 24 hours a day, 7 days a week
as if she owned this place
as if she made a profit at the end of the day
such a little doll she can be
so fragile, on the verge of being crushed or disassembled
in a hundred pieces
as many pieces as the amount of furniture surrounding us
I wish we would steal it together
it would pay our salaries for over a year
yet here we are, eight to four and ten to six
eating our lunch in half an hour, unpaid break
alone
at a big empty table
serving people like the good workers we are
capitalism has created a new kind of helpless individual
blind of its own lack of power
incapable of doing anything practical like
printing
getting tap water
finding the opening hours
written on a sign
everyone is so useless around us
yet we are the ones being disregarded
we are at the bottom of this big corporation
Thank God we can drink coffee for free



Salary: a sentence
Sometimes I find it more necessary to spend my salary on Japanese classes than on paying my rent.

I sit and eat while reading Føtexsøen during my 30 minutes of unpaid break, I need to use every single second of those 30 minutes that feel more like 30 seconds, I am not too fast nor too slow at swallowing, thus in an ideal scenario I could spend 15 minutes on eating while reading and 15 minutes on only reading, as I find it quite difficult to eat while holding a book and I am not the best at multitasking, however, since I now eat in the lunch area on the first floor and people come and go, I sometimes feel these moralising eyes of either my boss or some random superior who can really be anyone because I am the lowest of the lowest in the structure of this big corporation I work for, judging me for reading and not eating during my break, as if unpaid breaks were only for eating and not for, let's say, relaxing, cultivating the brain, enjoying yourself, creating an oasis in the middle of this desert full of shit called work, and thus I now have to force myself to eat slower than I normally do to make sure I am eating during those 30 minutes of unpaid break to show those moralising eyes of either my boss or some random superior who can really be anyone because I am the lowest of the lowest in the structure of this big corporation I work for, that I am using my 30 minutes of unpaid break to eat and not let's say, to relax, to cultivate the brain, to enjoy myself, to create an oasis in the middle of this desert full of shit called work.

KEND DINE RETTIGHEDER

Har du prøvet at stå i en situation, hvor du var i tvivl om dine rettigheder på arbejdsmarkedet? I så fald er du ikke den eneste.

Tekst: Marc Malmbak Stounberg

I mit arbejde som advokat med speciale i lønmodtagerrettigheder bliver jeg dagligt kontaktet af folk, der på den ene eller anden måde er kommet i klemme på arbejdsmarkedet. Henvendelserne kommer ofte fra flexwerkere, der på grund af deres ofte lidt usædvanlige ansættelsesformer er særligt udsatte over for arbejdsgivere, som enten bevidst eller ubevidst ikke følger reglerne. Derfor er det særligt vigtigt, at du som flexwerker kender dine rettigheder. For du har heldigvis rettigheder som flexwerker, og det er vigtigt, at du kender dem og bruger dem.

I det kommende vil jeg give et hurtigt og nemt overblik over nogle af de vigtigste rettigheder, en flexwerker har. Artiklen kan selvfølgelig ikke erstatte professionel rådgivning. Er dine rettigheder blevet krænket, skal du derfor altid kontakte din fagforening. Hvis du har svært ved at finde en fagforening, der passer til dig, så vælg alligevel den, der kommer tættest på. Det er altid bedre at have en fagforening, der kun delvist rummer dit arbejdsliv, end slet ikke at have nogen fagforening.

Når du bliver **ANSAT**

Du har fået jobbet, og det er jo dejligt. Du er sikkert optimistisk, og måske tænker du, at det hele nok skal flaske sig, eller omvendt er du bange for at virke besværlig, men derfor er det stadig vigtigt, at du fra start sikrer dig, at der er klare aftaler om dine vilkår.

Lovgivningen siger, at du har ret til en ansættelseskontrakt, hvis du er ansat mere end én måned og din ugentlige arbejdstid overstiger otte timer. I kontrakten skal din arbejdsgiver beskrive alle væsentlige vilkår, der vedrører ansættelsesforholdet, såsom løn, arbejdstid, ferie, om ansættelsen er tidsbegrænset osv. Så hvis din arbejdsgiver ikke af sig selv giver dig en kontrakt, skal du bede om en. Hvis din arbejdsgiver enten ikke giver dig en ansættelseskontrakt, eller hvis ansættelseskontrakten er mangelfuld, har du ret til en godtgørelse på op til 20 ugers løn. Den typiske godtgørelse ligger på mellem 5.000 og 10.000 kr.

I din ansættelseskontrakt skal der også stå, om ansættelsesforholdet er omfattet af en overenskomst. Hvis der er en overenskomst, er det en god ide at bruge lidt tid på at læse overenskomsten. Din fagforening kan hjælpe dig med at fremskaffe overenskomsten, hvis du ikke har lyst til at spørge din arbejdsgiver.

Hvis din arbejdsgiver siger, at du er **SELVSTÆNDIG**

I Danmark har vi en lang række regler, der skal beskytte lønmodtagerne. Det er eksempelvis regler om feriepenge, opsigelse, barsel og meget mere. Nogle arbejdsgivere ønsker ikke at følge de regler, og derfor beder de deres ansatte om at skaffe sig et CVR-nummer og typisk også skrive under på, at de er selvstændige. Arbejdsgivernes ide er, at der så er tale om en aftale mellem to erhvervsdrivende og dermed ikke en ansættelsesaftale, så arbejdsgiver kan slippe for at betale feriepenge, respektere opsigelsesvarsler osv. Men du og din arbejdsgiver kan ikke aftale, om du er selvstændig – og dermed næsten uden rettigheder – eller om du er lønmodtager. Om du er det ene eller andet, kommer an på de faktiske forhold. Det kan være svært at vurdere, om du reelt er lønmodtager, men hvis din arbejdsgiver bestemmer, hvornår du skal udføre arbejdet, hvordan du skal udføre det, og hvis du ikke kan sige nej til opgaver fra gang til gang, er det meget sandsynligt, at du reelt er lønmodtager. I den situation har du fx ret til efterbetaling af feriepenge. Du kan som udgangspunkt kræve efterbetaling for en periode, der

går fem år tilbage, så der kan godt være tale om et betydeligt beløb. Hvis du er i tvivl om, hvorvidt du reelt er ansat, selvom du på papiret er selvstændig, bør du kontakte din fagforening.

Hvis du arbejder på **DELTID**

Hvis din almindelige ugentlige arbejdstid er lavere end den normale arbejdstid for en fuldtidsansat, er du deltidsansat. Arbejdsgiver må kun forskelsbehandle dig som deltidsansat, hvis det er begrundet i objektive forhold. Det er selvfølgelig helt o.k., at du kun får løn for 20 timer, hvis du arbejder 20 timer, mens en fuldtidsansat får løn for 37 timer. Men hvis din arbejdsgiver giver dig en dårligere timeløn end en sammenlignelig fuldtidsansat, er det i strid med loven. Det samme gælder for andre rettigheder som pension, frokostordning osv. Hvis du bliver diskrimineret, fordi du er deltidsansat, har du ret til en godtgørelse.

Hvis du er **TIDSBEGRÆNSET** ansat

Ligesom for deltidsansatte gælder der et forbud mod at diskriminere medarbejdere i tidsbegrænset ansættelse i forhold til medarbejdere uden tidsbegrænset ansættelse. Din arbejdsgiver må derfor ikke give dig dårligere løn- og ansættelsesvilkår end en sammenlignelig fastansat. Arbejdsgiver må gerne lægge vægt på fx anciennitet, men det skal ske på samme måde over for fastansatte og tidsbegrænsede ansatte.

Måske oplever du, at din tidsbegrænsede ansættelse igen og igen bliver forlænget. Det er jo dejligt, hvis man er glad for jobbet, men det er måske samtidig ærgerligt, at arbejdsgiver ikke vil fastansatte dig, når nu virksomheden gerne vil gøre brug af din arbejdskraft. Der gælder et forbud mod, at en virksomhed ansætter en medarbejder på tidsbegrænsede kontrakter flere gange efter hinanden, hvis det ikke er begrundet i objektive forhold. Objektive forhold kan fx være, at du er ansat til at arbejde på et bestemt projekt, eller at du er ansat i et barselsvikariat. Er du fx ansat i et barselsvikariat, og er der ved udløbet af dit vikariat en anden medarbejder, der går på barsel, kan det efter omstændighederne være helt i orden, at arbejdsgiver laver en ny tidsbegrænset ansættelse til dig, men arbejdsgiver må ikke bruge tidsbegrænsningen til at omgå reglerne om opsigelsesvarsel mv. Du har ret til en godtgørelse, hvis din arbejdsgiver bliver ved med at forlænge din tidsbegrænsede ansættelse i strid med reglerne.

Hvis du bliver **DISKRIMINERET**

Diskrimination er desværre stadig et stort problem på arbejdsmarkedet. Lovgivningen indeholder forbud mod diskrimination, som sker på grund af nogle bestemte forhold. Der er forbud mod at forskelsbehandle på baggrund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Hvis du mener, at du er blevet udsat for diskrimination, er det vigtigt, at du forsøger at skaffe dig dokumentation. Det kan være i form af mails, skriftlige vidneerklæringer fra kolleger eller noget tredje. Ofte vil det være svært at skaffe dokumentation for, at din seksualitet fx havde noget at gøre med, at det netop var dig, der skulle fyres i nedskæringsrunden. Derfor gælder der særlige og mere lempelige bevisbyrdereregler i sager om diskrimination, så det alligevel kan være muligt at få medhold i en sag om diskrimination, selvom man ikke direkte kan bevise, at man er blevet diskrimineret.

Du har mulighed for at klage til Ligebehandlingsnævnet, hvis du er blevet udsat for diskrimination. Hvis du bliver fyret i strid med forbuddet mod diskrimination, vil du være berettiget til en godtgørelse på op til 12 måneders løn.

Hvis du bliver **FYRET**

I Danmark er det sammenlignet med mange andre lande forholdsvis nemt at fyre medarbejdere. Faktisk gælder der ikke noget generelt forbud mod afskedigelser, der sker uden grund, også kaldet usaglige afskedigelser.

Du vil dog alligevel i de fleste konkrete ansættelsesforhold være omfattet af en regel om, at du kun kan blive fyret, hvis der er en saglig grund. Enten fordi du er omfattet af en overenskomst, eller fordi du er omfattet af funktionærloven. Hvis du bliver fyret uden grund, skal du derfor først finde ud af, om du er funktionær og/eller dækket af en overenskomst. En fyring kan være saglig, enten på grund af virksomhedens forhold eller på grund af dine egne forhold. Hvis virksomheden eksempelvis gerne vil spare, er det i orden at fyre nogle medarbejdere. Det er virksomhedens forhold. Men fyringen kan også være saglig, hvis du ikke har levet op til dine pligter som ansat. Hvis du bliver fyret, fordi du selv har gjort noget forkert, vil du i mange situationer dog have krav på, at du først skal have en advarsel, så du har en chance for at forbedre dig. En usaglig fyring giver dig ofte ret til en godtgørelse.

Marc Malmbak Stounberg er advokat hos Elmer Advokater og rådgiver faglige organisationer og privatpersoner om juridiske problemstillinger inden for det ansættelses- og arbejdsretlige område.

SELVPORTRÆT

Tekst: Kollektivet Flexwerker

Hvis du skulle visualisere dit forhold til det prekære arbejdsmarked, hvordan ville det så se ud? Hvor prominent en plads skulle drømmen om et hæve-sænke-bord indtage? Hvor mange blækspruttearme skulle din prekære krop udstyres med? Hvor pengefikseret, skrøbelig, stærk, ubekymret, udkørt eller udsultet skulle du se ud?

HER ER FIRE FLEXWERKERES BUD



Multi-menneske
Stine Linnemann

AFTALE OM TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE.

Rasmus ansættes 1.august 2017 som arkivar. Stillingen har en varighed fra og med 1.august 2017 til og med 31.august 2017 hvorefter stillingen fratrædes uden yderligere varsel. Ansættelsen sker under overenskomst mellem Staten og Dansk Magisterforening.

TILLÆG TIL AFTALE OM TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE.

Rasmus ansættelse som arkivar forlænges fra og med 1. september 2017 til og med 30. september 2017 hvorefter stillingen fratrædes uden yderligere varsel. Ansættelsen sker under overenskomst mellem Staten og Dansk Magisterforening.

TILLÆG TIL AFTALE OM TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE.

Rasmus Ravnholdt Johnsen ansættes som museumsinspektør fra og med 13.12.2017 til og med 12. februar 2018, hvorefter stillingen fratrædes uden yderligere varsel. Ansættelsen sker under overenskomst mellem Staten og Dansk Magisterforening.

TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSESAFTALE.

Rasmus Ravnholdt Johnsen ansættes som museumsinspektør fra og med 5.3.2018 til og med 22.06.2018, hvorefter stillingen fratrædes uden yderligere varsel. Ansættelsen sker under overenskomst mellem Staten og Dansk Magisterforening.

TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSESAFTALE.

Rasmus Ravnholdt Johnsen ansættes som museumsinspektør fra og med 1.10.2018 til og med 31.10.2018, hvorefter stillingen fratrædes uden yderligere varsel. Ansættelsen sker under overenskomst mellem Staten og Dansk Magisterforening.

Begrænset tid

Rasmus R. Johnsen



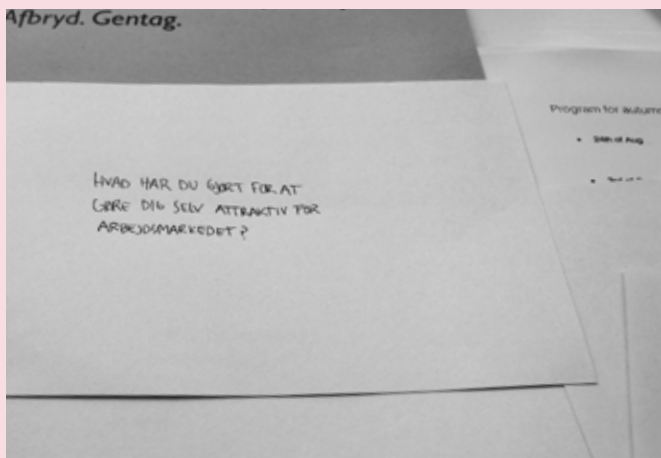
Fundamentet (hverdag)

Esther Jexen Dall



Smil

Mariella Smidt



Selvportrætterne er blevet til på en workshop i oktober 2018 under overskriften ‘Kom og lav et Flexværk’.

Produktionen af portrætter var omdrejningspunktet for en aften, hvor vi delte og dokumenterede vores arbejdsmarkedsfortællinger, fordi vi havde – og stadig har – et ønske om at udforske, konkretisere og nuancere, hvem flexværkerne er.

Portrætproduktionen blev indledt med og efterfulgt af en række samtaler om vores oplevelser på det prekære arbejdsmarked.

Vi diskuterede spørgsmål som fx “hvordan stemmer dine forventninger til arbejdsmarkedet overens med dine oplevelser af det?”, “hvad har du gjort for at gøre dig attraktiv på arbejdsmarkedet?” og “har du skammet dig over at få for lidt eller for meget i løn?”.

Vi afsluttede workshoppen med en fernisering og en oplevelse af at have mødt andre flexværkere, vi kunne spejle os i.

Kan du genkende din situation i portrætterne?

Omsorg imod prekarisering:

Erfaringer fra Berlin

Tekst: Lotte Schack

Det er ved at være hen på eftermiddagen i butiklokalet i Wedding-bydelen i Berlin. 20 mennesker sidder rundtomkring i lokalet, enten i samtale med en af aktivisterne, i en sofa, i gang med at se på noget af den udstillede litteratur eller i færd med at skænke kaffe. Jeg sidder sammen med Simon, der er i gang med at rådgive en ung kvinde om mulighederne for at søge arbejdsløshedsunderstøttelse som ikke-tysk EU-borger. Ved et bord sidder Thomas og Silvia og rådgiver et kærestepar, og i sofahjørnet sidder André og Caspar med en ældre mand. Det er den første af Basta!s tre ugentlige rådgivningsdage, hvor folk kan få gratis rådgivning om det tyske arbejdsløshedssystem. Der er travlt. En lind strøm af mennesker bevæger sig ud og ind af lokalet, der med sine plakater, som reklamerer for demonstrationer for abortrettigheder og imod migrantdeportationer, og sine reoler med marxistisk litteratur ikke efterlader megen tvivl om stedets politiske observans. Kvinden, Simon og jeg rådgiver, har fået svar på sine spørgsmål, men inden hun går, beder Simon hende om hendes kontaktoplysninger, så Basta! kan kontakte hende, hvis de har brug for hjælp til fremtidige aktiviteter. Hun skriver dem ned og giver os begge et farvelkram. Så spørger Simon, hvem den næste er, og en mand kommer hen, giver os hånden, lægger en bunke papirer på bordet og begynder at forklare sit problem.

Tyskland har siden 2003 gennemgået en række liberaliseringsreformer, der har omstruktureret arbejdsmarkedet dramatisk. Med reformerne blev det lettere at fyre arbejdere, sværere at få arbejdsløshedsunderstøttelse, og satsen for denne blev nedsat. Desuden blev der indført en række tiltag, som skulle gøre det nemmere at få folk i job, eksempelvis de såkaldte minijobs – deltidsjob på under 50 timer om måneden. Her modtager man stadig (reducerede) arbejdsløshedspenge, mens arbejdsgiveren skal betale mindre i skat og ikke betale arbejderens sygeforsikring. I 2005, da den sidste reform blev indført, lå arbejdsløshedsprocenten på 11,7. Nu ligger den på 5,3, hvilket har fået mange til at kalde reformerne en

succes. Disse tal skygger imidlertid over en eksplosion i andelen af arbejdsstyrken i prekære ansættelser.¹ Det var i den kontekst, jeg gerne ville undersøge, hvordan antiprekariseringsbevægelser finder måder at organisere arbejdsløse og prekære arbejdere på. I forbindelse med mit speciale i antropologi lavede jeg i efteråret 2018 feltarbejde i Berlin med to aktivistgrupper: Critical Workers, som organiserer prekære arbejdere, især migrantarbejdere, og Basta!, der organiserer personer, som befinder sig i det tyske arbejdsløshedssystem. En af deres vigtigste aktiviteter er deres gratis rådgivning.

Når man taler om prekarisering, bliver det ofte diskuteret, hvem der overhovedet kan defineres som prekære. Er arbejdsløse fx en del af gruppen? I mit speciale arbejder jeg ud fra en definition af prekaritet formuleret af Isabell Lorey², som yderligere er inspireret af Judith Butler³. Lorey deler begrebet prekaritet op i tre: *precariousness*, *precarity* og *governmental precarisation*. Hvor *precariousness* refererer til den delte menneskelige grundtilstand af usikkerhed, er *precarity*, hvordan denne usikkerhed er ulige fordelt mellem befolkningsgrupper, altså at nogle grupper er mere udsat for usikkerhed end andre, eksempelvis migranter, arbejderklassen, kvinder. *Governmental precarisation* refererer til en form for regering, der aktivt skaber prekaritet. Derfor undersøgte jeg både de arbejdsløse og de prækært ansatte. Disse to kategorier er heller ikke nødvendigvis så let adskillelige: Mange bevæger sig konstant fra den ene kategori til den anden, efterhånden som deres kontrakt udløber, eller de tager et midlertidigt minijob.

Før jeg startede mit feltarbejde, havde jeg en forestilling om bål i gaden, demonstrationer og aktioner og strejker – de billeder, der normalt opstår, når man tænker på aktivisme. Det fyldte imidlertid ikke særlig meget hos grupperne. I

stedet vægtede de det, man kan kalde reproduktivt arbejde. Reproduktivt arbejde er et begreb, der især bruges i marxistisk feminisme til at tale om det arbejde, der reproducerer arbejderen.⁴ Både det biologiske arbejde med at føde børn, men også det arbejde, der udføres hver eneste dag, for at arbejderen kan gå på arbejde og producere: madlavning, rengøring, trøst, støtte. Da arbejdet oftest foregår i hjemmet og er ubetalt, er det tit usynligt og undervurderet. Men uden det reproduktive arbejde ville kapitalismen ikke kunne opretholdes. Reproduktivt arbejde kaldes også omsorgsarbejde, og det havde en central plads i gruppernes arbejde. Med god grund: For mens arbejdere traditionelt har kunnet finde støtte, fællesskab og organisere sig på arbejdspladsen, fører prekariseringen til, at de ikke har det samme fællesskab.⁵ Derfor har de for det første sværere ved

“I fællesskabet hos grupperne fandt de prekære en modsætning til et system, hvor de oplevede, at de kun var noget værd som producerende individer. Hos grupperne kunne de komme uden at skulle præstere eller bevise deres værd.”

at fremsætte krav, og for det andet føler mange en højere grad af ensomhed og social eksklusion.⁶ I modsætning hertil var grupperne et sted, hvor de prekære kunne møde den omsorg, de ikke oplevede i det daglige arbejde og i mødet med arbejdsløshedssystemet. Aktivisterne tog sig altid god tid til den, der skulle rådgives, og lyttede til problemer, som ikke var nødvendige for rådgivningen, men som de fornemmede vedkommende havde brug for at tale om. At have et fysisk sted, hvor folk kan mødes, når arbejdspladsfællesskabet er ikkeeksisterende, blev fremhævet af mange som en vigtig faktor for Basta!’s arbejde. I deres lokaler blev der ud over rådgivning og ugentlige møder også holdt folkekøkken, filmaftener, læsekredse, foredrag og fester. Mange, der kom til rådgivningen, dukkede også op til disse arrangementer og fik på den måde en tættere tilknytning til gruppen, som aktivisterne bevidst arbejdede for at

styrke. De opfordrede folk til at blive ved med at komme til rådgivningen, ligesom de også bad om folks kontaktoplysninger, så de kunne kontakte dem, hvis de havde brug for flere hænder. Meget tydede på, at denne strategi var vellykket. Jeg så ofte folk til rådgivningen, som jeg genkendte fra tidligere, og jeg observerede, hvordan de virkede mere og mere hjemmevante. Blandt aktivisterne selv blev omsorgsarbejdet også prioriteret højt. En gang om måneden blev der holdt et møde, hvor der udelukkende blev talt om følelsesmæssige problemer i gruppen, som blev forsøgt løst. Omsorgsarbejdet var altså ikke noget, der faldt naturligt for aktivisterne, men noget, som ifølge aktivisten Theresa skulle læres og udvikles i fællesskab, ligesom ethvert andet arbejde. “Basta! er en skole for os alle. Her lærer vi af hinanden, med hinanden. Altså, hvis ikke vi interesserede os for os, hvem skulle så?” spurgte hun.

Og ja – hvem skulle så? Før jeg tog afsted på feltarbejde, var en af de ting, der undrede mig, hvorfor de prekære valgte at organisere sig i små, selvorganiserede grupper i stedet for i nogle af Tysklands store fagforeninger. Catherine, der organiserer prækært ansatte madleveringscykelbude, fortalte mig, at de var organiseret under den syndikalistiske fagforening FAU, fordi de traditionelle fagforeninger havde afslået at samarbejde. Vurderingen var, at cykelbudene var for svære at organisere. Grupperne, jeg arbejdede med, havde generelt et anstrengt forhold til fagforeningerne, som de fandt ikke ville eller ikke kunne organisere prekære arbejdere. Derudover nævnte flere, at de oplevede fagforeningerne som for bureaukratiske og fastlåste i bestemte måder at gøre tingene på. Når fagforeningerne var blevet involveret i arbejdskampe, aktivisterne også havde været en del af, var det deres oplevelse, at fagforeningerne underkendte det arbejde, som var lavet, fordi det i stedet skulle gøres efter bestemte fagforeningsregler. I modsætning dertil tilbyder Critical Workers og Basta! en nærhed og en centrering af de prekæres ønsker. “Vi har ikke noget, vi kan lære arbejder-

ne,” sagde Lucas fra Critical Workers. “Arbejderne er dem, der har den viden og de politiske redskaber, der skal til for at forstå, hvordan de skal handle på arbejdspladsen.” Ifølge ham er gruppens rolle at understøtte arbejdskampe ved at skabe opmærksomhed omkring dem, at stå til rådighed med juridisk viden og at bringe forskellige arbejdskampe sammen, så de kan erfaringsudveksle. Ligeledes har Basta! et princip om, at de rådgiver ud fra folks egne ønsker. Det arbejdercentrede princip betyder også, at grupperne om nødvendigt kan rykke hurtigt, som da en kvinde opsøgte Basta!’s rådgivning, fordi hun havde problemer med sin arbejdsplads, der ikke havde udbetalt hendes løn i to måneder, og to Basta!-aktivister og jeg en uge senere tog med hende hen til sin chef for at kræve lønnen udbetalt.

For at opsummere: Det vigtige for grupperne var ikke at skabe store spektakler i form af demonstrationer og aktioner, men at være et sted, hvor de prekære kunne føle sig hjemme og skabe et fællesskab, de ellers ikke havde. I fællesskabet hos grupperne fandt de prekære en modsætning til et system, hvor de oplevede, at de kun var noget værd som producerende individer. Hos grupperne kunne de komme uden at skulle præstere eller bevise deres værd. Omsorg er på den måde en vigtig faktor, når vi tænker over modstrategier til prekarisering. For som Lucas reflekterede, da jeg spurgte ham om hans grunde til at være en del af Critical Workers: “At være i et kollektiv er jo i sidste ende ikke at være alene.”

Fakta om Critical Workers

Startede i 2015 ud fra en erkendelse af, at en stor del af det berlinske arbejdsmarked kører på ikkeorganiseret og prekær arbejdskraft, der især udføres af migrantarbejdere uden tilknytning til fagforeningerne. Critical Workers tilbyder gratis juridisk rådgivning om arbejdslovgivning en gang om måneden. Derudover støtter de igangværende arbejdskampe i Berlin ved at skabe opmærksomhed omkring dem og forske i arbejdsforholdene, eksempelvis gennem deres radioshow, som kan høres her: www.radioborder.net/podcast. De har bl.a. støttet lagerarbejdere hos Amazon, Ryanairs cabin crew og omsorgsarbejdere på Vivantes-hospitalet i konflikter og strejker. Alle aktivister er frivillige. www.criticalworkers.noblogs.org

Fakta om Basta!

Startede i 2009 som en reaktion på de forringelser af arbejdsloshedssystemet, som de såkaldte Agenda 2010-reformer introducerede. Siden da har gruppen tilbudt gratis rådgivning om arbejdsloshedssystemet tre gange om ugen, afholdt seminarer og læsegrupper, hvor de undersøger og diskuterer de strukturer, der skaber prekaritet, gennemført aktioner og protester, holdt fester, folkekøkkener og meget andet. Aktivisterne arbejder frivilligt – nogle er kun involverede i enkelte aktiviteter, mens andre laver Basta!-relateret arbejde flere dage om ugen. Gruppen finansierer specifikke aktiviteter og arrangementer ved at søge funding fra forskellige organisationer. www.basta.blogspot.eu

1 Brady, David og Thomas Biergert. 2017. “The Rise of Precarious Employment in Germany”, i Kalleberg, Arne L. og Vallas, Stephen (red.): *Research in the Sociology of Work: Precarious Employment. Research in the Sociology of Work*. New Milford, USA: Emerald Publishing.

2 Lorey, Isabell. 2015. *State of Insecurity, Government of the Precarious*. Futures. Brooklyn, NY: Verso.

3 Butler, Judith. 2004. *Precarious Life: The Powers of Mourning and Violence*. London: Verso.

4 Vogel, Lise. 1983. *Marxism and the Oppression of Women: toward a Unitary Theory*. London: Pluto Press; Federici, Silvia. 2012. *Revolution at Point Zero*. Brooklyn, NY: PM Press; Bhattacharya, Tithi. 2017. *Social Reproduction Theory, Remapping Class, Recentering Oppression*. London: Pluto Press.

5 Allison, Anne. 2013. *Precarious Japan*. Durham: Duke University Press.

6 Molé, Noelle J. 2010. ‘Precarious Subjects: Anticipating Neoliberalism in Northern Italy’s Workplace’. *American Anthropologist* 112 (1): 38-53.

Kontorland

Det at være medlem af et kontorfællesskab kan være med til at bekæmpe følelsen af usikkerhed og ensomhed, som mange på det prekære arbejdsmarked oplever. Et sådant fællesskab giver dig en mulighed for at skille arbejde fra fritid og skabe en stabil hverdag i et ellers rodet arbejdsliv. Flexwerker har besøgt fire kontorfællesskaber i København for at finde ud af, hvordan hverdagen tager sig ud, når man flekser ind og ud af arbejdsopgaver og arbejdspladser. Det er blevet til samtaler og fotografier om alt fra saltbøsser til værdier, fra perleplader til gode råd om, hvor man skal starte, hvis man går med en drøm om at starte sit eget kontorfællesskab.

Tekst: Kollektivet Flexwerker
Foto: Birk Thomassen



KONTOR NR. 25

Kontor Nr. 25 er et kontor-fællesskab skabt af Louise og Rie, som begge er uddannede inden for kunstbran-chen. De arbejder sammen som kuratorduo'en | meter |, der tidligere havde galleri i tilstødende lokaler til kontor-fællesskabet. | meter | har bl.a. sat prekære arbejdsfor-hold på dagsordenen med udstillingen work work work. Kontor Nr. 25 lejer også deres mødelokaler ud til folk, der ikke er med i kontorfællesskabet.



66 Kontor Nr. 25 kommer ud af et arbejdsfællesskab på Vesterbro, der også havde et galleri. Vi var syv mennesker, der delte alle de praktiske opgaver, og vi fandt ud af, at det ikke fungerede så godt. Opvasken blev ikke taget, eller det var få af os, der tog ansvaret for rengøringen. Louise og jeg besluttede, at vi ville starte for os selv og i den forbindelse selv tage meget af ansvaret. Så det er os, der holder kontoret rent og pænt. Det er også os, der køber ind. Når man har en plads her, er der også kaffe, mælk, olie, salt og peber osv. Alle skal ikke have deres egen saltbøsse. 25 saltbøsser, det ville være noget værre rod. 99 Rie Hovmann Rasmussen

66 Hvis du gerne vil starte et kontorfællesskab selv, så forestil dig, at du selv sidder her fra mandag til fredag: Hvad har du behov for? Det er et godt udgangspunkt. Start der, og byg derfra.

99 Rie Hovmann Rasmussen



66 I lige måneder holder vi middag, og i ulige måneder holder vi fredagsbar. Det er lidt skørt at tænke på, men hvis man har en fleksplads, kan det godt ske, at man aldrig får hilst på alle. Så middagene er stedet, hvor vi alle mødes og laver mad sammen. Meget low-key og meget hyggeligt.

99 Rie Hovmann Rasmussen



“ Lejen fra faste pladser og flekspladser gør, at stedet kører rundt. Det genererer et lille overskud, ligesom leje af mødelokaler også gør, men modsat er der en del investeringer i renovering og fibernet. Samtidig kan vi udbetale os selv en lille løn. Det har vi ikke altid kunnet, men vi udvidede stedet i januar og har dermed fået flere lejere ind. Efterhånden som vi bliver bedre til at forstå, hvad vores medlemmer har brug for i hverdagen på en arbejdsplads, bliver stedet også mere attraktivt. Så det har også været en læringsproces for os at møde de forskellige behov, der er. ” [Rie Hovmann Rasmussen](#)



OVERDOSSERINGEN

Overdosseringen blev grundlagt med inspiration fra socialøkonomiske og kooperative tankegange og er bl.a. formet af nogle af dem, der startede Københavns Fødevarefællesskab og Bitbureauet. I dag er kontoret præget af folk fra den litterære undergrund, journalister, digtere og forlagsarbejdere. Kontorfællesskabet holder fredagsbar hver måned og fælles arrangementer som antifascistisk læsekreds, *Bliv klogere sammen* – om alt fra Kina, til hvordan man kan slå op med sin smarttelefon – og *Prækær innovation*, hvor det prækære arbejdsliv problematiseres gennem teoretiske tekster og diskussion.



Grundlagt 2012

Antal kontorfæller

Ca. 22 medlemmer

Stillinger

Journalister, forfattere, digtere, studerende m.m.

Økonomi

Organiseret som en forening, der lejer lokalerne af en andelsforening. Flexplads: 450 kr. Fast plads: 825 kr.

Kan findes

I en lav stuelejlighed ved søerne på Østerbro

Vi har talt med

Anna Ullman, Anne Mari Borchert, Kristin Vego og Frederik Tollund Juutilainen



“ Fællesskabet her er vigtigt, fx spiser vi frokost sammen hver dag. Så selvom man ikke kender nogen fra start af, så bliver man hurtigt en del af holdet, fordi vi sætter os ned rundt om et bord sammen hver dag kl. 12.00. ” [Anna Ullman](#)

“ Vi taler ofte om penge og freelancetilbud og bruger hinanden som terapigruppe. Man går ind i fællesrummet og brokker sig, hvis man får et dårligt tilbud. Vi deler også erfaringer og netværk. ” [Anna Ullman](#)

“ Vi er en forening, men vi vil gerne have en flad struktur. Så det der med, at man skal have en formand, det er lidt noget, der går på omgang. Jeg ved faktisk slet ikke, hvem der er formand p.t. – måske er det mig selv. ” [Anna Ullman](#)



“ Vi klunser vores møbler og skralder ting, hvis vi kan komme til det, og vi gør selv rent. Hvis vi skal have nye medlemmer, så kigger vi også på, om de har en kollektivistisk indstilling, og vi ser på, om de forstår, at det ikke er en plads, man lejer eller køber sig ind på, men at man melder sig ind i et fællesskab med ret og pligt – hvor det går begge veje. ” [Anna Ullman](#)



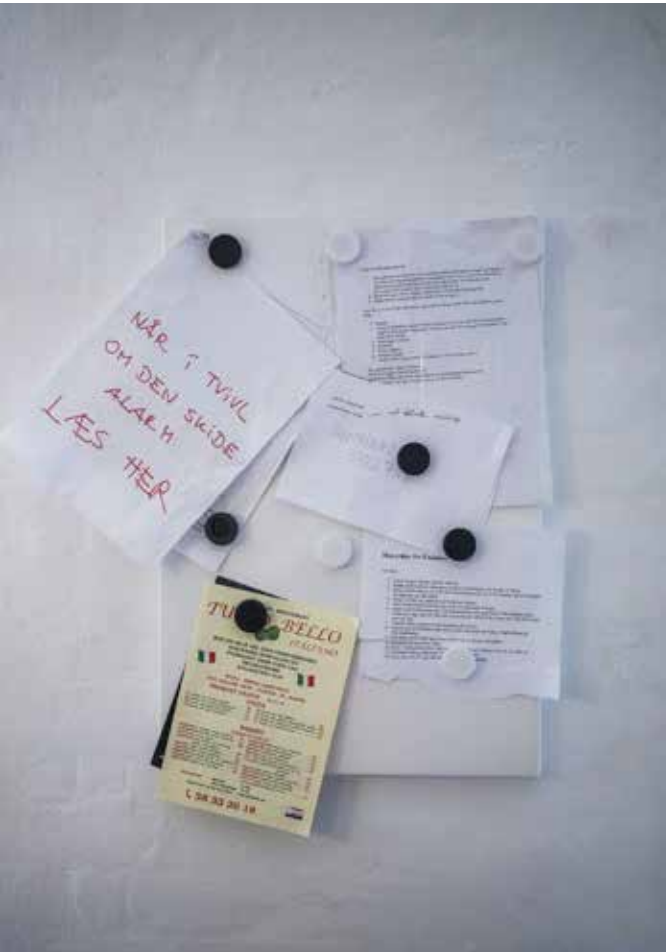
REDAKTIONEN.DK Redaktionen.dk blev grundlagt i 2001 i et lille butikslokale på Nørrebro og er sidenhen flyttet til et baggårdshus på Frederiksberg. Redaktionen.dk består lige nu af journalister og en enkelt, der er kommunikationsuddannet. Kontorfællesskabet er ikke lukket for andre faggrupper, men kontorfællerne går op i, at der er et stærkt fagfællesskab med faglig sparring. Redaktionen.dk vandt i 2017 Journalistforbundets solidaritetspris, da de har en fripladsordning til nye journalister, der gerne vil være selvstændige. Fripladsen varer et halvt år, eller indtil ens forretning kører så godt, at man kan betale husleje.

Grundlagt
2001
Antal kontorfæller
10
Stillinger
Journalister og kommunikatører
Økonomi
Interessentselskab, der ejes af tre af kontorfællerne. Det er de tre ejere, der løber den økonomiske risiko. Fast leje: 2600 kr.
Kan findes
I et baggårdshus på Frederiksberg
Vi har talt med
Kristian Bang Larsen, Bille Sterll, Iben Antonsen, Thomas Bjerg og Birgitte Bartholdy

“Jeg ville ikke have fået en forretning op at køre for ti år siden, da jeg startede som freelancer, hvis ikke det var, fordi jeg sad her. Det var her, man kunne spørge, og desuden faldt der rent faktisk nogle opgaver af ved at sidde her.”
Kristian Bang Larsen



“Min opfattelse er lidt, at der er to slags kontorfællesskaber: Der er dem med nogle unge mennesker, der vil lave noget kreativt. De laver det, de drømmer om, og der er ikke nogen af dem, der har en butik, der hænger sammen. Og så er der os, som er professionelle. Vi gør det ikke for at realisere vilde drømme, nej, vi har en butik, der skal køre. Vi har også nogle drømme, men vi har også en bundeffektivitet.”
Kristian Bang Larsen



S-RUMMET S-rummet startede i 2016 med ønske om at skabe et værdibaseret kontorfællesskab. S-rummets værdier er bl.a. fællesskab, solidaritet og åbenhed. Åbenhed henviser fx til, at alle faggrupper er velkomne i kontorfællesskabet. De har fællesmøder hver sjette uge, hvor alle store beslutninger bliver truffet. S-rummet har en flad struktur, og medlemmerne er organiseret i forskellige arbejdsgrupper, der tager hånd om henholdsvis medlemmer og kommunikation, økonomi og administration samt vedligeholdelse og rengøring.

Grundlagt
2016
Antal kontorfæller
Ca. 25
Stillinger
Specialestuderende, grafikere, forfattere, freelancere, dagpengemodtagere m.m.
Økonomi
S-rummet er organiseret som en forening med clean-desk-policy, hvilket betyder, at de kun har flekspladser. Pris: 500 kr. S-rummet har også gratis pladser og arbejder på at lave deres model om, så folk kan betale, hvad de har mulighed for.
Kan findes
I en lys kælderlejlighed på Frederiksberg
Vi har talt med
Ronja Mannov Olesen, stifter af S-rummet



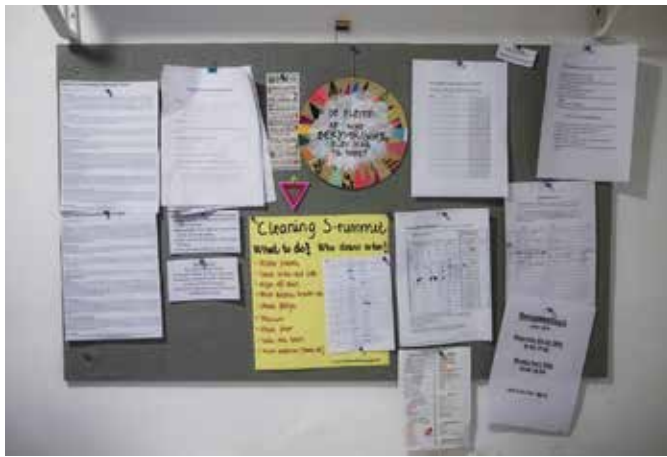
“Vi skiller os ud, fordi vi rent faktisk siger noget om vores værdier. Jeg ved godt, at der findes andre kontorfællesskaber, der har det sådan lidt venstrefløjsagtigt, men de siger det ikke eksplicit.”
Ronja Mannov Olesen

“Der er en del af os, der laver opgaver med hinanden, og vi er ved at lande en større fællesopgave, hvor alle kan byde ind.”
Thomas Bjerg



“Når man er ung og ny, så har man sikkert sådan en tendens til at finde sammen med en masse andre unge og nye. Vi tror, at det er en god ide at sætte sig sammen med nogle garvede, der ved, hvordan det kører. Omvendt er det spændende med nogle unge, der kommer med nogle nye ideer og noget energi ... Og som ved, hvad Facebook eller Instagram er ...”
Kristian Bang Larsen

66 Vi vil gerne skabe et tryktere rum og et mere behageligt rum at være i, hvis man enten er minoriseret eller arbejder med noget, der er kontroversielt. Det er også derfor, man skal ansøge om at melde sig ind. Man skal ligesom være med på, at man er med til at udfordre magtstrukturer, og hvis man er en person med privilegier, så skal man være klar over, at man har dem. 99 [Ronja Mannov Olesen](#)



66 Det gav ikke mening for mig at betale for at have adgang til en dyr espressomaskine eller betale for rengøring udefra, administration og sådan noget. Når man kommer fra en aktivistisk baggrund, så tænker man: Vi laver bare en forening og laver det hele selv, så er det også meget billigere. Det var det, vi gjorde, og det er også sådan, vi kører det nu, med så flad en struktur, som vi nu kan. 99 [Ronja Mannov Olesen](#)

66 S-rummet er ikke et netværk, man kan 'bruge til noget', fx til at få et job, for vi er som sådan alle sammen fucked. Her er meget få, der er sådan: Jeg har bare venner all the right places. 99 [Ronja Mannov Olesen](#)



66 Vi ville gerne have et sted, der var mere fleksibelt, hvor man løftede i flok, et sted, som ikke er produktivitetsoerieret eller hylder 'den gode arbejder'. Det er også derfor, vi har sofaer i alle rum og aktivistiske plakater på væggene. Det er ikke noget, man bare kan implementere, men vi prøver at have en kapitalisme- og arbejdsmarkedskritisk indstilling. 99 [Ronja Mannov Olesen](#)

Freelancearbejd

Der er de senere år dannet klubber for freelancere og andre ikkefastansatte på de store dagblade, magasiner og radio- og tv-stationer i Danmark. Her fortæller de fagligt aktive freelancere om erfaringerne med kollektiv organisering af dem, der dagligt får at vide, at de står alene.



Tekst: Udvalget for faglige klubber i FreelanceGruppen i Dansk Journalistforbund

Som freelancere, vikarer, projektansatte m.m. arbejder vi ofte som små satellitter, der ikke ved, hvilke vilkår de andre arbejder på. Vi får ofte at vide, at hvis vi ikke selv tager opgaven, står der horder af andre i kø. Det er bare med at springe til, også selvom betalingen virker urimelig eller opgaven måske slet ikke betales. De fleste tror måske, at kollektiv (for)handling er noget, der kun er fastansatte forundt, men sådan behøver det ikke at være.

Ræk ud efter hinanden

Bare fordi den aftalebestemte arbejds-markedsmodel ikke er fulgt med udviklingen – hvor færre er fastansatte og flere bliver små selvstændige, freelancere eller såkaldt atypisk ansatte – behøver vi ikke at være overladt til os selv. Vi, der på forskellig vis og i forskellige brancher arbejder uden fastansættelse, kan også danne kollektiver og handle i fællesskab for bedre fælles rammer.

For mere end hundrede år siden begyndte arbejdere på fabrikker og andre arbejdspladser at indse, at deres stærkeste våben var at danne sammenslutninger. At kræve noget sammen i stedet for at lade sig nøje hver for sig. Vi behøver dog ikke en fabrik – et fysisk sted – for at danne sammenslutninger. Det eneste, vi behøver, er at finde ud af, hvem de andre er, og række ud til hinanden.

I mediebranchen kalder vi denne organiseringsform for klubber, og ideen er enkel: Når vi taler sammen, får vi et bedre udgangspunkt at forhandle vores vilkår ud fra – og måske endda et grundlag for at forhandle vores vilkår i fællesskab.

Nye organiseringsformer

De fleste dagblade, magasiner, radio- og tv-stationer bruger store mængder indhold, der er produceret uden for huset. Af underleverandører lige fra bureauer og produktionsselskaber til enkeltstående freelancere og selvstændige – ligesom bureauer og produktionsselskaber ofte også benytter enkeltstående freelancere og selvstændige. Folk hyres desuden ind på timebetaling, i midlertidige projektstillinger og tidsbegrænsede ansættelser. Freelancearbejde er ikke i sig selv nyt inden for medier og kommunikation, men det er en tendens, der spreder sig, og den spreder sig i stort set alle brancher. Det stiller krav til vores måder at organisere os på – for fagbevægelsen og den enkelte.

Hvad nytter det?

Som freelancere og andre ikkefastansatte har vi gavn af at udveksle viden og erfaringer. Uanset hvad vi ellers laver, deler vi vilkår på det pågældende medie(hus). Vi kan forhandle individuelt om de enkelte opgaver, men i fællesskab kan vi “hæve bunden”, hvad angår arbejdsvilkår og

betaling. Det kan både foregå formelt, fx i forbindelse med overenskomstforhandlinger, eller det kan være mere uformelt: Ved at tale sammen kan vi fx undgå, at redaktører og andre opdragsgivere spiller os ud mod hinanden eller binder os noget på ærmet. En enkelt samtale med en kollega kan fx afsløre, at det ikke passer, når redaktøren påstår, at der er “faste takster”, eller at “ingen andre får mere for den type opgave”.

Erfaringerne fra eksisterende freelanceklubber viser, at udveksling af oplysninger fører til en bedre forhandlingsposition for alle. Ofte kan vi også i samarbejde med de fastansattes tillidsrepræsentant opnå bedre rammer at forhandle inden for, og vi kan få indsigt i de strukturelle forhold på den virksomhed, vi leverer til.

På Information lykkedes det freelanceklubben i 2012 – i samarbejde med de fastansatte – at hæve de overenskomstregulerede minimumstakster for freelanceindhold med op mod 30 %. Siden er minimumstaksterne forhandlet op løbende, og de enkelte freelancere har fået bedre redskaber til at forhandle de enkelte opgaver. Dertil kommer en række kollektive rettigheder, bl.a. barsel for freelancere med en vis indtægt ved avisen. På Politiken, hvor de ikke har overenskomstfastsatte minimumstakster, har mange medlemmer af klubben allige-

vel fået forhandlet deres honorarer op, fordi de ved at organisere sig fandt ud af, at nogle freelancekolleger fik mere, end de selv gjorde. Gratisarbejde er stort set udryddet.

Begge steder er fastansatte begyndt at indse, at freelancere og andre ikkefastansattes vilkår også angår dem. Jo billigere det er at hyre løs arbejdskraft udefra, desto mindre mening giver det for virksomhederne at beholde de fastansatte eller give dem bedre vilkår.

På tværs af sektorer

En grundlæggende ide med freelanceklubberne er, at vi organiserer os på baggrund af de vilkår, vi har hos den pågældende arbejdskøber. Ikke på baggrund af uddannelse eller fagforeningsmedlemskab og ikke engang nødvendigvis på baggrund af vores primære profession – hvis vi overhovedet har en.

Mange af os, der arbejder inden for medier og kommunikation, arbejder nemlig også i andre brancher. Nogle underviser på universiteter, nogle gør rent, står i bar, dj’er, passer børn, kører taxa, skaber kunst, skriver bøger, pakker bøger, holder foredrag. Vi har kun to ting tilfælles: Vi leverer arbejdskraft til samme køber, og vi laver (næsten alle) også alt muligt andet.

Denne sammenstyknings af indkomst på tværs af sektorer tager den traditionelle fagforeningsstruktur ikke højde for. I langt de fleste fagforeninger kan man ikke engang få nedsat kontingent med den begrundelse, at man også er medlem i en anden fagforening. De fleste har kun økonomisk mulighed for at være organiseret ét sted og er derfor ikke sikret rådgivning og fællesskab i alle de sammenhænge, de arbejder i. Nogle vælger endda slet ikke at organisere sig, fordi det er for uigennemskueligt, hvilken fagforening der reelt kan hjælpe dem.

Klubstrukturen kan tilpasses de fleste sammenhænge, hvor en større gruppe leverer arbejdskraft uden fastansættelse. Det kræver blot, at man lægger lidt benarbejde i at finde ud af, hvem de andre “løse” folk er. At man tager kontakt til dem og begynder at tale sammen. At man opfatter hinanden som allierede i stedet for konkurrenter. At man begynder at formulere fælles interesser. Og ofte kræver det, at man indgår i – og er med til at skabe – klubstrukturer mere end ét sted.

Det vigtigste er ikke, hvem der køber din arbejdskraft. Det vigtigste er, hvordan du forholder dig til de andre, der sælger til den samme køber.

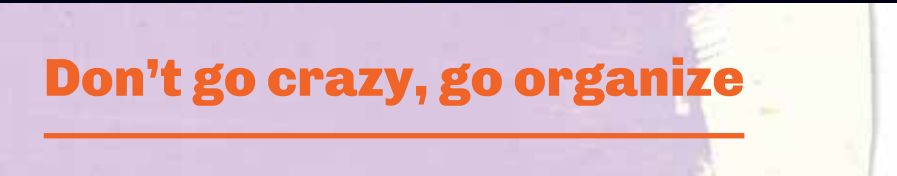
Hvad er FreelanceGruppen?

FreelanceGruppen er med over 2000 medlemmer Dansk Journalistforbunds største specialgruppe udelukkende for medlemmer, der er freelancere eller selvstændige inden for alle de fagligheder, Dansk Journalistforbund organiserer. På www.freelancegruppen.dk kan du bl.a. finde:

- Freelanceguiden 360° med råd til bl.a. forhandling, prisættning, rettigheder og klubber.
- Guide til, hvordan man starter en freelanceklub, og hvordan man udfører en undersøgelse af freelancers honorar- og arbejdsvilkår, samt hvor meget af et givent medie der er produceret af løs arbejdskraft.

Hvad er en freelanceklub?

En freelanceklub er en sammenslutning af folk, der freelancer for samme medie(hus), hvad enten det er som stykbetalte, fastlancere, korrespondenter på freelancevilkår, projektansatte, vikarer eller andre såkaldt atypisk ansatte. Infrastruktur for en freelanceklub kan bestå af en mailingliste, en Facebook-gruppe, fysiske møder eller en kombination. Den kan være et løst netværk, en sammentømret gruppe eller noget derimellem.



FLEXWERKERMANIFESTET

Vi er for et liv, hvor dine ti tusinde nære venner, Facebook-venner, venners venner, dine forældres venner, dine dårlige Tinder-dates og din sexistiske chef ikke er kontakter, der skal plejes som potentielle jobmuligheder. **Vi er for et liv**, hvor vi har en sikker indkomst. **Vi er for et liv**, hvor vores samfundsinstitutioner er baserede på tillid, hvor vi siger nej til kontrol og befrier jobrådgiveren fra sit meningsløse arbejde. **Vi er for et samfund**, hvor rigide regler afløses af leg og nydelse. **Vi er for et liv**, hvor der er tid til at spille skak, sove længe, lære et nyt håndværk, bage brød, male entréen, dyrke haven, gå på værtshus, tage hånd om familien, se solopgangen, se vennerne og indgå aktivt i meningsfulde fællesskaber. **Vi er for et liv**, hvor dagpengemodtageren er en helt, fordi hun forbruger mindre. **Vi er for et liv**, hvor ledige ikke presses ud i udsigtsløse og endeløse praktikker. **Vi er for et samfund**, der har en bred forståelse af, hvad der skaber værdi. **Vi er for et arbejde**, hvor fokus på økonomisk vækst bliver udfordret. **Vi er for et arbejde**, hvor det offentlige ikke modarbejder, men fremmer vores muligheder, når vi prøver kræfter med livet som selvstændige. **Vi er for et arbejde**, hvor vi holder hviletiden hellig. Koraften er koraften og ikke en aktivitet på CV’et. **Vi er for et arbejdsliv**, hvor vi fordelel arbejdstiden rimeligt. Alle har ret til at arbejde de timer, de kan og vil, og ingen skal tvinges til at arbejde mere, end de kan. **Vi er for et arbejdsliv**, vi kan holde til hele livet. **Vi er for et arbejdsliv**, hvor vi har retten til ikke altid at gøre os umage. Vi er for et arbejdsliv, hvor vi kan være middelmådige. **Vi er for bløde albuer**. **Vi er for et arbejde**, hvor vi kan være tre dage bagud. **Vi er for et liv**, hvor der er tid til at tage toget frem for flyet, tid til at sidde på biblioteket, falde i snak, reparere ting, der er gået itu, tid til at feste, tid til god mad, tid til at handle i genbrug. **Vi er for et arbejde**, hvor vi kan sige nej og lade muligheder passere. **Vi er for et liv**, hvor vi ikke nødvendigvis gør karriere. **Vi er for et liv**, der ikke forveksler arbejdsidentitet med selve livet. **Vi er for et arbejde**, hvor vi tager arbejdstøjet på og går på arbejde. **Vi er for et liv**, hvor vi kommer hjem og tager arbejdstøjet af igen. Lige nu er din Mac en uniform, din to-go-kaffe en uniform, dit nervøse, stressede blik en uniform. **Vi er for et arbejde**, hvor vi afklæder os denne uniform og i stedet iklæder os en fællesskabsorienteret og politisk uniform. **Vi er for et liv**, der kan leves meningsfuldt uden arbejde. **Vi er for et arbejdsliv**, hvor der ikke skabes et A-hold og et B-hold med udgangspunkt i løn- og arbejdsvilkår. **Vi er for et arbejdsliv**, hvor vi giver hinanden en hestesko. **Vi er for et liv**, hvor der er tid til at dyrke det unyttige, tid til at spille spil, læse bøger, tage på blaffetur, gå baglæns, lære nye mennesker at kende, besøge bedstemor, lære vores børn at cykle. **Vi er for et liv**, hvor der er tid til at synge, til venlighed, til at høre træernes susen, tid til at tage en middagslur. **Vi er for et liv**, hvor der er tid til at sætte fuglekasser op i baghaven, se græsset gro, tage en svømmetur, opsøge nye steder, tage på højskole, tale med naboen, drikke morgenkaffe, male et billede, tænke nyt, træne lilleputter i den lokale klub, lære at spille et nyt instrument. **Vi er for et liv**, hvor der er tid til at kysse. **Vi er for et liv**, hvor tiden går langsomt. **Vi er for et liv** med tid til at dvæle. **Vi er for et liv**, hvor der er tid til undren, til at skrive et manifest, til opråb, til lovprisning og begejstring. **Vi er for et liv** med tid til at leve.

Vi ville lave et manifest. Vi ville råbe, sige og hviske, hvad vi forlangte, drømte om og ønskede os. Vi ville være umulige, krævende og konkrete. Påståelige. Måske endda provokerende.

Vi er akademikere og vant til at se sagen fra den ene og den anden side og ikke udtale os entydigt om noget. Vi ville skrive et manifest og for en gangs skyld være klare i målet og på tværs. Vi lod os inspirere af kunstmanifeste, fordi de er kategoriske og forkaster det gamle for at proklamere sig selv som det nye, det samtidige, det fremtidige. Vi lånte fra Claes Oldenburgs I Am for an Art og gav vores manifestskrivere benspændet at starte deres udsagn med “vi er for et arbejde” eller “vi er for et liv”.

I sidste ende var vi dog akademikere, videns- og kulturarbejdere. I sidste ende var vi en gruppe med forskelligartede liv og med mangfoldige håb og drømme. Og derfor stikker teksterne, der blev skrevet på vores manifestworkshop, i mange retninger. Nogle ønskede sig borgerløn, andre ønskede sig uniformer, og andre igen ville bage deres eget brød og have tid til at se solopgange. Ikke alle ville følge formen.

Vi har forsøgt at rumme det meste i det endelige manifest. Vi håber, det kan inspirere.

Manifestet er blevet til på workshoppen “Lav et manifest for flexwerkere” og er efterfølgende samlet og redigeret af Kollektivet Flexwerker.



FIKTIVE FAGFORENINGER

Tekst: Kollektivet Flexwerker

En kold weekend i februar samle-
des flexwerkere fra nær og fjern på
Jyderup Højskole. Vi tog på højsko-
le for at skabe et tiltrængt frirum
til at tænke og være. Vi hyggede
os, gik ture, diskuterede, trak
vejret, hørte musik og dansede. Det
gav rum til nye ideer og leg. På
en workshop gav vi os i kast med
at bygge fiktive fagforeninger fra
bunden. Med workshoppen ville vi
reflektere over en række spørgsmål:
Hvis der ikke er plads til folk med
vores typer ansættelser i de etab-
lerede fagforeninger, hvordan kunne
en mere rummelig fagforening så se
ud? Hvad skulle den arbejde for og
hvordan? Hvordan ville et fagligt
fællesskab se ud for os?

Fagforeningerne skulle ikke bare
tænkes. De skulle bygges af papkas-
ser, papir og piberensere. Der blev
tænkt stort og vildt, og resultatet
blev fire fiktive fagforeninger, som
er kronen på værket i den tidslinje
over fagforeningernes udvikling, vi
har skitseret på næste side. Fælles
for de fire fagforeninger er, at de
kalder på nærvær, fysisk tilhør og
solidarisk forening om bedre ar-
bejdsvilkår på tværs – hvad enten
man er frivillig eller ufrivillig
flexwerker. Tidslinjen er tænkt som
en illustration af, hvordan man som
flexwerker sommetider kan føle, at
fagbevægelsen har glemt, hvordan
den selv er startet.

Workshoppen blev afholdt i det
kunstnerdrevne udstillingssted
TEGN: Art-space i Jyderup.

Tag med på en guidet tur i din
måske fremtidige fagforening!



Fagforeningernes udvikling i Danmark

En FULDSTÆNDIG FAKTUEL

tidslinje

1870'erne

Arbejdere i Danmark begynder at organisere sig på et socialistisk grundlag. De har ingen penge, ingen jurister, ingen tillidsfolk. De har kun hinanden og et behov for at stå sammen. De organiserer sig uden at have været på kursus i networking, organizing og meningsdannelse.

1901

De kvindelige arbejdere må ikke være med i mændenes fagforeninger. De bliver opfattet som løntrykkere. Som et B-hold. Kvinderne begynder selv at organisere sig.

1970'erne

Kvinderne gør for alvor deres indtog på arbejdsmarkedet, og fagforeningerne befinder sig i deres storhedstid. Det giver tilsyneladende mening for mange at være medlem af en fagforening.

1990'erne

Fagforeningerne bliver professionaliserede. Jurister med jakkesæt tager over, New Public Management-begejstrede chefer bliver ansat, og der sættes skranker op ved indgangene.

2004

Ting tager tid, men efter 100 år med en kønsopdelt organisationsstruktur synes man alligevel, at tiden er inde til formelt set at indvie kvinderne i klubben. 3F, som vi kender det i dag, ser dagens lys.

2019

Fagforeningerne synes, det er for besværligt at repræsentere den voksende gruppe af løstansatte. B-holdet. De står stædigt fast på deres organiseringsmodel, og deres forestillingsevne stopper ved den faste fuldtidsstilling.

2030

FIRE NYE FAGFORENINGER SER DAGENS LYS

BLÆKSPRUTTEN

Blæksprutten har betalte medarbejdere, der lobbyer for foreningens medlemmer, men medlemmer kan også indgå i dette arbejde på frivillig basis. 1-2 dage om ugen er denne gruppe ude i medlemsgruppen for at få føling med, hvad der sker her. Blæksprutten inspirerer medlemmer og ansatte til at handle.

Fællesrummet

Fagforeningen er mere end en "fag"-forening. I Blæksprutten kan man indgå i et socialt fællesskab gennem forskellige aktiviteter såsom yoga, kor og fællesspisning. De sociale aktiviteter skaber grundlag for, at foreningens medlemmer lærer hinanden at kende og også professionelt kan trække på hinanden.

Første sal

Her arbejder de akademikere, der er tilknyttet Blæksprutten. Der er en vekselvirkning mellem computerfolkets og kunstnernes arbejde, og der bliver trukket på de forskellige gruppers evner.

Stuen

Blæksprutten er en fagforening for skabende kunstnere og akademikere, der er tilknyttet kultursektoren. I stuen bor kunstnerne. Det er praktisk, fordi deres materialer ikke behøver at blive båret langt, og fordi der i stuen også findes et udstillingsrum, hvor deres værker kan vises frem.

UNIONEN

Loftet

Her findes "flexwerker-lounge" med et speakers' corner. Enhver flexwerker, der vil benytte sig af speakers' corner, kan ringe på en klokke, der er forbundet til alle rum i bygningen. Når klokken ringer, smider alle, hvad de har gang i, for at lytte til flexwerkeren. En "tænketank" bearbejder talen til politiske ideer, som skal bruges i det videre arbejde.

Kælderen

Unionens fundament er bureaukratiet – ellers føles det ikke rigtigt. Kælderen er en labyrint af arkiverede sager, ulogiske regler og gamle papirer – her får du den komplette og autentiske fagforeningsoplevelse med gammelt støv og forvirring. Men pas på! Hvis du ikke følger alle regler meget nøje, kan du fare vild og aldrig komme ud af den bureaukratiske labyrint. Farer du vild, har du til gengæld mulighed for at støde på det-er-for-galt-manden. Det-er-for-galt-manden sidder i et hjørne og spiser ost, drikker rødvin og brokker sig uden at gøre noget. Møder du det-er-for-galt-manden, er risikoen for aldrig at gøre noget ved noget stor. Men rødvinen er god.

Stuen

I stuen bliver du mødt af "blæksprutten". Det er frontarbejderen, der har den direkte kontakt til brugerne af fagforeningen. Den information, blæksprutten får, bliver sendt bagud i foreningen og er den viden, Unionens arbejde er baseret på. Derfor er blæksprutten også bedst betalt og den vigtigste medarbejder i organisationen.

HØJT TIL LOFTET

Højt til Loftet er en fagforening, der dækker hele det prekære felt. Derfor findes der i fagforeningen symboler for de forskellige faggrupper, fra polske jordbærplukkere i Jylland til freelance-journalister i København. Fagforeningen er solidarisk på tværs af faggrupper, og man nedlægger arbejdet i solidaritet med hinanden for at forbedre arbejdsvilkårene for alle prekære.

"Alt kan altid være anderledes"

Højt til Loftet minder sig selv og sine medlemmer om, at "alt altid kan være anderledes".

"Flex forever" og uret på hovedet

Foreningen mener, at midlertidigheden er kommet for at blive. De vil derfor ikke ødelægge fleksibiliteten, men smide noget sikkerhed ind.

Tendensantennen

På taget sidder tendensantennen. Den sørger for, at fagforeningen konstant er ajour med arbejdsmarkedets udvikling. På den måde kan fagforeningen hele tiden være et skridt foran og handle på medlemmernes behov.

FLEXWERKERNES FÆLLES FRONT

I stedet for et almindeligt pengekontingent er en del af kontingentet at bidrage med sine evner, fordi der er så mange forskellige evner inden for de forskellige faggrupper i FFF.

FFF har fastansatte forhandlere, fordi det giver mere tæft. Forhandlerne får naturligvis en ordentlig løn.

Guld

I FFF er der total gennemsigtighed. Du skal som medlem vide, hvad du får for pengene, og det er guld! Derfor er alt i FFF's lokaler guld. Men guldet skal også indgyde håb – i FFF er der handlemuligheder og mulighed for at have en politisk stemme.

Grønt åndehul

I midten af FFF er der et grønt område, som fungerer som åndehul og frirum for medlemmerne. Her kan medlemmerne mødes, have det langsomt og se græsset gro.



DENNE MODEL FORKASTER VI !!!!

SAMFUNDS LIV	økonomi, aktivitet, arbejdsmarked	børn passivitet, husarbejde---	PRIVAT LIV
RIGTIG POLITIK	NATO-----	omsorg-----	IKKE RIGTIG POLITIK
	EF-----	opdragelse--	
HALVDELEN AF	teknologi	fødsel-----	HALVDELEN AF
VERDENS	osv.osv.osv.	barselsorlov	VERDENS
ARBEJDSTIMER	osv.osv.osv.	osv.osv.osv.	ARBEJDSTIMER
	osv.osv.osv.	osv.osv.osv.	
	osv.osv.osv	osv.osv.osv	
	osv.osv.os	osv.osv.os	
MÆND	osv.osv.o	osv.osv.o	KVINDER
OG KVINDER	osv.osv.	osv.osv.	

BASISGRUPPEN SOM MODSTRATEGI

Tekst: Kollektivet Flexwerker
Foto og illustration: Jordmorpjecen

Miriam Wistreich og **Emilia Bergmark** har begge det prekære arbejdsliv helt tæt på. De bruger basisgruppen som en strategi til at blotlægge nogle af de fællestræk, de oplever ved usikre arbejdsforhold og det liv, der følger med. Basisgruppen blev for dem et fælles ståsted med plads til følelser og et rum, hvor de fik mod til at sige fra. De stiftede gruppen i 2017 med inspiration fra *Jordmorpjecen*. I dag er de cirka ti medlemmer, der alle arbejder i kultursektoren. De mødes cirka en gang om måneden.

Basisgruppe

En basisgruppe er en antiautoritær, ikkehierarkisk organisationsform, som opstod i 1960'erne. Den består af fem til ti personer, som ud over politisk eller fagligt samarbejde også opdyrker personlige relationer. I Danmark benyttede fx rødstrømpebevægelsen basisgrupper for at bevidstgøre om kvindeundertrykkelse – det personlige er politisk. Kilde: Den Store Danske

Emilia Bergmark

Emilia Bergmark er kunstner og uddannet fra Gerrit Rietveld Academie og Det Kongelige Danske Kunstakademi. Emilia er interesseret i diskurser om arbejdslivets prekarisering. I sin arbejdssituation som kunstner er hun et skoleeksempel på den prekære kulturarbejder.

Miriam Wistreich

Miriam Wistreich er kurator, formidler og underviser. Hun er uddannet fra moderne kultur og kulturformidling på KU og fra Goldsmiths. Hun har ikke haft et fast fuldtidsjob, siden hun afsluttede sin uddannelse. Lige nu er hendes mål bare at få penge for det arbejde, hun udfører. Hun drømmer om et arbejde, der er 70 % spændende, betalt i overensstemmelse med arbejdets omfang og karakter og med kolleger, som er venlige og rare.

Hvorfor har I startet en basisgruppe?

Miriam: Det var egentlig mig, der startede basisgruppen. Jeg havde i længere tid interesseret mig for andenbølgefeminisme og havde til et arrangement hørt en rødstrømpe sige, at hun altid havde anset basisgrupperne for højtudviklede politiske tænketanke. For mig var det, på det tidspunkt, en meget forjættende måde at tænke politik på, og hvad det vil sige at agere politisk. Jeg har faktisk svært ved at interessere mig for partipolitik, men kvindebevægelsens forståelse af, at det private er politisk, giver totalt mening for mig. Senere mødte jeg en kvinde, der selv havde været med i en basisgruppe, og hun ledte mig i retning af Jordmorpjecen. Jeg husker, at jeg egentlig havde tænkt mig at vente, til jeg havde den perfekte plan, men så blev jeg for ivrig og skrev et langt indlæg på Facebook om, at jeg var ensom og bange i mit prekære liv. Det var jeg særligt på det tidspunkt, fordi jeg så alle mulige mennesker komme i arbejde, og jeg sad selv i dagpengesystemet og følte mig som en fiasko. Jeg følte, at jeg ikke kom nogen vegne, men jeg så også noget systematisk – at vi var mange, som blev taget ved næsen. Jeg er i øvrigt stadig tit både bange og ensom, men mit arbejdsliv ser lidt anderledes ud nu, særligt da jeg siger nej til flere ulønnede ting. Men via Facebook fandt jeg en gruppe mennesker, som havde lyst til at være med, og så startede vi gruppen sammen.

Emilia: Jeg studerede på Kunstakademiet og var del af organisationen Forum, en platform for elevorganiseret undervisning. Jeg inviterede Miriam til at lave en workshop om kulturalarbejdernes prekarisering, og Miriam introducerede basisgruppemetoden. Det var en lettelse at tale om de prekære oplevelser af skuffelse, ulønnet arbejde, kreativt pres og stress, som føles så privat, når man arbejder som kunstner. Gennem basisgruppesamtalen blev det synligt, at problemerne er strukturelle og kollektive. Derfor må de også angribes sådan. Så da Miriam lige havde startet en basisgruppe om prekarisering, joinede jeg. Det var en vigtig beslutning både personligt og for mit kunstneriske arbejde.

Hvad er en basisgruppe, og hvad kan den, som mere traditionel organisering ikke kan (fx partipolitisk organisering)?

Miriam: En basisgruppe er, historisk i hvert fald, en gruppe biologiske kvinder, som samles kontinuerligt og snakker om, hvordan de har det. Der er en fastlagt struktur: Man taler i runder og på tid, der er en tidsholder, og der tages referat. Det er en veludviklet metode, som har mange år på bagen, og som er specielt godt egnet til at skabe flad struktur. Dem, der taler meget,



bliver stoppet, og dem, der har tendens til at gemme sig, får plads. Metoden er inspireret af marxismen – rødstrømpebevægelsen udspringer vist af en kommunistisk bevægelse – så den er skabt til fladhed.

Emilia: Det, som er særligt ved den, er, at den giver plads til følelser og alt det, som ikke anses for politisk i mere traditionel forstand: parforholdet, hjemmet, rengøring, angst, ensomhed osv. Det private er altså den politiske kerne i en basisgruppepraksis. Det faktum kan overføres til alle forhold: den løn, vi ikke taler om, den gæld, vi har og ikke taler om, ængstelsen for ikke at lykkes, som mange holder for sig selv. Basisgruppen gør det tydeligt, at man har fælles omstændigheder, og det føles styrkende og giver lyst til at stå imod, når det deles med andre.

Basisgruppen har i høj grad været et værktøj i kvindebevægelsen. Skal den opdateres eller forandre sig for at blive en relevant strategi for flexwerkere, prekariatet osv.?

Miriam og Emilia: Næææ, det behøver den egentlig ikke. Men det, som nok skal adskilles i dag, er, at metoden blev udviklet af kvinder i kvindesammenhænge. Så måske er der en bias i den: Den er baseret på, at man har adgang til sine tanker og følelser og kan tale om dem, og det er kvinder historisk blevet socialiseret til. Vi håber, det ikke er sådan i dag. Men metoden privile-

gerer klart den følelsestunge samtale og blottelsen. Så i dag er det nok relevant at adskille metoden fra køn. For os er det stadig en feministisk metode, men alle kan få glæde af den, uanset køn. Og man behøver ikke snakke om køn, man kan organisere sig omkring alt muligt, sådan som vi gjorde, og tale om arbejde, klima, børn, whatever.

Hvad har I fået ud af at være i en basisgruppe?

Miriam: For mig var det virkelig stærkt at se andre være stærke og håndtere prekarisering forskelligt. Jeg er selv meget ængstelig, men det var ikke alle i gruppen, der var det. Det var virkelig inspirerende at se, at man faktisk kan leve prekært og have ro – i hvert fald periodisk. Det var også en stor gave at få lov til at følge folks udvikling og op- og nedture. Der var indimellem folk, der græd, men sjældent de samme, og så forstod man ved at se andre, at livet går op og ned hele tiden.



Det lyder lidt banalt, men den identifikation var stærk for mig. Det var altid rørende, når folk var modige og delte svære ting. Metoden er vild at opleve, fordi det er en reglementeret samtale. Når vi bare snakker med vores venner, er samtalen anderledes: Man afbryder hinanden, man skal indimellem kæmpe for taletid, og man går hurtigt i løsningsmode. Det må man ikke i basisgruppen. Så i stedet for direkte samtale spejler man sig i hinanden. Det med ikke at rådgive og løse problemstillinger, det er stærkt, fordi man i det neoliberale præstations-vær-robust-og-løsningsorienteret-samfund sjældent holder sig tilbage og dvæler ved noget.

Emilia: Basisgruppen var rigtig vigtig for mig i processen med at håndtere livet som prekær kunstner, fordi den gav perspektiv og støtte. Basisgruppen var en slags mikrobølgefællesskab – man kom lynhurtigt tæt på hinanden. Når vi møder hinanden uden for basisgruppen, er det hurtigt nemt at være ærlige over for

hinanden i stedet for almindelig smalltalk. Basisgruppen indstiftede en stor ærlighed og åbenhed mellem os.

Har I gode råd til andre, der vil starte en basisgruppe?

Miriam: Rødstrømperne sang altid i slutningen af basisgruppemøderne. De sang vist historiske kvindevise, som var blevet glemt.

Emilia: Ja, og det kan føles lidt tungt at gå fra basisgruppen, når man lige har delt alt det, som er hårdt og tungt i ens private liv. Så vi har genoptaget traditionen med at afslutte med fællessang og synger rigtig højt til karaoke-tracks. Det råd vil vi gerne give videre. Vores yndlingstracks er bl.a. 9 to 5 (Dolly Parton), Lean on Me (Bill Withers), The Winner Takes It All (ABBA), The Greatest Love of All (Whitney Houston) og Tarzan Mama Mia (Kim Larsen).

Første udgave kom i 1976. Jordmorpjecen blev skabt med det formål at indføre kvinder, der endnu ikke var en del af rødstrømpebevægelsen, i bevægelsen. Pjecen blev også set som en "gængsætter", der skulle skabe flere basisgrupper. I pjecen står der bl.a., at grupperne:

- er den ideelle støtteenhed – hvordan har vi det?
- er den ideelle analyseenhed – hvorfor har vi det sådan?
- er den ideelle handlingseenhed – hvad gør vi ved det?

Jordmorpjecen kan købes i Kvindhuset i Gothersgade. Desværre er der kun adgang for biologiske kvinder.

* Dette er en fiktiv bekvæmhed, men du er mere end velkommen til at gøre den til virkelighed.



OKT.

8.

A Day Without Precarious Workers

Offentligt • Organiseret af Flexwerker

Tirsdag den 8. oktober 2019 kl. 00.00-23.59

Rediger

Hele verden

Rediger

Ingen billetter

Tilføj billetter

Beskrivelse

Rediger

Hvordan ville verden se ud uden de prekært ansatte – praktikanterne, dem på midlertidige kontrakter, freelancerne, platformsarbejderne, gæstearbejderne og daglejerne?

Det vil vi vise den 8. oktober, hvor vi opfordrer til #ADayWithoutPrecariousWorkers. Lever du under prekære ansættelsesforhold, så bliv hjemme fra arbejde, undlad at besvare din arbejdsmail, lad være med at bringe mad ud på din Wolt-cykel, lad museet være lukket, lad være at møde op på byggepladsen, lad restaurantgæsterne gå tørstige og sultne hjem, lad de universitetsstuderende møde op til en time uden underviser osv.

Med #ADayWithoutPrecariousWorkers vil vi vise verden, hvor enormt meget arbejde, der bliver udført af mennesker i prekære arbejdssituationer. Vi vil gøre opmærksom på de millioner af mennesker i verden, der lever i økonomisk usikkerhed som følge af prekariseringen. Vi prekære står uden mulighed for at planlægge vores fremtid, stifte familie, optage lån, købe lejlighed eller i det hele taget vide, hvad vi skal leve af den næste måned.

Hvis prekære ansættelser er kommet for at blive, bliver vi nødt til at begynde at tale om, hvordan vi forbedrer vilkårene for ansatte uden faste fuldtidsstillinger.

Vi ønsker at gøre os synlige. Vi vil, at alle os i prekære arbejdssituationer skal se, at vi ikke er alene, og at vores situation ikke bare er et resultat af vores egne dårlige valg. Usikkerhed på arbejdsmarkedet er ikke bare et individuelt problem. Prekarisering er ikke bare en midlertidig tilstand, som går over, når den enkelte har landet et fast job. Og selvom flere har valgt det fleksible arbejdsliv frivilligt, er der for mange tale om en ufrivillig fastholdelse i midlertidighed og en evig jagt på jobs. Vi vil have politikerne til at få øjnene op for, at det prekære arbejdsmarked er skabt af økonomiske og strukturelle kræfter, og at det derfor er nødvendigt med politiske løsninger.

Med #ADayWithoutPrecariousWorkers ønsker vi, at alle os prekært ansatte skal stå sammen i stedet for at konkurrere. Vi ønsker en international solidaritet, hvor vi på tværs af landegrænser samarbejder om at skabe bedre vilkår for prekært ansatte.

Mennesker i prekære arbejdssituationer fra Bangkok til Berlin skal have mulighed for at planlægge deres fremtid og bestemme over deres liv!

Tag dine prekære venner under armen og vær med til #ADayWithoutPrecariousWorkers!

KAN FORTIDENS INNOVATION VÆRE FREM TIDENS SVAR PÅ PREKARISERING?

For vidensarbejdere i atypisk beskæftigelse kan en virksomhedsmodel fra 1700-tallet måske være det oplagte alternativ til usikkerhed. I virksomheden KnowledgeWorker har de ved at etablere sig som medarbejderejet **kooperativ** trodset forestillingen om, at akademikere skal beskæftiges som lønmodtagere.

Tekst: Kollektivet Flexwerker

Fem grunde til at starte et kooperativ

1 Kooperativer er demokratiske virksomheder, som både ejes og drives af medlemmer.

2 Penge og arbejdspladser forbliver lokale.

3 Kooperativer tilbyder praktiske løsninger på økonomiske, miljø-mæssige og sociale problemer.

4 Kooperativer er ikke velgørenhed. Det er en stærk måde for mennesker at organisere sig på og fremmer solidaritet og selvhjælp. Folk løfter i flok og understøtter hinanden.

5 Kooperativer er modstandsdygtige over for konkurrence, krisetider og udsving på markedet.¹

De fleste forbinder især kooperativer med brugsforeninger, landbrug og andelsboliger, men den kollektive tankegang tilbyder mere end billige varer og ædle principper for forbrugere og producenter. Hos KnowledgeWorker, der yder rådgivning inden for forretnings- og produktudvikling, har de etableret sig som et kooperativ af akademikere, og medarbejderstaben tæller bl.a. ingeniører og kandidater i filosofi, økonomi, kommunikation, data science og design. De er 16 andelshavere i virksomheden, hvoraf seks arbejder fuld tid, mens resten arbejder på freelancebasis.

“For at forstå os skal man forstå, hvor vi startede. Da vi blev færdiguddannet i 2011, var der finanskrisen. Vi var en mas-

se nyuddannede akademikere, som stort set aldrig blev ansat, fordi vi var for dyre.” Det fortæller Frederik Petersen, der var med til at etablere KnowledgeWorker og i dag er valgt som direktør for virksomheden.

“Efter tre uger på dagpenge blev jeg inviteret til et program iværksat af Københavns Kommune, hvor nyuddannede akademikere og virksomheder kunne møde hinanden. Der kom dog ikke ret mange virksomheder, og vi blev enige om, at der er noget helt galt, når vi sidder som dem med de længste uddannelser og venter på, at et job byder sig. Vi er uddannede til at handle og tage ansvar og samlede os derfor om platformen KnowledgeWorker,” siger Frederik.

Selvom vi har en lang tradition for fælleseje i Danmark, er det sjældent, at nye virksomheder etablerer sig under kooperative principper. I Danmark har vi heller ikke en egentlig lovgivning om kooperativer. Til gengæld har vi en meget fordelagtig lovgivning om foreningsdannelse, og kooperativer er netop en sammensmeltning af virksomhed og forening.

“For os handlede det om at tage kontrol over vores arbejdsliv og skabe en stærkere organisering, end vi kunne skabe alene. Vi etablerede os som et a.m.b.a.². Det kræver ikke etableringskapital og giver begrænset ansvar for den enkelte. Det er en helt flad konstruktion, og selskabet skal ikke tjene penge til andre end ejerne selv, som jo er medarbejderne,” forklarer Frederik.

Ved at etablere sig som a.m.b.a. – som blot er en af flere måder at etablere sig på som kooperativ – kan man som medlem og medejer fastholde status som lønmodtager og dermed beholde retten til dagpenge. I stedet for at forsøge at klare sig som freelancere hver for sig samles man under ét CVR-nummer. Sammen kan man så byde ind på opgaver for virksomheder uden at investere meget andet end tid. Det var sådan, KnowledgeWorker gjorde, og det virkede:

“Stille og roligt begyndte projekterne at lykkes, og vi kom ud af dagpengesystemet. Vi har måttet banke dørene ind og indimellem lavet nogle skøre ting, men vi er hele tiden blevet klogere. I dag er vi en større og mere professionaliseret forretning,” siger Frederik.

Hvad er fordelene ved at være et kooperativ?

“Foruden en høj grad af frihed kan man løfte større og mere komplekse opgaver, når man løfter i flok. Vi drager virkelig nytte af tværfagligheden hos os, og sammen leverer vi bedre produkter og er mere produktive. Alene kan det være hårdt på markedet, og du er hele tiden i konkurrence med andre. Det presser

priserne ned, og du får svært ved at bygge dine indtægter op. Ved at organisere sig sammen kan man som kollektiv tale med en samlet stemme. På den måde får man både de gode sider ved freelance tilværelsen og de gode sider ved at være organiseret – du får din lønseddel, et fællesskab og en julefrokost,” påpeger Frederik.

KnowledgeWorker startede mest af alt som et projekt, der skulle hjælpe Frederik og kollegerne med at opbygge erfaring og netværk, og ikke som et ideologisk projekt båret af andelstanken.

“Det var oprindeligt et projekt, vi ville køre, indtil vi fik job. Men vi fandt ud af, at det var en fed måde at arbejde på. De opgaver, vi fik lov at løse, var nogle, du typisk først ville komme til at sidde med efter mange år i det klassiske hierarki på en arbejdsplads.”

I flere dele af Europa går det stærkt med opblomstringen af kooperativer, og der er mange eksempler på, hvordan kooperativer er mere modstandsdygtige over for konkurrence og udsving på markedet. Som følge af øget globalisering er mange virksomheder blevet udkonkurreret eller rykket til udlandet. I Mondragón i det nordlige Spanien er man lykkedes med at fastholde arbejdspladserne takket være den kooperative virksomhedsmodel. Rejser man i dag til Mondragón, vil man møde Mondragon Corporation, moderkooperativet til mere end 100 kooperative virksomheder, der tilsammen tæller over 80.000 medarbejdere. Kooperativerne dækker bl.a. over et universitet, banker og produktionsvirksomheder.³

Mere bæredygtige liv

“Vi er en værdibåret virksomhed, og det betyder, at der er mange bundlinjer. Hvor det ofte handler om at skabe det bedste produkt på markedet for en kunde, så er vores rettesnor, at vi skal skabe nye bæredygtige produkter for vores kunder, os selv og vores efterkommere – og vi vil arbejde med det, der gør os glade,” forklarer Frederik.

Blandt fordelene ved at være et kooperativ nævner Frederik også det engagement, der kommer af at have direkte indflydelse og ejerskab over de arbejdsopgaver, man arbejder på.

“Når vi hos os taler om glade medarbejdere, handler det om mere end en frugt-kurv fra en eller anden HR-afdeling. Her er det sådan, at hvis nogen vil til venstre, så går vi til venstre. Det skaber engagement og arbejdsglæde. Vi arbejder hårdt – det gør man jo alle steder – men her gør vi det med noget, der giver mening for medarbejderne.”

Har kooperativer en fremtid i Danmark?

“Det er ikke gået så stærkt med udviklingen i Danmark, men den kooperative bevægelse er efterhånden begyndt at røre på sig igen, og der er en kæmpe fremtid for den kooperative bevægelse. Danmark er jo et foreningsland – vi har det i vores DNA – og der er mange, der henvender sig til os for at høre om vores erfaringer. Nogle tænder også på at samarbejde med os, fordi vi er et kooperativ. Det giver en slags konkurrencefordel,” mener Frederik.

Hos ILO er man også begejstret for den kooperative bevægelse. Den anses som et væsentligt middel til at opnå verdensmålene for 2030 og menes at have positive effekter på størstedelen af de 17 mål.⁴ Det er altså ikke bare på arbejdsmarkedsområdet, men også i forbindelse med reduktion af fattigdom, bedre sundhed og bæredygtighed, at kooperativer hylles. Når virksomhederne etableres på andre rationaler og logikker end dem, der skaber prekariseringen, bliver de et seriøst modsvare og alternativ.

“At drive virksomheder sammen for vores alles bedste er måske en gammel opfindelse, der er værd at pudse af igen. Jeg tror fx på, at kooperativer er den rigtige måde at organisere prekariatet på. Styrken ligger i at tænke sig som et fællesskab,” mener Frederik.

¹ Kooperationen www.kooperationen.dk
² Erhvervsstyrelsen www.erhvervsstyrelsen.dk/amba-smba-fmba
³ Mondragon Corporation www.mondragon-corporation.com/en/
⁴ ILO, International Labour Organization www.ilo.org/global/topics/cooperatives/areas-of-work/MCMS_445131/lang-en/index.htm

Bliv inspireret

Tekst: Kollektivet Flexwerker

Her har vi samlet en liste med initiativer, foreninger og aktivistiske grupper, som på forskellige måder arbejder med – og mod – prekarisering. Listen er på ingen måde udtømmende, men vi har samlet en række tiltag, der har sat tanker i gang hos os i Flexwerker. Forhåbentlig kan de også være en inspiration for dig til organisering og alternative strategier på det prekære arbejdsmarked.

BANGO (DK)

Bango står for Bedre Arbejdsmiljø i NGO’erne og er et netværk for NGO-ansatte, hvor du som medlem er sikret anonymitet. Fællesnævneren for arbejdsmiljøproblemerne blandt de NGO-ansatte er usikkerhed og frygt for, at det kan få store personlige konsekvenser at tale om arbejdsvilkår. Formålet med netværket er at udveksle erfaringer og informere offentligheden om, hvad der foregår i NGO-branchen. Netværket er hemmeligt, der bliver aldrig taget referat af møderne, og hvis man vil være medlem, skal man have en anbefaling fra et andet medlem. Bango holder både fysiske møder og mødes i en fælles gruppe på Facebook. Netværket er lukket land for ledere.

CRITICAL WORKERS (DE)

Læs mere om det frivilligdræve initiativ Critical Workers i artiklen Omsorg imod prekarisering: erfaringer fra Berlin her i magasinet.

Prekariseringstendenser rammer uden tvivl hårdere i lande, der ikke har samme bolværk mod usikkerhed, som de danske velfærdsinstitutioner og den danske model trods alt repræsenterer. Derfor vil vi med listen mest af alt opfordre til solidaritet på tværs af landegrænser, brancher og fag. Der foregår meget derude, når man først får øjnene op for det – og for hinanden.

BORGERLØN

Borgerløn er en basisindkomst uden modkrav, der gives til alle borgere i et samfund. Ydelsen er lav, men mulig at leve af. Borgerløn fremhæves ofte som en løsning på prekariseringstendenser og øget ulighed, bl.a. af Guy Standing, der introducerede begrebet ”prekariatet” i sin ikoniske bog med samme titel. Borgerløn er komplekst og kan i praksis udformes på mange måder. Læs eksempelvis mere hos foreningen for borgerløn i Danmark, BIEN Danmark.

www.basisindkomst.dk

TREDJE AKTØR (DK)

Tredje Aktør er en antikapitalistisk, queerfeministisk gruppe, som hjælper hinanden med at formulere arbejdsmarkedskritikker og forvandle dem til modstand. De formulerer deres kritiker i simple og sjove budskaber, som af og til dukker op i det københavnske byrum på bannere og klistermærker, fx ”Bare jeg havde brugt mere tid på jobbet – aldrig sågt af nogen”. Tredje Aktør kan findes på Facebook.

THE JOURNAL OF AESTHETICS & PROTEST

JOAAP er et tidsskrift og internationalt fællesskab, som dokumenterer politiske og æstetiske kollapse gennem kritiske og kunstneriske artikler. Tidsskriftet repræsenterer et møde mellem kunstnere, politiske aktivister, bogorme og mediefolk, og det kommer der ret interessante formater ud af. Tidsskriftet ligger online, og fysiske eksemplarer kan bestilles relativt billigt. www.joaap.org

TEMPORARY VIP (DK)

De midlertidigt ansatte udgør en voksende andel af personalet på landets universiteter. Som følge heraf har en gruppe af midlertidigt ansatte forskere organiseret sig i AC-klubben T-VIP på Københavns Universitet med krav om et tryktere arbejdsliv – til gavn for ikke bare den enkelte, men også for forskningen. Klubben langer ud efter fagforeningerne

pga. manglende repræsentation og er i sig selv kontroversiel, fordi den er etableret uden om den eksisterende fagforeningsstruktur på universiteterne. Klubben arbejder bl.a. for anerkendelse af problemet med korte ansættelser blandt ledelse og fagforeninger, bedre repræsentation af midlertidigt ansatte i KU’s forskellige organer, karriererådgivning for løstansatte, pædagogikum til postdocer og indførelse af minimumsansættelsesperioder. T-VIP har ikke en ekstern kommunikationskanal.

PRECARIOUS WORKERS BRIGADE (UK)

Precarious Workers Brigade er en UK-baseret solidaritetsgruppe, som består af prekære arbejdere, primært inden for uddannelses- og kulturområdet. Gennem research, aktioner og klassisk aktivisme opfordrer gruppen til solidaritet på tværs af brancher. Precarious Workers Brigade står bl.a. bag den slagkraftige og inspirerende ressourcebog *Training for Exploitation? Politicising Employability and Reclaiming Education*, hvori du kan finde praktiske værktøjer til din næste aktion eller workshop. www.precariousworkersbrigade.tumblr.com

W.A.G.E. (US)

Working Artists and the Greater Economy er en New York-baseret, aktivistisk organisation, som søger at etablere et bæredygtigt forhold mellem artister og de institutioner, som anvender – og profiterer på – kunsternes arbejde. I deres *womanifesto* proklamerer W.A.G.E. kompromisløst, at

kunstnere bør betales, fordi de er med til at gøre verden mere spændende. De har gennem de sidste ti år lavet alt fra spørgeskemaundersøgelser til aktivisme og etableret platformen WAGENCY, som støtter kunstnere i at kræve fair lønninger, bl.a. gennem webbaserede værktøjer. Dyk ned i W.A.G.E.s arbejde på deres hjemmeside, hvor du også kan finde en omfattende litteraturliste. www.wageforwork.com

HK’S SERVICEBUREAU FOR FREELANCERE

HK’s bureau er for dig, der har en freelanceopgave, men ikke ønsker at have et CVR-nummer med alt, hvad dertil hører af momsregnskab, fakturering og forsikring. Mod et gebyr på 8 % tager bureauet sig af papirarbejdet, fakturerer din kunde og ansætter dig til opgaven, så du er garanteret en overenskomstmæssig løn, mens du arbejder, og kan få løn under sygdom. Bureauet er smart for dig, der er ny freelancer og gerne vil prøve freelancelivet af, eller for dig, som

er ledig eller deltidsansat. Servicebureauet er nonprofit, og det er værd at bemærke, at du som ikkemedlem af HK også kan bruge servicebureauet. www.hk.dk/raadogstoette/freelancer/bureau

CARROTWORKERS’ COLLECTIVE (UK)

Den London-baserede aktivistgruppe Carrotworkers’ Collective er oprindeligt en sammenslutning af kulturarbejdere, der arbejder mod ulønnet arbejde. De har især fokus på ulønnede praktikker i kultursektoren. Gruppen

arrangerer møder og arbejder med *Participatory Action Research* med henblik på at forstå konsekvenserne af ulønnet arbejde på individ- og samfundsplan. Navnet *Carrotworkers* er en sarkastisk reference til det ulønnede arbejde, som retfærdiggøres med forskellige ”gulerødder”, fx et løfte om lønnet arbejde efterfølgende, uundværlig erfaring, succes eller stabilitet. På det seneste har de allieret sig med Precarious Workers Brigade (beskrevet længere oppe) og arbejder mere bredt med forskellige prekariseringstendenser. Især deres *Counter Internship Guide* er værd at tjekke ud – den kan hentes gratis på deres hjemmeside. www.carrotworkers.wordpress.com

INDEPENDENT WORKERS UNION (UK)

Independent Workers Union er den nye helt på fagforeningsscenen i Storbritannien. Foreningen henvender sig til underbetalte migrantarbejdere, som varetager jobs, der er en direkte konsekvens

af prekariseringstendenser som outsourcing og stigende udbud af platformsarbejde. IWGB er særligt interessant, fordi den repræsenterer grupper og brancher, der traditionelt set ikke har organiseret sig og generelt er underrepræsenterede i samfundet, fx Uber-chaufføren, rengøringspersonalet eller den unge pige i huset. Metodemæssigt trækker foreningen tråde til fagbevægelsens oprindelse og laver en masse larm med kampagner og demonstrationer. www.iwgb.org.uk

BASTAI (DE)

Læs mere om det frivilligdræve initiativ Basta! i artiklen Omsorg imod prekarisering: erfaringer fra Berlin her i magasinet.

FREELANCERS UNION (US)

Freelancers Union i New York er en hurtigtvoksende fagforening for freelancere og andre ikke-klassiske lønmodtagere. Den udmærker sig ved at tilbyde gratis medlemskab til sine medlemmer. Fagforeningen tilbyder desuden forsikring, værktøjer, kampagner og laver politisk lobbyarbejde, der bl.a. har resulteret i ny lovgivning. Derudover har fagforeningen kontorfællesskaber for medlemmer i flere større byer. www.freelancersunion.org

PRECARITY PILOT

Precarity Pilot er en online ressourceplatform skabt af en gruppe designere med forskellige nationaliteter. Platformen har til formål at støtte designere i at redefinere og tage ejerskab over deres arbejdsliv og organisere sig ud af usikkerheden. Platformen indeholder en lang række temabaserede værktøjer. Tjek dem ud! Der er kædet for de grafiske detaljer på sitet, og indholdet er i høj grad også aktuelt for ikkedisignere. www.precaritypilot.net

TRANSPARENS – EN KOLLEKTIV REFLEKSION

Bag Flexwerker står otte kvinder med forskellige uddannelsesbaggrunde og arbejdsliv. Vores mærk- værdige, skiftende arbejdsliv har på godt og ondt haft indvirkning på den kollektive proces, det har været at skabe Flexwerker. En af os har undervejs fået en fastansættelse, en anden har taget pause fra kollekti- vet og er hoppet på et fly til Sri Lanka, hvor der ventede et nyt arbejde. De af os, der er på dagpenge, har ydet en ekstra indsats på bekostning af at søge lønnede jobs, mens andre af os har udnyttet fleksibiliteten i vo- res arbejdsliv og skruet ned for arbejdsopgaver i travle perioder. Vi har undervejs været pressede af deadlines og freelance-tjanser, som vi ikke vidste, vi ville få, da vi gik sammen i kollektivet, og flere af os lider efter- hånden af kronisk hold i nakken som følge af for meget skærmtid bag bærbare computere på hjemmekontorer uden hæve-sænke-borde og ergonomiske stole. På den måde har vores egen lille proces genspejlet de gode og dårlige sider ved flexwerkerlivet i det hele taget.

At skabe Flexwerker sammen har givet os nye per- spektiver på vores arbejdsliv og en stærkere tro på, at fælles løsninger er det, der skal til for at skabe bedre arbejdsvilkår og sikkerhed for os selv og hinanden. Næste skridt for Flexwerker er åbent og fyldt med potentiale. Måske fortsætter vi i en ny konstellation, måske opretter vi et kooperativ for videns- og kulturar- bejdere. Hvem ved?

Vi har i alt modtaget 216.650 kr. i støtte fra Dansk Ma- gisterforening. Vi har brugt sponsoratet på at afholde otte workshops, på opsætning og tryk af magasin, på mad til redaktionen og på at afholde et udgivelsesar- rangement. Resten kommer vi til at bruge på forskellige pop-up-arrangementer. Alt arbejde, vi som kollektiv har udført, har været ulønnet.

Vi har lønnet magasinet's grafiker, en korrekturlæser og en fotograf til fotoserien om kontorfællesskaber. Deres arbejde er som sådan ikke mere værd end alle andre, der har bidraget, men det har været ydelser, vi ikke har kunnet sætte fri på samme måde som indhol- det i magasinet, hvor der har været en klar metode- mæssig pointe i, at vi ikke på forhånd vidste, hvad vi ville få. At bede folk om at arbejde gratis på en bestil- lingsopgave ville være i strid med projektet.

Som ovenstående vidner om, opstår der mange para- dokser, når man engagerer sig i en sag, der handler om arbejdsforhold, løn og frivilligt arbejde. Kan man som initiativ modarbejde prekarisering og samtidig selv udføre gratis arbejde? Ville Flexwerker have været det samme, hvis alle havde fået løn? Er det okay, at Dansk Magisterforening som fagforening opfordrer os til at arbejde gratis? Det er spørgsmål, vi undervejs i processen har reflekteret over uden at komme frem til entydige svar.

Vi opfatter ikke Flexwerker som arbejde, men som aktivisme, og vi har insisteret på at være vores egne – på at være uafhængige. Vi har insisteret på, at vores stemmer ikke var til salg. Hvis der kom en fagfor- eningskritik ud af en workshop, ville vi have frihed til at trykke den. Vi ville ikke begrænses af løn.

Vi håber, at vi med vores insisteren har rykket prekari- seringsdagsordenen – bare lidt – og fået flere til at se sig selv og hinanden som flexwerkere.

Kollektivet Flexwerker

Magasinet Flexwerker

2019

Redaktionsgruppe

Kollektivet Flexwerker:
Anne Leavy
Johanne Aarup Hansen
Josefine Højberg Bitsch
Kaia Holen Lovas
Luna Svarrer
Maja Louise Sørensen
Manja Holm Laursen
Mette Katrine Balle Jensen

facebook.com/flexwerkerne
cand.flexer@gmail.com

Korrektur

Lars Christensen,
Skriveværkstedet

Grafisk tilrettelæggelse
Oplag
Tryk

Silie Heeschen
2500
STEP

Med støtte fra

Dansk Magisterforening
Dansk Magisterforening kan ikke drages til
ansvar for magasinet's indhold.



This work is licensed under the Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0 International License.
To view a copy of this license, visit
www.creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/



Dansk
Magisterforening



Flexwerker er et kollektiv af videns- og kulturarbejdere, der mødes og afsøger fælles strategier mod konkurrence og usikkerhed på arbejdsmarkedet. Vi eksperimenterer med workshopformater og arrangementer, hvor omdrejningspunktet er arbejdsliv og alternative organiseringsformer, og undervejs har vi dokumenteret vores kollektive erkendelser.

Det er blevet til dette magasin.

Flexwerker er den nederlandske betegnelse for midlertidigt ansatte, freelancere, sæsonarbejdere og andre i atypisk beskæftigelse.