

# Forord

---

Dette nummer handler om det moderne arbejdslivs belastninger. De seneste år har en række analyser og rapporter peget på problemer i det psykiske arbejdsmiljø med udbrændthed og stress til følge. De tegner billedet af et moderne arbejde, som kræver ansvarlighed, fleksibilitet, selvstændighed og engagement. Ja, det ikke blot kræver, det tilbyder, udfordrer og lokker. Arbejdet er forførende og kalder på personligheden. Men som det hedder i en undersøgelse af FTF'ernes psykiske arbejdsmiljø: 'Det slider på sjælen'. Ved siden af de konkrete undersøgelser har flere generelle diagnoser på det fleksible arbejdsliv vundet stor genklang også i Danmark. Det er blandt andet Richard Sennetts bog 'The corrosion of character' og Arlie Hochschilds 'The time bind', som begge beskriver, hvordan arbejdslivet invaderer andre livsområder og undergraver personligheden.

Vi ønsker med dette nummer at se nærmere på, om det moderne arbejde, det såkaldt 'fleksible arbejde' adskiller sig fra det traditionelle arbejde – ikke blot ved dets større frihedsgrader, åbenhed og alsidighed, men også ved dets belastninger.

Det traditionelle arbejde var styret i detaljer fra oven via en hierarkisk og bureaukratisk organisation. Taylorismen betragtede medarbejderne som anonyme arbejdsmaskiner og drev rovdrift på dem ved en stærkt ensidig udnyttelse af deres arbejds-evner. Mennesket var et upersonligt led i en rationel produktionsmaskine. Det var rationelt, men '*et rationelt vanvid*' ifølge Bernard Dorays' (1988) analyse af taylorismen og fordismen.

Det fremmedbestemte arbejde gav kun få muligheder for autonomi, personlig indlevelse eller oplevelse af mening. Produktio-

nen købte menneskers arbejdskraft, ikke deres person. I det traditionelle arbejde var subjektiviteten uønsket, det var et forstyrrende element, der skulle fjernes gennem detaljerede forskrifter for arbejdets udførelse. Hvad arbejderens mente og tænkte og følte, var i princippet ligegyldigt, hvis hun bare kom til tiden og gjorde, som der blev sagt. Sådan som det stadig kan gælde visse steder i dag på danske slagterier og andre samlebåndsfabrikker.

Den tilsyneladende fremmedgørelse og instrumentalisering af arbejdet viste imidlertid kun en side af historien. For det første fordi produktionen aldrig i praksis kunne køre efter den 'videnskabelige ledelses' rationelle principper. Der var altid brug for menneskelig indgriben og omtanke, også fra manden på gulvet. For det andet fordi medarbejderne selv i det underordnede og rutineprægede arbejde søger mening, udfoldelse og bekræftelse. De forsøger at identificere sig med arbejdets indhold og at opleve arbejdet meningsfuldt – ofte på trods af dårlige vilkår. Og endelig fik den rationelt organiserede industriproduktion sit eget modstykke i den organiserede arbejderbevægelse. Den sikrede den sociale integration af arbejderne både i et stærkt socialt fællesskab på arbejdspladsen og i velfærdsstaten. Den kollektive organisering og det organiserede arbejdsmarked bidrog til at afbøde en del af det traditionelle arbejdes belastninger – både meningsløsheden og nedslidningen.

Faktisk er det sådan, at industrisamfundet i dag er kommet til at fremstå som den meningsfulde, trygge og stabile orden overfor det moderne, fleksible arbejdssamfunds opløsende kræfter. Det gælder for eksempel i den nævnte bog af Richard Sennetts, som

diskuteres og kritiseres i Hennings Salling Olesens kronik heri.

Det er et paradoks, at det industriarbejde, som for et helt århundredes sociologer var ensbetydende med anomi, fremmedgørelse og meningstab, nu fremstilles som nærmest det modsatte. Sammenlignet med det moderne, fleksible arbejde fremhæves industrisamfundet nu – dets begrænsninger til trods – som et stabilt klassesamfund med stærke fællesskaber, der gav den enkelte en plads i samfundet med en klar identitet og et arbejde, som gav muligheder for indlevelse og stolthed.

I den fleksible kapitalisme er fællesskaber og kollektive rammer om arbejdet erstattet af karriere og individuelle aftaler. Her er medarbejdernes subjektivitet og personlige indlevelse ikke en hindring, men selve basis for at udvikle den fleksible produktion. »Den menneskelige ressource er vores vigtigste aktiv«, som det siges i mange virksomheder. Tanken bag dette er, at den ydre kontrol, detailstyringen og den opsplittede produktionsproces ikke er effektiv i en produktion, der hele tiden skal forandres og fornyes. Det kræver ansvarlige, selvstændige og fleksible medarbejdere.

Adskillelsen af person og arbejdskraft er tilsyneladende bragt til ophør, og det 'hele menneske' har fået plads i det moderne arbejde. Men det er et særligt menneskebillede, der træder frem i denne ledelsestænkning. Det er en vilkårligt formbar og altid effektiv person, der har gjort virksomhedens mission til sin egen. I en kritisk sociologisk perspektiv, som Sennetts, er det en uselvstændig og rodløs person, der ikke har kvaliteter til at opbygge et samfund og holde det sammen. Og som heller ikke kan opretholde sin egen psykiske sundhed på grund af den svage identitet, rodløsheden og arbejdets kolonisering af personen. Symptomerne på denne kritiske tilstand kan vi nu aflæse i de nævnte rapporter og undersøgelser om udbrændthed og stress.

Sådan kan en oplagt diagnose på det fleksible arbejde lyde.

Med blik på den kritiske sociologis tidligere diagnose er der dog grund til at klappe hesten lidt, inden vi galoperer af sted med denne nye diagnose. Ligesom industriarbejdet viste sig at have mange kvaliteter, som ikke var synlige, da det brød igennem, så har det moderne arbejde også kvaliteter, som vi må være åbne for. Det fleksible arbejde opløser traditionelle fællesskaber, men giver også plads til nye. Det nedbryder traditionelle arbejdsværdier og arbejdsidentiteter, men skaber også nye. Den globale kapitalisme truer med at underordne samfundet under markedet, men skaber også nye muligheder for fællesskaber på tværs af tidligere grænser og skel.

Disse muligheder realiseres ikke automatisk som led i den fleksible kapitalismes 'kreative destruktion'. Det er en fordel at fastholde processen både som opløsning og som skabelse, som tab og som muligheder, som risiko og som chance. Det må betragtes som en åben proces, hvor det vigtigste er de muligheder, som vi slet ikke kan se i dag. Det betyder, at den kritiske sociologis almen diagnose er vigtige, for at vi kan forstå, hvorhen det moderne arbejde bevæger sig. Men det kræver en åbenhed og fantasi at forstå, hvilke nye ting der nu er under skabelse – under de lukkede fabrikker, den tabte mening, de forældede kompetencer, de opløste værdier, de uddøde fag og den faste arbejdstid, der er slut. Det er dette nummer som et lille bidrag til.

I den første artikel ser Hans-Jørgen Limborg på, hvordan vi forstår og håndterer de arbejdsmiljøproblemer, som det fleksible arbejde skaber. Det psykiske arbejdsmiljø kommer stadig mere i fokus, jo mere vi forventes at investere os selv som personer i arbejdet. Samtidig er de redskaber, som man traditionelt har anvendt til at regulere og håndtere arbejdsmiljøbelastningerne, utilstrækkelige. Risiko og belastning define-

res i stadig højere grad lokalt og fokus forskubber sig fra belastninger og risici til udviklingsmuligheder. Psykisk arbejdsmiljø er ikke kun et spørgsmål om at undgå/reducere belastninger, men i lige så høj grad om at skabe plads for udvikling og selvudfoldelse. Det indebærer også en risiko for individualisering af strategier til håndtering af arbejdsmiljøproblemer. Forfatteren slår derfor til lyd for udvikling af nye redskaber og metoder, der kan rumme disse forskelligheder.

Helle Holt tager i sin artikel en problemstilling op, som har fyldt meget i de senere års diskussion om belastninger og ambivalenser i det moderne arbejdsliv, nemlig relationen mellem arbejdsliv og familieliv. Hun diskuterer, hvordan man kan skabe familievenlige arbejdspladser, hvor medarbejderne selv deltager i tilrettelæggelse af egne arbejdstider og derved har mulighed for at reducere den potentielle konflikt mellem de to sfærer. Såvel en litteraturgennemgang af de senere års forskning som to casestudier viser, at kønnet har betydning for, hvordan relation mellem arbejdsliv og familieliv opleves og i hvilket omfang den ses som problematisk.

Kønsarbejdsdelingen i familien kan findes på arbejdspladserne i den tilgang, man har til tilrettelæggelsen af arbejdstiden. Der er imidlertid også andre faktorer, som spiller ind på oplevelsen af relation mellem sfærerne – for eksempel alder, placering i livsforløb, arbejdsorganisering og virksomhedskultur. Forfatteren diskuterer ligeledes nogle af de dilemmaer, der kan være forbundet med selv at deltage i fastlæggelse af egen arbejdstid.

Kirsten Marie Bovbjerg sætter i sin artikel fokus på personlighedsudviklende kurser i arbejdslivet. Hun beskriver, hvordan der bag udbredelsen af disse kurser ligger en ledelsestænkning, som blandt andet trækker på New Age filosofi. Hun mener, at kurser-

ne bidrager til en selvdisciplinering, som skal give medarbejderne de samme opfattelser af, hvad der er den rette adfærd.

Hun beskriver hvordan der omkring kurserne etableres en akulturel og værdineutral diskurs om personlighedens ændring, som gør det vanskeligt at håndtere interesse modsætninger i virksomheden og som gør det svært for medarbejderne at håndhæve integritet og personlige grænser. I de nye ledelsesformer præsenteres medarbejderne for nogle værdier, der er en del af den moderne selvdisciplinering, hvor man arbejder af egen drift.

Den fjerde artikel af Hans Jeppe Jeppesen handler om fleksibel arbejdstid. Artiklen er et forsøg på at afklare en ofte tåget begrebsbrug og at skabe overblik over den eksisterende forskning på området. Generelt vinder den fleksible arbejdstid øget udbredelse, men i mange forskellige former. Artiklen gennemgår de vigtigste former og skitserer en model til forklaring af nogle centrale sammenhænge i udformningen af arbejdstidssystemer. Forfatteren betragter fleksibilitet som en kontrolrelation, og han diskuterer den fleksible arbejdstid i et partcipatorisk perspektiv. Artiklen støtter antagelsen om, at jo mere kontrol medarbejderne har, desto bedre muligheder er der for at afbalancere arbejdsliv og det øvrige liv, og desto større chancer er der for medarbejdertilfredshed og for at reducere belastningerne ved fleksibel arbejdstid.

God fornøjelse

Redaktører

*Christian Helms Jørgensen  
og Pernille Bottrup*

## REFERENCER

Bernard Dorays (1988): *From taylorism tofordism – a rational madness*, Free Associations Books, London.