

Indledning

Dette nummer er uden tema. Årsagen er, at vi i stigende grad modtager uopfordrede artikler, hvilket vi i redaktionen er rigtig glade for. Det betyder, at der ofte i tilknytning til et tema bringes en enkelt artikel uden for tema. Når vi indleder tidskriftets 14. årgang med et temafrit nummer, er årsagen, at antallet af publiceringsværdige artikler efterhånden var ved at vokse redaktionen over hovedet. Og ligesom temanumrene har deres styrker, så har de temafri numre det også. Hvor temanumrene har mulighed for at gå i dybden med et emne, har de temafri numre deres styrke i, at de formår at vise bredden og variationen i arbejdslivsforskningen. I dette nummer er denne variation udvidet til ikke alene at rumme eksempler på dansk arbejdslivsforskning. Nummeret indledes således med en artikel forfattet af de to svenske forskere Maud Baumgarten og Eva Ellström.

Forfatterne indtager et deltagerorienteret perspektiv på læringsaktiviteter og kompetenceudvikling. I artiklen gennemføres en analyse, der går bag om traditionelt kollektive og gruppeorienterede tilgange til at begribe industrielt ansattes deltagelse i læringsaktiviteter. Med afsæt i blandt andet tre motivationsteorier ser forfatterne individens motivation som et samspil af en række faktorer: individuelle faktorer, arbejdsrelaterede faktorer, sociale faktorer og ikke mindst læringsaktiviteternes indhold og udformning. Maud Baumgarten og Eva Ellströms empiriske afsæt er et feltstudie i en produktionsafdeling med 20 ansatte i

en større koncern. Arbejdet har traditionelt været forholdsvist monotont, og de ansatte forholdsvist kort uddannede og uden tradition for videre kompetenceudvikling. Virksomheden står overfor forandringer, og de ansatte skal i den forbindelse gennemføre en række læringsaktiviteter knyttet til såvel ny arbejdsorganisering, som fx teamorganisering, og en række nye opgaver og maskiner. Forfatterne identificerer på baggrund af bl.a. interview en række mønstre, der sammen med teorierne fører frem til tre kategorier af medarbejdere med meget forskellige tilgange til læringsaktiviteterne: De Engagerede fandt læringsaktiviteterne meningsfulde og udviklende og kunne se et udbytte for dem selv. De Modvillige deltog uden engagement, og uden at de oplevede nogen dybere mening med læringsaktiviteterne. De blev provokerede af, at forandringerne initieredes oppefra, og at andre skulle bestemme over dem. De har en oplevelse af formåen – hvis de ellers har viljen. Og endelig De Usikre som deltog i mindre grad og forholdt sig tvetydigt til deres deltagelse i læringsaktiviteterne. De havde en oplevelse af manglende formåen og syntes, at de nye krav var vanskelige at imødekomme. Med analysen viser forfatterne, hvordan industriarbejderne ikke kan ses som en homogen gruppe, når det handler om deres syn på uddannelse og læringsaktiviteter. Medarbejdernes oplevelse af egen formåen har betydning for mødet med læringsaktiviteterne. Deres tidligere historie og tilknytning til læringsaktiviteter har betydning,

og det samme gælder deres forudgående gennemførelse og deltagelse i uddannelse. Forfatterne knytter i analysen de empiriske fund sammen med deres teoretiske begreber og diskuterer således også deres udgangspunkt. Forfatterne afslutter med at konstatere, hvordan deltagelse i læringsaktiviteterne er afhængig af et komplekst samspil mellem subjektivitet og kontekstuelle forhold. Det kan føre til såvel gode som dårlige cirkler: De, som har ensformigt arbejde, kort uddannelse og vanskelige opvækstvilkår, har stærkt begrænsede muligheder for at kunne deltage og få udbytte af at deltage i de lærende aktiviteter. Omvendt synes de, der allerede har haft gunstige vilkår, at kunne fortsætte ad en forstærket positiv sti. Og begge dele er selvforstærkende.

I artiklen 'Sproglig anerkendelse som ledelsesværktøj i MUS' analyserer Jann Scheuer MUS-samtaler i et interaktionistisk perspektiv. Selvom MUS-samtaler handler om medarbejdernes arbejde og udvikling og typisk fremstilles som et redskab til løsning af konkrete problemer i arbejdet, viser forfatteren, at meget af det, der reelt foregår, mere har karakter af 'accounting practice'. Medarbejderen stiller sig frem til og arbejder for at være værdig til lederens anerkendelse, og lederen arbejder for at samtalen og dens resultater bliver af en karakter, som organisationen kan anerkende. Problemet er, at det motiverer deltagerne til at fokusere individuelt; MUS bliver ikke samtaler, der producerer og opsamler kritisk viden om arbejdet og organisationen, men snarere et spil mellem individer, der gør sig værdige i hinandens og andres øjne. Deltagerne taler ikke bare om arbejdet; de sørger for at gøre det på en måde, så det fremstår forklaret, dvs. således at det fremgår, hvorfor de er iværksat. Forfatteren peger på det problematiske heri, idet det betyder, at samtalen opleves som vellykket når det, der tales om, fremstår som forklarende, dvs. når samtalen

deltagere er blevet positionerede som ansvarlige og fornuftige sociale medlemmer. Det betyder, ifølge forfatteren, at succeskriteriet for afviklingen af samtalen ikke er, at der formuleres løsninger i arbejdet. Samtalerne handler ganske vist om løsninger i arbejdet, men løsningerne indgår i en større sags tjeneste, nemlig fordelingen af anerkendelse.

I modsætning til fagbevægelsen har arbejdsgiverne og deres organisationer sjældent været et prioriteret forskningsfelt blandt arbejdsmarkedsforskere. Dette forhold søger Carsten Strøby Jensen at rette op på i sin artikel, der sammenligner arbejdsgiverstrategier i henholdsvis Danmark og Storbritannien og mere specifikt den rolle, de har spillet for den decentralisering af Industrial Relations systemer (IR-systemer), som har kunnet iagttages i en lang række lande i de seneste 20 år. De to lande er valgt, fordi de repræsenterer to forskellige IR-systemer, som begge har bevæget sig i retning af stigende decentralisering. Artiklen opstiller tre teser omkring de interesser, arbejdsgiverne kan have haft for at iværksætte decentraliseringen. Det drejer sig om økonomisk funderede interesser afledt dels af en øget internationalisering og deraf følgende behov for et smidigt og tilpasningsdygtigt IR-system, dels ønsker om at bremse lønudviklingen. Desuden drejer det sig om institutionelle faktorer, som fx negative erfaringer med det eksisterende IR-system, samt, for især Storbritanniens vedkommende, et politisk-ideologisk ønske om at stække fagbevægelsens indflydelse. Endelig drejer det sig om introduktionen af nye individualiserende ledelsesformer og et ønske om at tilpasse overenskomstsyste­met således, at det er i stand til at understøtte, frem for at modarbejde, disse strategier. Konklusionen i artiklen er, at alle tre forhold har haft betydning for den forandring, IR-systemerne har gennemgået i de to lande.

Anders Ejrnæs rejser i sin artikel spørgsmålet om, hvorvidt indvandreres placering i periferien af arbejdsmarkedet betyder, at de bliver fyret først under lavkonjunktur, og om de har vanskeligere ved at gå fra ledighed til beskæftigelse end ikke-indvandrere. Analysen viser, at selv om indvandrernes beskæftigelsesfrekvens er faldet mere end danskernes, så er der ikke belæg for, at de bliver fyret først eller i større omfang under lavkonjunktoren. Til gengæld har indvandrerne sværere ved at finde nyt arbejde, når de først er blevet fyret. Samtidig viser artiklen også, at indvandrerne har haft relativt store beskæftigelsestab inden for industrien som følge af lavkonjunktoren, hvilket bidrager til en beskæftigelsesmæssig forskydning over mod offentlige og private servicejobs.

Thomas Bredgaard og Charlotte Hansen præsenterer i deres artikel evalueringme-

toden realistisk evaluering som en velegnet metode til at undersøge, hvad der virker for hvem, under hvilke omstændigheder i forhold til beskæftigelsesindsatsen. Konkret bruges metoden til at evaluere tre udvalgte aktiveringsprojekter for unge kontanthjælpsmodtagere med problemer udover ledighed. Hvor mere klassiske evalueringsmetoder fokuserer på gennemsnitlige effekter, uden at bibringe dybdegående viden om hvorfor identificerede effekter indtræffer, identificerer forfatterne ikke bare en række mekanismer, der bidrager med positive effekter, men synliggør også de forhold der gør, at disse mekanismer kommer til at fungere i de konkrete projekter.

God læselyst.

Jens Arnholtz, Peter Hagedorn-Rasmussen, Ole Henning Sørensen og Ida Juul