

# Forord

---

Oprindeligt var det tanken, at dette nummer skulle omhandle professionsliv, herunder en indkredsning af begrebet profession og en diskussion af det forandringspres, professionerne er underlagt fra såvel politisk hold som fra brugerside. Da redaktionen endte med kun to artikler, som faldt ind under temaet, valgte vi i stedet at lade dette nummer af *ARBEJDSLIV* være "temaløst". Fælles for mange af artiklerne er imidlertid, at på trods af meget forskellige indfaldsvinkler omhandler de alle rolleskift eller forandringsprocesser på arbejdsmarkedet. To af artiklerne omhandler problematikken omkring medarbejderinddragelse og tillidsrepræsentanternes rolle på virksomhedsniveau. Den ene beskriver, hvordan tillidsrepræsentantens rolle i den offentlige sektor ændres som en konsekvens af indførelsen af ny løn. Den anden viser, hvorledes medarbejderindflydelse – både direkte og via de valgte repræsentanter – får stigende betydning på innovative virksomheder. Andre to af artiklerne handler om skift mellem roller og positioner på arbejdsmarkedet. Den ene artikel omhandler de dilemmaer, som sygeplejersker står overfor, når de påtager sig en lederfunktion. Den anden handler om, hvorledes elever, der er i gang med en erhvervsuddannelse, kombinerer rollen som kollega på oplæringsvirksomheden med rollen som elev. Endelig omhandler en artikel, hvorledes professionerne er under forandring dels som følge af en stigende feminisering af en række professioner og dels som følge af brugernes krav.

I artiklen "Ny Løn mellem individualisering og kollektiv aftaleret" præsenterer Jørgen Steen Madsen nogle interessante forskningsresultater om *Ny Løns* betydning for det danske aftalesystem. En undersøgelse af

to forhandlingsrunder i to amter og seks kommuner viser umiskendelige tendenser til, at de lokale lønforhandlinger individualiseres. Organisations- eller tillidsrepræsentantens underskrift får mere eller mindre karakter af et gummistempel, idet spørgsmålet om, hvem der får tillæg, afgøres af ledelsen på grundlag af samtaler med udvalgte ansatte. Tendensen er dog ikke uden undtagelser, og ledelsesstyringen foregår typisk inden for rammerne af forhåndsaftaler, hvor det på kommune- eller institutionsniveau mellem parterne er aftalt, hvilke kriterier der skal ligge til grund for tildeling af lokale tillæg. Undersøgelsen viser også, at der internt i aktørgrupperne – medarbejdere, tillidsrepræsentanter og ledere – er betydelige forskelle i synet på, om de lokale forhandlinger skal være partsbaserede eller foregå mellem ledelsen og den enkelte ansatte. Dog er der ikke hos nogen af aktørerne nævneværdig opbakning til en total afkobling af de faglige organisationer. Blandt tillidsrepræsentanterne er der en klar tilslutning til en model, hvor enten organisations- eller tillidsrepræsentanter både forhandler forhåndsftaler og er med til at afgøre, hvem der får individuelle tillæg. Blandt såvel lederne som de menige medarbejdere er meningene mere delte.

Peter Nielsen bygger sin artikel "Involvement og participation i lærende organisationer" på surveydata fra private danske virksomheder. På baggrund af en opdeling af virksomhederne efter innovationsgrad påviser han en klar tendens til, at udbredelsen af moderne former for arbejdsorganisation og anvendelse af de menneskelige ressourcer er størst i de innovative virksomheder. Ligeledes finder han – og dette er artiklens hovedpointe – at de innovative virksomheder

der er klart mere tilbøjelige til at involvere de ansatte i beslutninger vedrørende forandringer. Ifølge Peter Nielsen eksisterer der i de innovative virksomheder et udviklet "samarbejdsregime", der både omfatter direkte involvering af de ansatte i beslutningerne og indirekte deltagelse via tillidsrepræsentanterne. I ikke-innovative virksomheder er graden af involvering og participation markant mindre.

I en artikel af Ida Juul, der omhandler de merkantile erhvervsuddannelser, sættes to positioner i den hjemlige erhvervspædagogiske debat op over for hinanden. Det gælder den opfattelse, som var fremherskende i starten af 1980'erne, og som anskuede virksomhedsoplæringen som et økonomisk udbytningsforhold, og det gælder de aktuelle forsøg på at rehabiliterer mesterlæren. Artiklen argumenterer med udgangspunkt i interview med elever og oplæringsansvarlige for, at begge indfaldsvinkler bidrager positivt til forståelsen af de forskelle, som karakteriserer lærerprocesserne på henholdsvis skole og praktikvirksomhed. Ligeledes bidrager de to tilgange begge til forståelsen af, hvordan overgangen fra handelsskolens grundforløb til oplæringen på praktikvirksomheden medfører, at elevrollen må udskiftes med rollen som kollega. Artiklen viser, at dette skift ikke er uproblematisk for elevernes vedkommende. Ligesom det heller ikke er uproblematisk for virksomhederne at skulle forene hensynet til elevernes oplæring med hensynet til virksomhedens produktionsproces.

Steen Wisborg analyserer på baggrund af kvalitative interview med nyudnævnte afdelingssygeplejersker de implikationer, skiftet fra menig medarbejder til leder har, og han viser, hvorfor ikke alle magter dette skift. Med udgangspunkt i Etienne Wengers identitetsbegreb beskrives denne proces som en bevægelse ud af professionens fællesskab til en mere perifer eller marginal position. Den nyudnævnte leder kan ikke

fortsætte med at opfatte og fortolke nye situationer ud fra en sygeplejerskeoptik. Hvor sygeplejen er præget af omsorg, nærhed, åbenhed og orientering mod gruppen, stiller lederfunktionen krav om, at sygeplejersken ændrer perspektiv og anlægger en vis distance til medarbejderne. Det ændrede perspektiv skyldes, at lederen får andre informationer og en anden forståelse og indsigt i de overordnede beslutningsprocesser, hvilket både betinger og stiller krav om en loyalitet over for disse. Den nye leder er således tvunget til at give afkald på sin gamle praksis og/eller nydefinere denne. Til gengæld har medarbejdernes anerkendelse og den pågældende leders måde at forhandle mening på stor betydning for, om lederen bevæger sig ud i periferien, eller om hun marginaliseres og eventuelt som følge heraf ender med at måtte opgive jobbet som leder.

I artiklen "Professioner som (trod)spejl for arbejdet i den udfoldede modernitet" diskuterer Henning Salling Olesen udviklingen inden for henholdsvis ingeniør-, sygeplejerske- og lægeprofessionen. Han redegør for en søgemodel til brug ved empiriske studier af udviklingen inden for professionerne og udpeger i den forbindelse en række områder i tilknytning til livshistorie, det konkrete arbejde og den professionelle vidensbase, som er relevante at inddrage i studiet af professioner. Endelig diskuterer artiklen på et mere overordnet plan professionernes rolle under den udfoldede modernitet, ligesom den udpeger et antal felter og problemstillinger, der kan inspireres ved at anlægge et professionsforskningsperspektiv.

I en lang anmeldelse gennemgår Palle Rasmussen Howard Gardners, Mihaly Csikszentmihaly's og William Damons nyeste bog *Good Work – When Excellence and Ethics Meet*, der omhandler professioner og de dilemmaer, som professionelle står overfor i krydsfeltet mellem markedskræfternes krav

og den professionelle etik. Bogens forfattere har valgt at tage udgangspunkt i to meget forskellige fag, nemlig henholdsvis journalistikken og genetikken. I anmeldelsen gennemgås den analysemodel, som danner udgangspunkt for forståelsen af professionerne, og de løsningsmodeller, som forfatterne anviser ud af dilemmaerne.

I debatartiklen tager Tage Søndergaard Kristensen udgangspunkt i Nina Smiths kapitel om arbejdstid og stress i den seneste publikation fra Rockwool Fondens forskningsenhed. Han tilslutter sig som udgangspunkt Nina Smiths argumentation om, at lønarbejdet ikke er blevet forøget i de seneste 15 år. Til gengæld er husarbejdet blevet forøget, hvilket rammer både mænd og kvinder og det i nogenlunde lige omfang. Til gengæld problematiserer han forestillingen om arbejdet som en neutral størrelse, der kan måles ud fra samme standard uanset om det drejer sig om slagteriarbejdernes akkordarbejde eller forældrenes godnatlæsning for børnene. Ligeledes stiller han spørgsmålstegn ved forestillingen om, at arbejdstidens længde lader sig politisk diktere, uanset hvilken livsform de pågældende mennesker tilhører, og dermed hvilket syn de har på arbejdet. Endelig argumenterer han for, at lavere arbejdstid til børnefamilierne og en aftrapning af efterlønnen kan være instrumenter til at reducere stress. Som en fortsættelse af debatten problematiserer Herman Knudsen i en kort replik såvel antagelsen om, at en fjernelse af efterlønnen kan medvirke til at reducere stress, som den dermed sammenhængende antagelse om, at der er mangel på arbejdskraft.

Endelig er der igen en pæn buket bog anmeldelser med præsentation af og kritiske kommentarer til nye publikationer om arbejdslivet og arbejdsmarkedet.

Redaktionen

*Ida Juul, Herman Knudsen, Morten Smidstrup*

## TAK TIL VORES BEDØMMERE

Et tidsskrift som vores er stærkt afhængigt af den hjælp vi får fra vores mange bedømmere som vurderer og kommenterer de fleste af de artikler vi modtager. Vi skal hermed fremføre en stor tak til alle de bedømmere der har bidraget til tidsskriftet i både 2002 og 2003. Takken gælder både dem der ikke står på følgende liste – det er beklageligvis en hel del – og:

Vibeke Andersen, Kirsten Bendix Olsen, Thomas Binder, Bodil Bjerring, Ole Broberg, Marianne Bruun, Karsten Bøjesen Andersen, Arne Ennegaard Jørgensen, Karin Garde, Lars Goldschmidt, Lene Hansen, Peter Hasle, Erling Have, Sanne Ipsen, Per Kongshøj Madsen, Gunnar Lamvik, Annette Ledskov, Sine Lehn, Hans Jørgen Limborg, Ole Mølholm Jensen, Jørgen Møller Christiansen, Hanne Nexø Jensen, Jette Nielsen, Kim Nielsen, Kim Rasmussen, Anne Richter, Janne Rützau, Joanne Rønn, Finn Sommer, Anette Steen Pedersen, Dorte Marie Søndergaard.

*Redaktionen*