

Medarbejderdeltagelsens transformation

– konsekvenser for arbejdsmiljøet

Ole Busck, Herman Knudsen, Jens Lind & Tine Jørgensen

Artiklen gennemgår forskningslitteraturen om sammenhængen mellem medarbejderdeltagelse og -indflydelse og arbejdsmiljø. Hovedparten af litteraturen peger i retning af en positiv sammenhæng, således som det også er 'kanoniseret' i Robert Karaseks indflydelsesrige krav-kontrol model. Samtidig synes nyere forskning i psykosociale arbejdsmiljøproblemer at stille spørgsmålstegn ved modellens antagelse om, at høj jobkontrol kan kompensere for høje krav i arbejdet. Artiklen diskuterer, hvilke forhold og forandringer der kan være årsager til, at en høj grad af medarbejderdeltagelse og -indflydelse ikke længere nødvendigvis sikrer et godt arbejdsmiljø; ligeledes rejser den en række spørgsmål til den fremtidige forskning på området¹.

Udgangspunktet for dette bidrag er de senere års udvikling af nye ledelsesformer med fokus på de menneskelige ressourcer, hvor ikke mindst medarbejderdeltagelse og øget job-autonomi spiller en fremtrædende rolle, og den samtidige vækst i de psykosociale arbejdsmiljøproblemer. Arbejdsmiljøproblemerne kommer til udtryk i undersøgelser af medarbejdertilfredshed, øget fravær begrundet i stress og andre psykiske problemer, et øget antal arbejdsbetingede psykiske lidelser samt øget udstødning fra arbejdsmarkedet med baggrund i psykosociale arbejdsmiljøproblemer. For Danmarks og de øvrige skandinaviske landes vedkommende foreligger der klar dokumentation for begge tendenser, både den øgede deltagelse og de øgede psykosociale problemer, men også på europæisk niveau synes tendenserne at foreligge, ligesom nordamerikansk forskning peger i samme retning.

Det umiddelbare spørgsmål, der rejser sig, er, om den traditionelle opfattelse af medarbejderdeltagelse, indflydelse og job-autonomi som midler til både et mere demokratisk arbejdsliv og bedre trivsel i arbejdsmiljøet ikke længere er holdbar, eller i hvert fald ikke holdbar i alle sammenhænge. Vi vil forfølge den problematik ved at fokusere på den udvikling, der over tid er sket i medarbejderdeltagelsens former, funktioner og rationaler, og ved at granske de forskningsresultater, der findes om sammenhængen mellem medarbejderdeltagelse og arbejdsmiljø. Overordnet melder spørgsmålet sig, om medarbejderdeltagelse og dermed de ansattes indflydelse på egne arbejdsforhold, ikke længere er i stand til at sikre kvaliteten af arbejdsmiljøet, som det traditionelt er antaget og i vidt omfang afspejlet i reguleringen af arbejdsforhold, især via den partsbaserede organisering af virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde.

Dette sigte med artiklen gør det også oplagt, at vi forholder os til det herskende paradigme for forståelsen af sammenhængen mellem de ansattes indflydelse på deres arbejde, jobbets psykologiske krav og de ansattes sundhed, nemlig Robert Karaseks krav-kontrol model (Karasek og Theorell 1990)². Har denne model mistet sin forklaringskraft? Har den kontekst, hvori arbejdet udføres – i kraft af økonomiske og sociokulturelle forandringsprocesser og fremvæksten af moderne, fleksible og værdibaserede organisationsformer eller andet – ændret sig i en grad, så det ikke længere gælder, at øget jobkontrol i form af indflydelse og udviklingsmuligheder er et ubetinget plus for arbejdsmiljøet og ikke længere kan kompensere for de belastninger, der følger af høje krav i arbejdet? Det finder vi værd at undersøge nærmere.

Med denne artikel ønsker vi således at skabe et overblik over den eksisterende viden om sammenhængen mellem medarbejderdeltagelse og arbejdsmiljø og specielt at fremhæve nyere forskningsresultater, der indikerer, at den positive sammenhæng, der angives både i krav-kontrol modellen og i deltagelseslitteraturen mere bredt, ikke længere kan tages for givet. Vi forsøger undervejs at indkredse de kontekstuelle forandringer, som har skabt et nyt grundlag for at forstå sammenhængen. Ligeledes undersøger vi begreberne medarbejderdeltagelse og indflydelse en nærmere granskning – har den forandrede kontekst givet dem et nyt indhold, når vi for eksempel begynder at tale om selvledelse i stedet for indflydelse på arbejdspladsen eller autonomi i jobbet?

Artiklen er opbygget således, at vi først præsenterer og diskuterer begrebet medarbejderdeltagelse, dets udvikling, rationaler og forskellige dimensioner. Herefter følger artiklens hovedindhold, som gennemgår og diskuterer forskning om sammenhængen mellem forskellige typer af medarbejderdel-

tagelse og arbejdsmiljøets kvalitet, ledende frem til et 'kritisk eftersyn' af krav-kontrol modellens forklaringskraft. Der afsluttes med formuleringen af nogle spørgsmål, som det er vigtigt for den fremtidige forskning at forholde sig til, og en tese om medarbejderdeltagelsens transformation, der søger at indfange den nye betydning, medarbejderdeltagelsen synes at have fået i visse kontekster.

Medarbejderdeltagelse – udvikling og dimensioner

Medarbejderdeltagelse handler om arbejdstagernes deltagelse i og indflydelse på de beslutninger, der tages i virksomheden på forskellige niveauer. Begrebet er dermed beslægtet med, men ikke identisk med Karaseks kontrolbegreb. Mens det sidstnævnte drejer sig om de ansattes muligheder for at bestemme selv og bruge deres kompetencer i den umiddelbare arbejdssituation, er begrebet medarbejderdeltagelse i flere henseender mere omfattende. Den indflydelse, der kan opnås gennem deltagelse er ikke nødvendigvis knyttet til den enkeltes job og den umiddelbare arbejdssituation, men kan også opnås fx gennem møder på afdelings- eller virksomhedsniveau eller gennem valgte repræsentanter. Samtidig er begreberne tæt beslægtede. Dette kommer bl.a. til udtryk i Michael Pooles *Workers' Participation in Industry* (1978), hvor arbejderes mangel på kontrol over og i deres arbejdsliv og den magtesløshed og fremmedgørelse, der følger heraf, ses som det problem, deltagelse kan være med til at løse. Et ønske om at humanisere og demokratisere arbejdslivet er således fælles for den tidlige forskning i medarbejderdeltagelse (*industrial democracy; workers' participation; employee participation*) og den forskning, som Karaseks model lagde grundstenen til. Derfor mener vi, at forskningen i medarbejderdeltagelse – ud over

at frembringe resultater på egne præmisser – også kan give nye bidrag til den diskussion, der allerede er i gang om krav-kontrol modellens gyldighed i forhold til nutidens arbejdsmarked og dets arbejdsmiljøproblemer (se fx Sørensen et al. 2007).

Når vi anvender begrebet medarbejderdeltagelse er det med bevidsthed om, at vi har at gøre med et mangelhovedet uhyre, der bestandigt truer med at falde fra hinanden, og hvor dekonstruktion i bestemte analysesammenhænge er en nødvendighed. Medarbejderdeltagelse er en samlebetegnelse for noget, som i andre sammenhænge kaldes noget andet: medindflydelse, medbestemmelse, demokrati på arbejdspladsen, medarbejderinvolvering, medarbejderinddragelse, 'empowerment' (jf. Jørgensen & Warring 2003, 9). Det mest samlende greb om begrebet får vi ved at stille det op over for den grundfigur i det kapitalistiske samfund, som kaldes arbejdsgiverens (magt og) ret til at lede og fordele arbejdet. Medarbejderdeltagelse indebærer, at arbejdsgiveren – tvunget eller frivilligt – afgiver beslutnings- og ledelseskompetence til de ansatte eller deres repræsentanter. Det kan ske i form af, at beslutninger principielt træffes i fællesskab af parterne (fx løn og arbejdstid aftalt i kollektive overenskomster), er underlagt regler om, at de ansatte skal høres og tages med på råd (fx i samarbejdsudvalget eller på afdelingsmøder), eller at arbejdsgiveren simpelthen overlader det til de ansatte selv at beslutte (delegering af beslutningskompetence, selvstyrende grupper, selvledelse). Det falder alt sammen ind under begrebet medarbejderdeltagelse og indebærer medarbejderindflydelse eller i det mindste potentiel indflydelse. Når dette er sagt, kan de næste spørgsmål passende være: Har de forskellige slags deltagelse samme funktion? Er de alle baseret på en form for balancering af interesser, der respekterer at medarbejderne kan have behov og interesser, der ikke

er sammenfaldende med virksomhedens? Er de alle sammen med til at fremme et godt arbejdsmiljø? Trækker den individuelle medarbejdersamtale i samme retning som tillidsrepræsentantens bestræbelser på at sikre, at de kollektive rettigheder overholdes? Det kan man vel umiddelbart ikke regne med. Derfor forsøger vi i denne artikel at opretholde et fælles begreb om medarbejderdeltagelse, men samtidig at dekonstruere det og spørge om forskellige former for og typer af deltagelse påvirker arbejdsmiljøet i samme retning.

Der skelnes i den internationale litteratur mellem indirekte eller repræsentativ deltagelse, hvor indflydelsen varetages af valgte repræsentanter (i hovedsagen tillids- og sikkerhedsrepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesrepræsentanter), og direkte deltagelse, når arbejdstagerne individuelt (i form af autonomi i jobbet og delegering af ledelsesansvar), i grupper (selvstyrende eller medstyrende team) eller på fælles møder selv beslutter eller tager del i beslutninger (Poole 1978; Knudsen 1995; Markey et al. 2001). Typisk er den repræsentative deltagelse reguleret af lovgivning og/eller kollektive aftaler, mens den direkte deltagelse som oftest er reguleret alene af den enkelte arbejdsgiver – dog eventuelt på baggrund af drøftelser i fx samarbejdsudvalget. Indførelsen af ordninger, der indebærer medarbejderdeltagelse blev af Ramsay (1977) især tilskrevet arbejderbevægelsen. Han påviste nogle historiske cyklusser gældende for flere vesteuropæiske lande, hvor uro og offensive krav fra arbejdspladserne førte til en institutionalisering af medarbejderdeltagelse. Denne opfattelse blev taget op til kritisk revision af Poole et al. (2001), der på baggrund af udviklingen siden omkring 1980 fandt, at cyklus-teorien ikke længere er gyldig. I stedet formulerede de teorien om 'favourable conjunctures', hvor det i stigende grad er virksomhedernes strategier, der er af-

gørende for udviklingen. Noget tilsvarende blev konstateret af Hyman & Mason (1995), der viste, at udviklingen mod mere repræsentativ deltagelse (*employee participation*) var standset, i Storbritannien ligefrem rullet tilbage, mens arbejdsgiverinitierede former for direkte deltagelse (*employee involvement*) var blomstret op. Også Marchington (2005) understreger denne tendens.

I den omfattende internationale forskning er der tradition for at forstå deltagelsen på grundlag af forskellige rationaler, som i forskellige historiske kontekster har været mere eller mindre dominerende. De udtrykkes i hovedformerne ved et demokratisk eller humanistisk rationale over et social-integrativt rationale til et effektivitets- eller nytterationale (Hyman & Mason 1995; Knudsen 1995; Heller et al 1998; Markey et al 2001). Den repræsentative deltagelse, som i det væsentlige baserer sig på fagforeningsindflydelse eller lovgivning, knytter sig til en historisk institutionel reformistisk tendens og dermed demokratiseringsrationalet (og i det omfang lovgivning blev indført også til integrationsrationalet), mens den direkte deltagelse, som overvejende er arbejdsgiverinitieret, primært er orienteret mod nytte- og effektivitetsrationalet og er baseret på managementlitteraturens opskrifter på, hvordan arbejdet bedst kan effektiviseres. Dog har direkte deltagelse også været drevet af forestillinger om humanisering af arbejdslivet, fra human relations skolen i 1930'erne, over de skandinaviske samarbejdsforsøg i 1960-70'erne, til de skandinaviske fagbevægelsers strategier for det udviklende arbejde i 1990'erne (Nielsen 2001). Ligeledes ser man ofte, at bestemte ordninger for medarbejderdeltagelse søger legitimitet i flere rationaler, jf. således denne formulering, der indleder samarbejdsaftalen mellem DA og LO:

“Hovedorganisationerne er enige om, at en stadig forbedring af virksomhedernes kon-

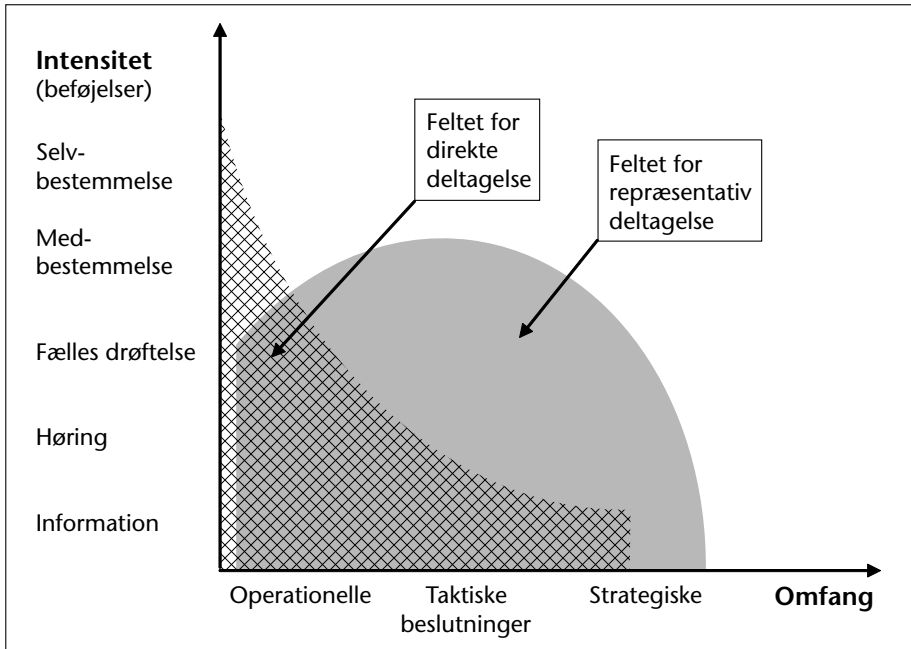
kurrencedygtighed samt de ansattes arbejdstilfredshed er en forudsætning for virksomhedernes fortsatte udvikling og for større trivsel og tryghed for medarbejderne” (Samarbejdsaftalen mellem DA og LO, 2005).

Her afbalanceres et effektivitetsrationale med et humanistisk rationale ud fra en antagelse om, at samarbejde gennem medindflydelse kan fungere som et plus-sum spil med fordele for såvel virksomhed som for de ansatte.

Medarbejderdeltagelse kan videre karakteriseres i forhold til dens intensitet, det vil sige de beføjelser som er tillagt medarbejderne, og dens omfang, det vil sige den type af beslutninger i virksomheden, som deltagelsen omfatter, og som for eksempel kan udtrykkes ved, om der er tale om beslutninger på operationelt, taktisk eller strategisk niveau. Intensitets- og omfangsdimensionerne sammenfatter således flere af de kategorier, som litteraturen typisk opererer med, for eksempel Marchington (2005), der taler om 'degree', 'scope' og 'level' for deltagelse i beslutninger og ligeledes om deltagelsens dybde og bredde, som allerede Pateman (1970) opererede med. I figur 1 (på næste side) er indtegnet henholdsvis et felt for direkte og indirekte deltagelse ud fra, hvilke deltagelsesmuligheder der typisk vil forekomme i en virksomhed, der fungerer under skandinavisk regulering og normer (efter Knudsen 1995 og Busck 2007).

Figuren angiver, at direkte deltagelse på det operationelle niveau, dvs. i beslutninger der vedrører den konkrete jobudførelse og arbejdets tilrettelæggelse, kan indebære maksimal deltagelse og indflydelse, nemlig som selvbestemmelse, eller selvledelse, mens repræsentativ deltagelse til gengæld kan indebære (men bestemt ikke altid gør det) deltagelse og indflydelse på strategiske beslutninger. Disse omfatter for eksempel beslutninger om virksomhedens ejerfor-

Figur 1. Deltagelsens intensitet og omfang



hold, væsentlige udvidelser eller indskrænkninger af aktiviteter og beskæftigelse, og indførelse af ændrede ledelsesformer, som kan have stor betydning for arbejdsmiljøet. I bl.a. Tyskland og Skandinavien kan indflydelse på det strategiske niveau opnås gennem repræsentation i bestyrelsen og måske mere uformelt ved at tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg inddrages eller spørges til råds. Derimellem befinder de taktiske beslutninger sig, dvs. beslutninger, der fastlægger teknologi og arbejdsorganisation og andre generelle retningslinier for arbejdets udførelse og tilrettelæggelse, lønformer mv. Her kan der være tale om forskellige grader af indflydelse via både direkte og repræsentativ deltagelse.

Figuren giver mulighed for at bestemme, om medarbejderdeltagelsen i forskellige virksomheder er stor eller lille, men den siger ikke noget om de kræfter og rationaler, der præger deltagelsen. Er det kræfter, der primært sigter på demokratisering og hu-

manisering, eller er effektivitetsrationalet dominerende? Har deltagelsen karakter af 'participation' eller 'involvement'? Er den konstitueret som en 'bottom-up' eller en 'top-down' proces? I den forbindelse kan man videre spørge, om de former for deltagelse, der udspringer af HRM-tankegangen og værdibaseret ledelse, adskiller sig, ikke blot fra den repræsentative deltagelse, men også fra traditionelle typer af direkte deltagelse. Under værdibaseret ledelse uddeles der til selvledelse, og der ligger en forventning om, at medarbejderen fuldt ud skal være virksomhedens mand/kvinde, altså internalisere virksomhedens målsætninger og værdier og handle reflekstivt i forhold hertil. Dermed har vi en anden slags deltagelse end den, der er knyttet til traditionelle former for selvbestemmelse i jobbet, og også en anden slags deltagelse end den, der baserer sig på et noget-for-noget princip, som det fx kommer til udtryk i citatet oven for fra Samarbejdsaftalen.

Inden for HRM, og for den offentlige sektors vedkommende specielt inden for 'New Public Management', dyrkes 'empowerment'-tankegangen som en form for deltagelse, hvor det der sættes i centrum ikke længere er en forud beskrevet rolle som arbejdstager, men det enkelte individ, der forventes at handle engageret og proaktivt på organisationens vegne (Trygstad 2004). Til udvikling af 'empowerment' anvendes medarbejdersamtaler og andre individualiserede kommunikationsformer mellem ledelse og ansat.

Sat på spidsen kan man spørge, om vi ved siden af deltagelse, der er karakteriseret ved, at den 'æder sig ind på' ledelsesretten og tager hensyn til, at lønmodtagerne har legitime interesser, der ikke nødvendigvis er sammenfaldende med ledelsens, nu har fået en type deltagelse, hvor det snarere er ledelsen, der æder sig ind på medarbejderne med tvingende forventninger om, at medarbejderne skal lede sig selv, og det helt og aldeles på virksomhedens præmisser. Foucault (1977) forstod disciplinering som det, at kroppene blev gjort føjelige og nyttige for dem, der havde magt til at udnytte dem. I dag ser vi måske et yderligere trin i disciplineringen, hvor vi til føjelighed og nyttighed skal føje villighed: lønmodtagere påtager sig i stigende grad at være ansvarlige for virksomhedens ve og vel; de identificerer sig med hele virksomhedens opgaver og problemer, og de markerer ikke længere tydelige grænser for, hvor meget de er parat til at yde for virksomheden; dvs. at egne interesser og behov subsumeres under virksomhedens. Vi kan tale om, at også sjælen eller psyken er blevet gjort til genstand for udnyttelse.

Det er naturligvis åbent for diskussion, i hvor høj grad fænomener som selvledelse og empowerment indebærer former for deltagelse og indflydelse, som samtidig udtrykker øget undertrykkelse. Men det er i hvert fald muligt at øjne en fælde, som den Jesper

Tynell (2002) har fremanalyseret i sit case-studie af en IT-virksomhed. Her har medarbejderne tilsyneladende stor frihed med hensyn til, hvordan og hvornår de løser deres arbejdsopgaver, men samtidig er det ledelsen og konkurrencen om ordrer, der definerer arbejdsmængden, som, i hvert fald i perioder, er meget høj og påvirker arbejdsmiljøet negativt. Inden for det selvledelsesparadigme, der hersker, bliver det den enkelte ansattes problem, hvis han/hun går ned på grund af stress. Eller med andre ord: den praktiserede form for indflydelse udgør en risiko for, snarere end en beskyttelse mod, arbejdsmiljøproblemer.

Vi synes her at have at gøre med typer af deltagelse, som ikke repræsenterer et stykke demokrati, eller er baseret på et noget-for-noget partnerskab, men snarere må forstås som en intensiveret nyttiggørelse af kroppen og en tendentiell grænseløs internalisering af virksomhedens krav. Dermed er det relevant at tale om medarbejderdeltagelsens transformation. Og dermed er der også åbnet op for, at nogle former for deltagelse ikke nødvendigvis bidrager til kontrol i Karaseks forstand.

Noget tilsvarende kan muligvis siges om den indirekte, repræsentative deltagelse. Her finder således Ahrenkiel m.fl. (2008), at tillidsrepræsentanter har vanskeligt ved at artikulere de arbejdsmiljømæssige og kvalitetsmæssige problemer, der opleves af sygeplejersker på gulvet. Hvis de overhovedet når frem til MED-udvalgets dagsorden, fejes de til side "*med henvisning til centralt fastsatte kvalitetskriterier og produktivitetsmål*" (Ahrenkiel et al. 2008, 39). Det nye her er måske ikke, at den repræsentative deltagelse ikke garanterer et godt arbejdsmiljø – hvornår gjorde den det, fx i slagteribranchen? – men at relativt detaljerede mål og retningslinjer for arbejdets udførelse fastlægges så højt oppe i ledeshierarkiet, på minister- eller styrelsesniveau eller på koncernniveau i

den private sektor, at hverken ledere eller medarbejdere på den enkelte arbejdsplads har kompetence til at øve indflydelse på dem. Dermed er der set fra gulvniveau tale om en højere grad af fjernstyring og fremmedbestemthed.

Vi vil herefter gå over til at se på sammenhængen mellem medarbejderdeltagelse og arbejdsmiljø ud fra de indsigter, der kan uddrages af forskningslitteraturen.

Medarbejderdeltagelse og arbejdsmiljø

Overordnet set finder participationsforskningen, at ud over effektivitetsforøgelse, der bl.a. opnås gennem 'commitment', større ansvarsfølelse og undgåelse af konflikter i forbindelse med forandringer, bidrager medarbejderdeltagelsen også gennem motivation og engagement til højere arbejdstilfredshed (Wilpert 1998; Heller 1998). Der er dog også resultater, der ikke bekræfter denne hovedtendens. Deltagelse kan opleves som frustrerende, hvis ledelsen forvalter den på en 'inautentisk' eller manipulerende måde (Heller 1998). Strauss (1998) identificerer en række kontekstvariable, der henholdsvis fremmer og modvirker en succesfuld praktisering af medarbejderdeltagelse. To centrale variable er graden af tillid mellem ledelse og medarbejdere og parternes oplevelse af fordele ved deltagelsen. I det nyligt afsluttede danske VIPS-projekt om psykosocialt arbejdsmiljø fremhæves det ligeledes, at tillid er en afgørende variabel for et godt arbejdsmiljø (Sørensen et al. 2008).

Men som allerede antydnet tidligere er der mange former for deltagelse, og spørgsmålet er, i hvor høj grad vi kan forvente, at de forskellige former har de samme effekter på arbejdsmiljøet. For at muliggøre en mere differentieret diskussion, vil vi i det følgende overordnet skelne mellem forskningsresultater, der vedrører effekter af henholds-

vis direkte og indirekte eller repræsentativ deltagelse, og inden for disse hovedområder vil vi yderligere komme ind på forskellige former for deltagelse.

Repræsentativ deltagelse og arbejdsmiljø

Forskningen i betydningen af den repræsentative deltagelse, hvor sikkerhedsudvalg og lignende partssammensatte organer er blevet studeret, synes at finde en klar positiv sammenhæng mellem deltagelse og arbejdsmiljø (Walters & Frick 2000; Eaton & Nocerino 2000; Walters & Nichols 2006; Popma 2003). Walters & Fricks omfattende litteraturstudie konkluderer, at repræsentativ deltagelse i kraft af de ansattes aktivitet og den bagvedliggende fagforeningsstøtte leder til færre arbejdsskader, og at arbejdsmiljøet er klart bedre på arbejdspladser med organiseret arbejdskraft end uden. I Danmark konkluderer Peter Hasle i sin oversigt over dansk forskning i sikkerhedsorganisationens virke gennem 30 år, at den har medvirket til en "*virksomhedsintern arbejdsmiljødiskurs, som uden tvivl medvirker til løsning af mange arbejdsmiljøproblemer*" (Hasle 2001, 107). Dog tilføjer han, at det ikke er lykkedes at inddrage "*arbejdsmiljøet i de centrale beslutnings- og planlægningsprocesser*". En tilsvarende slutning drages af Per Langå Jensen (2002), der taler om en begrænset succes for sikkerhedsarbejdet, overvejende forbeholdt større virksomheder.

Med den voksende relative betydning af det psykosociale arbejdsmiljø, som vanskeligt lader sig håndtere inden for sikkerhedsorganisationens traditionelle arbejdsfelt og i høj grad vedrører organisatoriske og ledelsesmæssige spørgsmål (hvorfor arbejdsgiverorganisationerne i Danmark indædt har modarbejdet arbejdsmiljøregulering på området), er samarbejdsudvalg og tilsvarende institutioner kommet i centrum som fora for løsning af problemer. På europæisk ni-

veau har parterne således aftalt en fælles indsats over for stress, der i Danmark er omsat i tillæg til de foreliggende samarbejdsaftaler. Vedrørende samarbejdsudvalgene i den private sektor fandt Agervold (2002), at over to tredjedele af samarbejdsudvalgene havde "sikkerheds- og miljøspørgsmål" på dagsordenen. Egentlige drøftelser fandt dog kun sted i 26 % af udvalgene, mens kun 10 % traf fælles beslutninger på området. Inden for det offentlige har muligheden for at slå samarbejds- og sikkerudvalget sammen til et integreret medindflydelsesforum ført til en mulig styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet. Navrbjerg (2005) fandt, at lønmodtagerrepræsentanter i kommuner med et énstrengt system i højere grad fandt arbejdsmiljøarbejdet styrket end deres kolleger i kommuner, hvor man havde bevaret opdelingen på to organer. Også tillidsrepræsentant-institutionen kan spille en rolle for arbejdsmiljøet. Således fandt Hasle og Møller (2005), at et tæt samarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentanter om produktionens tilrettelæggelse gav klare forbedringer af det psykosociale arbejdsmiljø.

Samlet peger undersøgelserne af de indirekte deltagelsesformer på positive effekter på arbejdsmiljøet. Dette er måske ikke overraskende, da den repræsentative deltagelse netop er opstået med henblik på at give de ansatte en grad af kollektiv indflydelse over deres arbejdsvilkår. Dog kan den kollektive indflydelse prioritere andre mål end arbejdsmiljøet, fx høj indtjening, virksomhedens overlevelse eller sikkerheden i ansættelsen. Derfor kan det ikke udelukkes, at indirekte deltagelse i bestemte kontekster praktiseres på måder, som ikke fremmer arbejdsmiljøets kvalitet. Der er næppe tvivl om den arbejdsmiljøorienterede deltagelses (sikkerhedsudvalg og sikkerhedsrepræsentanter) positive betydning for det fysiske arbejdsmiljø, mens meget tyder på en uformåenhed eller begrænset nytte over for de psyko-

socialt arbejdsmiljøproblemer (Kristensen & Smith-Hansen 2003; TI-Arbejdsliv 2006; Christiansen & Limborg 2005; Ahrenkiel et al. 2008)). Samtidig står det endnu tilbage at påvise, i hvilket omfang de senere års øgede fokus på det psykosociale arbejdsmiljø i det generelle samarbejde har effekt.

Direkte deltagelse og arbejdsmiljø

Hvad angår den direkte deltagelse er forskningsresultaterne betydeligt mere ambivalente. På den ene side indebærer (øget) direkte deltagelse, at de ansatte har mere indflydelse på deres arbejdssituation og dermed øget handlerum over for såvel fysiske som psykiske belastninger. Det er her Karasek-skolens forskning vidner om en positiv sammenhæng mellem indflydelse i form af jobkontrol og arbejdsmiljø (Karasek & Theorell 1990; Eller 2003). På den anden side indføres direkte deltagelse typisk på baggrund af nytterationale med sigte på at effektivisere og intensivere arbejdsprocesserne og er i de senere år ofte knyttet til it-systemer, der måler og styrer den enkeltes performance. Studier i Nordamerika af 'high-performance' arbejdspladser karakteriseret ved 'lean' eller 'flexible' produktion og team-work finder en negativ sammenhæng med arbejdsmiljøet, fx målt ved antallet af arbejdsskader. Selv om øget medarbejderdeltagelse kan have en positiv betydning (Harrison & Legendre 2003), sætter stigningen i arbejdsintensiteten den potentielle arbejdsmiljøgevinst over styr (Azkenazy 2001; Foley & Polaney 2006).

På europæisk niveau er der en rimelig klar tendens til en stigende grad af job-autonomi, dvs. større beslutningsret og udfoldelsesmuligheder for personlige kompetencer i forbindelse med den umiddelbare arbejdsudførelse. Det empiriske belæg foreligger blandt andet fra European Foundation's Surveys. I 2005-udgaven findes det således, at over 60 % af arbejdstagerne selv kan

vælge eller ændre den rækkefølge, hvori de udfører deres job, såvel som deres arbejds-tempo og arbejdsmetode. Nordisk forskning viser samme tendens (Arbejdsmiljøinstituttet 2003). Problemet er imidlertid, at den øgede job-autonomi ikke kan ses at have resulteret i bedre arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøudviklingen har gennem den sidste snes år i Danmark såvel som i hele EU (15) været karakteriseret ved en nogenlunde konstant tilstedeværelse af fysiske belastninger (Arbejdsmiljøinstituttet 2006; European Foundation 2006a & b), hvad der i lyset af den generelle tendens til outsourcing af manuelle, nedslidende job kan overraske.

For de psykosociale belastningers vedkommende kan der imidlertid ses en klart stigende tendens blandt nordiske og europæiske arbejdstagere (Arbejdsmiljøinstituttet 2003; European Foundation 2006a & b; Siegrist 2006). Stress er sammen med træthed den næsthøjeste scorende risikofaktor efter ryg- og muskelsmerter i European Foundation's Working Conditions Surveys 2000 og 2005. Som årsag til stress findes stigende krav i arbejdet, utilstrækkelig job-autonomi og 'coping'-kapacitet i forhold til tidspres (Houtman 2005).

Samtidig findes både i 2000 og 2005 øget arbejdsintensitet. I et opsummerende studie til 2000-surveyet noteres det, at job-autonomien også er steget, men ikke i et omfang, der har kunnet kompensere for de øgede jobkrav. Analyseret med udgangspunkt i Karaseks krav-kontrol model findes de psykosociale belastninger især blandt arbejdstagere, hvis job kan lokaliseres inden for 'high-strain'-kvadratet (høje krav, lav kontrol), at være i stigning i EU (Dhondt et al. 2002). Ud fra disse undersøgelser er det ikke muligt at afgøre, om de øgede belastninger alene bør tilskrives intensivering og øgede krav i arbejdet, eller om de også er relateret til de præmisser, job-autonomien eller den direkte deltagelse er baseret på.

Især forekommer det underbelyst, om den øgede job-autonomi er blevet afkoblet fra varetagelsen af arbejdsmiljøhensyn, eller om den ligefrem i sig selv indebærer en psykisk belastning. Her tænkes især på dobbeltydigheden af de fænomener som 'empowerment' og selvledelse, der på den ene side delegerer ansvar og kompetence til den enkelte eller gruppen af medarbejdere, og på den anden side kræver større resultater af deres indsats. I Jessen og Hvenegaards litteraturstudie af gruppeorganiseret arbejde og psykisk arbejdsmiljø (2000) fremhæves samme dobbeltydighed i deltagelsen, der på den ene side øger medarbejdernes arbejdsglæde og på den anden side stiller større psykiske krav og belaster den dimension, der vedrører social støtte i arbejdet.

I Danmark er effekten af øget direkte deltagelse belyst i SARA-programmets undersøgelse af Det Udviklende Arbejde (DUA), som i et individperspektiv defineredes som "*arbejde, hvor den enkelte har stor indflydelse på sit eget arbejde, gode udviklingsmuligheder, mange frihedsgrader samt en høj grad af mening i arbejdet*" (Kristensen & Smith-Hansen 2003, 12). Det var således i høj grad effekten af direkte deltagelse, der blev målt. Undersøgelsens kvantitative del viste, at DUA samvarierer positivt med godt helbred samt arbejdstilfredshed og negativt med stress, altså samlet set hænger positivt sammen med et kvalitativt godt arbejdsmiljø. Billedet fra de kvalitative studier af udviklingsforsøgene var dog mere broget. Eksempelvis oplevedes større autonomi i arbejdet ikke altid som en forbedring af arbejdsmiljøet (Hvid & Hasle 2003; Hvid 2003).

I Norge satsede forskningsprogrammet Bedriftsudvikling 2000 i forlængelse af den stærke sociotekniske tradition i landet på en forbedring af såvel effektivitet som arbejdsmiljø gennem øget deltagelse. Hansen (2002) fandt, at de ansatte oplevede en forbedring af arbejdsmiljøet, men afviste sam-

tidig programmets antagelse om, at deltagelse, demokrati og arbejdsmiljø kan betragtes som tre sider af samme sag. Mere negative resultater er fundet inden for vidensarbejde, hvor stor autonomi i arbejdet og selvledelse også fører til overdragelse af ansvaret for medarbejdernes egen psykiske sundhed, og problemhåndteringen individualiseres (Tynell 2002; Ipsen 2006).

Man kunne antage, at direkte deltagelse med større sandsynlighed influerer positivt på arbejdsmiljøet i de skandinaviske lande end i eksempelvis Nordamerika, som følge af den stærkere repræsentative deltagelse og fagforeningsindflydelse i de førstnævnte lande, hvorved der potentielt kan udøves kontrol med de betingelser, den direkte deltagelse praktiseres under. I EPOC-undersøgelsen skilte Sverige og Danmark sig klart ud som de lande, hvor der oftest foregik fælles beslutningstagning mellem ledelse og lønmodtagerrepræsentanter forud for indførelsen af forskellige former for direkte deltagelse (EPOC 2005). EPOC-studiet viste desuden generelt, at indirekte og direkte deltagelse går fint i spænd sammen.

Samme resultat er skandinavisk forskning nået til (Hvid 2003). De skandinaviske lande skiller sig i EPOC-undersøgelsen imidlertid også ud som lande, der i højere grad end andre praktiserer fleksible ledelsesformer, og i begge lande er det psykosociale arbejdsmiljø tilsyneladende ikke bedre end i andre europæiske lande. Marklund m.fl. (2005) fandt i et opsummerende review af forskning i sygefravær, at det øgede sygefravær i Sverige siden midten af 1990'erne ikke kan forklares ud fra ringere fysisk arbejdsmiljø, men snarere ud fra et ringere psykosocialt arbejdsmiljø, herunder især øget arbejdstempo og en forrykkelse af balancen mellem krav i arbejdet og jobkontrollen i forbindelse med strukturelle forandringer mod mere 'lean' produktion og formindsket indflydelse til de ansatte.

Krav-kontrol modellens begrænsninger

Det er på dette punkt ambivalensen i forskningen særligt tydeligt træder frem, idet det ofte tages for givet, eller er underforstået, at blot job-autonomien øges, kan psykiske belastninger som følge af øgede jobkrav håndteres (se note 2). På trods af surveymålingernes fund af øget job-autonomi i Europa og USA, og ikke mindst i Skandinavien, og uanset større grad af institutionaliseret medarbejderdeltagelse i Skandinavien, har udviklingen alle vegne medført øgede psykiske belastninger, især stress: "...there is solid evidence that there has been a real increase in mental and emotional demands and threats at work during the past few decades." (Siegrist 2006, 6).

Som andre også har påpeget (Wainwright & Calnan 2002; Sørensen et al 2007) er krav-kontrol modellen udviklet i en industriarbejderkultur og ikke uden en vis ideologisk ramme i form af fremstillingen af et win-win scenario, som kunne forene samfundsmæssige interesser i produktivitetsforøgelse med interesser i sundhed og velfærd – ikke ulig de idéer, der senere er kommet til udtryk i EU's grønne bog om 'partnerskab' og i beslutninger fra Lissabon topmødet (Wiezer et al. 2001). Krav-kontrol modellen er ikke nødvendigvis 'forkert', men den er utilstrækkelig til at forklare en udvikling, hvor vi ser øget job-autonomi og øget deltagelse i det hele taget samtidig med en *forøgelse* af psykosociale belastninger og arbejdsmiljøproblemer.

Modellens svagheder koncentrerer sig – udover den banale konstatering af at videns- og servicearbejde i dag er mere udbredt end industriarbejdet – om følgende forhold:

- Modellens krav-dimension er snævert relateret til selve arbejdet (Karasek & Theorell 1990, 337) og er dermed formentlig ikke egnet til at opfange stressorer og belastningsfaktorer i øvrigt, som ved større

autonomi i arbejdsudførelse og -tilrettelæggelse og nye former for arbejdsorganisation måske snarere knytter sig til horisontale og vertikale sociale relationer, teknologi, elektroniske styringsredskaber, værdibaserede krav mv. Forskningen har generelt flyttet fokus fra påvirkningen af individet til faktorer i 'det psykosociale arbejdsmiljø', som af J. Siegrist (2006) defineres som: *"the socio-structural range of opportunities that is available to an individual to meet his or her needs of well-being, productivity and positive self-experience."*

- Den repræsentative deltagelse er de fleste steder gennem den sidste snes år reduceret i betydning samtidig med fagforeningernes relative svækkelse, og det har specielt medført mindre kompetence i forhold til indflydelsen over arbejdet, som i Karasek og Theorells teori forudsættes varetaget gennem kollektive forhandlinger (Sørensen et al. 2007)
- Moderne ledelsesformer med fokus på de menneskelige ressourcer har taget strategier og teknikker i anvendelse (herunder både standardiserede systemer og værdibaseret ledelse), der samtidig med øget job-autonomi overordnet sætter rammer for arbejdstagerens beslutninger og adfærd. Oplevelsen af uforudsigelige og uendelige krav findes i både service- og vidensarbejde at give større belastning end manglende indflydelse i arbejdet (Lund & Hvid 2007a). I det moderne industriarbejde er videnskomponenten og kundeorienteringen dog også til stede i højere grad ligesom oplevelsen af grænseløse krav (Lund & Hvid 2007b)
- Fleksible organisationsformer har med stigende ansvarsdelegering og udviskning af skellet mellem ledelsesmæssige kompetencer og sociale kompetencer 'funktionsudtømt' (Navrbjerg 2001) arbejderkollektivet. I teamwork risikerer den kollegiale sociale støtte, som i mo-

dellen sammen med indflydelse tildeles afgørende betydning for den psykiske sundhed, at blive erstattet af autoritetsforhold og konflikter (Jessen & Hvengaard 2000). Ved selvledelse kan social støtte blive afløst af konkurrence mellem medarbejderne (Wadel 2005).

- Selv om der i tilknytning til Karaseks model stilles et spørgsmål om 'excessive work', rummer selve modellen ikke plads til en situation præget af den permanente tilstedeværelse af for høje krav. Indflydelse er ikke nok, hvis arbejdsmængden er så stor, at ikke alle arbejdsopgaverne kan løses, eller kun kan løses på en måde, som er utilfredsstillende for den ansatte. Ifølge FTF's stressundersøgelse oplever over halvdelen af medlemmerne, at arbejdsmængden er for stor, og der er hos disse en klar overhyppighed af stress og stressrelaterede sygdomme (FTF 2006).

Til disse forandrede betingelser for den grundlæggende dynamik mellem arbejdets krav og medarbejdernes deltagelse og psykiske sundhed – som vedrører forholdet mellem ledelse og medarbejdere og dermed magt i virksomheder – følger sig en overvejelse over, hvordan de seneste årtiers kulturelle individualiseringsprocesser i det omgivende samfund (Baumann 1998) indvirker på arbejdsrelationerne. Mange undersøgelser peger på, at arbejdet og arbejdslivet mere end nogensinde er identitets- og meningsskabende for mennesker. Begreber som selvrealisering, respekt og anerkendelse dukker i stigende grad op i arbejdslivslitteraturen. Spørgsmålet er, om virksomhederne faktisk er i stand til at integrere 'det hele menneske', som der tales om, i organisationen og virksomhedskulturen, eller om der snarere foreligger et konfliktpotential, idet de menneskelige behov nu vanskeligere lader sig forene med arbejdslivets krav, uanset hvilket organisationsregime der er frem-

herskende (Andersen et al 2008). Her kan også henvises til Hochschiolds 'tidsfælde' (2003), hvor et stort engagement på arbejdspladsen sætter den samlede tilværelse under pres. Siegrist (2006), som selv har udviklet en model i forhold til det psykosociale arbejdsmiljø, hvor der fokuseres på ubalancen mellem indsats og belønning, og hvor belønning ikke så meget handler om lønnen som om muligheden for udvikling ('self-efficacy', nogenlunde svarende til indholdet i Karaseks 'decision latitude' jf. Eller 2003) og vedligeholdelse af selvværd i arbejdet ('self-esteem'), anfører, at både krav-kontrol modellen og hans egen i empiriske undersøgelser har forklaringsværdi over for psykosociale belastninger. Han gør dog opmærksom på, at begge modeller har deres begrænsninger og har stærkest forklaringskraft i forhold til lavstatus grupper. En nøjere udredning af dette samspil mellem kulturelle og arbejdsorganisatoriske faktorer ligger uden for rammerne af denne tekst, men samlet set ses et behov for at reformulere eller videreudvikle krav-kontrol modellen, så den er mere adækvat i forhold til det moderne arbejdsliv. Måske ligger nøglen i en udforskning af de nye kontrol- og styringsteknologier, som er udviklet på arbejdsgiverside, og som er med til at ændre vilkårene for den kontrol, de ansatte selv har mulighed for at udøve.

Problemstillinger for forskningen

Der er ingen grund til at antage, at deltagelse, indflydelse og personlige udviklingsmuligheder ikke længere har væsentlig betydning for arbejdsmiljøet, både det fysiske og det psykosociale, men for det psykosociale arbejdsmiljøes vedkommende kræves for det første et større fokus på deltagelsens kvalitet: hvad omfatter den, hvor langt rækker den og på hvilke betingelser foregår den. For det andet kræves et fokus på de organisatoriske

rammer og forudsætninger i øvrigt, for at medarbejderne kan udnytte deltagelsen til at sikre et godt arbejdsmiljø.

Det er altså vores hovedantagelse, at medarbejderdeltagelse, både dens indirekte og direkte former, fortsat hovedsageligt spiller en positiv rolle i arbejdsmiljøet. Men samtidig er der begyndende belæg for, at medarbejderdeltagelse i bestemte former og kontekster også kan have negative konsekvenser.

Hovedantagelsen er begrundet i tidligere forskning, jf. ovenfor, og vedrørende det psykosociale arbejdsmiljø specifikt i krav-kontrol modellen, som, trods de ovennævnte begrænsninger, fortsat må forventes at have en vis forklaringsværdi. Deltagelse har potentiale til at give de ansatte kontrol over mange aspekter af arbejdssituationen og også til at have indflydelse på kravene, således at der opnås en passende balance mellem krav og udfordringer i arbejdet og mellem individets ressourcer og handleum. Der publiceres til stadighed forskning, der bekræfter dette billede (Egan et al 2007; Christensen et al 2008).

Hvis deltagelsen imidlertid i høj grad er underlagt et effektivitetsrationale, er stærkt produktivitetsorienteret, indordnet under virksomhedens værdier, individualistisk udformet og uden kollektiv indflydelse på arbejdsmængden og -indholdet, kan den modsatte antagelse tænkes at holde: at bestemte former for deltagelse faktisk medvirker til en forværring af arbejdsmiljøet eller i hvert fald ikke er i stand til at modvirke andre faktorer, som indvirker negativt. Øget job-autonomi og personlige udviklingsmuligheder kan vise sig utilstrækkelige til at opretholde balancen mellem krav og ressourcer. Involveringens og engagementets tiltrækkende side kan vende sig til 'det grådige arbejdsliv' (Nielsen & Nielsen 2006), og teamorganiseringen (Visholm 2005) kan have udtømt den ydelses- og belastningsre-

gulerende funktion, som arbejderkollektivet havde i industrisamfundet (Lysgaard 1967).

Mere grundlæggende må vi være åbne for, at en nøgle til *at forstå de stigende psykosociale belastninger i det moderne arbejdsliv kan være det, vi kan kalde **deltagelsens transformation**; nemlig fra en deltagelse på basis af en gensidig anerkendelse af et bytteforhold mellem parterne til en deltagelse, der énsidigt er underlagt virksomhedernes behov og mål, som medarbejderne forventes at dele.*

Medarbejderdeltagelse forekommer i stadig ringere grad som et kompromis mellem to mere eller mindre ligestillede parter på grundlag af et vist sammenfald af interesser (Knudsen 1995), men er en integreret del af ledelsesformen. Deltagelsen er ikke længere konstrueret og opfattes i vidt omfang ikke som et middel til forsvar af egne og kollegiale interesser, men som et nødvendigt bidrag til virksomhedens succes. Man kan også opfatte denne kvalitative forandring af deltagelsen som en fremadskridende proces mod udvidelse eller måske snarere tilsløring af bytteforholdet. Mens de mere traditionelle former for repræsentativ deltagelse har karakter af kollektive lønmodtagerrettigheder, udgør moderne former for direkte deltagelse, ikke mindst når de praktiseres under overskrifter som selvledelse og 'empowerment', en individuel forpligtelse – et ledelsesimperativ, som den ansatte i realiteten må indordne sig under.

Hyman & Mason (1995) identificerede som nævnt to grundlæggende, historisk konstruerede paradigmer inden for medarbejderdeltagelsen: '*employee participation*', der netop bygger på antagelsen om et bytteforhold mellem to parter med usammenfaldende interesser, og '*employee involvement*', der bygger på en unitaristisk opfattelse af virksomheden som et fællesskab. I de senere års ledelsesteori og -praksis forekommer involvement-tankegangen helt dominerende, og selv om der som i de skandinaviske lande

fortsat er en relativ stærk repræsentativ deltagelse, synes den repræsentative deltagelse at have svært ved at få reel indflydelse på de rammer og betingelser, ledelsen sætter for den direkte og ofte individualiserede involvering. At tale om forskellige interesser i arbejdet, herunder at de ansatte, uanset at de finder arbejdet attraktivt, også har et helbred at beskytte, forekommer i dag at være en ganske undertrykt diskurs. Virksomhedernes stigende interesse i at tilbyde medarbejderne personlighedsudvikling, værdifællesskab og identifikation modvares af stigende krav om 'commitment' og præstationer, således som for eksempel Baumann (2001) beskriver det.

Deltagelsens nye indhold og betydning er ikke blot en retorisk udvikling, den er i vidt omfang internaliseret blandt både ledelser og medarbejdere såvel som i den offentlige diskurs og regulering. I Danmark har der således fundet en betydelig decentralisering og delegering sted af ansvaret for og kompetencen til at sikre medarbejderdeltagelse i virksomhederne, samtidig med at arbejdsmiljøreguleringen i stigende grad åbner for, at parterne selv finder løsninger på arbejdsmiljøproblemer. Det institutionelle set-up går i retning af, at problemerne skal løses inden for den enkelte virksomheds rammer. Hvis deltagelsen i den enkelte virksomhed samtidig foregår på virksomhedens præmisser, er resultatet en 'catch 22'-situation med ringe udsigt til at løse problemerne.

På den baggrund er der nogle spørgsmål, der trænger sig på i forhold til den fremtidige forskning på feltet:

I hvilket omfang er de aktuelle formelle og uformelle fora for deltagelse og indflydelse faktisk i stand til at påvirke kravene i arbejdet?

Der skal her dels ses på, om de eksisterende fora for indflydelse i arbejdsmiljøarbejdet er tilstrækkelige til at håndtere de psykosociale problemstillinger i det moderne arbejdsliv, dels på om den generelt øgede deltagelse

også medfører indflydelse i forhold til for eksempel arbejdsomængden og kvaliteten af det udførte arbejde. Måske er indflydelsen i arbejdet steget, men ikke indflydelsen *over* arbejdet. Job-autonomien kan indebære frihed til at gøre det, som andre har bestemt, der skal gøres, og mulighed for at udvikle sig til det, som virksomheden ønsker, man skal udvikle sig til. Der kan her dels være tale om den traditionelle begrænsning af indflydelse til alene at berøre operationelle spørgsmål, mens de strategiske og de fleste af de taktiske er uden for rækkevidde, dels om de mere subtile begrænsninger, som forskning i forbindelse med fleksible arbejdspladser finder, hvor magten til at bestemme i arbejdslivet kun tilsyneladende er delegeret, men i virkeligheden er mere koncentreret og uigennemskuelig end tidligere (Sennett 1999; Bovbjerg 2001). Oplevelsen af grænseløse krav synes i stigende grad at dominere på service- og vidensarbejdspladser (Lund & Hvid 2007a; Sørensen et al. 2007). På arbejdspladser med værdibaseret ledelse kan der endvidere være tale om belastninger i kraft af konflikt mellem medarbejdernes faktiske ressourcer og de ledelsesforventninger til arbejdsudførelsen, som medarbejderne har internaliseret (Tynell 2002).

I hvilket omfang medvirker samspillet mellem delegerende ledelsesformer og individuelle selvrealiserings- og udviklingsstrategier til oplevelsen af usikkerhed og utilstrækkelighed blandt medarbejderne og til tabet af fælles identitet og beredskab overfor ledelsens krav til arbejdet?

Samtidig med funktionsudtømmelse af arbejderkollektivet peger forskning på konflikt mellem ledelseskrav til medarbejdernes sociale kompetencer på den ene side og den kollegiale solidaritet på den anden side (Jessen & Hvenegaard 2000; Limborg 2002). Er det sådan, at i takt med udvidelsen af individuelle kompetencer og udfoldelsesmuligheder svinder mulighederne for kollegial anerkendelse og støtte? Medarbejdernes

psykosociale arbejdsmiljø bliver i stigende grad afhængigt af den direkte relation til lederen, og oplevelsen af manglende anerkendelse og uretfærdighed bliver mere fremtrædende i undersøgelser af medarbejders trivsel (Kristensen 2006; Sørensen et al. 2008). Dette spørgsmål fokuserer altså på de sociale relationer og den kollegiale basis for deltagelsen.

I hvilket omfang er ubalancen mellem de psykologiske krav i arbejdet og medarbejdernes forudsætninger for at påvirke eller håndtere dem forbundet med tabet af oplevelsen af kontinuitet, mening og kvalitet i arbejdet?

Der er forskning, der viser negative reaktioner og dannelse af modkulturer i forbindelse med hyppige omstillinger og forandringsprocesser på moderne arbejdspladser (Limborg 2002; Nielsen 2003). Oplevelsen af at have udført en nyttig, sammenhængende indsats afløses af oplevelsen af uklare og/eller uendelige krav til indsats og engagement. Når arbejdets indhold og omfang i stigende grad styres og kræves forandret af eksterne faktorer som konkurrencepres, overordnede ledelsespolitikker, kundekrav, politisk bestemte mål mv. tabes den faglige, professionelle identitet og det praksisbaserede, fagkulturelle fundament for selvværd og kollektiv interessevaretagelse på arbejdspladsen. Uoverensstemmelse mellem egne faglige, professionelle, herunder etiske normer, og virksomhedens normer kan være psykisk belastende. Ny dansk forskning (gen)finder, at muligheden eller rammerne for at udføre 'et ordentligt stykke arbejde', er en central faktor i et tilfredsstillende psykosocialt arbejdsmiljø (Sørensen et al. 2008).

Afrunding

Der er ingen egentlig konklusion på denne artikel. Vi har tilvejebragt en oversigt over, hvad der kan ligge i det sammensatte begreb medarbejderdeltagelse og identificeret

rationaler, former og udviklingstendenser i medarbejderdeltagelsen. Vi er også nået derud, hvor vi har stillet spørgsmålstejn ved, om fænomener som tillidsrepræsentantens arbejde og MUS-samtaler virkelig hører hjemme under samme fællesbegreb. Vi siger tøvende ja, idet vi samtidig ser distinktionen mellem participation og involvering som vigtig og lægger op til, at det fremover vil være vigtigt at udvikle nye distinktioner ud fra det brede spektrum af former og typer af deltagelse. Videre har vi afsøgt forskningsfund, der kan sige noget om medarbejderdeltagelsens betydning for arbejdsmiljøet. Her finder vi relativt stærk evidens for, at den repræsentative deltagelse spiller en positiv rolle, hvorimod resultaterne for den direkte deltagelses vedkommende er mere blandede. Vi sandsynliggør a) at der tidligere hovedsageligt var tale om en positiv indvirkning, på linje med de fund, der lå til grund for udviklingen af Karaseks krav-kontrol model og senere kunne

bestyrke denne, men b) også, at der inden for de sidste par årtier i hvert fald som tendens synes at være sket en transformation af deltagelsens karakter, således at deltagelsen ligefrem kan forværre arbejdsmiljøet eller alternativt ikke kan kompensere for forværringer, der skyldes intensivning og for store, delvis fremmedbestemte krav.

Teoretisk deler litteraturen om medarbejderdeltagelse Karaseks opfattelse af, at det at have kontrol over de omgivelser, man arbejdsmæssigt befinder sig i, er trivselsfremmende og sundt. Når vi med udgangspunkt i deltagelseslitteraturen forholder os til Karaseks model og påviser modellens manglende evne til at forklare specielt de aktuelle psykosociale arbejdsmiljøproblemer, er det ikke fordi vi finder svarene i deltagelseslitteraturen. Men måske kan vi ud fra deltagelseslitteraturen stille nogle relevante spørgsmål, som fremtidig empirisk forskning kan arbejde med. Det er det vi har forsøgt i denne artikel.

NOTER

1. Artiklen er en del af Medea-projektet, som omfatter en række case-studier om sammenhængen mellem medarbejderdeltagelse og arbejdsmiljøets kvalitet. Projektet finansieres primært af Arbejdsmiljøforskningsfonden.
2. Til støtte for udsagnet om, at store dele af forskningen på området har været påvirket af krav-kontrol modellen kan fx henvises til

Arbejdstilsynets 'Håndbog i psykisk arbejdsmiljø', 1998, der i sine centrale anbefalinger netop støtter sig på forskning på dette grundlag. Tilsvarende har Arbejdsmiljøinstituttet (NFA) i sine publikationer om psykosocialt arbejdsmiljø gennemgående bevæget sig inden for modellens forståelse, se fx Burr, H. et al. 2006: *Arbejdsmiljø i Danmark 2005*.

REFERENCER

Agervold, Mogens (2002): Arbejdet i samarbejdsudvalg: en empirisk undersøgelse af arbejdsformer, indhold og tilfredshed med SU-arbejdet, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 4, 2, 81-98.

Ahrenkiel, Annegrethe, Betina Dybbroe og Finn M. Sommer (2008): Sygeplejerskers MED-

indflydelse på faglig kvalitet, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 10, 4, 28-42.

Andersen, Vibeke, Pia Bramming & Flemming Nielsen (2008): *Arbejdsmiljø for fremtiden*, København, LO.

Arbejdsmiljøinstituttet (2003): *Sygefravær i Nor-*

- den, København, Arbejdsmiljøinstituttet.
- Arbejdsmiljøinstituttet (2006): *Arbejdsmiljø i Danmark 2005*, København, Arbejdsmiljøinstituttet.
- Arbejdstilsynet (1998): *Håndbog i psykisk arbejdsmiljø*, København, Arbejdstilsynet.
- Askenazy, Philippe (2001): Innovative workplace practices and occupational injuries and illnesses in the USA, *Economic and Industrial Democracy*, 22, 4, 485-516.
- Baumann, Zygmunt (1998): *Work, Consumerism and the New Poor*, Philadelphia, Open University Press.
- Baumann, Zygmunt (2001): *Fællesskab – en søgen efter tryghed i en usikker verden*, København, Hans Reitzel.
- Bovbjerg, Karen Marie (2001): *Følsomhedens etik – tilpasning af personligheden i New Age og moderne management*, Højbjerg, Hovedland.
- Burr, Hermann m.fl. (2006): *Arbejdsmiljø i Danmark*, København, Arbejdsmiljøinstituttet.
- Busck, Ole (2007): Employee Participation in Environmental Work in Companies, i Lone Kørnøv et al. (eds.): *Tools for Sustainable Development*, Aalborg, Aalborg Universitetsforlag, 109-134.
- Christiansen, Jørgen Møller & Hans Jørgen Limborg (2005): *Private virksomheders håndtering af psykisk arbejdsmiljø*, København, CASA.
- Christensen, Karl B. et al. (2008): The impact of psychosocial work environment factors on the risk of disability pension in Denmark, i *European Journal of Public Health*, 18, 235-237.
- Dhondt, Steven, Karolus Krann & Guurtje van Sloten (TNO work and employment) (2002): *Work organisation, technology and working conditions. Summary*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Eaton, Adrienne E. & Thomas Nocerino (2000): The effectiveness of HS committees, i *Industrial Relations*, 39, 2, 265-289.
- Egan, Matt et al. (2007): The psychosocial and health effects of workplace reorganisation. 1. A systematic review of organisational-level interventions that aim to increase employee control, i *Journal of Epidemiology and Community Health*, 61, 945-954.
- Eller, Nanna H. (2003): Præsentation af anstrengelses-belønningsmodellen (the 'effort reward model') – den nye stressmodel, i *Ugeskrift for Læger*, 165, 40, 3815-3820.
- EPOC (2005): *New Forms of Work Organisation. Can Europe Realise its Potential. Results of a survey of direct participation in Europe*, Dublin, European Foundation.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006a): Résumé: fourth European Working Conditions Survey, www.eurofound.europa.eu/ewco.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006b): Fifteen Years of Working Conditions in the EU: Charting the Trends, www.eurofound.europa.eu/ewco.
- Foley, Janice R. & Michael Polanyi (2006): Workplace Democracy: Why Bother?, i *Economic and Industrial Democracy*, 27, 1, 173-191.
- Foucault, Michel (1977): Overvågning og straf, København, Rhodos.
- FTF (2006): *Stress på FTF-arbejdspladsen*, København, FTF.
- Hansen, Kåre (2002): Postulater om deltagelse, demokrati og arbejdsmiljø, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 4, 1, 29-47.
- Harrison, Denis & Camille Legendre (2003): Technological innovations, organizational change and workplace accident prevention, i *Safety Science* 41, 319-348.
- Hasle, Peter (2001): Sikkerhedsorganisationens lange vej, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 3, 2, 95-110.
- Hasle, Peter & Niels Møller (2005): Fra en konfliktkultur til udvikling i fællesskab – social kapital i danske slagterier, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 7, 3, 71-86.
- Heller, Frank (1998): Playing the Devil's Advocate, i Frank Heller et al.: *Organizational Participation. Myth and Reality*, Oxford, Oxford University Press, 144-189.
- Heller, Frank et al. (1998): *Organizational Participation. Myth and Reality*, Oxford, Oxford University Press.
- Hochschild, Arlie (2003): *Tidsfælden*, København, Munksgaard.
- Houtman, Irene (TNO) (2005): *Work-related Stress*, Dublin, European Foundation.

- Hvid, Helge (red.) (1999): *Ressourcer og velfærd i arbejdslivet*, København, Frydenlund.
- Hvid, Helge (2003): Dilemmaer knyttet til medarbejderdeltagelse i 'partnerskaber', i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 5, 2, 7-26.
- Hvid, Helge & Peter Hasle (eds.) (2003): *Human Development and Working Life*, Aldershot, Ashgate.
- Hyman, Jeff & Bob Mason (1995): *Managing Employee Involvement and Participation*, London, Sage.
- Ipsen, Christine (2006): *Vidensarbejderens særlige arbejdssituation og muligheder for at forebygge arbejdsrelateret stress*, Lyngby, Danmarks Tekniske Universitet (PhD-afhandling).
- Jensen, Per Langaa (2002): Assessing Assessment, *Economic and Industrial Democracy*, 23, 2, 201-222.
- Jessen, Helge & Hans Hvenegaard (2000): *Gruppenorganiseret arbejde og psykisk arbejdsmiljø*. Litteraturstudie, København, Arbejdsmiljørådets Servicecenter.
- Jørgensen, Christian Helms & Niels Warring (red.) (2003): *Demokrati og deltagelse i arbejdslivet*, Roskilde, Roskilde Universitetsforlag.
- Karasek, Robert & Töres Theorell (1990): *Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*, New York, Basic Books Inc.
- Knudsen, Herman (1995): *Employee Participation in Europe*, London, Sage.
- Kristensen, Tage Søndergaard & Lars Smith-Hansen (2003): *Det udviklende arbejde: helbred, stress og kvalifikationer*, København, Frydenlund.
- Kristensen, Tage Søndergaard (2006): Uretfærdighed på arbejdspladsen skader ansattes helbred, i *Arbejdsmiljø*, 10, 40-42.
- Limborg, Hans Jørgen (2002): *Den risikable fleksibilitet – på vej mod et nyt arbejdsmiljø*, København, Frydenlund.
- Lund, Henrik L. & Helge Hvid (2007a): *Øje på det psykiske arbejdsmiljø i grænseløst arbejde*, København, LO.
- Lund, Henrik L. & Helge Hvid (2007b): *Øje på det grænseløse arbejde – LO-medlemmerne i spændingsfeltet mellem industrisamfundets traditionelle lønarbejde og videnssamfundets grænseløse arbejde*, København, LO.
- Lysgaard, Sverre (1967): *Arbejderkollektivet*, Oslo, Universitetsforlaget.
- Marchington, Mick (2005): Employee Involvement: Patterns and Explanations, i Bill Harley, Jeff Hyman & Poul Thompson (eds.): *Participation and Democracy at Work. Essays in Honour of Harvie Ramsay*, London, Palgrave, 20-36.
- Markey, Raymond (2001): Introduction: Global Patterns of Participation, i Raymond Markey et al. (eds.): *Models of Employee Participation in a Changing Global Environment. Diversity and Interaction*, Aldershot, Ashgate, 3-22.
- Markey, Raymond et al. (eds.) (2001): *Models of Employee Participation in a Changing Global Environment. Diversity and Interaction*, Aldershot, Ashgate.
- Marklund, Staffan et al. (red.) (2005): *Den höga sjukfrånvaron – problem och lösningar*, Stockholm, Arbetslivsinstitutet.
- Navrbjerg, Steen (2001): Fleksibilitet og solidaritet – nye arbejdsorganiserings betydning for samarbejde og forhandlinger, i *Tidsskrift for Arbejdsliv* 3, 3, 65-84.
- Navrbjerg, Steen (2005): Mellem medindflydelse og medbestemmelse- nye samarbejdsformer i amter og kommuner, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 7, 3, 12-33.
- Nielsen, Klaus T. (2001): Udviklingen i den skandinaviske arbejdslivstradition. Nogle eftertanker, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 4, 1, 9-18.
- Nielsen, Kurt Aagaard (2003): Den permanente mangel på stabilitet – nye betingelser for demokrati på arbejdspladsen, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 5, 1, 71-82.
- Nielsen, Lise Drewes & Kurt Aagaard Nielsen (2006): Er fleksibiliteten bæredygtig?, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 8, 2, 38-53.
- Pateman, Carole (1970): *Participation and Democratic Theory*, Cambridge University Press, London.
- Poole, Michael (1978): *Workers' Participation in Industry*, London, Routledge.
- Poole, Michael, Russell Lansbury & Nick Wailes (2001): Participation and Industrial Democracy Revisited: A Theoretical Perspective, i Raymond Markey et al. (eds.): *Models of Employee Participation in a Changing Global Environment. Diversity and Interaction*, Alders-

- shot, Ashgate, 23-36.
- Popma, J. (2003): The OHS impact of worker participation, omtalt på <http://www.euro-found.eu.int/>.
- Ramsay, Harvie (1977): Cycles of Control: Worker Participation in Sociological and Historical Perspective, i *Sociology*, 11, 481-506.
- Samarbejdsaftalen mellem DA og LO (2005), www.lo.dk.
- Sennett, Richard (1999): *Det fleksible menneske*, Højbjerg, Hovedland.
- Siegrist, Johannes (2006): Work, health and welfare: new challenges, i *International Journal of Social Welfare*, 15 (supl.1), 5-12.
- Strauss, Georg (1998): Participation Works – if Conditions are Appropriate, i Frank Heller et al.: *Organizational Participation. Myth and Reality*, Oxford, Oxford University Press, 190-219.
- Sørensen, Ole H. et al. (2007): Indflydelse i vidensarbejdet, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 9, 2, 38-54.
- Sørensen, Ole H. et al. (red.) (2008): *Arbejdets kerne. Om arbejde med psykisk arbejdsmiljø i praksis*, København, Frydenlund.
- TI-Arbejdsliv (2006): Sikkerhedsorganisationens indflydelse på arbejdsmiljøet, *Øje på arbejdsmiljøet*, København, LO.
- Trygstad, Sissel C. (2004): *Fra rettighed til nytte? Det kommunale bedriftsdemokratiet møter New Public Management*, Trondheim, Doktoravhandling ved NTNU 2004, 155.
- Tynell, Jesper (2002): Det er min egen skyld – nyliberale styringsrationaler inden for HRM, i *Tidsskrift for Arbejdsliv* 4, 2, 7-24.
- Visholm, Steen (2005): Uklare roller i postmoderne organisationer – om ledelse og selvstyrende grupper, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 7, 1, 27-42.
- Wadel, Carl Cato (2005): Når medarbejderne må lede hverandre – organisasjonsendring mot mer medarbeiderledelse, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 7, 4, 78-92.
- Wainwright, David & Michael Calnan (2002): *Work Stress: the Making of a Modern Epidemic*, Philadelphia, Open University Press.
- Walters, David & Kaj Frick (2000): Worker participation and the management of OHS, i Frick et al.: *Systematic Occupational Health and Safety Management*, Kidlington, Oxford, Elsevier Science.
- Walters, David & Theo Nichols (2006): Representation and Consultation on Health and Safety in Chemicals, i *Employee Relations*, 28, 3, 230-254.
- Wiezer, Noortje, Steven Dhondt & Peter Oeij (TNO Work and employment) (2001): *The impact of new forms of work organisation on working conditions and health*. Background paper to the EU presidency conference 'For a better quality of work', Dublin, European Foundation.
- Wilpert, Bernhard (1998): A View from Psychology, i Frank Heller et al.: *Organizational Participation. Myth and Reality*, Oxford, Oxford University Press, 40-64.

Ole Busck er lektor ved Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitet

e-mail: oleb@plan.aau.dk

Herman Knudsen er professor ved Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitet

e-mail: hk@plan.aau.dk

Jens Lind er lektor ved Institut for Sociologi, Socialt Arbejde og Organisation, Aalborg Universitet

e-mail: jlind@socsci.aau.dk

Tine Jørgensen er lektor ved Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitet

e-mail: tine@plan.aau.dk