

Postulater om deltagelse, demokrati og arbeidsmiljø

– historien om et forsøk på å praktisere en teori

Det teoretiske utgangspunktet i denne artikkelen er et sett av postulater fremført innen norsk og skandinavisk arbeidslivsforskning om sammenhenger mellom deltagelse, demokrati og arbeidsmiljø. Basert på data fra forskningsprogrammet BU 2000, hvor denne typen postulater er blitt forsøkt satt ut i praksis, drøftes spørsmålet om hvorvidt deltagelse, demokrati og arbeidsmiljø kan betraktes som tre sider av samme sak. Det konkluderes bl.a. med at økt deltagelse ikke nødvendigvis virker demokratiserende og at deltagelse ikke blir oppfattet som en arbeidsmiljøfaktor i seg selv. Til tross for at det påvises sammenhenger mellom de tre begrepene kan de ikke oppfattes som tre sider av samme sak¹.

Innledning

Sammenbindingen av begrepene deltagelse, demokrati og arbeidsmiljø danner en rød tråd gjennom de siste 30 årenes arbeidslivsforskning og arbeidslivsreformer i Norge. Dette begrepstriangelet er delvis fundert i forskningsresultater som har påvist sammenhenger mellom de ansattes deltagelse i arbeidslivet, demokrati på arbeidsplassen og det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet. Det kan også hevdes at i den grad det eksisterer noen spesifikk norsk eller skandinavisk arbeidslivsteori, så kan denne sammenfattes i følgende postulat: *Aktiv deltagelse fra arbeidstakerne betraktes som en forutsetning for både et vel fungerende bedriftsdemokrati og for utviklingen av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.* Teo-

rien kan kompletteres med et 'vedheng' om at *demokrati er en nødvendighet for et godt arbeidsmiljø.*²

Begrepene deltagelse, demokrati og arbeidsmiljø og deres sammenbinding vil i denne artikkelen bli anvendt i en analyse av data og erfaringer fra Rogalandsforsknings modul i forskningsprogrammet 'Bedriftsutvikling mot år 2000', heretter betegnet BU 2000. Prosjektarbeidet som har vært utført ved Rogalandsforskning har vært fundert i teorien om at det eksisterer positive sammenhenger mellom de ansattes deltagelse i utviklingsarbeid, bedriftdemokratiet og arbeidsmiljøet. Hensikten med artikkelen er å drøfte hvorvidt slike sammenhenger kan gjenfinnes som resultater av det praktiske utviklingsarbeidet som har vært

gjennomført i bedriftene som har deltatt i Rogalandsforsknings modul.

DDA-teorien og dens utgangspunkt

Jeg har valgt å betegne sammenkoblingen mellom deltagelse, demokrati og arbeidsmiljø som en teori, nærmere bestemt 'DDA-teorien'. Betegnelsen er min egen og dens konstruksjonen er først og fremst begrunnet i at sammenhengene, slik de fremstår i de ovenfor nevnte postulater, bærer preg av å være både en normativ teori om hvordan arbeidslivet bør være og en deskriptiv teori som inneholder antagelser om hvordan virkeligheten ser ut. Jeg har med andre ord satt navn på en teori som andre har utviklet.

For å finne utgangspunktet for DDA-teorien må vi rette blikket en del år tilbake i tid. Da den norske arbeidsmiljøloven ble vedtatt i 1977 ble den av mange sett på som en »radikal og deltagerdemokratisk reform« (Kalleberg 1984). Til tross for bruken av slike karakteristikk var lovens grunnprinsipper og ideologiske fundament allerede introdusert for deler av arbeidslivet gjennom det såkalte Samarbeidsprosjektet som ble gjennomført på 60-tallet. Flere av de samme aktørene som hadde vært involvert i dette forskningsprogrammet, var da også sterkt delaktig i utformingen av arbeidsmiljøloven (Venneslan 1991)³. Arbeidsmiljøreformen av 1977 er av denne grunn blitt betraktet som et ektefødt barn av Thorsrud og Samarbeidsforsøkene med en sterk forankring i den sosio-tekniske tradisjonen.⁴

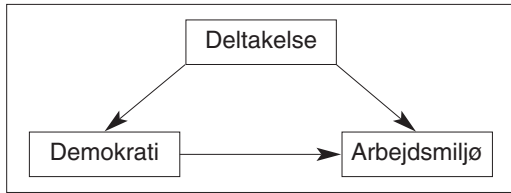
Bakgrunnen for dette 'farskapet' oppsto i form av en sammenkobling mellom ønsket om et mer demokratisk arbeidsliv og bestrebelsene for å overkomme begrensningene i den tradisjonelle tilnærmingen til ar-

beidsmiljøforbedring⁵. Gustavsen og Hunnius (1981) viser videre til at spørsmål om arbeidsmiljø og bedriftsdemokrati tradisjonelt hadde vært behandlet innen to ulike forskningstradisjoner/fag. Arbeidsmiljøforskning hadde hovedsakelig hatt sitt utgangspunkt i de ansattes *helse*, med den konsekvens at det primært var innen medisin og delvis også kjemi og biologi at denne forskningen hadde vært fundert. Forskning omkring bedriftsdemokrati derimot hadde sin forankring i samfunnsvitenskaplige fag, og da spesielt innen sosiologi. Samtidig var det gjennomført flere arbeidsmiljøstudier (Gustavsen og Hunnius nevner spesielt Gardell sine studier som sentrale) hvor de ansattes grad av (egen)kontroll i arbeidssituasjonen ble fremstilt som den mest sentrale arbeidsmiljøfaktoren. Og nettopp her ligger koblingen som blir foretatt mellom arbeidsmiljø og bedriftsdemokrati⁶. Det er gjennom deltagelsen at demokratiet utvikles og det gode arbeidsmiljøet sikres. De ansattes deltagelse utgjør således knutepunktet i DDA-teorien. Like viktig er det at arbeidsmiljøloven av 1977, og måten den ble fremstilt som en 'deltager-demokratisk reform' (Kalleberg 1984), bidro til at det ble etablert et postulat om en direkte årsakssammenheng mellom demokrati og arbeidsmiljø ved at demokrati på arbeidsplassen ble sett på som en forutsetning for utviklingen av et godt arbeidsmiljø. Dermed var DDA-teorien komplett i form av et triangel bestående av begrepene deltagelse, demokrati og arbeidsmiljø.

En teori med to perspektiver

På et analytisk nivå vil jeg skille mellom to versjoner av DDA-teorien. De to versjonene uttrykkes i form av to perspektiver på sammenhengen mellom deltagelse, demokrati og arbeidsmiljø. I det første perspekti-

Figur 1: Postulerte sammenhenger i DDA-teoriene



vet betraktes *deltagelse* og *demokrati* som *arbejdsmiljøfaktor* i *seg selv*. Graden av deltagelse og demokrati er da å forstå som en av flere indikatorer som karakteriserer selve arbeidsmiljøet. På denne måten blir sammenhengen mellom begrepene forstått *ekspressivt*, slik at deltagelse, demokrati og arbeidsmiljø blir tre sider av samme sak. *Deltagelse* og *demokrati* får i dette perspektivet en egenverdi som gjennom DDA-teorien blir gjort til en *arbejdsmiljøverdi*. Mange av dem som argumenterte for innførelsen av arbeidsmiljøloven, og da særlig lovens §12⁷, kan også plasseres inn i det ekspressive perspektivet (Rygh 1990).

Dette kan så settes opp mot et *instrumentelt perspektiv*⁸ hvor *deltagelse* og *demokrati* blir forstått som *virkemidler* for oppnåelse av målsettinger om forbedring av arbeidsmiljøet. Sentralt i det instrumentelle perspektivet er antagelsen om at de ansatte innehar en kompetanse som er viktig å nyttegjøre seg i arbeidsmiljøarbeidet. Det er de ansatte som best vet 'hvor skoen trykker'. Organiseringen av arbeidsmiljøarbeidet må derfor skje på en måte som sikrer at deres erfaringer og innspill får komme til uttrykk og at de blir tatt hensyn til når tiltak skal iverksettes.

Som vi skal komme tilbake til etter hvert, har BU 2000 programmet i stor grad vært preget av et instrumentelt perspektiv hvor deltagelse og demokrati forstås som virkemidler for å nå andre mål, bl.a. bedre arbeidsmiljø. I Rogalandsforsknings modul

har imidlertid DDA-teorien også vært anvendt ekspressivt ved at deltagelse, demokrati og arbeidsmiljø er blitt fremstilt som tre sider av samme sak og dermed som mål i seg selv. Det er med andre ord ikke noen nødvendig motsetning mellom de to perspektivene, og ofte vil de bli brukt om hverandre.

Ved at DDA-teoriens postulat er i faglige og politiske sammenhenger blir perspektivert både instrumentelt, ekspressivt og i kombinasjon, blir det vanskeligere å gi en klar definisjonsmessig beskrivelse av de tre begrepene respektive innhold. Nå er det heller ikke *begrepene* i *seg selv* som er i fokus i denne artikkelen, men *sammenhengene* mellom dem slik de fremkommer i DDA-teorien. I beskrivelsen av DDA-teorien og dens to perspektiver er det særlig sammenhengene mellom deltagelse og demokrati på den ene siden og arbeidsmiljø på den annen som har vært vektlagt. Problemet med dette er at deltagelse og demokrati lett kan fremstå som å være innholdsmessig identiske. Det kan derfor være på sin plass å foreta en kort presisering av skillet og sammenhengen mellom deltagelse og demokrati.

Bedriftsdemokratisering innebærer en modifisering av eiernes styringsrett og den hierarkiske beslutningsstrukturen i kapitalistiske foretak gjennom en jevnere fordeling av makt og myndighet mellom ledelse og de ansatte. *Deltagelse* er en type samhandling som kan virke demokratiserende i den grad den bidrar til en modifisering av de forhold som er nevnt over. En slik modifisering kan skje, både gjennom direkte deltagelse fra den enkelte ansatte eller indirekte gjennom valgte representanter. Demokratisering vil kunne være et mål i seg selv eller være knyttet til andre mål, avhengig av hvorvidt det betraktes i et instrumentelt eller et ekspressivt perspektiv.

Deltagelse, demokrati og arbeidsmiljø i BU 2000

I perioden etter at arbeidsmiljøloven ble vedtatt har DDA-teorien hatt stor betydning for arbeidslivsforskningen i Norge. Flere av forskningsprogrammene som er gjennomført har implisitt hatt DDA-teoriens postuler som bærebjelke og normativt grunnlag. Siste skudd på stammen er forskningsprogrammet BU 2000 som denne artikkelen er basert på. I det følgende vil jeg kort skissere innholdet i dette programmet og hovedproblemstillingen i Rogalandsforsknings modul i BU 2000, samt hvordan arbeidet i modulen har vært organisert. Videre vil jeg beskrive hvordan DDA-teorien har vært anvendt i Rogalandsforsknings del av programmet og hvordan og på hvilken måte dette har preget utviklingsarbeidet i de bedriftene som har deltatt i BU 2000. Avslutningsvis oppsummeres drøftingen i noen hovedpunkter og en konklusjon.

Om BU 2000 og Rogalandsforsknings modul

Forskningsprogrammet BU 2000 ble startet i 1994 etter et felles initiativ fra LO og Næringslivets Hovedorganisasjon. Et hovedmål med programmet var å bedre bedriftenes konkurransevne gjennom utviklingstiltak hvor ideer fra internasjonale ledelseskonsepter ble kombinert med norske tradisjoner for medvirkning og samarbeid mellom partene. I Rogalandsforsknings modul av BU 2000 ble denne kombinasjonen konkretisert gjennom bedriftsutviklingstiltak hvor elementer fra Total Kvalitetsledelse ble koblet sammen med partsamarbeid og aktiv deltakelse fra den enkelte ansatte, og hvor deltagelsen var rettet mot mål om bedre arbeidsmiljø og økt konkurransekraft. På BU 2000 sitt programnivå

ble derimot arbeidsmiljø ikke satt opp som et eksplisitt tema. I følge informanter fra programstyret ble arbeidsmiljø likevel implisitt vektlagt i programutformingen gjennom den sterke fokuseringen på medvirkning og behovet for å drive utviklingsarbeid. Man antok altså at ved å følge prinsippet om bred medvirkning så ville arbeidsmiljøet bli ivaretatt som en naturlig konsekvens av arbeidsformen (Kvadsheim m.fl. 2001). Dette er et eksempel på en ekspressiv forståelse der deltagelse (medvirkning) og arbeidsmiljø blir to sider av samme sak.

I alt tre bedriftsnettverk med til sammen 30 bedrifter tok del i Rogalandsforsknings modul i BU 2000. Dette kapitlet vil bygge på data og erfaringer fra ett av disse nettverkene; Industrinettverket for Sunnhordland. Det var i Industrinettverket for Sunnhordland at DDA-teorien i størst grad ble gjort til fundament for utviklingsarbeidet og det er derfor nærliggende å ta utgangspunkt i dette nettverket når teorien skal drøftes opp mot praktiske resultater⁹.

Forskernes budskap til bedriftene

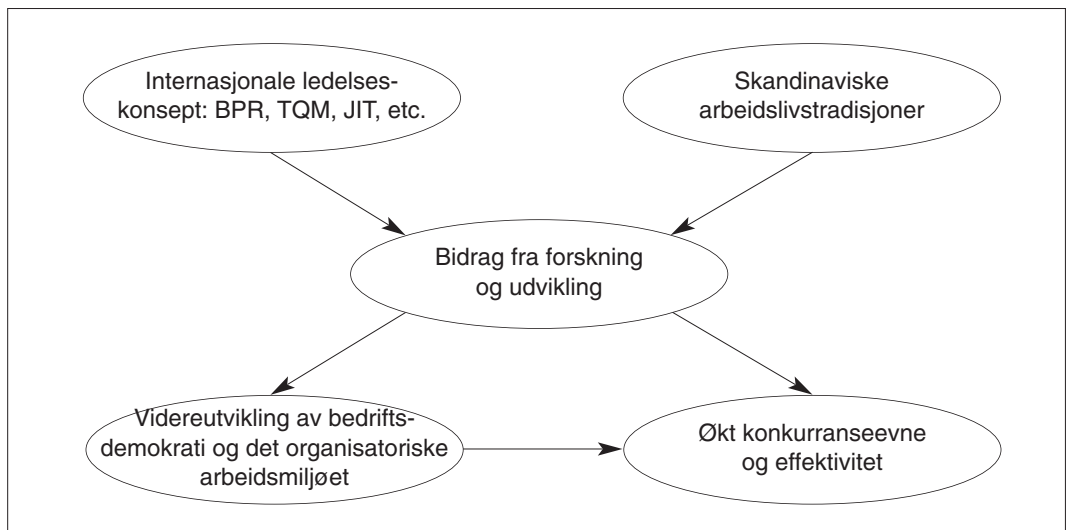
For de fleste bedriftene som meldte sin interesse for å delta i BU 2000 var ideene om medvirkningsbasert bedriftsutvikling ikke av ny dato, men få av dem hadde noe særlig praktisk erfaring med å trekke de ansatte med som aktive medspillere i utviklingen av egen bedrift. Forskerne, som skulle fungere som eksterne prosessrådgivere, hadde derfor en jobb å gjøre med å overbevise bedriftene om at deltagelse i prosjektet ville være en nyttig og verdifull investering¹⁰. I budskapet som ble 'solgt' overfor bedriftene, var DDA-teorien en sentral bestanddel. De ansattes deltagelse i bedriftsutviklingsprosessene skulle bidra til en videreutvikling av bedriftsdemokratiet og bedring av

arbeidsmiljøet. Sammen med metoder og verktøy fra Total kvalitets konseptet skulle dette igjen gi positive effekter på bedriftenes produktivitet og konkurransevne. Budskapet ble sammenfattet i følgende 'salgsplakat' (figur 2):

Det viste seg raskt at budskapet, en kombinasjon av DDA-teorien (i figuren vist som 'skandinaviske arbeidslivstradisjoner') og Total kvalitetsledelse, ble godt mottatt av bedriftene. Etablerte tradisjoner for deltagelse og samarbeid var koblet sammen med nye internasjonale impulser på en måte som gjorde at både ledere og tillitsvalgte ble overbevist om at opplegget kunne passe for dem. Her skal det også nevnes at Aker Stord, den største bedriften i nettverket, spilte en viktig rolle i det innledende salgsarbeidet. Aker Stord hadde allerede en viss erfaring med å kombinere bruken av norske samarbeidstradisjoner og Totalkvalitets konseptet og kunne vise til gode resultater av dette. Bedriften sto derfor frem som et troverdig og autoritativt case som ga liv og legitimitet til forskernes budskap.

Det skal også nevnes at det var særlig forholdet mellom deltagelse og arbeidsmiljø som ble vektlagt av forskerne i sine presentasjoner overfor ansatte, tillitsvalgte og ledere i deltagerbedriftene. Hovedpoenget var i første rekke at de ansattes deltagelse skulle gi nyttige innspill til forbedringen av arbeidsmiljøet og at dette igjen ville gi gunstige effekter på bedriftenes effektivitet og konkurransevne. Deltagelsen ble delvis fremstilt som et mål i seg selv, altså som en ekspressiv sammenheng. Det var likevel i hovedsak et instrumentelt perspektiv på DDA-teorien bedriftene ble presentert for, der deltagelsen ble relatert til mål om økt effektivitet og bedre arbeidsmiljø. For det andre la forskerne vekt på å få frem hvordan arbeidsmiljøer i mange tilfeller henger sammen med 'produksjonssaker' og hvordan en bedring av produktiviteten også vil kunne gi positive konsekvenser for arbeidsmiljøet. Et eksempel som ble mye brukt, var sammenhengen mellom god produksjonsplanlegging og arbeidsmiljø (Kvadsheim 1998). Flere av bedriftene slet

Figur 2: Hovedbegreper og målsetting i RFs modul i BU 2000



med planleggingen av produksjonen, noe som ofte resulterte i mye overtidsarbeid og irritasjon blant de ansatte. Det ble hevdet at en bedre planlegging ikke bare ville øke bedriftenes effektivitet, den ville indirekte også gi forbedringer av arbeidsmiljøet i form av mindre stress og mindre overtidsbruk. Slik ble arbeidsmiljøet mer eller mindre altomfattende i forhold til bedriftenes indre liv. Og nøkkelen til forbedring lå i økt deltagelse fra de ansatte, både direkte fra den enkelte ansatte og indirekte gjennom de ansattes representanter (tillitsvalgte).

Fra budskap til praksis – deltagelse, demokrati og arbeidsmiljø i bedriftenes utviklingsprosesser

Som et ledd i arbeidet med BU 2000 har alle deltagerbedriftene gjennomført en eller flere samlinger i løpet av prosjektperioden hvor alle ansatte er blitt invitert til å delta og komme med sine innspill til hva som bør forbedres i den respektive bedrift. De fleste bedriftene har også etablert møtearenaer internt i bedriften hvor de ansatte med en viss regelmessighet kan delta direkte og hvor de kan fremlegge ideer til forbedringer og få disse drøftet i et kollektivt fora. Et typisk eksempel er møter hvor de ansatte i en avdeling treffes en gang i måneden, og hvor hele eller en del av møtet brukes til å drøfte aktuelle forbedringstiltak. I tillegg har bedriftene også etablert møtefora hvor ledelsen og de ansattes representanter treffes for å drøfte den overordnede koordineringen av forbedringsprosessen. Arbeidsformen i BU 2000 prosessen ble med andre ord organisert slik at de ansattes deltagelse har vært utøvd både direkte fra den enkelte ansatte og indirekte via de ansattes representanter.

Resulterte BU 2000 i økt direkte deltagelse?

Intervjuer i deltakerbedriftene viser at det i stor grad er enighet om at BU 2000 har gitt de ansatte økte *muligheter* til å delta i bedriftenes utviklingsprosesser. At mulighetene for deltagelse har økt, tilskrives først og fremst bedriftenes etablering av møtefora av typen 'gjengsamtaler' eller 'palle-møter' hvor alle ansatte kan delta direkte. I flere av bedriftene var det en ny erfaring for de ansatte at de, som et ledd i arbeidet med BU 2000, nå skulle gi innspill til forbedringer på egen arbeidsplass. For de fleste ble det imidlertid en positiv erfaring, noe som følgende knippe av de ansattes egne uttalelser gir uttrykk for:

»Vi skulle gjøre noe med vår egen situasjon – på en positiv måte. Og få tilbakemelding på en positiv måte. Det synes jeg fungerte. Også de negativt innstilte kom mer og mer med. De begynte å si noe. Enten nikket de og var enige, eller så var de skikkelig uenige« (Operatør).

»Etter at vi hadde hatt en del gjengsamtaler hadde vi en intervjurunde med de som hadde vært med. Alle på min gruppe var veldig positive til at dette skulle fortsette« (Formann).

»Vi har hatt disse palle-møtene. Der har vi hatt store muligheter til å ta opp ting, og det var vel meningen med de også. Var ganske bra. Men det krever at ting blir fulgt opp, eller beskjed om hvorfor ting ikke blir fulgt opp. Til å begynne med var det laber interesse for palle-møtene, men så begynte det å skje ting; man så at ting ble gjort og at ting ble tatt opp. Og det motiverte folk til å ta opp ting. Folk ble engasjerte« (Operatør).

De fleste av informantene ser ut til å mene at den direkte deltagelsen har økt som følge av de påvirkningsmuligheter de nye møtearenaene gir. Men til tross for at de fleste av de ansatte uttaler seg i positive vendinger om de nye møteforaene, er det ikke alle som mener at slike fora nødvendigvis betyr så mye for de ansattes deltagelse:

Intervjuer: *»Er det gjennom deltakelse i gjengsamtaler du tenker da, at du har innflytelse på forbedringsarbeidet?«*

Operatør: *»Ikke sånn akkurat på det møtet. Akkurat her på bruket er vi jo en fin gjeng sånn sett, vi prater med alle og lufter ideer. Det går på sin måte enten du sitter i en gjengsamtale eller snakker med folk på gulvet. Det skjer like mye da, sånn sett. Jeg tror egentlig ikke at vi er avhengig av å ha en gjengsamtale for at vi skal kunne forbedre oss videre. Det er mer avhengig av den dialogen som går i det daglige.(...) Jeg tror det er mye sunnere for en bedrift hvis du kan få den samtalen til å fungere begge veier. Men akkurat på det møtet, i løpet av den timen skal du komme med mange kreative ideer – sånn fungerer ikke folk. Du kan ikke sette ned 20 mann og si 'finn på noe nytt' i løpet av en halvtime«.*

Det siste sitatet viser at operatøren er kritisk til at man kan strukturere arbeidet med å få frem kreative ideer gjennom gjengsamtaler, og at møtene slik sett ikke er godt nok egnet til å fange opp løsninger og forslag fra de ansatte. Dette kan også dreie seg om hvorvidt forholdene i den aktuelle bedriften er såpass små og oversiktlige at det ikke er behov for å formalisere forbedringsprosessen gjennom å etablere møte- og medvirkningsarenaer. I så tilfelle kan denne typen formalisering tenkes å virke hemmende på kreati-

vit og deltagelse hos ansatte som opplever møtene som unødvendige.

En annen faktor som blir trukket fram i intervjuene er at graden av direkte deltagelse fra de ansatte er avhengig av de ansattes erfaring og kompetanse. Ikke minst blir dette fremhevet som avgjørende for det som kan betegnes som de ansattes autonomi eller selvbestemmelse i arbeidssituasjonen. De som har lang arbeidserfaring synes i større grad å bli lyttet til enn de nyansatte. Det blir også pekt på at kompetanse er viktig for ens egne muligheter til å styre arbeidet og arbeidets rekkefølge. En av operatørene omtaler disse forholdene slik:

Intervjuer: *»Hva med innflytelse? Har du fått større muligheter til innflytelse over egen arbeidssituasjon som følge av forbedringsarbeidet?«*

Operatør: *»Jeg synes at jeg har passe påvirkningsgrad egentlig. Jeg har jo jobbet her i mange år, så de hører jo litt på meg.«*

Intervjuer: *»Har de mulighetene blitt bedre nå, fordi man har definert at man nå jobber med forbedringer, at man har fått økt informasjon, økt opplæring, fått gjengsamtaler? Eller er det uavhengig av det?«*

Operatør: *»Jeg tror egentlig det er litt uavhengig av det altså. Det har litt med hvis du har vært et sted lenge, så begynner du å kjenne systemet veldig godt. Det som blir forventet, og du kan vel lett legge opp løpet ditt til en viss grad selv. Så lenge du vet hva du skal, kan du si. Hvis du får en jobb, kan du ta rekkefølgen som det passer deg.«*

I denne sammenheng blir bedriftens satsning på kompetanseutvikling trukket inn som et positivt tiltak som har hatt den bief-

fekt at den har påvirket de ansattes muligheter for selvbestemmelse, noe som her ansees som en del av den direkte deltagelsen. En av operatørene mener bl.a. at det å ha fått truckførersertifikat har påvirket muligheten til å styre eget arbeid:

»Du skal vite litt hva du »baler« med. Føle seg kompetent til å »bale« med det en gjør. Ikke minst ha lov. Hvis du skal flytte noe og ikke har trucksertifikat, så har du ikke lov til å flytte på det. Litt sånne forskjellige ting. Og det blir litt lettere hvis du har papirer og alt i orden, det er helt klart.(...) I og med at en har lov til å gjøre forskjellige ting, så kan en få en jobb til å gli mye lettere. Du kan legge opp ditt eget løp, slippe å være avhengig av når andre har tid til å kjøre ting for deg, for eksempel. Såne praktiske ting. Det er greit å ha lov og kunnskap til å gjøre det selv, og så vil du jo få en mye bredere arbeidsoppgave selv også« (Operatør).

Det ser altså ut til at det er flere faktorer som bidrar til å definere de ansattes grad av deltagelse i bedriftsutviklingsprosesser. Men selv om det er nyanser mellom hvordan de ansatte vurderer betydningen av BU 2000, så er det et generelt inntrykk at *den direkte deltagelsen har økt i majoriteten av bedriftene*. Som vist i intervjuene ovenfor er det imidlertid *flere årsaker* til en slik endring i deltagelsen. Noen vektlegger at de nå i større grad blir lyttet til av sine overordnede og dette i neste omgang fremmer de ansattes engasjement. Ikke minst blir viktigheten av å bli tatt på alvor presisert av flere av informantene. Andre fremhever betydningen av at det er etablert møtested i bedriften hvor de ansatte kan fremme sine synspunkter og ideer, men det er kun i et par av bedriftene at de ansatte selv sier at de

nye møtearenaene har fungert etter intensjonen, dvs. regelmessig og med god aktivitet. Det må også nevnes at det i en av bedriftene fremkommer en sammenheng mellom bedriftens satsning på kompetanseutvikling (som en del av BU 2000) og den effekt dette har hatt på de ansattes deltagelse i form av evne og mulighet til å styre eget arbeid.

Til tross for at intervjuene indikerer at mulighetene for direkte deltagelse har økt i de fleste bedriftene, så er det en side ved den direkte deltagelsen som synes å være tilnærmet uberørt av BU 2000. Det dreier seg om det som gjerne kalles de ansattes selvbestemmelse og autonomi i arbeidssituasjonen. Et mer moderne uttrykk for dette er 'empowerment'. De ansattes selvbestemmelse var en sentral del av Samarbeidsforskningene, og må også sies å være kjernen i deltagerbegrepet som anvendes i Arbeidsmiljøloven. For å øke de ansattes selvbestemmelse må arbeidsorganiseringen endres slik at de ansatte får større handlingsrom til selv å treffe avgjørelser i utførelsen av arbeidet. En slik endring av arbeidsorganiseringen har vært tema på flere av samlingene som har vært gjennomført i BU 2000. Det har også vært uttrykt fra flere av bedriftslederne at de ønsket å gi de ansatte et større ansvar i produksjonen. Likevel har endringer i selve organiseringen av arbeidet i liten grad vært gjennomført i praksis. Det er f.eks. ingen eksempler på at deltagerbedrifter har innført selvstyrte grupper i produksjonen.

Oppsummert kan vi konkludere med at:

- De ansattes muligheter for direkte deltagelse har økt som følge av etableringen av nye møtearenaer på avdelingsnivå. Det er imidlertid få bedrifter som fullt og helt har klart å institusjonalisere møtene, eller

gi dem et innhold i tråd med intensjonene bak dem.

- Det er gjennomført bedriftsutviklingskonferanser i alle bedriftene hvor de ansatte har deltatt direkte med ideer og forslag til hvilke områder bedriftene burde forbedre. Heller ikke disse synes å være institusjonalisert i bedriftene som et permanent tiltak.
- I en av bedriftene ser det ut til at satsing på kompetanseutvikling har resultert i at de ansatte har fått økt autonomi i arbeidet.
- Ingen av bedriftene har endret organiseringen av arbeidet med det formål å øke de ansattes selvbestemmelse i arbeidssituasjonen¹¹.

Hva skjedde med den indirekte deltagelsen?

Bedriftene som har deltatt i BU 2000 har det til felles at de er industribedrifter hvor majoriteten av de ansatte er organisert i en eller flere fagforeninger. Den høye organisasjonsprosenten, samt at programmet som helhet var fundert på ideen om samarbeid mellom partene i arbeidslivet, gjorde at det var naturlig å trekke de tillitsvalgte aktivt med i forbedringsarbeidet. Partssamarbeid ble da også fremlagt som et premiss for å kunne delta i programmet, og ingen av bedriftene ytret noen motforestillinger mot dette.

De tillitsvalgte i bedriftene har deltatt i forbedringsprosessen på ulike måter og i varierende grad. Til tross for variasjoner i deltagelsens form og innhold, viser intervjuene at den indirekte deltagelsen via de ansattes representanter både har økt og endret karakter som følge av BU 2000. At deltagelsen har økt, skyldes for det første at de tillitsvalgte er blitt involvert på nye arbeidsområder. De er trukket inn i forbedringen av egen bedrift, enten ved at de har fått rol-

len som tilrettelegger eller ved at de har fått sete i møtefora hvor planleggingen og koordineringen av forbedringsprosessen har funnet sted. For de fleste tillitsvalgte innebar dette at de måtte gå inn i nye roller som krevde en annen innstilling til tillitsmannsarbeidet. Forhandlinger og konfrontasjon med ledelsen måtte erstattes med en samarbeidslinje der man i fellesskap tok ansvar for bedriftens utvikling. La oss først se hvordan noen tillitsvalgte beskriver denne endringen med egne ord:

»Jeg har vært med i fagbevegelsen siden begynnelsen av 70-tallet, og for meg var førsteinntrykket at dette har vi jobbet for i alle år, for å få mer innflytelse på arbeidsplassen. Jeg så veldig positivt på initiativet allerede fra starten« (Tillitsvalgt).

»Må se det på en ny måte nå. Vi er ikke to parter som står i mot hverandre lenger« (Tillitsvalgt).

»For å se det fra klubben sin side, så har vi lært at det er to forskjellige måter å sette i gang klubbarbeid på. Det ene er å jobbe for saker for de ansatte, lønnsforhandlinger osv. Da sitter du mer eller mindre og krangler og diskuterer, mens dagen etter skal du samarbeide. Fra klubben sin side så har du det gamle som var klubbarbeid, og så har du fått inn noe nytt som er samarbeid med bedriften for å gjøre alt bedre for oss selv og bedriften. Det er litt annerledes enn jeg hadde sett for meg når det begynte« (Tillitsvalgt).

Nye roller og innpass på nye arenaer har gitt de tillitsvalgte flere muligheter for påvirkning og deltagelse. Noen av de tillitsvalgte har benyttet disse nye mulighetene mer aktivt enn andre. Det er flere eksempler

på at tillitsvalgte har utnyttet BU 2000 som en 'brekkstang' og et potensiale for å få gjennomført tiltak som de ellers ville hatt problemer med å vedtatt. På denne måten har BU 2000 fungert som et nytt maktgrunnlag for utøvelse av indirekte deltagelse. Men det er også mulig å snu dette og se på BU 2000 som et grunnlag for ledelsen til å få gjennomført sin agenda. En av lederne, som konkluderer med at BU 2000 har resultert i større delaktighet for de ansatte og et utvidet demokrati, uttrykker samtidig at det for han som leder er blitt lettere å få gjennomført egne beslutninger nå når både de tillitsvalgte og de ansatte spiller på lag.

Intervjuene med de tillitsvalgte fra deltagerbedriftene gir videre klare indikasjoner om at flere av dem har tatt opp i seg filosofien om at samarbeid mellom partene om bedriftsutvikling er en fornuftig vei å gå. De praktiserer nå en helt annen type kontakt med ledelsen enn de gjorde før prosjektet startet. I en av bedriftene har dette i sin tur ført til at den tillitsvalgte opplever ytringer fra de ansatte om at han i for stor grad samarbeider med ledelsen:

Intervjuer: »Har din rolle som tillitsvalgt endret seg på noen måte?«

Klubbformann: »Ja, det har endret seg med det at du må tenke litt annerledes enn du gjorde tidligere, tror jeg. I begynnelsen da jeg kom inn i forhandlingsvalget i klubben som nestleder, hadde vi ikke noe annen kontakt med daglig leder enn akkurat når det var et eller annet forhandlingsmøte. Nå er det jo åpnere, jeg kan gå inn å snakke med daglig leder og vi kan diskutere ting uten at vi kaller inn til et forhandlingsmøte. Jeg føler at det har åpnet forholdet. Men det som er problemet er at du blir tatt for at du har blitt 'bedriften sin mann' på grunn av at du jobber så tett opp i mot ledelsen.«

I den samme bedriften ble det i 1999 foretatt en spørreundersøkelse blant de ansatte. Her viste resultatene at 54% av de som svarte, mente tillitsvalgt spiller for mye på lag med ledelsen. Dette er baksiden av det som for øvrig fremtrer som et særdeles vellykket eksempel på utviklingen av et konstruktivt og godt partssamarbeid. Samarbeidsfilosofien som både daglig leder og klubbformannen er ivrige talsmenn for synes med andre ord ikke å ha nedfelt seg blant brorparten av de ansatte. Dette kan skyldes at tillitsvalgt i for liten grad har hatt en kontinuerlig kommunikasjon med klubben og medlemmene om hva samarbeidet med ledelsen faktisk inneholder og er rettet mot. En annen mulig forklaring er at samarbeidsfilosofien har vært godt kommunisert, men at de ansatte mener den er i motstrid med deres verdier og holdninger og at de således ikke har ønsket at deres tillitsvalgte skal arbeide etter en slik filosofi. Det er imidlertid ingen klare indikasjoner på at en tilsvarende utvikling har funnet sted i de andre deltagerbedriftene. Likevel viser eksempelet fra den ene bedriften at partssamarbeid og indirekte deltagelse er en balansegang hvor det eksisterer en potensiell fare for at en økning eller endring i de tillitsvalgtes deltagelse og innflytelse kan resultere i mistillit fra dem de representerer.

Et annet dilemma ved den indirekte deltagelsen er at fagforeningens medlemmer, de ansatte, ser ut til å ha vært meget passive med å gi innspill og korrektiver til de tillitsvalgte. Det er få som stiller på klubbmøter, og det er få som benytter seg av tillitsvalgt som kanal inn mot de sentrale beslutningsarenaene i bedriftene. Problemet med passive medlemmer synes å være til stede i de fleste av bedriftene som har deltatt i BU 2000. At medlemmene er passive trenger ikke nødvendigvis resultere i at de tillitsvalgtes innflytelsesmuligheter blir svekket.

Man kan utmerket godt tenke seg en tillitsvalgt som har stor makt og påvirkningskraft, men der makten blir utøvd uten at det er noen direkte kobling til medlemmene som den tillitsvalgte representerer. Spørsmålet er i hvilken grad denne typen innflytelse kan karakteriseres som demokratisk. Dette vil bli nærmere drøftet under punktet om videreutvikling av bedriftsdemokratiet.

Om endringer av den indirekte deltagelsen som følge av BU 2000 kan det oppsummeres følgende punkter:

- De tillitsvalgtes rolle har endret seg i løpet av prosjektperioden ved at de i større grad blir trukket inn som deltagere i bedriftenes utviklingsprosesser. Gjennom BU 2000 har de tillitsvalgte således fått et utvidet arbeidsområde for utøvelsen av sin deltagelse. Likeledes er området for partssamarbeid blitt utvidet.
- I noen av bedriftene har de tillitsvalgte brukt BU 2000 som en ny basis ('brekkstang') for å få gjennomført ønskede tiltak. Ledelsen har på lignende vis benyttet BU 2000 som en mulighet til å sette i verk tiltak som de ellers ville ha hatt større vanskeligheter med å få de tillitsvalgtes støtte for.
- De tillitsvalgtes deltagelse har i liten grad vært fundert hos klubbens medlemmer. BU 2000 er i liten eller ingen grad blitt nedfelt som en del av det generelle klubbarbeidet.
- I en av bedriftene har tillitsvalgtes deltagelse i BU 2000 resultert i manglende tillit fra de ansatte som følge av at de oppfatter samarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgt som for tett. Det er usikkerhet om hvorvidt dette har skjedd i flere av bedriftene som har deltatt i prosjektet.
- De fleste bedriftene rapporterer at samarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte er blitt bedre som følge av BU 2000.

Ble bedriftene mer demokratiske?

Hvorvidt bedriftene ble mer demokratiske som følge av BU 2000 må fullt og helt sees i sammenheng med de foregående punktene hvor endringer i de ansattes direkte og indirekte deltagelse er blitt belyst. Som tidligere vist har de ansattes muligheter for direkte deltagelse økt som følge av etableringen av nye møtearenaer. De ansatte har også kunnet øve innflytelse gjennom sin deltagelse på bedriftsutviklingskonferansene som er gjennomført i alle bedriftene. Den direkte deltagelsen i form av selvbestemmelse i arbeidssituasjonen er imidlertid ikke endret som følge av BU 2000. Av disse forhold er det grunn til å hevde at det er de ansattes deltagelse på bedriftsutviklingskonferansene som i størst grad har virket inn på maktfordelingen mellom ledelse og ansatte. Begrunnelsen for dette er at ledelsen – gjennom konkrete tiltak – forpliktet seg til å følge opp de forbedringsområdene som de ansatte prioriterte på konferansene. På denne måten bidro deltagelsen til å gripe direkte inn i forhold til ledelsens beslutninger om bedriftenes utviklingsstrategier. Konferansene ga med andre ord de ansatte et maktgrunnlag som faktisk ble brukt og som derfor kan sies å ha virket demokratiserende. Det er likevel viktig å presisere at bedriftsutviklingskonferansene ikke er blitt formalisert i bedriftene. Noen av bedriftene hadde planer om å gjøre konferansene til en fast årlig seanse, men dette er ikke fulgt opp i praksis. Det er derfor ikke grunnlag for å si at konferansene har virket demokratiserende utover som tidsavgrensede hendelser. Derimot er de nye møtearenaene for direkte deltagelse på avdelingsnivå av mer permanent karakter. Men selv om møtearenaene representerer muligheter for direkte deltagelse som kan virke demokratiserende, så dempes denne effekten av at det er få bedrifter som har fått møtene til å fungere til-

fredsstillende over tid. I de tilfellene hvor møteformen har fungert, viser intervjuene at de ansattes deltagelse har hatt direkte og reell betydning for beslutningsprosessene og at det således har hatt en effekt på maktfordelingen mellom ledelsen og de ansatte. Totalt sett synes det likevel som at den direkte deltagelsen fra de ansatte i liten grad har endret seg på en slik måte at det har virket demokratiserende på mer permanent basis. Fraværet av endringer i bedriftenes arbeidsorganisering understøtter denne konklusjonen ytterligere.

Når det gjelder den indirekte deltagelse via de tillitsvalgte er det et noe annet bilde som avtegnes. De tillitsvalgte har gjennomgående hatt en langt større grad av deltagelse i BU 2000 aktivitetene enn de ansatte. I tillegg til deltagelsen på bedriftsinterne møter og aktiviteter har de tillitsvalgte også deltatt på de halv-årlige samlingene i nettverksregi. De har også deltatt på egne samlinger for tillitsvalgte fra de ulike bedriftene. I sum har dette gitt de tillitsvalgte relativt store innflytelsesmuligheter. Det kunne derfor være naturlig å konkludere med at denne økningen av den indirekte deltagelsen har virket demokratiserende. Problemet med en slik slutning er at en del av fundamentet for den indirekte deltagelsen er svakt. Det tenkes her på det faktum at de tillitsvalgtes deltagelse i liten grad er basert på et aktivt demokrati internt i de enkelte klubbene. Passive klubbmedlemmer, kombinert med tillitsvalgte som ikke alltid er like flink til å informere og involvere andre, kan se ut til å ha moderert den indirekte deltagelsens demokratiserende effekt.

Ut fra drøftingen over kan det konkluderes med at bedriftene er blitt mer demokratiske i den forstand at det representative nivået er styrket. De tillitsvalgte har fått nye og utvidede roller og fremstår i dag like mye som samarbeidsorienterte endrings-

agenter som forhandlere om lønn og arbeidsvilkår. Det er likevel problematisk å betegne de tillitsvalgtes maktutøvelse som demokratisk når den i stor grad mangler et fundament i form av aktive klubbmedlemmer.

Ble arbeidsmiljøet bedre?

Det siste spørsmålet i analysen er om BU 2000, gjennom endring av den direkte og indirekte deltagelsen fra de ansatte, har hatt noen betydning for arbeidsmiljøet i bedriftene. I henhold til den tidligere beskrevne DDA-teorien vil en økning av de ansattes deltagelse og en demokratisering av bedriftene ha en positiv effekt på arbeidsmiljøet. Effekten kan være instrumentell, ved at de ansatte deltar i forbedringen av arbeidsmiljøet, eller den kan være ekspressiv, ved at deltagelsen i seg selv ansees som en positiv arbeidsmiljøfaktor. Det ligger også i den ekspressive varianten av DDA-teorien at demokratisering er en arbeidsmiljøfaktor, fordi demokrati ansees som en human styringsform og som en forutsetning for at bedrifter skal være helsebringende og ikke en arena for sykdomsproduksjon (Willadsen 1997).

I intervjuene er ledere, tillitsvalgte og ansatte blitt spurt om hvilke konsekvenser deltagelsen i BU 2000 har hatt for bedriftene generelt og arbeidsmiljø spesielt. Generelt beskrives bedriftenes resultater i termer som 'bedre samarbeidsklima', 'økt deltagelse fra de ansatte', 'bedre samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte'. På spørsmål om BU 2000 har hatt noen betydning for arbeidsmiljøet, blir svarene fra bedriftsinformantene som oftest gitt ut fra en forståelse der de fleste gjennomførte forbedringsprosjektene assosieres med arbeidsmiljøbegrepet. Her er et typisk eksempel:

Intervjuer: *»Er noen av de prosjektene dere jobber med, kan en si at de er arbeidsmiljøprosjekter?«*

Operatør: *»Det meste er arbeidsmiljøprosjekter hvis du ser litt stort på det. Det er jo alt i fra jobb-tiltettelegging til kommunikasjon. Disse gjengsamtalene, uansett hva slags form de måtte ha, er jo arbeidsmiljørettet. Der fanger du opp, skal i hvert fall fange opp, innspill fra folk som går på arbeidsmiljøet. Delvis er det snakk om det fysiske arbeidsmiljøet. Ellers har du dette med velferd, det er jo klart rettet mot arbeidsmiljøet – det psykososiale. 80-90% av det er arbeidsmiljørettet hvis du ser »rundt« på det.«*

Intervjuer: *»Når jeg sier arbeidsmiljø, hva er det?«*

Operatør: *»Alt er stort sett arbeidsmiljø på en eller annen måte. Oppgavene du blir tildelt – du kan gjerne si at den fysiske oppgaven ikke er i arbeidsmiljøet, men hvordan du blir tildelt oppgaven. Hvordan du blir satt til gjøre den, hva slags arbeid, verktøy, alt dette som ligger rundt oppgaven har noe med arbeidsmiljøet å gjøre.«*

Når 'alt' blir en del av arbeidsmiljøbegrepet, er det naturlig at informantene også mener at det de har arbeidet med i BU 2000 har hatt konsekvenser for arbeidsmiljøet. Bedre produksjonsplanlegging, bedre informasjonsspredning, ny personalhåndbok, flere velferdstiltak, kompetanseutviklings tiltak, osv. – alt dette som bedriftene har gjennomført av tiltak antas å ha gitt positive effekter på arbeidsmiljøet. Og hvis alt i bedriften inkluderes i forståelsen av hva som er arbeidsmiljø, så er en slik effekt sannsynligvis riktig. Men effekten er tilnærmet umulig å måle. Selv om man hadde gjennomført en standard arbeidsmiljøkartlegging i alle bedriftene og denne viste at arbe-

idsmiljøet var blitt bedre, så kunne man ikke med sikkerhet vite at bedringen skyldtes BU 2000. Det viktigste poenget er imidlertid at personene vi har intervjuet oppfatter det de har vært med på slik at BU 2000 har ført til et bedre arbeidsmiljø fordi prosjektene de har arbeidet med har vært relatert mot arbeidsmiljøforhold. Sannsynligvis må denne assosiative koblingen mellom alle forbedringsprosjektene og arbeidsmiljøbegrepet i en viss grad også tilskrives forskerne fra Rogalandsforskning som i stor grad bidro til å markedsføre og 'italesette' arbeidsmiljøbegrepet i bedriftene, som en del av deres utviklingsagenda. På denne måten legger de ansatte an et instrumentelt perspektiv på sammenhengen mellom sin egen deltagelse og arbeidsmiljøet. Det er ikke deltagelsen i seg selv som fremsettes som arbeidsmiljøfaktor, men det at deltagelsen har frembrakt tiltak som er rettet mot mål som har noe med arbeidsmiljøet å gjøre. Ut fra et slikt instrumentelt perspektiv, og ut fra en forståelse av arbeidsmiljø som noe tilnærmet altomfattende, mener både ledere, tillitsvalgte og ansatte at arbeidsmiljøet er bedret som følge av BU 2000.

Samtidig er det verd å merke seg at informantene beskriver de generelle hovedresultatene av BU 2000 ved hjelp av termer som 'bedre samarbeidsklima' og 'bedre samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte'. Det er her også viktig å presise at både ansatte, ledere og tillitsvalgte i stor grad er fornøyd med å ha oppnådd denne typen resultater. I sum kan informantenes besvarelser si oss noe om hvorvidt sammenhengene mellom deltagelse, demokrati og arbeidsmiljø, slik de blir postulert i DDA-teorien, gjenfinnes i bedriftenes resultater av BU 2000. Dette vil bli gjort i form av en oppsummering av drøftingen og avsluttende konklusjon.

Oppsummering

Oppsummeringen av denne analysen vil bli foretatt i tre trinn. Først en oppsummering av erfaringene fra BU 2000 når det gjelder sammenhengen mellom deltagelse og demokrati, deretter forholdet mellom demokrati og arbeidsmiljø og avslutningsvis sammenhengen mellom deltagelse og arbeidsmiljø.

Drøftingen av spørsmålet om BU 2000 har virket demokratiserende viste at det er relativt usikre sammenhenger mellom deltagelse og demokrati i bedriftene. I den første fasen av prosjektet ble demokratiet styrket som følge av de ansattes deltagelse i bedriftsutviklingskonferansene, men den direkte deltagelsen ble i liten grad endret på permanent basis fordi de nye møtearenaene ikke har blitt institusjonalisert. Den indirekte deltagelsen ble styrket gjennom en utvidelse av partssamarbeidet, revitalisering av lov- og avtalefestede samarbeidsorgan som Arbeidsmiljøutvalg og Bedriftsutvalg (tilsvarende Samarbejdsudvalg i Danmark), og påfølgende økt innflytelse for de tillitsvalgte. Sammenhengen mellom økt indirekte deltagelse og demokratisering blir moderert av deltagelsens manglende fundament i medlemsmassen. Møter som ikke fungerer regelmessig eller etter intensjonen, og medlemmer som forholder seg passive er således eksempler på faktorer som reduserer den økte deltagelsens demokratiserende effekt. Deltagelse og demokrati er altså ikke nødvendigvis to sider av samme sak.

Demokrati som arbeidsmiljøfaktor er i liten grad belyst i den foregående analysen. Dette skyldes at den direkte sammenhengen mellom demokrati og arbeidsmiljø ikke har vært et eksplisitt tema i BU 2000, verken blant forskerne eller i bedriftene. Koblingen mellom demokrati og arbeidsmiljø bærer da også preg av å være et form for

‘vedheng’ i DDA-teorien slik den er beskrevet innledningsvis i kapitlet. Årsaken til dette kan være at demokrati i beste fall fremstår som en mellomliggende variabel i DDA-teorien; det er forholdet mellom deltagelse og arbeidsmiljø på den ene siden og deltagelse og demokrati på den annen som er teoriens hovedårsaksvariabler. Forholdet mellom demokrati og arbeidsmiljø er også den mest normative og ideologisk pregede sammenhengen i DDA-teorien. Det finnes lite eller intet forskningsmessig belegg for å påstå at demokrati er en arbeidsmiljøfaktor i seg selv.

Derimot finnes det mye forskning som bekrefter at direkte deltagelse, i form av økt selvbestemmelse, kan ha positive effekter når deltagelsen betraktes som en arbeidsmiljøfaktor i seg selv. Men som tidligere nevnt har BU 2000 ikke resultert i noen påviste endringer av de ansattes selvbestemmelse i arbeidssituasjonen. Endringen i de ansattes deltagelse som følge av BU 2000, har tatt andre former enn det den tradisjonelle forskningen har vært fokusert på (primært forskning innen medisin og psykologi som har analysert sammenhengen mellom de ansattes autonomi og graden av stress). Det er de instrumentelle sammenhengene mellom deltagelse og arbeidsmiljø som kommer tydeligst frem i datamaterialet fra BU 2000. De ansattes direkte og indirekte deltagelse, sammen med forskernes vektlegging på å integrere arbeidsmiljø som en del av bedriftsutviklingen, har resultert i at de fleste forbedringstiltakene som er gjennomført i bedriftene blir assosiert med mål om bedring av arbeidsmiljøet. Ut fra informantenes egen begreps- og arbeidsmiljøforståelse har deres deltagelse ledet frem til prioritering av prosjekter som har hatt positive konsekvenser for arbeidsmiljøet i bedriftene. Deltagelse og arbeidsmiljø er da ikke to sider av samme sak, men en

relasjon som under visse forutsetninger kan være instrumentell ved at deltagelsen kan lede frem til tiltak som kan ha effekter på arbeidsmiljøet.

Konklusjon

DDA-teoriens postulater om at deltagelse, demokrati og arbeidsmiljø er tre sider av samme sak gjenfinnes ikke i resultatene fra BU 2000. Oppsummeringen over viser at det er tre hovedmomenter som gjør at teorien ikke blir bekreftet.

For det første modereres deltagelsens demokratiserende effekt av at den direkte deltagelsen har blitt utøvd på – sålangt – ikke-institusjonaliserte møtearenaer, eller møtearenaer som i varierende grad fungerer etter intensjonen, samt at den indirekte deltagelsen via de tillitsvalgte utøves på basis av et passivt klubbapparat. Det er hevet over tvil at de tillitsvalgte er den aktørgruppen som er blitt mest påvirket av BU 2000 aktivitetene. Deres rolle har endret seg fra den tradisjonelle klubbleder som kjemper for økt lønn til de ansatte, til samarbeidsorienterte endringsagenter som er pådrivere i forbedringen av egen virksomhet. Problemet er at ideen om det utvidede partssamarbeidet ikke har hatt den samme gjennomslagskraft blant klubbmedlemmene. Det kan likevel ikke utelukkes at BU 2000 har virket demokratiserende, men det er vanskelig å finne klare belegg for dette med utgangspunkt i det tilgjengelige datamaterialet eller på basis av den måten dataene har blitt samlet inn på.¹²

Et moment som kan spille inn i denne sammenheng, men som ikke nevnes direkte av informantene, er at BU 2000 har bidradd til å skape *forventninger* om og *motivasjon* for økt deltagelse blant de ansatte i bedriftene. Det ser også ut til at BU 2000 har hatt en *skolerende* effekt på mange av de som

har deltatt i prosjektaktivitetene, ikke minst ved at forbedringsarbeidet nå blir gjort på en mer systematisk måte enn før BU2000. Forventninger om økt deltagelse og mer kompetanse om hvordan forbedringsarbeid kan drives, kan ha skapt et indre 'trykk' i bedriftene mot en mer demokratisk arbeidsform som ennå ikke har slått rot. De langsiktige effektene på graden av demokrati i bedriftene kan således være større enn de resultatene det her er gjort rede for.

For det andre er de ansattes grad av selvbestemmelse ikke endret som følge av BU 2000. De ansattes selvbestemmelse er en helt sentral del av deltagerbegrepet i DDA-teorien og det er også selve fundamentet i Arbeidsmiljølovens §12. Dette er også forklaringen på at Arbeidsmiljøloven er blitt tolket som å være ekspressiv sammenlignet med andre deltagerdemokratiske reformer (Rygh 1990). Men her har altså ikke forskernes vektlegging av Arbeidsmiljølovens bestemmelser og de ekspressive sammenhengene i DDA-teorien nedfelt seg i form av endringer i bedriftenes arbeidsorganisering. At forskernes budskap ikke har fått gjennomslag i bedriftene på dette området kan ha flere årsaker. Å endre organiseringen av arbeidet slik at de ansatte får større ansvar og myndighet i produksjonen er for mange bedrifter et relativt dramatisk tiltak. Det er også et tiltak som forutsetter at ledelsen har tiltro til at de ansatte er villige og kompetente nok til å takle en omorganisering av denne typen. I noen av bedriftene har kanskje ikke denne tiltroen vært tilstrekkelig. Tidsknapphet og høyt press i produksjonen kan være andre forklaringer. Det kan også tenkes at forskernes budskap ikke virket overbevisende nok til at bedriftslederne valgte å følge dem opp, for eksempel ved å innføre selvstyrte grupper i produksjonen.

Som et tredje og siste moment kan det

konkluderes med at både ansatte, ledere og tillitsvalgte opplever at BU 2000 har hatt positive konsekvenser på arbeidsmiljøet. Det bedre arbeidsmiljøet har derimot ikke kommet som en konsekvens av ekspressive sammenhenger mellom deltagelse, demokrati og arbeidsmiljø, slik den ene versjonen av DDA-teorien postulerer. Arbeidsmiljøet er blitt bedre enkelt og greit fordi prosjektene bedriftene har arbeidet med har vært relatert til forbedringen av forhold som betyr noe for arbeidsmiljøet, f.eks. bedre kommunikasjon mellom ledelse og ansatte, bedre produksjonsstyring og økt kompetanse.

Erfaringene fra BU 2000 viser at det har vært sammenheng mellom deltagelse, demokrati og arbeidsmiljø, men at det verken er DDA-teoriens rent instrumentelle eller ekspressive postulater som fremkommer i praksis. Deltagelse, demokrati og arbeidsmiljø kan således ikke betraktes som tre sider av samme sak.

Noter

1. Denne artikkelen er en lettere bearbejdet versjon av teksten »Deltagelse, demokrati og arbeidsmiljø – Tre sider av samme sak?« i Kvadsheim, H., Lindøe, P. og Hansen, K. (2001) *Arbeidsmiljø i bedriftsutviklingen*, Oslo, Compendius forlag.
2. F.eks. mener Willadsen (1997) at de 'demokratiske sidene' ved arbeidsmiljøloven er anerkjent i dagens arbeidsliv og at vi nå ser en videre utvikling i forståelsen av deltagelsens betydning: »Det blir stadig klarere at deltagelsen ikke begrenser seg til å handle om demokratiske rettigheter i seg selv, deltagelsen betraktes i dag som en helsemessig nødvendighet«.
3. Om forskernes betydning for innholdet i arbeidsmiljøloven skriver Heiret: »Denne vendingen mot deltagelse og direkte demokrati var et resultat av at forskere med bakgrunn i Samarbeidsforsøkene var en drivkraft i lovarbeidet« (2001, 236) Heiret konkluderer med at »lovens intensjon var å bedre arbeidsmiljøet ved å utvide medbestemmelsesretten« (ibid).
4. Bjørnson (1993) viser til at lovens påståtte revolusjonerende preg er diskutabel, bl.a. fordi samarbeidsforsøkene hadde gjort arbeidsgiversiden fortrolig med de deltagerdemokratiske sidene ved den nye loven. Kravene om et aktivt arbeid med miljøspørsmål lokalt og kravet om å aktivisere 'den norske samarbeidsmodellen' omkring arbeidsmiljøspørsmål, fremsto ikke som noe radikalt brudd med fortida. Det var heller snakk om å tilpasse noen av pionerinnovasjonene til hele arbeidsmiljøområdet (Bjørnson 1993, 244).
5. Gustavsen og Hunnius skriver: »In the search for a new strategy to cope with the limitations inherent in the traditional approach to workers' safety and health, a link came to be forged between work environment and industrial democracy. The Work Environment Act can, in principle, be viewed as legislation for participatory democracy within the field of work environment« (1981, 131).
6. Om denne sammenkoblingen skriver Gustavsen og Hunnius: »When degree of control, of the freedom and competence inherent in the work role, emerge as a critical factor in a work environment context it means that a direct link is made to issues of central importance within an industrial democracy context« (1981, 133).
7. I lovens §12 heter det bl.a. at »Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det tas hensyn til den enkelte arbeidstakers mulighet for selvbestemmelse og faglige ansvar«.
8. Måten DDA-teorien her er delt i to perspektiver er inspirert av en debatt om demokrati-begrepet som lenge har pågått innen statsvitenskapen. Det som preger det instrumentelle synet i denne debatten er at demokratiets hensikt er å ta makten og styre. Demokrati får da en hensikt utover seg selv, nemlig sty-

- ring og makt. I det ekspressive perspektivet gis demokratiet en egenverdi fordi hensikten med demokrati er at det bidrar til at deltagerne lærer å bli bedre mennesker. Dermed blir demokrati et mål i seg selv (Rygh 1990). I norsk sammenheng er det nærliggende å henvise til debatten mellom Lafferty (1983) og Elster (1983) for en nærmere redegjørelse av de to perspektivene slik de blir anvendt i forhold til spørsmål om demokrati. Se også Pateman (1970) for det som i flere henseende er blitt betraktet som et klassisk eksempel på en ekspressiv tenkemåte.
9. Dataene baserer seg i stor grad på delvis strukturerte intervju med i alt 30 representanter fra fem deltagerbedrifter. Utvalget består av både personer som har hatt aktive roller i BU 2000 arbeidet og personer som har vært mindre sentrale. Intervjuene hadde en varighet på 45-60 minutter. Bedriftene har mellom 40 og 200 ansatte og er alle lokalisert i Sunnhordlandsregionen.
 10. Bedriftene betalte ikke noe for å delta i prosjektet. Deres kostnader var primært knyttet til de tids- og personellmessige resursene som deltagelsen krevde, en kostnad som kunne bli relativt stor når en tar i betraktning at prosjektet skulle gå over fem år.
 11. Etter at BU 2000 ble avsluttet har en av bedriftene startet et arbeid for å utrede mulighetene for bruk av selvstyrte grupper i produksjonen. Dette kan tolkes dithen at selv om BU 2000 ikke resulterte i konkrete endringer i bedriftenes arbeidsorganisering, så kan prosjektet ha skapt holdninger en motivasjon som kan bane vei for at slike endringer blir gjennomført på sikt.
 12. Et feltarbeid i bedriftene basert på deltakende observasjon og fortløpende samtaler med de ansatte kunne gitt mer utfyllende data og kanskje også andre konklusjoner.

Litteratur

- Bjørnson, Ø. (1993): *100 år for bedre arbeidsmiljø*, Oslo, Tiden Norsk Forlag.
- Elster, J. (1983): Offentlighet og deltagelse, i Trond Bergh (red.): *Deltagerdemokratiet*, Oslo, Universitetsforlaget.
- Gustavsen, B. & Hunnius, G. (1981): *New patterns of work reform. The case of Norway*, Oslo, Universitetsforlaget.
- Heiret, J. (2001): *Arbeidslivsrelasjoner mellom bedrift, konsern og stat. Artikler om medbestemmelse, styringsrett og myndighetsutøvelse i norsk arbeidsliv 1945-2001*, Bergen, AHS-Gruppe for flerfaglig arbeidslivsforskning (upublisert).
- Kalleberg, R. (1984): Demokratisering av foretak, i B. Hagtvet & W.M. Lafferty (red.): *Demokrati og demokratisering*, Oslo, Aschehoug.
- Kvadsheim, H. (1998): Håndtering av fleksibilitet i små og mellomstore bedrifter, i N.F. Christensen, A.E. Hansen og N. Møller (red.): *Arbeidet under forandring – forandring av arbeidet*, København, TemaNord 1998:550, Nordisk Ministerråd.
- Kvadsheim, H., Lindøe, P. & Hansen, K. (2001): *Arbeidsmiljøet i bedriftsutviklingen*, Oslo, Compendius forlag
- Lafferty, W. (1983): Deltagelse og demokrati, i Trond Bergh (red.): *Deltagerdemokratiet*, Oslo, Universitetsforlaget.
- Pateman, C. (1970): *Participation and Democratic Theory*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Rygh, O. (1990): Arbeid og politikk. Arbeidsmiljøreformen i den politiske diskurs, i Daniel Flemming (red.): *Industrielt demokrati i Norden*. Lund, Arkiv Forlag.
- Venneslan, K. (1991): *Arbeidslivsforskningen i Norge i etterkrigstiden*. Bergen, AHS-serie B nr. 5.
- Willadsen, B. (1997): Demokrati som helsemessig nødvendighet, i *Arbeiderhistorie*, Oslo, Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek.

Kåre Hansen er sosiolog og seniorforsker ved RF-Rogalandsforskning i Stavanger.
e-mail: kaare.hansen@rf.no