

Indledning

Mere medindflydelse

Her i årets sidste udgivelse af *Tidsskrift for Arbejdsliv* fortsætter vi temaet “Medindflydelse i virksomheden”, som allerede nr. 3 tog hul på. I dette nummer fokuserer vi på medindflydelsens rolle på forskellige delområder, nemlig arbejdsmiljø, miljø, arbejdspladsens udvikling, løn og ledelse.

Arbejdsmiljøarbejdet har i mange år fået en stedmoderlig behandling i samarbejdssystemet – måske til dels af strukturelle årsager, fordi arbejdsmiljøarbejdet traditionelt har været lovreguleret, mens samarbejdssystemet er reguleret af parterne selv. Men denne grænse er ved at blive opløst. I forskellige sammenhænge bliver arbejdsmiljøarbejdet i stadig større omfang integreret i samarbejdssystemet – ikke mindst fordi demarkationslinjerne mellem de to systemer efterhånden opløses, fx hvad angår psykisk arbejdsmiljø. Problematikken (som også blev belyst i Steen Navrbjergs artikel i nr. 3) tages op af *Anna Ilsøe*. Hun påpeger i sin artikel, “Psykosocialt arbejdsmiljø – en fælles opgave i det lokale samarbejde”, at de lokale arbejdsmiljøforhold kun vanskeligt kan forbedres med centrale og ofte rigide regler. Med udgangspunkt i et case-studie af DJØF-arbejdspladser viser *Ilsøe*, at det psykosociale arbejdsmiljø kan forbedres, hvis parterne lokalt kan institutionalisere arbejdet – og hvis samarbejdsudvalget involveres.

Ole Busck diskuterer i sin artikel “Hvor blev medarbejderdeltagelsen i virksomhedernes miljøarbejde af?” det paradoks, at forskningen tydeligt påviser, at der er betydelige gevinster at hente for organisationsudvikling

og miljøforbedringer, hvis medarbejderne involveres i højere grad – men det sker bare ikke særlig ofte. Artiklen identificerer barrierer og mulige løsninger på paradokset på grundlag af en omfattende gennemgang af de seneste 15 års forskning på området.

Ledelsens mål med medindflydelse og medbestemmelse er en bedre og mere effektivt fungerende virksomhed. Men kan medarbejdernes mål med medindflydelsen – nemlig et mere meningsfyldt arbejde – nås ad denne vej? Det spørgsmål adresserer *Hans Hvenegaard* i sin artikel “Nok er der indflydelse i det daglige arbejde – men hvad med den langsigtede udvikling af arbejdet?” *Hvenegaard* påpeger, at der ikke er en nødvendig sammenhæng mellem øget medindflydelse i det daglige arbejde og den langsigtede udvikling af arbejdets indhold, og med udgangspunkt i to konkrete cases fra den offentlige sektor leveres der bud på, hvordan medindflydelse på den strategiske udvikling af arbejdspladsen kan sikres.

Fører individuelle lønforhandlinger til øget indflydelse på lønnen for den enkelte, og vil den øgede individualisering medvirke til en svækkelse af den kollektive medindflydelse? Det er spørgsmål, som *Pernille Tanggaard Andersens* og *Lotte Bloksgaards* artikel “Individuel løn – Reel forhandling eller symbolpolitik?” diskuterer med udgangspunkt i tre store private virksomheder. Virksomhederne har indført individuel løndannelse, og *Tanggaard Andersen* og *Bloksgaard* diskuterer, om dette i tilstrækkeligt omfang følges op af en mulighed for den enkelte for at

påvirke politikken, proceduren og forhandlingen om løn, samt om kollektiv orientering og medbestemmelse mindskes i denne forbindelse.

Endelig tager *Carl Cato Wadel* i sin artikel "Når medarbejdere må lede hverandre. Organisationsændring mot mer medarbeiderledelse" fat på, hvad det betyder for arbejdet og for vores opfattelse af ledelse, når ledelsesfunktioner i stigende grad uddelegeres til dem, der udfører arbejdet. Den traditionelle, klare sondring mellem ledelse og udførende arbejde mister relevans, og de indbyrdes

relationer mellem de ansatte ændres, fordi disse i varierende grad nu har ledelsesbeføjelser – ikke blot i forhold til eget arbejde, men også i forhold til kollegerne. Artiklen bygger på et case-studie af en organisationsomlægning i en statslig forvaltning.

God fornøjelse! Det næste nummer af tidsskriftet udkommer i februar 2006 og har temat "Menneskearbejde".

Steen E. Navrbjerg og Herman Knudsen