

# MESTER

MAGASINET OM GODT HÅNDVÆRK

Gravør & Opfinder



MESTER udgives af Håndværkerforeningen København

Håndværkerforeningen København er en tværfaglig medlemsorganisation for selvstændige og ejerledere og har 1.900 medlemmer. Herudover er der tilsluttet 37 laug og brancheorganisationer. Læs mere om medlemskabet, foreningen og bestyrelsen på [hfk.dk/om-os](http://hfk.dk/om-os)

MESTER udkommer 5 gange om året og sendes gratis til alle medlemmer af foreningen samt udvalgte virksomheder og brancheorganisationer

Er du interesseret i at modtage MESTER, så kan du tegne et gratis abonnement på [hfk.dk/magasinet-mester](http://hfk.dk/magasinet-mester)

MESTER udgives med støtte fra Fonden Alderstrøst, der blandt andet yder støtte til fremme af godt håndværk

MESTER: 5. årgang nr. 28 september 2023  
Næste udgave udkommer februar 2024  
ISSN: 2596-7118  
ISSN online: 2596-7126

Udgives af: Haandværkerforeningen i Kjøbenhavn  
Dronningens Tværgade 2A  
1302 København K  
[www.hfk.dk](http://www.hfk.dk)

Ansvarshavende: Christoffer Susé, [csu@hfk.dk](mailto:csu@hfk.dk)

Redaktion: Jakob Bo Andersen, [jakob@hfk.dk](mailto:jakob@hfk.dk)  
Peter Djurup, [peter@djurup.com](mailto:peter@djurup.com)  
[saunte.io](mailto:saunte.io) - [tommy@saunte.dk](mailto:tommy@saunte.dk)

Design/AD: [saunte.io](mailto:saunte.io) - [tommy@saunte.dk](mailto:tommy@saunte.dk)

Fotograf: Ricky John Molloy, [mail@rickymolloy.com](mailto:mail@rickymolloy.com)  
Rie Neuchs, [mail@rieneuchs.dk](mailto:mail@rieneuchs.dk)  
Thomas Tolstrup, [tt@thomastolstrup.dk](mailto:tt@thomastolstrup.dk)

Korrektur: Søren Norby

Annoncesalg: Christoffer Susé, [csu@hfk.dk](mailto:csu@hfk.dk)

Tryk: REDHILL  
Tilsluttet: Danske Medier  
Kontrolleret oplag: 3.576

*Godt håndværk og dygtige håndværkere er en forudsætning for mange af de ting, som vi tager for givet hver dag; strøm i kontakten, vand i hanen, bagerens lækre brød og kager, det smukke smykke fra guldsmeden, eller frisøren, der klarer frisuren.*

*Derfor sætter magasinet MESTER fokus på håndværket, håndværkeren og produkterne, og vi taler om de forudsætninger, der skal til for at skabe godt håndværk.*

*Velkommen til, og god fornøjelse.*

**HÅNDVÆRKER  
FORENINGEN  
KBH**

HUSK at du kan finde artikler fra tidligere udgaver af magasinet MESTER på Håndværkerforeningens hjemmeside.

Kig ind på [hfk.dk/magasinet-mester](http://hfk.dk/magasinet-mester) eller scan qr-koden



## Praktiske dyder på skoleskemaet – Ja tak!

Regeringen præsenterede i oktober et nyt folkeskoleudspil der har som mål at styrke kvaliteten og de praktiske fag i folkeskolen.

Det er i den grad tiltrængt, og fra Håndværkerforeningens side har vi længe efterlyst tiltag i den retning. Forhåbentlig vil det føre til at flere afgangselever genopdager glæden ved at tegne, skabe og bygge, og at de derfor – helt naturligt – får øjnene op for de mange muligheder en håndværksuddannelse giver.

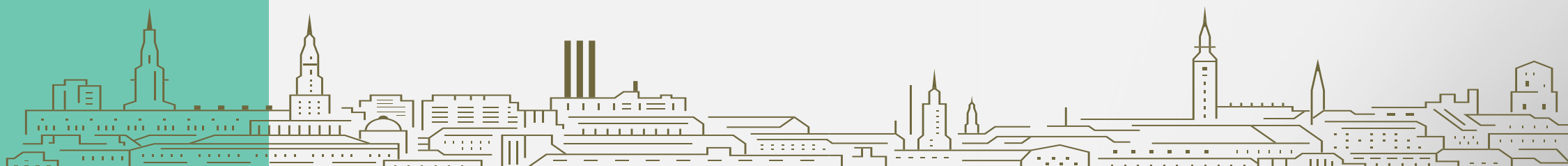
De der er klar til at starte på en håndværksuddannelse lige efter folkeskolen, skal naturligvis gøre det. Men vi ved at rigtig mange elever reelt udskyder deres uddannelsesvalg. Så det handler ikke nødvendigvis om at eleverne skal vælge tidligt, men at vi giver dem en viden om hvilke muligheder der er i håndværksfagene, som en del af deres generelle dannelse i folkeskolen. For når dét er sagt, er der ingen tvivl om at mange virksomheder har det helt fint med at deres nye lærling har gået i gymnasiet og har fået et par års mere modenhed.

**PER VANGEKJÆR**  
FORMAND

Men helt overordnet vil et mere ligeværdigt forhold mellem praktiske og boglige fag i folkeskolen gavne hele samfundet.

For ligesom folkeskolen er ramme for at direktørens børn møder håndværkerens børn, så giver det en bedre forståelse elever (og forældre) imellem når man lærer både boglige og praktiske dyder. Og i virkeligheden er det jo helt skævt at folkeskolen formår at undertrykke børnenes naturlige lyst til at lege, bygge og være kreative i en sådan grad, at mange slet ikke kan forestille sig at skulle vælge en håndværksmæssig uddannelse efter folkeskolen.

I hele denne her diskussion skal vi naturligvis huske på at mennesker er forskellige og har forskellige evner og interesser. Men selvom man siger at vores tommelfingre er noget af det der adskiller os fra dyrene, så har jeg stadig til gode at se et menneske der er født med 10 af slagsen.







**6**

**GRAVØR & OPFINDER**

Ken Schwartz er passioneret gravørmester, og samtidig er han lidt af en opfinder.



**40**

**OVERBORGMESTEREN I ERHVERVSPRAKTIK**

i September var overborgmester Sophie Hæstorp Andersen i erhvervspraktik hos tre af Håndværkerforningens medlemsvirksomheder.



**44**

**FRA DRØM, TIL HOBBY, TIL LEVEVEJ**

Henrik Ballowitz har altid drømt om at bygge guitarer. Nu har han gjort det til sin levevej.

**16**

**FRI OM FREDAGEN**

I 2022 indførte Snedkeriet Louv fire dages arbejdsuge. Siden da har værkstedet holdt lukket om fredagen.



**Rekrutterer til fremtiden**

**21**

**REKRUTTER TIL FREMTIDEN**

Manglen på kvalificerede medarbejdere kan på sigt udfordre muligheden for at drive håndværksvirksomhed. I dette tema kigger vi på, hvordan man som mester og ejerleder kan arbejde bevidst med at gøre sin virksomhed attraktiv over for fx unge eller kvinder.

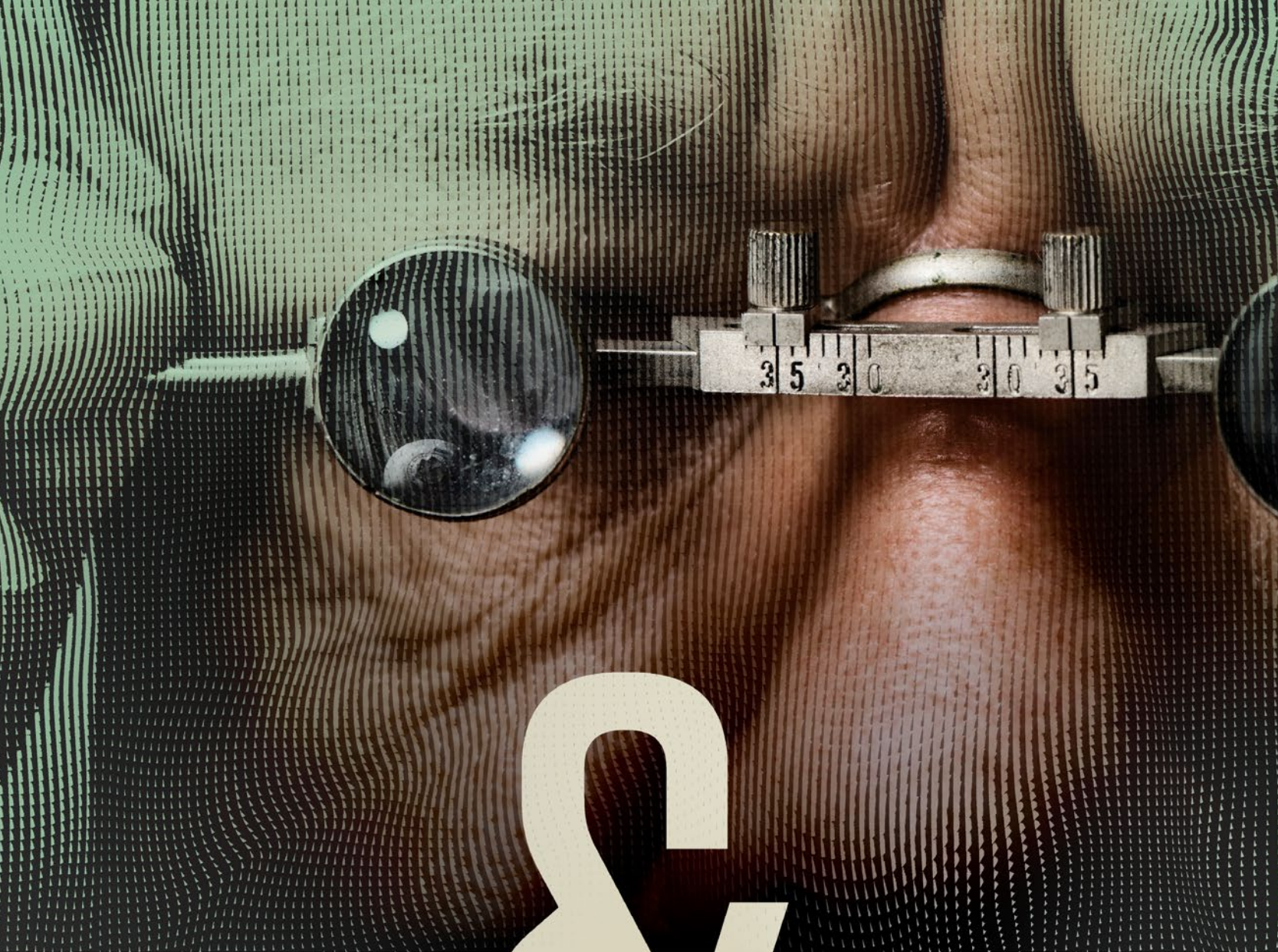
**36**

**MURERELEVER PÅ ARKEN**

7 murererelever fra NEXT Uddannelse København har skabt Per Kirkeby-skulpturer til en helt ny udstilling på Arken.







# Gravør & opfinder

*Maskinerne snurrer, og de små fræsere skærer sig ned i det hårde metal mens medarbejderen holder øje ved skærmen.*

*Præcision og tålmodighed er to af de personlige egenskaber du skal have med dig som gravør. Og så er det også vigtigt at du kan stove og er rimelig god til matematik, ifølge Ken Schwartz der er vokset op på gravørværkstedet som han driver i dag.*

Det er altid godt at få en ahaoplevelse når man skal ud at interviewe mennesker, og lidt naivt kunne man jo forestille sig at en gravør i dag sidder og graverer med en stikkel som man gjorde før. Men den naive skribent bliver hurtigt klogere da han træder ind ad døren i Ken Schwartz' gravørfirma hvor alle sidder ved computere med maskiner rundt om sig.

TEKST PETER DJURUP  
FOTO RICKY JOHN MOLLOY



## Gravørfagets start

Gravørfaget er et ældgammelt håndværk der går langt tilbage i tiden, med start i 1400-tallet.

Teknikken blev brugt til gravering i en blankpoleret kobberplade hvor graveringen blev stukket med gravørstikler der dannede fordybede spor. På den måde kunne man gravere portrætter og illustrationer, og efterfølgende kunne man skrabe farve i de graverede spor og så overføre det til papir i en kobbertrykspresse.

Det var en teknik man brugte langt op i tiden, f.eks. til frimærker.

Teknikken blev og bliver stadig anvendt til gravering af sølvbestik og lignende med gravørstikler.

Senere fik gravørerne hjælp til arbejdet af pantografen. Nu kunne man fræse ned i metallet og på den måde gravere stempler til prægning af medaljer, emblemer og lignende. Det var en stor hjælp, og det betød at gravørstiklen næsten var på vej ud.

## Vokset op på værkstedet

Ken Schwartz har i bogstavelig forstand trådt sine barnesco på gravørværkstedet som hans far startede tilbage i 1960, på selvsamme adresse som virksomheden har i dag. Her flyttede familien Schwartz ind med værksted i stueetagen og lejlighed på første sal. Ken Schwartz' mor var frisør, men da de to drenge kom til, stoppede hun med at arbejde for at passe dem.





Et prægeværktøj bliver slebet med en slibesten. Det skal bruges til at fremstille Fortjenstmedalje til Kongehuset.

"Min bror og jeg delte værelse og sov i køjeseng, mens min mor og far sov i stuen. Jeg fik ret tidligt min første skruetrækker som jeg løb rundt med på værkstedet hvor jeg elskede at kigge i skufferne og fik lov at lave forskellige ting, allerede da jeg var helt lille. Det var næppe gået i dag. Jeg kunne jo have faldet og fået skruetrækkeren i øjet," siger Ken Schwartz.

Skruetrækkeren blev brugt til flere ting. På et tidspunkt borede han et hul i væggen ud til trappen fra sin seng, mens han storebror Dan løb ud for at se om Ken havde fået boret igennem. Det opdagede far, og så var det slut.

Skruetrækkeren har han stadig, og det stykke væg med hullet i er blevet gemt og rammet ind, og måske skal skruetrækkeren også i glas og ramme.

Med tiden voksede virksomheden sig større, og familien måtte ud af lejligheden for at give plads til gravørforretningen. Det blev til et hus i Mørkhøj, men ikke et farvel til værkstedet.

"Min mor var hjemmegående til vi var blevet ældre, og så startede hun på værkstedet på fuldtid som gravør og kontordame."

## Start på arbejdslivet

Ken var meget tidligt bidt af kombinationen af mekanik og elektronik og fik sit første job som cykelsmed hos den lokale cykel- og knallerthandler i Mørkhøj som 12-årig. Efter at han i et stykke tid havde trykket næsen flad mod ruden til forretningen, kom cykelhandleren ud og spurgte om han ville have et job. Han sagde ja, og fingernem som den unge mand var, fandt han hurtigt ud af hvordan man reparerer cykler. Siden lærte han at skille en knallertmotor ad og samle den igen, en nyttig kunnen for den teknikglade Ken.

## Forlangte dobbeltløn

Han var glad for sit arbejde hos cykelsmeden, fik sin egen nøgle til butikken og blev hurtigt ret god til at reparere både cykler og knallerter.

"Jeg lærte meget hos cykelsmeden, også om god ledelsesstil. Hvis man var god, fik man en belønning og fik lov at lære endnu mere. Så jeg var kun 13 år da jeg skilte min første knallertmotor ad. Jeg tjente mange penge i forhold til min alder, og på et tidspunkt bad jeg om mere i

løn. Cykelsmeden spurgte hvor meget jeg ville have, og jeg bad om at få det dobbelte. Han kiggede noget, men jeg forsvarede mit ønske med hvad jeg lavede og kunne, og så fik jeg det dobbelte i løn. Sidenhen fortalte han mig at han havde grinet af mit krav, men da han syntes jeg talte godt for min sag, gik han med på det," siger Ken Schwartz.

Læren fra cykelsmeden har han taget med sig og bruger i dag over for sit personale. Det er vigtigt for Ken Schwartz at alle har det godt, og at de bliver lagt mærke til og anerkendt for deres arbejde. På værkstedet er de nærmest én stor familie, og Ken Schwartz har kontakt til de fleste af sine tidligere medarbejdere. Han sender også gerne folk videre hvis de har lyst eller evner til andet end gravørarbejdet.

"Det er vigtigt for mig at mine medarbejdere har det godt og er glade for deres arbejde, og hvis de vil noget andet, bruger jeg gerne mit netværk til at hjælpe dem videre," siger Ken Schwartz.

Selv havde han planer om at blive automekaniker, og hans første chef, cykelsmeden, ville gerne have at Ken blev. Men det blev alligevel gravørfaget der blev Ken Schwartz' håndværk.

## I lære hos far

Min far mistede to svende samtidig og havde akut brug for hjælp. Derfor blev det sådan at jeg kom i lære hos ham. Min far var selv uddannet sølvgravør og fik sit svendebrev i 1954, men da jeg skulle i lære, fandtes gravørskolen ikke mere. Så jeg kom i stedet på skole som værktøjsmager og havde mine praktikperioder på min fars værksted. Jeg kunne godt lide værktøjsmagerfaget og var ret god til det. Min lærer syntes jeg var så dygtig, og han ringede og spurgte min far om det ikke var synd for mig at jeg kun skulle være gravør når jeg nu var dygtig som værktøjsmager," siger Ken Schwartz som gjorde som far Erik ønskede og fortsatte ad gravørvejen.

"En gang som lærling havde jeg graveret et stort stempel. Min far var ikke tilfreds med mit arbejde, og jeg blev så vred at jeg kylede stemplet ned i gulvet. Jeg blev bedt om at lave det om, og så blev det perfekt og godkendt. Det var ikke sjovt i situationen, men det gjorde at jeg blev dygtig til faget," siger Ken Schwartz som stadig bliver mindet om episoden fordi hullet i gulvet fra stemplet er der endnu.



Sidste skoleforløb foregik på Guldsmedeskolen, men det var ikke helt nemt for Ken da der var mange af guldsmedenes teknikker han af gode grunde ikke kunne. Derfor endte han ikke med en høj karakter og "kun" en bronzemedalje hvilket stadig kan ærgre den stolte gravør i dag.

## CNC-maskiner og tysk kursus

Da der kom gang i ny teknik, og CNC-gravørmaskiner kom på markedet, købte Erik Schwartz en af de første maskiner i Danmark allerede i 1980. Softwaren var bare meget primitiv og besværlig at arbejde med, så sammen med en anden gravør fik han firmaet Beyerholm og Moe til at skabe en ny software, og så kom der gang i CNC-maskinen.

"Jeg var i Tyskland for at blive oplært i at bruge maskinen. Oplæringen foregik på tysk, og da jeg var god til sproget, blev jeg sendt afsted for at lære maskinen at kende. Da jeg kom hjem, lærte jeg min far hvad jeg havde lært, og derefter holdt han CNC-maskinen for sig selv. I stedet købte vi en lille japansk maskine som jeg kunne bruge," siger Ken Schwartz.

"Jeg havde fanget meget om hvordan man laver maskiner da jeg var i Tyskland. Mens jeg var dernede, fik jeg lov til at gå over på fabrikken og se hvordan de byggede maskinerne. Der så jeg at det ikke var svært. Jeg har en fotografisk hukommelse, så den brugte jeg da jeg skulle bygge min egen maskine."

Maskinerne er en stor del af Ken Schwartz' passion, så Ken fik lov til at bygge sin egen CNC-gravørmaskine for over 40 år siden. Den gang i 1980'erne kostede en lignende maskine 400.000 kr., men Ken Schwartz byggede sin for 15.000 kr.

Maskinen bliver stadig brugt til at udføre opgaver for kunderne, og siden er der kommet flere maskiner til fra egen hånd. Faktisk er der nu så travlt i firmaet, og så mange maskiner, at det har været nødvendigt at udvide med nabobu-tikken, det tidligere værtshus Vodroffslund. En del af baren har dog fået lov at blive stående, til glæde for kunder og medarbejdere.

Selv om Ken Schwartz' far oprindeligt blev uddannet sølvgravør, gik han over til at gravere stålstempler i alle former. Det kunne være til emblemer, medaljer, firmaskilte og lignende. Det gjorde han i 40 år.

"Det meste af det vi lavede dengang, var for en virksomhed der hed Kibsgaard. Firmaet Kibsgaard var en tredjedel af vores virke. De stillede store krav, og det var med til at vi blev virkelig dygtige til det vi gjorde. Kibsgaard lukkede for 15 år siden, efter at havde været vores kunde i 50 år. Men jeg kastede mig i stedet over medicinalbranchen og fik så godt fat at vi blev gazelle- virksomhed flere år i træk," siger Ken Schwartz.

## Bortvist fra Bakken

Faget og arbejdet har da også ændret sig meget fra han kom i lære. I starten var det pantografen man sad og graverede stempler på. Det kræver tålmodighed og utrolig god koordineringsevne mellem højre og venstre hånd.

"Som ung blev jeg bortvist fra Bakken fordi jeg var for god til at vinde bamser i det spil hvor man skal styre en kran hen og samle bamsen op, hjulpet af mine evner til at koordinere begge arme," siger Ken Schwartz.

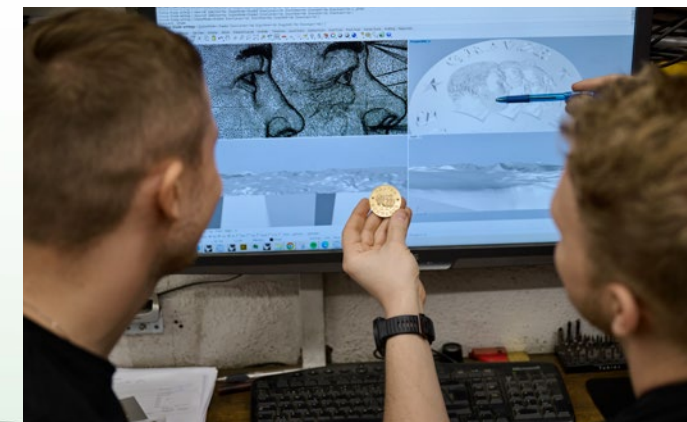
Det er dog ikke meget han i dag bruger pantografen. Den er placeret i det rum der er hans

oprindelige barneværelse hvor man stadig kan se lidt af det tapet der sad på væggen i barndommen. Nostalgien fornægter sig ikke selvom der fagligt hele tiden bliver set fremad.

## Softwareudvikler, rådgiver og kongelig hofleverandør

Gravørfaget har udviklet sig meget gennem årene. Ikke mindst teknikken og maskinerne, som i dag kører i døgn-drift på værkstedet, er anderledes. Det samme gælder opgaverne.

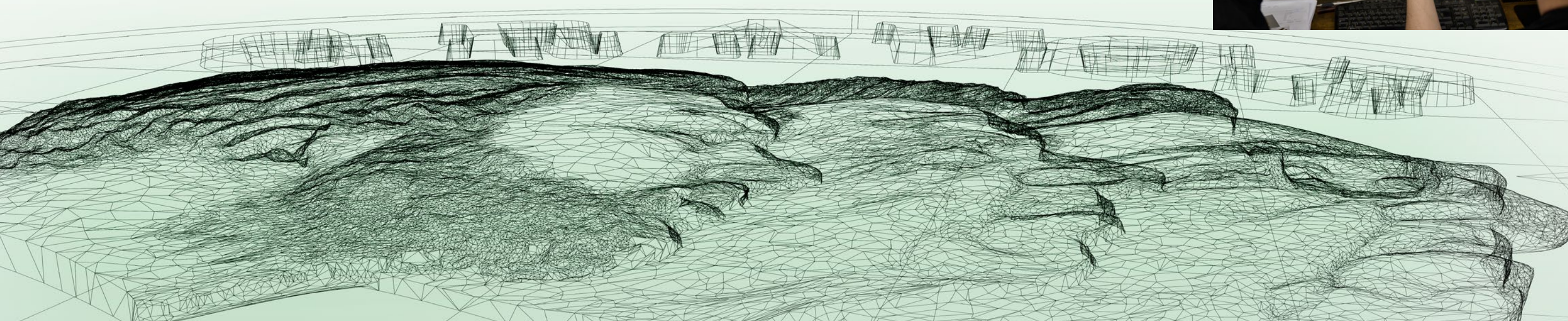
"Før lavede vi primært stempler og skilte, men i dag er vi storleverandører til medicinalindustrien som vi blandt andet laver såkaldt mikrogravering til. Det kan for eksempel være til produkter som skal have deres eget registreringsnummer. Det kræver en ekstrem præcision da det enkelte tal eller bogstav ikke må stå bare det mindste skævt. Det skal være tydeligt at det ikke er et kopiproduct. En anden stor kunde-gruppe er guldsmedeb Branchen som vi



Mønten viser tre generationer Schwartz. Farfar, far og søn.

Der bliver brugt 3D, når man skal gravere et relief på en fast baggrund, som fx. en mønt. Her kan man se relieffet af de 3 ansigter som CNC-maskinen skal fræse i mønten.

Når man ser relieffet fra siden, kan man se hvordan højde- og dybdeområderne er defineret i softwaren.







Christoffer Schwartz er i fuld gang med en opgave sammen med en kollega, mens Ken og Janne i baggrunden taler en anden opgave igennem.

Den seneste opfindelse kan dybdegravere med laser i glas.

laver forskellige halvfabrikata til. Vi laver prægestemplerne til masseproduktion i Thailand. De kan meget i Thailand, men de kan ikke lave værktøjet," siger Ken Schwartz mens han viser rundt i den imponerende maskinpark der står og kører for fuldt tryk.

Tilbage i 1990'erne købte han sin første laserbaserede graveringsmaskine, og var selv med til at udvikle softwaren der skulle til for at få den til at virke.

"Den know-how jeg har opbygget, sælger jeg til virksomheder der har deres egne lasere. Ofte er det til storproduktion vi ikke kan håndtere i så stor skala. Men vi har den viden der skal til for at optimere og få procestiden ned."

En anden vigtig kunde for gravørfirmaet er Kongehuset. På værkstedet graverer man blandt andet Den kongelige Fortjenstmedalje som bli-

ver givet for fortjenstfuldt arbejde i mindst 40 år i samme offentlige ansættelsesmyndighed. Der bliver også graveret gaver, som for eksempel lystestager og barnedåbsgaver.

"Vi er meget stolte over at levere til Kongehuset, og vi blev kongelig hofleverandør i forbindelse med Dronningens 80-års-fødselsdag. Det er et meget betroet job med meget fortrolighed. Vi ved for eksempel hvad et barn skal hedde, før en barnedåb, når det er os der graver gaven," siger Ken Schwartz.

## Opfinder Ken

Ken Schwartz' interesse for elektronik og mekanik har ført til at han har lært sig selv at programmere. Der er hele tiden et nyt projekt i gang, og maskinparken vokser. På vej op til det rum hvor interviewet foregår, kommer vi forbi



en maskine der står og graverer i glas med laser. Jeg bliver hurtigt husket på ikke at se direkte ind i laseren. Maskinen er et af hans seneste påhit der kan dybdegravere i glas. Det vil sige at den kan lave en meget dyb indgravning, for eksempel i bunden af et ølkrus. Maskinen har han udviklet med hjælp fra kinesiske ingeniører. Når Ken Schwartz fortæller om projektet, er der nærmest julelys i hans øjne. Der er ingen tvivl om at gravøren trives godt i arbejdet der kombinerer hans uddannelse og hans passion. Han har en ven der er programmør som har været en mentor for ham i forhold til at lære selve programmeringen. Men det er idérigdommen der er grundlaget for det hele.

"Jeg har en god abstrakt og skæv tankegang, og jeg kan se en ting for mig, før jeg laver den. Jeg ved hvordan den skal se ud. Jeg havde en lærer i skolen der blandt andet lærte os at arbejde med farver og gøre tingene på vores egen måde. Mine forældre kunne ikke lide den måde han underviste på, men vi lærte noget på en god måde, og der er ingen tvivl om at det har været en stor fordel for mig i mit arbejde," siger Ken Schwartz.

## Familien Schwartz

Efter et besøg hos Gravør Schwartz er der ingen tvivl om at det er et familieforetagende på alle måder. I receptionen tager Janne, Kens hustru, godt imod kunderne, og når man træder et skridt videre ind, sidder sønnen Christoffer i fuld gang med arbejdet. Han er uddannet stempelgravør som sin far og farfar.





Gravørfirmaet Schwartz har ligget på Vodroffsvej 28 altid. Her er familien, Janne, Ken og yngste skud på stammen, Christoffer, sammen med de øvrige medarbejdere, der alle er en del af "familien".

Fra Ken Schwartz' side har der aldrig været et pres på hans børn om at gå ind i virksomheden. Den ældste, Casper, begyndte som gravør, men er senere blevet ingeniør. Til gengæld er Christoffer nu i gang ved graveringsmaskinerne, men far Ken er meget opmærksom på at han ikke skal have en lige så hård læretid som han selv havde.

Hans far er gået på pension, men deres gode forhold er tydeligt. Flere gange i løbet af interviewet bliver der lige ringet til Erik Schwartz for at få faktuelle historiske ting på plads. Og når det gælder Christoffer, er der ingen tvivl om at han nok skal blive dygtig til sit fag.

Ken Schwartz giver sit bud på hvad der skal til for at blive en god gravør.

"Du skal være tålmodig, rimelig god til matematik, og så skal du ikke være ordblind," lyder det fra gravørmesteren.

## Fremtidens fag

Med et lille fag som gravørfaget er det oplagt at spørge hvordan fremtidsudsigterne ser ud for virksomheden og faget i det hele taget.

Vil der være gravører længere ud i fremtiden?

"Ja, det vil der. Det vi laver, er det der gør ting personlige. Men jeg tror ikke der kommer mange

flere virksomheder til end vi er i dag hvor der vel er syv gravørvirksomheder i landet. Vi har kun fået mere travlt gennem de senere år. Men det er svært at få folk fordi der ikke er en uddannelse. Så vi må tage folk ind med andre baggrunde. Blandt andet fra skiltebranchen. Vi har nogle gode folk som vi selv lærer op, blandt andet en der går på KEA på en grafisk uddannelse og som har studiejob her," siger Ken Schwartz som ser sine ansatte som en del af familien.

"Vi har det sjovt. Når man er så lille et firma som vores, er vi som er vi én stor familie. Vi lægger også op til det i hverdagen, så der er plads til at tale privat med hinanden. Vi er far, mor og søn, og alle er lige. Der er ikke nogen der er for fine til noget. Jeg kan også smadre papkasser ude i gården når der er brug for det," slutter Ken Schwartz.



GRAVØR SCHWARTZ

MEDLEM AF

GRAVØRLAUGET  
I DANMARK

&

HÅNDVÆRKER  
FORENINGEN  
KBH





**B**rødrene Hans Christian og Jens Christian er fjerde generation i Louv Snedkeri der ligger i Kastrup. Hele vejen gennem deres opvækst har de set deres far knokle i virksomheden, og ofte er drengene faldet i søvn til lyden af skrivemaskinens klapren når faderen skrev tilbud hjemme i privaten om aftenen.

I dag har brødrene overtaget virksomheden, og de har valgt at tilrettelægge

arbejdet på en anden måde end de tidligere generationer. Det betyder blandt andet at de indførte firedagesuge i 2022.

"Der blev talt om firedages arbejdsuge i medierne og politisk, og det ramte noget hos mig. Så efter at tanken havde bundfældet sig lidt, begyndte Jens Christian og jeg at tale om, om det var muligt her i vores virksomhed," forklarer Hans Christian Louv.

ARBEJDSLIV MED MENING

# Snedkeren der holder fri om fredagen

*I 2022 indførte Louv Snedkeri fire dages arbejdsuge, og siden da har værkstedet holdt lukket hver fredag. Det har givet bedre mulighed for, at medarbejderne kan restituere - og mere effektivt arbejde.*

TEKST JAKOB BO ANDERSEN  
FOTO RIE NEUCHS

Der er hovedsageligt to årsager til at tanken begyndte at tage form hos de to brødre.

"Vi har et fysisk hårdt arbejde, så det er vigtigt at restituere og passe på sig selv og hinanden fysisk. Dem vi har ansat, skal jo arbejde til de bli-

ver over 70, og vi vil gerne være med til at sikre at de kan holde hele livet - og i øvrigt at de også har tid til andet end at arbejde," forklarer Hans Christian, mens Jens Christian supplerer:

"Samtidig kunne vi se at vores fredage ikke var særlig effektive. Når man har værksted og kunder i Hovedstadsområdet, så går der utrolig meget tid med transport frem og tilbage. Og om

fredagen, hvor arbejdstiden kun var fem timer, og hvor transporten måske tog 1,5-2 timer, så blev den effektive arbejdstid simpelthen for kort," fortæller Jens Christian.

## Mere frihed - og ansvar - i planlægningen

Når man taler om firedagesuge, er der grundlæggende to modeller. I den ene model fjerner man en arbejdsdag og det tilsvarende antal timer, mens man i den anden omfordeler de 37 timer på fire dage hvorved man får længere, men færre, arbejdsdage.

Det er den sidste model snedkeriet har indført.

"Vi har valgt at gøre det sådan at vi arbejder et par timer længere på de fire første dage i ugen. Så vi arbejder ikke mindre, men det betyder at vores medarbejdere kan blive hos en kunde

og gøre tingene helt færdige på én gang, i stedet for at skulle pakke sammen og bruge transporttid på at køre hjem på værkstedet til kl. 15.30, for så at bruge tilsvarende lang transporttid næste morgen på at køre ud og arbejde den sidste time eller to," forklarer Jens Christian.

De to brødre har valgt at inddrage medarbejderne i planlægningen af de enkelte opgaver, og erfaringen viser at når man giver medarbejderne medindflydelse, så tager de også mere ansvar.

"Det giver os langt mere frihed i planlægningen, og medarbejderne er selv med til at planlægge hvor længe en opgave skal tage. Ofte aftaler de selv med kunden hvornår de er hos kunden, og vi ser at de er meget bedre til at få afsluttet opgaverne. Samtidig giver det mere fleksibilitet for medarbejderne, så hvis de har behov for at møde lidt senere eller gå tidligere en dag, så er der mulighed for at passe det ind," fortæller Jens Christian.





## Tid på værkstedet er også arbejde

Hans Christian forklarer at en stor del af omstillingen handler om hvordan man som mester ser på tingene.

"Vi har gjort op med tankegangen om at det at medarbejderne er ude af huset, er lig med at de er ude og 'tjene penge'. Først og fremmest bruger de jo en masse tid på transport. Så det er bestemt ikke 1 til 1. Derudover har vi lagt om, så medarbejderne bruger mere tid på at gøre tingene klar her på værkstedet, i stedet for at de står ude hos kunden og laver arbejdet. Det sparer vi rigtig meget transport og spildtid på, og dermed er vi mere effektive i de timer vi arbejder," forklarer Hans Christian og tilføjer:

"På vores værksted er der plads til at flere mand kan gå og arbejde samtidig, men tidligere har der måske kun været en eller to mand på værkstedet fordi de andre var ude og køre."

## Startede som frivillig ordning

Da Hans Christian og Jens Christian præsenterede idéen om en firedages arbejdsuge, blev det mødt med skepsis fra nogle medarbejderes side, mens andre sagde decideret "Nej tak!" Derfor startede de med en frivillig ordning hvor man kun skulle arbejde hver femte fredag.

"Vi havde en medarbejder på seniorordning som allerede havde en aftale om at holde fri om fredagen. Så ordningen var jo ikke som sådan ukendt for kollegaerne," fortæller Jens Christian.

Efter at ordningen med at arbejde hver femte fredag havde kørt et stykke tid, var der dog enighed om at det var lidt

Hans Christian og Jens Christian arbejder på værkstedet. Her er de i gang med at fremstille en billedramme.

noget pjat at skulle møde ind den ene fredag. Og samtidig var medarbejdersammensætningen nu blevet ændret, så der kunne opnås enighed om at indgå en lokalaftale og indføre en firedagesuge.

"Den skepsis der var i starten, er væk nu. Det har selvfølgelig krævet noget tilvænning, også hos familien derhjemme, at man er senere hjemme på hverdage. Men de fleste af medarbejderne bor tæt på, så derfor har de ikke den store udfordring med transporttid til og fra arbejdet. Til gengæld har man så fri om fredagen og kan prioritere nogle andre ting dér," siger Hans Christian og tilføjer:

"På den positive side kan vi helt konkret konstatere at der er mindre fravær. Og det virker som om medarbejderne er glade."

Jens Christian og Hans Christian er også selv med i ordningen, og efter eget udsagn overholder de den 95 procent af tiden.

"Jeg prioriterer at jeg kan hente og bringe min datter om fredagen. Jeg har nogle gange en telefonsamtale og et møde, men det betyder så omvendt at jeg har mere ro til at koncentrere mig om det. Men ambitionen er at holde helt fri," siger Jens Christian.

Hans Christian nikker samtykkende og fortæller at han forsøger at passe eventuelle møder ude i byen sammen med en gå- eller løbetur for at se noget nyt. Oftest kan disse ture passes ind med at han får set nogle venner eller familie som han før i tiden ikke lige havde et par timer til en fredag formiddag.

## Har hele weekenden med kæresten

En af de medarbejdere der er glad for firedagesugen, er Magnus der lige har været til svendeprøve og nu er fastansat bygningsnedker.

"Det har krævet lidt tilvænning, men jeg synes at det fungerer supergodt. Tidligere brugte jeg lørdagen på at restituere efter en uges hårdt arbejde. Men nu har jeg fredagen til at restituere, så jeg har hele weekenden sammen med min kæreste," fortæller Magnus og tilføjer:

"Jeg træner karate tre gange om ugen, så der er et par dage hvor jeg gerne vil gå til en bestemt tid. Men her går fleksibiliteten så også den anden vej."





## Gode råd fra Brødrene Louv til mestre, der overvejer en firedages arbejdsuge



- >> *En firedagesuge er ikke for alle. Det er ikke virksomhedens størrelse der er afgørende, men at både medarbejdere og mester har det samme mindset.*
- >> *Husk at du sælger projekter og færdige løsninger. Ikke timer.*
- >> *Husk at en firedagesuge IKKE (behøver at være) er lig med, at man kun skal arbejde 30 timer.*
- >> *Det må ikke kun handle om, at vi vil have mere fri. Det skal også handle om, at man får tid til at restituere. Både i krop og hoved.*
- >> *Fokuser på det du får ud af det, i stedet for på det du måske går glip af.*
- >> *Det gør i virkeligheden ikke så meget, at der ikke findes en skabelon, som man skal passe ind i. For alle virksomheder er forskellige og skal finde deres egen måde at arbejde på.*

### Ikke for alle

Spørger man de to snedkermestre om det har været svært at indføre en firedages arbejdsuge, så er svaret "Nej!". Men omvendt har det heller ikke været nemt.

"Det handler meget om at alle parter har det rigtige mindset. Så det er bestemt ikke for alle, og det kræver at man stoler på hinanden, medarbejder og mester imellem. Men der er også mange praktiske ting, for eksempel omkring overenskomst og det administrative setup, som der ikke ligger klare skabeloner for hvordan man som arbejdsgiver skal håndtere. Det savner vi," siger Hans Christian.

Tilsvarende er det jo heller ikke alle medarbejdere der kan eller vil indgå i en firedagesuge. Så er de to mestre ikke bange for at udelukke dygtige medarbejdere i fremtiden?

"Selvfølgelig kan man altid være bange for at udelukke en dygtig medarbejder fra at søge. Men i og med at vi ligger i Kastrop, udelukker vi jo i forvejen nogle dygtige folk fordi transporttiden vil være for lang. Vi

rekrutterer helst lokalt, og vi har ikke haft problemer med at finde dygtige folk," siger Hans Christian.

### Drevet af kvalitet og arbejdsglæde

Selvom opgaverne i snedkeriet i dag udføres mere effektivt, er det ikke en højere bundlinje, der driver de to brødre.

"Vi er drevet af kvalitet og arbejdsglæde. For os er det vigtigt at vi har tid og ro til at levere den kvalitet som vi gerne vil være kendte for, og at vi har glade medarbejdere der kan holde til arbejdet i mange år. Men vi arbejder jo i princippet ikke mindre, bare mere effektivt." slutter Jens Christian.



# REKRUTTER til fremtiden

Manglen på kvalificerede medarbejdere kan på sigt udfordre muligheden for at drive håndværksvirksomhed. I magasinet MESTER ønsker vi at sætte fokus på de forudsætninger og rammevilkår, der er grundlaget for at man kan drive en håndværksvirksomhed. Derfor giver vi i dette tema inspiration til hvordan man som mester og ejerleder kan arbejde bevidst med at gøre sin virksomhed attraktiv over for fx unge eller kvinder.

I de kommende 10 år vil antallet af faglærte håndværkere på arbejdsmarkedet falde markant. Det skyldes en kombination af, at mange træder ud af arbejdsmarkedet samtidig med, at tilgangen af nye faglærte håndværkere er faldende.

De unge, der i de kommende år står overfor at vælge uddannelse, er vokset op i en anden tid end de medarbejdere, der er på vej på pension. Derfor lægger de vægt på andre ting omkring arbejdet og arbejdspladsen. For eksempel når det gælder arbejdsmiljø, omgangstone, fleksibilitet og fællesskab på arbejdspladsen.

Det samme gælder for kvinder, som der faktisk er et kæmpe potentiale i at tiltrække til byggeriet og det tekniske område. En opgørelse fra Danmarks Statistik viser nemlig, at kun 1 ud af 10 færdiguddannede håndværkssvende inden for disse fag i 2022 var en kvinde.

Det er vigtigt at være opmærksom på, når man som håndværksmester overvejer hvor og hvordan man skal rekruttere sine medarbejdere i de kommende år.

Det kan du læse mere om på de kommende sider.

>> Du kan blandt andet møde direktør hos TEKNIQ Arbejdsgiverne, Troels Blicher Danielsen, der fortæller om baggrunden for organisationens kampagne 'Kom og tag mig - NED'. Med kampagnen ønsker TEKNIQ Arbejdsgiverne at skabe et arbejdsmiljø, hvor der er plads til flere kvinder.

>> Du kan også møde oldermænd i Tømrerlauget, Michael Bach Sørensen. Han er en stor fortæller for at få flere kvinder ind i tømrerfaget, blandt andet fordi det er med til at skabe et bedre arbejdsmiljø. Hans pointe er at man ikke behøver at være stor for at skabe plads til alle i sin virksomhed.

>> Du møder også Clara Waldmann der er uddannet tømrer. Hun har siden videreuddannet sig til bygningskonstruktør og arbejder i dag som projektleder med ansvar for nogle af Novo Nordisks mange byggeprojekter. Hun fortæller om nogle af sine oplevelser som lærling i byggebranchen.

>> Til sidst kan du møde Søren Schultz Hansen, der er uafhængig erhvervsforsker. Han er ekspert i den generation af unge mellem 18 og 28 år, der kaldes 'digitalt indfødte'. I artiklen kan du læse om hvad de unge lægger vægt på, når de overvejer hvilken uddannelse og arbejde de skal vælge.



# Kalender skal skabe debat om kvinder og arbejdsmiljø

TEKST PETER DJURUP

FOTO BAX LINDHART/TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE



*Hænger der en kalender med letpåkledte mennesker hos tandlægen, på kontoret eller hos bedemanden. Nej, vel? Men det gør der stadig i en række håndværksvirksomheder, og det vil TEKNIQ Arbejdsgiverne gerne gøre op med for at skabe et arbejdsmiljø hvor der er plads til flere kvinder.*

Med en kalender der indeholder billeder fra forskellige ikke-håndværksarbejdspladser, med afklædte mennesker på kalenderen, gør TEKNIQ Arbejdsgiverne opmærksom på en problematik der ikke kun handler

om de famøse kalendere. De har sendt kampagnekalenderen ud til flere end 4.000 af deres medlemsvirksomheder, og direktøren for organisationen bag forklarer her hvorfor:

"Vi har lavet kampagnen fordi vi gerne vil tiltrække flere kvinder til vores fag. Der er mangel på medarbejdere, og særligt kvinder. Vi er en del af den danske model, og derfor vil vi gerne sætte arbejdsmiljøet i virksomhederne på dagsordenen for at skabe et miljø der kan tiltrække flere kvinder til de tekniske fag," siger Troels Blicher Danielsen, administrerende direktør i TEKNIQ Arbejdsgiverne.

## Mere end bare kalendere

Kalenderen er en måde at sætte fokus på arbejdsmiljøet på. For det handler om meget mere end de konkrete kalendere med mere eller mindre afklædte men-



sker der traditionelt har været en del af miljøet på en del håndværksvirksomheder.

"Vi mener at det at have en kalender med nøgne damer, er et udtryk for en gammel kultur. Hvis man fastholder det, får man ikke adgang til fremtidens medarbejdere. Det er et problem for alle virksomheder der med en gammel kultur fravælger halvdelen af de potentielle medarbejdere, nemlig den kvindelige del af befolkningen. Medlemmerne efterspørger arbejdskraft, og vi ved alle at det giver et andet miljø når der ikke kun er mænd på en arbejdsplads," siger Troels Blicher Danielsen.

## Gør plads til kvinderne

Han pointerer at kampagnen med den alternative kalender er sat i verden for få taget diskussionen med en konstruktiv tilgang.

"Det handler om at debatten bliver taget ude i virksomhederne. Det drejer sig blandt andet om man har de rette rammer, så der er plads til kvinderne. Er der for eksempel arbejdstøj i de rigtige størrelser og omklædningsfaciliteter? Kalenderen er en meget konkret måde at starte debatten på, for det er noget alle kan forholde sig til," siger Troels Blicher Danielsen der fra flere sider har fået at vide at organisationen forsøger at være "woke".

"Vi har ikke sat kampagnen i gang for at være woke. Formålet er bredere end det, og vi har generelt fået rigtig positiv respons på at vi tager diskussionen op. Også fra fag der er uden for vores egen medlemskreds. Men der er også nogle som synes at der ikke er et problem. Vi har medlemmer der allerede er langt fremme i forhold til at skabe større diversitet på arbejdspladserne. Men vi skal have flere til at skabe en arbejdsplads hvor der er plads til de mange talentfulde unge kvinder."

## Næste skridt: Erhvervsskolerne

Det er planen at kampagnen skal bredes yderligere ud for på den måde at skabe mere debat om at få skabt fundamentet for at tiltrække flere kvinder til blandt andet VVS, el og metalfagene som er repræsenteret af TEKNIQ Arbejdsgiverne.

"Vi vil gerne gøre noget målrettet i forhold til erhvervsskolerne inden for vores fagområder. Vi har ikke en endelig plan på plads endnu, men tager i første omgang dialogen med dem om hvordan vi kan udbrede budskabet på skolerne," siger Troels Blicher Danielsen.



# Vælg kvinderne

**til** *Man behøver ikke at være stor for at skabe plads til alle i sin virksomhed. Det opsummerer ret præcist Tømrerlaugets oldermann Michael Bach Sørensens budskab når det handler om hvordan man som håndværksvirksomhed kan sikre at der er plads til kvinder.*



Michael Bach Sørensen er oldermann for Københavns Tømrerlaug, og han har derudover stor erfaring med lærlinge fra sin dagligdag som afdelingschef og lærlingeansvarlig hos Jakon A/S. Michael Bach Sørensen

er en stor fortaler for at få flere kvinder ind i tømrerfaget, blandt andet fordi det er med til at skabe et bedre arbejdsmiljø.

"Kvinderne giver et supergodt løft til omgangsformen og arbejdsmiljøet i virksomheden. De kommer typisk med et fint karakterblad, og så er de også en lille smule mere kvalitetsorienterede, og har mere fokus på finish i deres arbejde. Derfor er der god grund til at forsøge at få flere kvinder ind i vores fag," siger Michael Bach Sørensen, som ikke har hørt om virksomheder der vælger kvinder fra.

"Der er ingen grund til at vælge kvinderne fra. Tværtimod," siger Michael Bach Sørensen.

## Dialog med lærlinge

Fra sin egen dagligdag har han god erfaring med at have kvindelige lærlinge. Og på den baggrund giver han sine erfaringer videre her. Michael Bach Sørensen ansætter alle virksomhedens lærlinge, og er med til at sørge for at alt forløber godt gennem hele uddannelsesforløbet, i tæt samarbejde med de udpegede mestersvende der har den daglige kontakt med den enkelte lærling og er "buddy" for lærlingen. Selvfølgelig i tæt samarbejde med de enkelte afdelingschefer og mestre i virksomheden.

"Jeg er den overordnede ansvarlige for at ansætte lærlinge i virksomheden, og hver lærling får en mestersvend og en mester der står for deres daglige uddannelse. Mestersvenden er en "buddy" for lærlingen og har den daglige dialog, mens jeg er sikkerhedsventil og mentor for alle lærlinge," siger Michael Bach Sørensen.

## Jakon-ånden

På hans opslagstavle hænger en figur der viser virksomhedens værdier, og her er der særligt tre af værdierne der er vigtige for arbejdsmiljøet i virksomheden.

"Vi er pragmatiske, ordentlige og drager omsorg for vores medarbejdere. Det betyder blandt andet at vi er rummelige og tager individuelle hensyn. Vi møder mennesker i øjenhøjde og vil gerne finde de rigtige løsninger der passer til vores medarbejdere. Det betyder blandt andet at vi inddrager vores kvindelige medarbejdere i hvordan de kan føle sig trygge i dagligdagen. I forhold til omklædning får de tid før, under eller efter arbejdet. Alt efter hvad der passer dem. Vi sørger for at der er faciliteter til dem, men de fleste vil ikke have noget specielt," siger Michael Bach Sørensen.

Omklædningsfaciliteter er kun en lille del af det der skaber et godt arbejdsmiljø. En anden ting er hvordan man taler til hinanden på arbejdspladsen og i skurvognen.

"Den største udfordring kan være den gode tone. Der kan godt være nogle der er lidt for fokuserede på arbejdet, særligt når det er akkordarbejde. Det kan gøre at svendene glemmer lærlingene og skærer dem af fordi de kun fokuserer på at løse deres opgave. Det gælder ikke kun de kvindelige lærlinge, men alle, og det er noget vi arbejder med at huske alle på: Selvfølgelig er travlt, skal vi tale ordentligt til hinanden i alle situationer," siger Michael Bach Sørensen.

## Kvinder hjælper på den gode omgangsform

Det at have både kvinder og mænd ansat i virksomheden har en positiv effekt på omgangsformen i dagligdagen, og derfor vil Jakon meget gerne have flere kvinder ind i håndværksfagene.

"Vi vil gerne være åbne for alle i faget og have alle ind. Vores erfaring er at kvindelige medarbejdere har en større ro i deres arbejde, og at tonen skifter leje når der både er kvinder og mænd på byggepladsen. Derfor er det med til at forstærke den gode tone at have kvindelige ansatte," siger Michael Bach Sørensen og understreger at kvinderne sagtens kan være hurtige i replikken og ikke bare er stille.

Jakon vil meget gerne have flere kvinder ind i virksomheden, men der er desværre ikke mange kvindelige ansøgere når virksomheden er på jagt efter nye lærlinge. Sidste gang var der kun to kvinder ud af 80 ansøgere, og virksomheden har lige nu to kvindelige lærlinge ud af 41, og man har lige udlært en af de otte der netop har været til svendep prøve. Men fra Michael Bach Sørensen er opfordringen klar: Kvinder kan sagtens blive tømrere og løse de samme opgaver som mænd.

"Det er ikke muskler og størrelse det kommer an på. Her er der ikke nogen, der løfter noget alene, for vi har hjælpemidler til at bære og løfte. Arbejdsmiljøet er en stor del af, at det ikke er et problem at have kvinder i dag. Det handler om planlægning og logistik, mere end om at man skal skynde sig eller bære tunge ting," siger Michael Bach Sørensen.

Han vil meget gerne have flere ansøgninger fra kvinder der vil være tømrere, så han håber på flere når han til januar skal ansætte 3-5 nye lærlinge.

## Har du talt med din lærling i dag?

Det er vigtigt for Jakon at deres lærlinge udvikler sig og bliver dygtige håndværkere, og lige så vigtigt at alle har det godt når de går på arbejde. Det er mestersvenden der skal sikre det i den travle dagligdag, og det er ikke tilfældigt hvordan det foregår.

Jakon har beskrevet retningslinjerne for en mestersvend i et oplæg, og hver mestersvend har en eller max to lærlinge at tage sig af. Det gør at der er tid til at have en løbende dialog om hvordan det går.

"Vi har beskrevet hvad retningslinjerne er for mestersvendene, så de ved hvad der ligger i opgaven. De skal rådgive og vejlede lærlingen og sikre at alt går godt. Det er også mestersvenden der støtter og medvirker til udfyldelsen af lærlingens logbog. Hvis mestersvenden ikke er sammen med lærlingen i løbet af en arbejdsperiode, skal han ringe og høre hvordan det går. Det samme gælder de mestre der har lærlinge i deres afdelinger. De skal også løbende sørge for at følge med i hvordan lærlingene har det og hvad de laver. Det er vigtigt at huske at anerkende deres arbejde, og jeg minder jævnligt mestrene om det hvis de skulle have glemt det," siger Michael Bach Sørensen.

To gange om året holder Jakon lærlingedag hvor alle lærlinge og deres mestersvende samles for at høre hvad der rører sig i virksomheden overordnet. Derefter er det lærlingene der har ordet. Først får de mulighed for at tale sammen uden at der er andre til stede, og derefter fremlægger de hvad de har af ønsker eller spørgsmål til virksomheden. Dagen indeholder typisk også en tur ud af huset. Sidste gang besøgte de Fri-landsmuseet hvor de fik en introduktion til det gamle håndværk fra de tømrere der arbejder på museet. Efterfølgende var der skipperlabskoven i museets restaurant. En ret som de unge ikke nødvendigvis havde smagt før, men som de var glade for.

## Vælg kvinderne til

Som en af de største virksomheder inden for tømrerfaget, kan det måske virke lettere at sørge for at der er plads til at ansætte kvinder, og i det hele taget udlære nye tømrere. Men Michael Bach Sørensen mener at alle kan tage en lærling, uanset køn og uanset virksomhedens størrelse.

"Det at vi er store, betyder ikke at vi har det lettere end andre. Vi skal leve op til præcis de samme regler og krav som alle andre. Jeg mener at det er et spørgsmål om dialog og vilje. Tag en snak med kvinderne og vær åben og find pragmatiske løsninger på de praktiske udfordringer," siger Michael Bach Sørensen.





# Tømrer og byggeleder med lange negle

*Clara Waldmann så sin far bygge hus hele sin barndom, og allerede som 14-årig var hun ikke i tvivl om at hun ville være tømrer. Men hendes omgivelser var nervøse for om det nu var det rigtige valg for den unge kvinde. Clara holdt fast i sit ønske, og hun er i dag projektleder med ansvar for nogle af Novo Nordisks mange byggeprojekter.*

Det hele startede på Christiania hvor Clara Waldmann voksede op mens hendes far og mor byggede huset "12-kanten" som Clara i dag bygger videre på. Ved siden af det hus familien boede i, var der et overdækket skur der fungerede som værksted for hendes far mens han byggede.

"Jeg kom meget i skuret med værktøjet, og som teenager blev jeg enig med nogle veninder om at vi skulle bygge en hule. Men det skulle være en professionel en med vinduer og dør som et rigtigt hus. Det fik vi lov

til at gøre på volden, og det blev mit første helt eget byggeprojekt," siger Clara Waldmann der her fik vist at det at arbejde med træ, var den rette vej for hende.

Clara Waldmann bygger stadig på huset 12-kanten med udgangspunkt i genanvendte materialer. De store bjælker går gennem huset fra tagets spids til husets gulv og holder den særlige konstruktion.

Hun var allerede inden tømreruddannelsen klar over at hun ville videreudanne sig enten til arkitekt, ingeniør eller bygningskonstruktør. Men udgangspunktet skulle være tømreruddannelsen for at lære håndværket fra bunden.

## Case for studievejleder

Clara Waldmann klarede sig godt i folkeskolen, og derfor var rådet fra hendes mor og studievejlederen samt andre voksne at hun skulle vælge gymnasiet.

"Jeg havde svært ved at sidde stille og koncentrere mig i skolen, og jeg havde ikke lyst til at sidde på skolebænken hver dag i tre år mere. Min studievejleder udfordrede mit projekt med at blive tømrer, men hun endte med at anbefale mig at tage en EUX-tømreruddannelse. Det var på det tidspunkt en ny kombineret uddannelsesform hvor man både får en gymnasial og en håndværksmæssig uddannelse. Da jeg fik at vide at jeg kunne være en dag på værkstedet og en dag på skolebænken på skift, blev jeg overbevist. Studievejlederen endte med at bruge mig som case for sin egen uddannelse da det var et eksempel på en anderledes vejledning," siger Clara Waldmann.

## Læreplads med god tone

At Clara var kommet på sin rette hylde, viste sig hurtigt under uddannelsen hvor hun bl.a. begyndte at konkurrere i sit fag. Konkurrencerne førte til lærepladsen hos Jakon.

"Egentlig har jeg oplevet megen opbakning, trods manges fordomme om at være kvinde i byggebranchen. Det viste sig bl.a. på skolen hvor der var en underviser som var censor ved en af de konkurrencer jeg var med til, og som hjalp mig med at finde læreplads. Både



fordi han syntes at jeg var en fed person og dygtig til mit håndværk, men måske også fordi jeg skilte mig ud fra mængden som den eneste kvinde til konkurrenterne og i min klasse. Han anbefalede Jakon til mig, og omvendt mig til de lærlingeansvarlige i Jakon, og jeg kom til samtale og fik lærepladsen," siger Clara Waldmann.

Hun var glad for at være i lære i virksomheden hvor arbejdsmiljøet var i orden.

"I Jakon er de ordentlige i forhold til at behandle medarbejderne godt og skabe et godt arbejdsmiljø. De har en god politik i forhold til hvordan man behandler medarbejderne, og der er styr på de fysiske forhold. Og så er der en god jargon blandt medarbejderne," siger Clara Waldmann.

## Opbakning til konkurrencer

I Jakon gik hun på store byggeprojekter, bl.a. i lufthavnen og på forskellige skoler. Det almindelige akkordarbejde var ikke det der interesserede Clara mest, men ved siden af lærepladsen blev hun udtaget til et elitehold hvor man kunne få specialundervisning på teknisk skole om fredagen efter normal skoletid. Nogle gange var der også undervisning i arbejdstiden som Jakon gav hende mulighed for at deltage i, og da hun begyndte at konkurrere endnu mere i sit fag, bl.a. til regionsmesterskabet i Skills, var der fuld opbakning fra hendes læremestre.

"Jakon støttede mig, da min skole inviterede mig til konkurrencer. Der kom flere ledere og kollegaer og så mig til konkurrencerne, selv om det var i weekenden. De deltog ret aktivt i det og stod 100 procent bag mig. Og så brugte de det også i forhold til den omtale det gav, så det var en win win-situation," siger Clara Waldmann.

I konkurrencearbejdet lærte Clara noget andet end det hun lærte på de store byggeopgaver på lærepladsen. Så på den måde fik hun meget ud af kombinationen mellem konkurrencerne og lærepladsen.

Hun blev i Jakon et år efter at hun var udlært, hvorefter hun forfulgte drømmen om at videreuddanne sig til bygningskonstruktør. Men hun tænker stadig positivt tilbage på tiden som tømrerlærling.

"Jeg vil altid tale godt om dem, ligegyldigt hvor jeg er. Det er en investering at have et godt arbejdsmiljø der gør at medarbejderne, også efter at de har forladt virksomheden, taler positivt om at være der. Det skal alle

tænke på, også de mindre virksomheder. Derfor kan det betale sig at have gode forhold i virksomheden og orden i arbejdsmiljøet," siger Clara Waldmann.

## Skab et miljø med plads til alle

Clara Waldmann har altid insistet på at hun kan gå i pink og arbejde i byggebranchen. Da hun var yngre og var i lære, gik hun meget med neglelak, og hun har altid haft lange negle. Håret er langt, og tøjet er feminint når arbejdstøjet skiftes ud med det private outfit. Det har indimellem givet kommentarer på arbejdspladsen, fordi det ikke er forventet at en kvindelig tømrer og byggeleder går feminint klædt eller har pink negle.

"Det er mest af den grund at jeg er blevet mødt af fordomme. Folk har ofte en opfattelse af at en feminin kvinde ikke kan være håndværker, og det har jeg også skullet høre mange kommentarer for. Jeg kan sagtens gå i arbejdstøj om dagen og kjole om aftenen, og ens arbejdspræferencer er ikke bundet op på ens udseende."

Ud over kommentarerne om sit udseende, har Clara ikke oplevet mange problemer som kvinde i byggebranchen, hverken mens hun var i lære eller efter. Men hun er ikke i tvivl om at der er meget at gøre i forhold til at skabe flere arbejdspladser der kan rumme alle.

"Jeg hører fra mange af mine medkvinder om diskrimination ude i virksomhederne. Samtidig er det ikke kun kvinder der kan blive mødt af diskrimination eller en ubehagelig tone. Tilbage i min læretid hørte jeg ofte fra nogle af mine mandlige klassekammerater at der var en grummere tone og behandling på deres læreplads, end den jeg oplevede. Jeg ser det også meget mere over for fyren der ser anderledes ud end 'den stereotype danske håndværker'. De bliver ofte ramt af negative kommentarer som jeg selvfølgelig altid siger fra overfor hvis jeg er vidne til det," siger Clara Waldmann.

Hun mener at der generelt er et diversitetsproblem i mange virksomheder i byggebranchen og kommer med et eksempel:

"De danske håndværkere kan være grove over for de polske håndværkere og forsøger ofte at give dem skylden for alt det der ikke er i orden på byggepladsen, og det er også en del af problemet. Der bliver også tit kommenteret på hvis folk har andre madvaner end traditionelt dansk eller ikke drikker alkohol. Det kan være store små ting der bliver kommenteret på hvis man stikker ud fra

Det 12-kantede hus er udgangspunktet for Clara Waldmann. Hendes far begyndte at bygge det, og i dag bygger Clara videre på det.





den stereotype opfattelse af hvordan en der arbejder i byggebranchen, er eller ser ud. En anden ting er at hvis jeg sammenligner det at være kvinde med at være mand, tror jeg det forventes at en kvinde siger fra i forhold til omgangsformen, men hvis en mand gør det, får han at vide at han må indordne sig. Det er der også kvinder der får at vide, men som jeg ser det, forventer man ofte at vi kvinder har en anden indstilling og derfor reagerer. Det er derfor vigtigt at pointere at vi ikke skal ændre tonen i byggebranchen fordi der skal være plads til kvinder, men fordi tonen ofte ikke er ok, og der skal være plads til alle."

Clara Waldmann har i sin karriere arbejdet på store arbejdspladser som Jakon, Rambøll og nu Novo Nordisk. Alle tre virksomheder der har styr på omgangs-tonen og kan rumme diversiteten. Hendes erfaring er at forskellighed i køn, alder og etnicitet er med til at skabe et godt arbejdsmiljø med en mere alsidig dialog både på kontoret og i skurvognen på byggepladsen.

## Gør den fysiske arbejdsplads god for alle

Hvis man er en mindre håndværksvirksomhed, kan det måske virke svært at skabe et arbejdsmiljø, også fysisk, hvor der er plads til alle, fordi der nogle gange bliver talt om at der skal være separate mandskabsvogne til de forskellige køn. Men Clara Waldmann har en række simple råd til hvordan virksomhederne relativt nemt kan tilrette forholdene i skurvognene.

"For det første er det vigtigt at tale om hvordan man kan skabe den gode kultur ude i virksomhederne. Og så skal man også sørge for at de fysiske rammer er på plads. Sørg for at have et bad i skurvognen som kan aflåses. Det er også en fordel hvis der er håndvask både udenfor og på toilettet, samt en lukket skraldespand til hygiejnebind. I forhold til omklædningsforhold, som ofte er oppe som emne, kan det løses på en simpel måde. Når jeg har været ude på byggepladserne, har jeg været i samme skur som mænd uden problemer, fordi vi har haft en dialog om hvordan vi håndterer den daglige gang i skurvognen. Det skal ikke kunne være en undskyldning for de mindre mestre at der ikke er plads til kvinderne fordi skurvognen ikke er indrettet til at rumme flere køn. Man kan i stedet sige at kvinderne møder fem minutter senere ind. Så kan mændene skifte først og kvinderne bagefter. Jeg er modstander af at der bliver for mange "skal-ting" der gør at kvinder bliver valgt fra, som for eksempel med omklædningsfaciliteter og separate mandskabsvogne. Løs det på en enkel måde!"

"Og så er det selvfølgelig på tide at droppe de der nøgenkalendere i skurvognen. De er vist ved at være levn der hører fortiden til," siger Clara Waldmann

## Bredere studievejledning ønskes

Når Clara Waldmann tænker tilbage på sin egen start på EUX og som tømrerlærling, har hun et klart ønske til studievejlederne og de unges omgivelser.

"Der er en kultur hvor de ikke vil lede de unge mod håndværksfagene og erhvervsuddannelserne. Skolesystemet er lavet sådan at man leder folk mod gymnasieuddannelserne, også dem der ikke nødvendigvis har lyst til det. Jeg passer børn i min fritid i en ungdomsklub her på Christiania. Nogle af de unge piger og drenge ved ikke hvad de skal efter skolen, og der er ingen studievejledere der hjælper særlig godt og tidligt nok. Det kan spare samfundet mange penge og ressourcer hvis vi leder folk i den rigtige retning fra start. Jeg har haft stor succes fordi jeg har mødt mennesker der har støttet op og hjulpet mig på vej på trods af bekymringerne, som for eksempel den studievejleder som tog sig tid til at vejlede mig. Men der er mange der ikke bliver set, hørt og vejledt, og håndværksfagene bliver set ned på af mange fordi der er en opfattelse af at det er ringere uddannelser med dårligere løn. Men det er en opfattelse der ikke altid passer med virkeligheden," siger Clara Waldmann.

Hun anbefaler kraftigt de unge at overveje en erhvervsuddannelse og se mulighederne i håndværksfagene, frem for at se det som en ringere uddannelsesvej, særligt for kvinder.

"Især EUX er fantastisk da det er en kombination af begge uddannelsesretninger. Jeg tror at alle mennesker kan få noget ud af at have en erhvervsuddannelse. Man kommer ud og bliver dannet på en anden måde som menneske, lærer at mestre et håndværk, lærer om mødepligt og lærer at være aktiv og bruge sine hænder. Hvis man samtidig kombinerer det med at tage en gymnasieuddannelse med EUX, kan man altid læse videre senere når man for eksempel er mere moden og klar til det. Mit valg ved at tage en håndværksmæssig uddannelse for at bane karrierevejen for mig, har skabt stor karrieremæssig succes for mig i forhold til muligheder, arbejdsglæde og løn. Både fordi jeg fik en anden dannelse ude på arbejdspladsen end på skolebænken, men også fordi jeg var tro mod mig selv og den retning jeg helst ville gå. Hvis jeg havde taget en almindelig gymnasial uddannelse, tror jeg ikke at jeg havde stået her i min karriere hvor jeg er i dag," siger Clara Waldmann.



# Pension for Selvstændige

Godt håndværk handler også om at passe på sig selv

Husk at forsikre dig, mens du arbejder,  
og husk at spare op, til du er færdig med at arbejde.

Hos Pension for Selvstændige får du rådgivning  
og hjælp til at finde din løsning.

Book et møde på [www.PFS.dk](http://www.PFS.dk) – eller ring på **33 93 86 00**



Sådan får du fat i de

# digitalt

TEKST PETER DJURUP

*"Hvad kan man blive?" Det har i årevis været bibelen for studievejledere og andre der skal hjælpe unge på den rette uddannelsesvej. Men det er i virkeligheden verdens dårligste spørgsmål at stille de unge. I hvert fald når man spørger Søren Schultz Hansen.*

Søren Schultz Hansen er forsker og har i mange år forsket i den aldersgruppe han kalder "De digitalt indfødte". Det er den generation der er født efter 1995, og Søren Schultz Hansen har særligt studeret dem der er født mellem 1995 og 2005. Og de er mere interesserede i at vide hvad de skal lave med det samme de starter på en uddannelse, frem for hvad de kan blive til.

"Det virker nærmest utryghedsskabende for en 15-årig at vide at når man har taget sin uddannelse om fire år, så er man elektriker. Det er der mange som synes låser en fast, og derfor tiltrækkes de ikke af en særlig uddannelse med et fast slutmål," siger Søren Schultz Hansen.

De digitalt indfødte udmærker sig ved at have livslang erfaring med mobiltelefoner og internettet som de er vokset op med, og som derfor er blevet en helt selvfølgelig del af deres liv.

"De stiller krav om det grænseløse arbejdsmarked og har svært ved at forholde sig til hvad man kan blive om tre år. Til gengæld vil de gerne vide hvad de skal lave den første måned, de er på en læreplads. Og her har håndværkervirksomhederne noget konkret at byde på fordi de arbejder med helt konkrete projekter som en lærling skal involveres i. Faktisk er det en fordel at man som håndværker ikke bare laver det samme hele tiden, men at man går fra

projekt til projekt," lyder budet fra Søren Schultz Hansen.

Han har senest udgivet studiet "Rekrutteringens HVEM, HVAD, HVOR" der giver svar på hvilke krav der stilles til arbejdsgivere der ønsker at rekruttere de digitalt indfødte. For det er ikke bare gjort med at lave et klassisk jobopslag, og så vente på at ansøgningerne vælter ind. Der bliver både stillet krav til hvordan man kommunikerer i sin rekruttering, og ikke mindst til det job og den arbejdsform der tilbydes. Undersøgelsen er ikke specifikt lavet blandt håndværkere, men resultatet giver alligevel et ret præcist billede af hvilke krav og forventninger der er fra målgruppen som håndværkervirksomheder henvender sig til når de søger medarbejdere.

"De digitalt indfødte er en mærkelig blanding af nogle, der gerne vil have klare rammer, men samtidig kræver at rammerne løbende skal kunne ændres. De har en ekstremt høj forventning om fleksibilitet, og at de rammer der er, skal kunne forhandles. Det stiller store og nye krav til arbejdsgiverne," siger Søren Schultz Hansen.

## Hvorfor skal jeg møde kl. 7?

Udgangspunktet for generationen er det grænseløse arbejdsmarked hvor arbejde og fritid i højere grad flyder sammen, og det udfordrer blandt andet de faste tidlige mødetider.

"Generationen forstår ikke hvorfor håndværkere skal møde meget tidligt om morgenen, og hvorfor alle møder på samme tid. At komme til dem og sige at de skal møde tidligt fordi det plejer vi som håndværkere, er et lige så dårligt argument som det lyder. Jeg tror man ville opnå meget ved at sige, at vi normaliserer håndværksuddannelserne, så de mere ligner det, de unge kender fra gymnasierne, blandt andet i forhold til mødetider. Man skal ikke undervurdere at det at vælge som 15-årig om man

## Om Søren Schultz Hansen

Søren Schultz Hansen er uafhængig erhvervsforsker, forfatter og ekstern lektor på CBS. De seneste 15 år har han lavet omfattende empiriske studier af den første generation af digitalt indfødte, altså unge som har levet hele livet med internettet, sociale medier og mobiltelefonen. Han forsker i hvordan det digitale påvirker vores demokrati, arbejds- og privatliv, samvær og relationer.



# indfødte



vil møde kl. 8 i gymnasiet, i stedet for kl. 6.30 eller 7 ude på en byggeplads i øsende regnvej, kan betyde at de vælger gymnasiet, alene på grund af mødetidspunktet. De unge forstår ikke hvad der er grunden til at man skal møde så tidligt, og at fastholde det er ikke at respektere folks ønsker. Hvis det er så vigtigt at møde så tidligt, så kom med en god forklaring. Ellers giver det ingen mening for de unge," siger Søren Schultz Hansen.

## Bliv håndværker fordi det er spændende, ikke for samfundets skyld

Der mangler håndværkere i Danmark, og fra flere sider lyder det at man derfor støtter op om samfundet ved at vælge håndværksvejen. Men det bider ikke på de unge, ifølge Søren Schultz Hansen:

"Det med at det er samfundsnyttigt, og at man bliver til noget konkret, er ikke argumenter som generationen reagerer positivt på. Men det kan den for eksempel gøre hvis man slår på at man som håndværkselev tjener penge fra første dag, og at man får et socialt, fagligt fællesskab. Det sociale fylder enormt meget for de unge. Og så vil det virke positivt på mange at vide at de efter starten på skoleopholdet, kommer ud og bruger deres hænder til noget konkret," lyder rådene fra Søren Schultz Hansen til håndværksmestre der skal rekruttere nye elever.

Han understreger at det, at man kan bruge dét i praksis som man lærer på uddannelsen, er en fordel, og det samme er det at man kan komme ud og bruge værktøj i den fysiske verden. For selv om de digitalt indfødte nærmest hænger sammen med telefon og computer, efterspørger de også at kunne slippe for det digitale indimellem.

"Spil på dobbeltheden. De unge efterspørger at blive hjulpet til ikke altid at være digitale. Lok med at du får et fællesskab i den fysiske verden og får mulighed for at svinge en hammer. Samtidig bruger du stadig digitale værktøjer, og måske som simulation og gamification, som en del af dit arbejde, hvilket jeg er sikker på taler til rigtigt mange."

## Skab netværk for unge

Når man kommer i lære på en arbejdsplads, mister man noget af det sociale samvær med sine jævnaldrende, i modsætning til den der går i gymnasiet med fredagsbarer og fester. Men Søren Schultz Hansen har et helt konkret forslag til hvad man som håndværksvirksomhed kan gøre for at skabe sociale rammer for unge:

"Skab nogle netværk for unge, eventuelt i dit lokalområde på tværs af arbejdspladser. Her kan du som håndværksmester gøre en kæmpe forskel i forhold til at tiltrække unge mennesker. Gør det på tværs af uddannelsesinstitutioner og på tværs af virksomheder. Lok med det og fortæl hvad du tilbyder som en del af netværket. Hvis du gør det fornuftigt, kan du gøre en kæmpe forskel i forhold til at tiltrække de unge."

Det kunne evt. også være det regionale erhvervsnetværk eller den lokale fagforening, som har ansvaret for at skabe rammerne for et unge-netværk. Det har jeg set forsøg på og villighed til rundt omkring i Danmark, og det er måske især en god idé når man kommer lidt uden for de største byer.

Det sociale gælder også i forhold til ens nærmeste kollegaer og chef. Den digitalt fødte generation forventer at have et mere end professionelt kendskab til kollegaer. Generationen har som udgangspunkt at arbejdsliv og socialt liv er smeltet sammen. For mange er

ens kollegaer i meget høj grad en vigtig del af generationens netværk, også på de sociale medier.

"De bruger otte timer på arbejdet, og derfor er kollegaer en naturlig del af deres netværk. Man skal selvfølgelig passe på som leder, i forhold til hvordan man agerer på de sociale medier over for medarbejderne. Men som udgangspunkt kan man ikke gøre så meget forkert ved at være forbundet til medarbejderne på sociale medier," siger Søren Schultz Hansen.

## Fang interessen med video og rollemodeller

Der er flere ting at tænke over når man skal tiltrække de unge mennesker til sin virksomhed. Og det gælder uanset om det er elever eller svende man har brug for. Man skal kunne spejle sig i nogle der er lidt ældre for at se sig selv i jobbet.

"Fakkelbæreren for rekrutteringen kan være en der er et år ældre, og som kan fortælle om det personen allerede har opnået på det første år. Tænk på hvordan influencere fanger deres følgere fordi de er lige som dem der følger dem. Det er samme tankegang man kan bruge ved at lade en ung medarbejder være den der præsenterer jobbet og virksomheden over for de unge i rekrutteringsfasen," siger Søren Schultz Hansen.

Det er også vigtigt at bruge de rigtige medier og kanaler for at fange den digitalt indfødte generation. Hvis man vil gøre en forskel, skal man skrue op for det billedbårne medie. En video med konkrete mennesker der fortæller hvad de laver, er let at identificere sig med for en mulig ansøger. Det fanger langt mere opmærksomhed end et klassisk skriftligt jobopslag.

"Og så vil jeg anbefale at nøjes med at beskrive to konkrete opgaver som ansøgeren kommer til at arbejde med i den første måned. Det kan man nemt forholde sig til, og her har håndværksfagene nogle kæmpe fordele i forhold til at blive konsulent i reklamebranchen, HR-medarbejder eller revisor hvor det ikke er let at vise hvad man fysisk kommer til at lave," siger Søren Schultz Hansen.

Budskaberne om at man søger medarbejdere, skal også ud på andre kanaler end de almindelige jobportaler. For at ramme dem der ikke nødvendigvis ser sig selv som kommende håndværkere, skal det bredere ud, for eksempel ved at bruge sociale medier som Facebook, Instagram, YouTube og LinkedIn, og til de yngste elever og medarbejdere måske endda TikTok.

"Folk der er aktivt jobsøgende, bruger selvfølgelig jobportalerne, men hvis man skal gøre en forskel og have fat i de digitalt indfødte der ikke nødvendigvis overvejer at blive håndværkere, skal man skrue op for andre kanaler," siger Søren Schultz Hansen.

## Husk kultur og anerkendelse

Det er selvsagt ikke nok at rekruttere på den "rigtige" måde. Kulturen og omgangsformen på arbejdspladsen er også vigtig at have på plads, så de nye unge medarbejdere føler sig velkomne og hurtigt bliver en del af det sociale fællesskab.

"Sørg for at gøre op med de klicheer der er i håndværksbranchen. Fjern for eksempel kalendere med let påklædte kvinder hvis I stadig har dem. Tænk over hvordan frokosten foregår, hvad I taler om, og hvordan I taler sammen. Udvælg nogle konkrete medarbejdere der kan være "buddy" for de nye unge

medarbejdere når de begynder, så kan "buddyen" hjælpe medarbejderen til rette på arbejdspladsen både fagligt og socialt," siger Søren Schultz Hansen.

Han opfordrer til at medarbejderen ikke går hjem den første dag og uge, uden at man lige har fulgt op på hvordan det er gået. I det hele taget er det vigtigt hele tiden at huske at følge med i hvordan medarbejderne har det, og anerkende dem for det de gør.

De digitalt indfødte er vokset op med at anerkendelse er vigtig for dem. Det kender de fra sociale medier hvor "likes" er en del af den digitale virkelighed. Og ønsket om at føle sig set og blive anerkendt tager de også selv med ud i virkeligheden hvor det ikke er nok at give positiv feedback en gang om året ved MUS-samtalen, men i stedet gøre det til en del af hverdagen.

"MUS-samtalen en gang om året giver ikke mening for mange, og slet ikke for de unge. Det er primært et værktøj for lederen. Men som leder skal du i stedet huske at anerkende dine medarbejdere dagligt. Jeg vil gå så langt som til at sige til lederne at hvis det ikke er noget der falder dem naturligt, skal de sætte det i system og skrive det ind i deres kalender, så de husker at se medarbejderne i øjnene og tjekke om alt er ok. Send en SMS eller snap, eller hvad I bruger til at kommunikere med, hvis du ikke lige når det inden arbejdsdagen er slut. Det er vigtigt at være opmærksom på at anerkende det medarbejderne laver, hvis man ønsker skabe et godt arbejdsmiljø og fastholde medarbejderne. Ellers finder de bare et andet sted at være," siger Søren Schultz Hansen.



# Murerelever på Arken

ELEVER FRA NEXT HAR SKABT  
PER KIRKEBY-SKULPTURER



Syv murerelever fra NEXT Uddannelse København har bidraget til opførelsen af en række murstensskulpturer til udstillingen "BRICKS - PER KIRKEBY" på ARKEN, Museum for Samtidskunst i Ishøj. Billederne er taget af fotografelever fra NEXT Uddannelse København.



FOTO ALEXIA CHRISTENSEN



FOTO LOUISE NEUPERT



FOTO FIE UHRENHOLT FISKER



FOTO ALEXIA CHRISTENSEN

bys murstensskulpturer i det offentlige rum. På udstillingen kan man også se flere skulpturer som aldrig tidligere har været opført og som derfor indtil nu kun har eksisteret som skitser og tegninger.

Udstillingen understreger vigtigheden og værdien af dansk murerhåndværk og den stolte byggetradition, vi har i Danmark.

"Det har været en sjov og anderledes oplevelse at lave denne udstilling – den her kombination af kunst og murerhåndværk. I gamle dage sagde man jo at murere var kunstnere. Der var rigtig mange dekorationer og detaljer på bygningerne. Det kan

**P**er Kirkeby (1938-2018) er en verdenskendt dansk kunstner der har tegnet og opført mere end 150 kunstværker i mursten. Under opførelsen af hans værker har murereleverne i løbet af 14 dage lagt mere end 1.800 mursten svarende til 3,6 ton sten.

Udstillingen på ARKEN markerer 50-året for opførelsen af den første af Per Kirke-



man se når man kigger på gamle bygninger og huse, modsat det moderne byggeri. Heldigvis er dekorationerne begyndt at komme tilbage i faget igen. Det er en god udvikling," siger murerlev Nikolaj Lund Henriksen.

Samarbejdet med ARKEN om 'BRICKS – Per Kirkeby' skal vise håndværkets betydning, og hvad murerfaget kan, fortæller adm. direktør i NEXT Ole Heinager.

"Det er en sjov og anderledes opgave for vores elever og langt fra hvad de normalt laver. Udstillingen understreger vigtigheden og værdien af dansk murerhåndværk og den stolte byggetradition, vi har i

Danmark. Der er alt for få unge der vælger en mureruddannelse i disse år, og det kan få ret stor negativ betydning for vores bygningskultur. Forhåbentlig kan udstillingen skabe stolthed om faget og rykke ved fordommene om hvad murerarbejde er."



FOTO ELEANOR HAZEL WINTHER MAYMANN



FOTO ALEXIA CHRISTENSEN

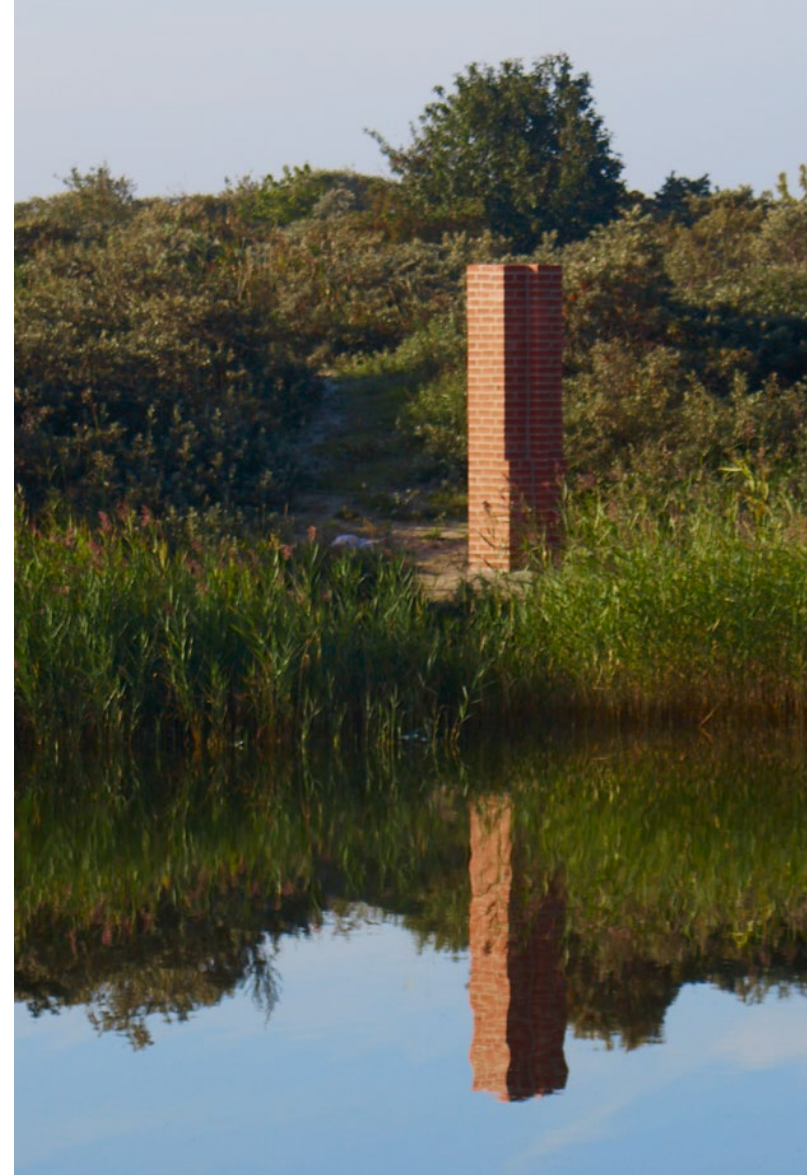


FOTO DIANA BUNDGAARD PETERSEN RÜEMENAPP



FOTO ASTRID MARIE HYLDGAARD THOMASSEN



FOTO LOUISE NEUPERT

## De syv elever

Bastian Vadmand, Evzalj Beciri, Jeferson Nascimento, Naweed Popal, Nikolaj Henriksen, Said Sikandari og Salam Hassan var på 4. grundforløb da projektet kørte. De er nu alle tilbage i deres respektive virksomheder.



FOTO LOUISE NEUPERT

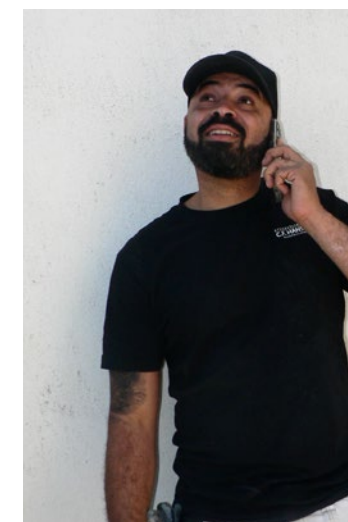


FOTO DANIEL STOLTZE NORLANDER

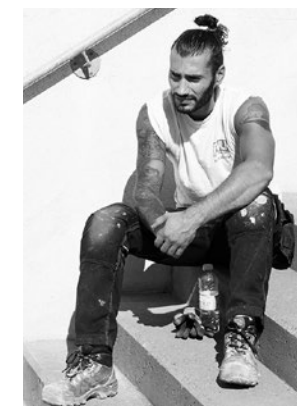


FOTO ANINE THYE JENSEN



FOTO ALEXIA CHRISTENSEN



FOTO ANINE THYE JENSEN

Udstillingen åbnede den 13. oktober og løber frem til den 25. februar 2024.

I alt opfører ARKEN 13 af Per Kirkebys murstensværker i forbindelse med udstillingen. En del af værkerne er opført udendørs, mens resten bliver opført i museets største udstillingsrum, Kunstaksen, der er 150 meter langt.



Overborgmester

# Sophie Hæstorp Andersen i én dags erhvervspraktik

Overborgmester Sophie Hæstorp Andersen var i september i erhvervspraktik hos tre af Håndværkerforeningens medlemsvirksomheder. Blandt de mange emner som blev drøftet, stod ét øverst på dagsordenen:

*Hvordan sikrer vi det gode håndværk, og at der er plads til håndværksvirksomheder og kreative erhverv i København? Men selvfølgelig skulle der også arbejdes, og borgmesteren nåede både at svinge murerskeen og lægge sten på en byggeplads i Carlsbergbyen, køre en renovationsbil gennem byen og arbejde som keramiker.*

TEKST JAKOB BO ANDERSEN  
FOTO THOMAS TOLSTRUP

**H**vordan sikrer vi at der fortsat er plads til håndværksvirksomheder og kreative erhverv i København? Det var hovedtemaet da overborgmester Sophie Hæstorp Andersen i september måned var i erhvervspraktik hos tre af Håndværkerforeningens medlemsvirksomheder.



Spørgsmålet er evigt aktuelt, for København vokser, og indbyggertallet stiger og stiger. Så selvom der er blevet bygget boliger på livet løs de sidste mange år, er behovet for nye boliger stadig stort. Det sætter kommunen under et enormt pres for at omdanne erhvervsområder til boligområder.

Netop derfor havde Håndværkerforeningen arrangeret at over-

borgmesteren skulle besøge tre vidt forskellige virksomheder: en murervirksomhed, en vognmandsforretning og en keramiker.

Håndværkerforeningens formand Per Vangekjær var vært ved besøget, og han var tilfreds med dagens forløb.

"Vores mål var at vise overborgmesteren værdien af at have et stærkt og varieret lokalt erhvervs-

liv. Det lokale erhvervsliv giver basis for en levende by, og det er noget som vi alle nyder godt af. Men det kræver politisk vilje fra kommunalpolitikernes side at sikre gode vilkår for erhvervslivet, og ikke mindst at der er plads i byen," siger Per Vangekjær, og slutter:

"Så tak til Sophie Hæstorp Andersen for at tage det lokale erhvervsliv alvorligt."



Turen startede i Carlsbergbyen. Her viste murermester og oldermænd i Københavns Murerlaug, Christian Dahl Pedersen, rundt på to byggefelter hvor J. Ole Pedersen udfører fagentrepen for murerarbejde. Blandt de emner som murermesteren bragte på bane, var de store udfordringer med fremkommelighed, parkering og varelevering som mange håndværksvirksomheder oplever når de arbejder i København. Men også spørgsmål om grøn omstilling, bæredygtige byggematerialer og EU-taksonomi blev berørt, ligesom manglen på faglært arbejdskraft og lærlinge blev drøftet grundigt.

Sophie Hæstorp fik selvfølgelig også lejlighed til selv at prøve at mure, og derfor sidder der i dag et skiftesom overborgmesteren har lagt, i en af facadesøjlerne på den nyopførte ejendom på Ny Carlsbergvej 98.







Næste del af erhvervspraktikken foregik i bil. Nærmere betegnet renovationsbil!

Her var det vognmand og oldermann i Vognmandslauget, Henrik Tofteng, der stod for oplæringen bag rattet. Turen med den store renovationsbil gik gennem de københavnske gader og stræder med et stop i Vestergade. På den måde fik overborgmesteren blandt andet et godt indblik i chaufførernes daglige møder med de københavnske cyklister.

Også her blev der drøftet en række andre emner som ligger det lokale erhvervsliv på sinde: fremkommelighed i byen, erhvervsparkering og ikke mindst manglen på kvalificerede lærlinge.

Også her blev der drøftet en række andre emner som ligger det lokale erhvervsliv på sinde: fremkommelighed i byen, erhvervsparkering og ikke mindst manglen på kvalificerede lærlinge.

**HENRIK TOFTENG A/S**  
MEDLEM AF  
**VOGNMANDSLAUGET**  
&  
**HÅNDVÆRKER FORENINGEN**  
KBH

Dagens sidste praktiksted ligger på Østerbro. Her besøgte Sophie Hæstorp Andersen og Per Vangekjær keramiker Sussi Krull hos Wauw Design i Willemoesgade. Efter en rundvisning i værkstedsbutikken blev overborgmesteren straks sat i gang med arbejdet: at 'svampe vaser'.

Når man svamper en vase, glatter man overflade og åbning på de støbte vaser med en våd svamp. Det skal gøres inden vasen brændes første gang, og Sussi Krull forklarede at det blot er én ud af 15 gange at

hun har en vase i hånden undervejs i produktionsfasen.

Heldigvis kan man godt tale mens man arbejder, så de tre: overborgmesteren, formanden og keramikeren havde rig lejlighed til at tale om alt fra (for) høje huslejepriser og tilhørende tomme butikslokaler til værdien af at vi har et varieret lokalt erhvervsliv.

Og det sidste er det vigtigste. For det er det der gør København spændende!

**WAUW DESIGN**  
MEDLEM AF  
**HÅNDVÆRKER FORENINGEN**  
KBH





# Fra drøm, til hobby, til levevej

BALLOWITZ GUITARS



*Så længe han kan huske, har han drømt om at bygge guitarer, og som 18-årig byggede han den første af slagsen. Siden tog han en uddannelse som orgelbygger for at lære at arbejde med træ, men nu er han gået 'all in' med sin egen virksomhed 'Ballowitz Guitars'.*



Henrik Ballowitz har gjort sin drøm til sin levevej, og bygger nu guitarer på fuld tid.

**H**enrik Ballowitz tager imod i det lille værksted på Prags Boulevard i København hvor han de sidste par år har spenderet utallige aftener og weekender. Nu har han dog taget en stor beslutning og sagt sit faste job som orgelbygger op for at gå 100 procent ind i sit eget virke som guitarbygger.

"Jeg har arbejdet med guitarer ved siden af mit faste arbejde i flere år, men på et tidspunkt skulle jeg jo vælge om jeg ville fortsætte med at bygge guitarer som en hobby om aftenen, eller om jeg ville gøre det på fuld tid. Så nu er jeg sprunget ud i det, og det er helt vildt sjovt. Det har været en drøm i mange år at jeg kan bruge hele dagen på at bygge guitarer," fortæller Henrik Ballowitz.

De guitarer som Henrik bygger, er akustiske guitarer – også kaldet en spansk guitar. Henrik byggede sin første guitar i 2017 da han var på et månedlangt guitarbyggerkursus i Granada i Spanien. I 2020 tog han til Spanien igen, og denne gang lejede han en værkstedsplads i 2 måneder hvor han forfinede sin teknik. Men ellers bruger han sin viden om træarbejde fra uddannelsen som orgelbygger.

"Jeg valgte orgelbyggeruddannelsen for at få en forståelse af træ, og hvordan man kan finde det gode træ. Tankegangen er meget at det gælder om at finde den rigtige funktion til det rigtige stykke træ," fortæller Henrik.

Henriks far er uddannet møbelsnedker, så Henrik har altid været med på værkstedet når faderen arbejdede.

Og som barn havde han flere guitarer som han selv reparerede i værkstedet.

"Min interesse for at bygge guitarer er opstået gennem de reparationer som jeg lavede af mine egne guitarer som barn," fortæller Henrik.





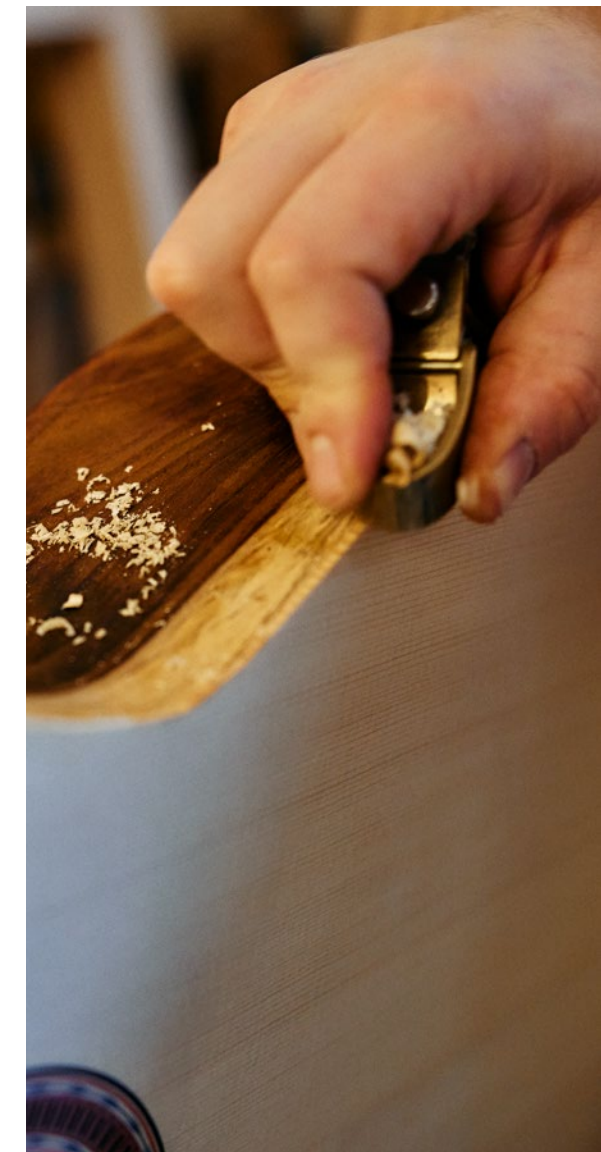
1/ Henrik samler guitaren i en solera. Først bliver bagsiden spændt fast, så Henrik er sikker på at den ikke rykker sig.



2/ Henrik lægger små kiler hele vejen rundt i kanten af siden. På den måde skabes en overlade som kan limes.



3/ Når guitaren er samlet i soleraen spænder Henrik den sammen med cykelslanger.



4/ Når limen er tørret skal alle kanter høvles og slibes.

## 130 timers arbejde

En akustisk guitar består af en krop, en hals og et hoved. De forskellige dele er bygget af forskellige træsorter, og det hele bliver limet sammen. Henrik fortæller at det tager ca. 120-130 arbejdstimer at bygge en guitar. Dertil kommer ca. 2 uger hvor træet ligger i spænd mens guitaren løbende får tilført lak.

"Der er ikke ret mange processer hvor det er nødvendigt at bruge maskinværktøj, og når jeg skærer toppen til, er det næsten lige så hurtigt at gøre det i hånden. Men de fleste processer, såsom slibning, tilpasning og limning, foregår i hånden," fortæller Henrik.

### Kroppen skaber lyden

Guitarens lyd opstår i det store resonanskammer der kaldes kroppen.

Her bliver lyden fra guitarstrengene underbygget og forstærket.

Henrik bruger forskellige træsorter til sider, top og bagside. Til toppen bruger han bløde træsorter, som for eksempel gran eller nordamerikansk cedertræ, mens han på sider og bagside bruger hårde trætyper som cocobolo, zirikote, cypres eller ahorn. Dels fordi det er stærkt, men også fordi hårdt træ reflekterer lyden bedst.

Siderne består af 1-2 stykker tyndt træ som Henrik bukker med varme, så de får den rigtige form.

"Siden skal være mellem 1,7 og 1,9 millimeter tyk. Så det er små tolerancer jeg arbejder med," fortæller Henrik med et smil.

For at skabe en overflade som kan limes, lægger Henrik små kiler langs kanten inde i kammeret. Kilerne limes på både kant og henholdsvis

top og bagside hvorefter kroppen lægges i spænd i en solera.

En solera er den form som guitaren bygges op i. Her samles krop og hals, og soleraen bestemmer blandt andet vinklen på halsen hvilket har stor betydning for guitarens spilleevne. Derfor er en god solera afgørende for bygning af en god guitar.

"Jeg har bygget min egen solera, og i det hele taget har jeg bygget de

fleste af mine værktøjer og skabeloner selv. Man kan købe sig fattig i forskellige værktøjer, men jeg synes at det er sjovere selv at bygge dem," siger Henrik.

Når guitaren er samlet i soleraen, spænder Henrik den sammen ved hjælp af cykelslanger, så han er sikker på at formen holder mens limen tørrer.





Henrik deler sit værksted på Prags Boulevard med Jens, der også er guitarbygger.

Henrik går op i sit værktøj. Han prøver dog at begrænse sig til få kvalitetsværktøjer.

## Godt værktøj er vigtigt

Det er dog ikke alt værktøj man selv kan bygge. Og når det kommer til save, file og stemmejern, går Henrik op i at have nogle gode kvalitetsværktøjer.

"Jeg har flere japanske håndsaver der saver når man trækker, i stedet for det mere normale når man skubber. Det synes jeg, giver meget bedre kontrol. Men valget af værktøj afhænger altid af opgaven," siger Henrik og tilføjer:

"Jeg prøver virkelig at begrænse mit værktøj og holde mig til nogle få kvalitetsværktøjer som jeg ved virker."

## Del af værkstedsfællesskab

Som nævnt er det ikke mange processer i bygningen af en guitar der kræver maskinværktøj. Derfor har Henrik kun en enkelt maskinsav på værkstedet. Hvis han har brug for yderligere maskinkraft, er der dog ikke længere end ind til naboværkstedet hvor der bor en møbelsnedker.

"Det er rart at møbelsværkstedet ligger lige her ved siden af. Så hvis jeg har brug for at save nogle skabe-loner eller låne en tykkelseshøvl, så kan jeg det," siger Henrik.

Og i det hele taget er Henrik meget glad for at være en del af værkstedsfællesskabet på Prags Boulevard 61. Han deler sit lille værksted med Jens der også bygger guitarer – dog primært elektriske guitarer. Derudover er der samlet mange små kreative virksomheder, for eksempel professionelle billedkunstnere, designere, arkitekter og møbelsnedkere.

"Det er virkelig godt. I stueetagen er der flere forskellige kreative værksteder, og oppe på 1. sal er der atelier. Det er en rigtig god kombination," mener Henrik.

## Kunderne skal vide at jeg findes

Som nystartet håndværksmester og virksomhedsejer er en af de store opgaver at få kunder i butikken. Og det gælder selvfølgelig også når man bygger guitarer.

"Kunderne skal selvfølgelig vide at jeg er her. Og her er jeg afhængig af at jeg har et godt produkt. Hver af mine guitarer er jo et visitkort, så jeg skal holde tungen lige i munden og levere 100 procent hver gang. Både i forhold til udseendet og i forhold til klangen," siger Henrik.

Og hvad er så en god guitar hvis man spørger Henrik Ballowitz?

"Der er flere ting; men det vigtigste er at den er dynamisk. Altså at den reagerer på om guitaristen spiller kraftigt eller svagt. Men en god guitar bliver også til i samspil med kunden. Det bedste er hvis kunden har nogle krav eller ønsker, så jeg kan bygge lige præcis den guitar som kunden drømmer om," slutter Henrik.







NOV  
27

PALADS BIOGRAF

## Forpremiere på Nattevagten – dæmoner går i arv

Vi gør det igen, og du skal med når vi inviterer alle medlemmer gratis i biografen til forpremiere på den længe ventede gyserfilm.

Det bliver en uhyggelig oplevelse.

JAN  
4

ROYAL ARENA

## Golden League Danmark-Norge

Oplev de tredobbelte verdensmestre skyde året i gang med et brag når vi sammen tager til Golden League i Royal Arena hvor du helt sikkert vil få pulsen op i det rød-hvide felt.



JUNI  
22

TIVOLI

## Tivolirevynen 2024

Tivolirevynen lever igen i årets brag af et show, og du kan godt tage dine veltrænede lattermuskler med når vi til sommer skal en tur i Tivoli sammen.



[hfk.dk/aktivitetscenter](https://hfk.dk/aktivitetscenter)



# DIVELLO

MOBIL SIKKERHEDSMAKULERING

Nyager 6 - 2605 Brøndby  
Tlf: 43 96 71 41 - Fax: 43 96 71 51  
DS/EN ISO 14001 certificeret  
[www.toftena.dk](http://www.toftena.dk)

## Følg Håndværkerforeningens arbejde

Hvis du har lyst til at følge med i Håndværkerforeningens arbejde for at sætte fokus på godt og smukt håndværk, på at sikre en erhvervsvenlig hovedstad og få flere unge til at vælge en erhvervsuddannelse, så kan du følge os på hhv. Facebook, Instagram eller LinkedIn

 [facebook.com/haandvaerkerforeningenkbh](https://facebook.com/haandvaerkerforeningenkbh)

 [instagram.com/haandvaerkerforeningenkbh](https://instagram.com/haandvaerkerforeningenkbh)

 [linkedin.com/company/haandvaerkerforeningenkbh](https://linkedin.com/company/haandvaerkerforeningenkbh)

HÅNDVÆRKER  
FORENINGEN  
KBH



PÅ FALDEREBET

# Er det lokale erhvervsliv på vej ud af byen?

For ca. 40 år siden begyndte afindustrialiseringen i København hvilket har ført til at mange håndværksvirksomheder er flyttet fra København til forstæderne.

Spørgsmålet er om det lokale erhvervsliv, specialhåndværkere og værkstedsbutikker nu også er på vej samme ud. For nylig skrev Berlingske i hvert fald at hver femte butik er forsvundet siden 2007, og i alle Københavns bykvarterer ser man små butikker dreje nøglen om.

Forklaringerne er mange: corona, internet-handel, stigende huslejepriser, månedsvise eller ligefrem årevise afspærringer af gader og veje som følge af vejarbejde - og ikke mindst nye beboere og ændret kundeadfærd, og dermed også nye ønsker og forventninger til hvad byen skal tilbyde.

Det betyder at nye typer af forretninger flytter ind. Blandt andet caféer og restauranter. I mange år har vi også set internationale kædebutikker rykke ind i København, og nu er de store provinsvarehuse som Silvan, IKEA, Harald Nyborg m.fl. også begyndt at gøre deres indtog. Og de har penge med. Både til at betale husleje på prominente adresser og til den nødvendige reklame og markedsføring.

Så handelslivet er ved at skifte karakter. Internationale kæder, konceptbutikker og oplevelseskoncepter fylder mere, mens de mindre butikker og små nicher forsvinder.

Skal vi så bare lade udviklingen gå sin gang, eller er der noget vi kan og skal gøre?

Københavns Kommune har lige nu en stor mulighed for at påvirke udviklingen. Her skal politikerne nemlig vedtage en kommuneplan der skal lægge rammerne for den fysiske arealudvikling af Københavns Kommune de næste 12 år. Det er afgørende at politikerne beslutter at gennemføre de visioner der er præsenteret i kommuneplanstrategien om at sikre plads til håndværksvirksomheder og kreative erhverv.

Men det største ansvar ligger hos københavnerne og dem som bruger byen. For langt hen ad vejen er det jo os selv der bestemmer hvilken by vi har. Hvis vi hellere vil handle på nettet eller i et varehus, fremfor hos det lokale erhvervsliv, så forsvinder specialhåndværkerne og værkstedsbutikkerne.

**CHRISTOFFER SUSÉ**  
ADM. DIREKTØR

