

# Hverdagsaktivismens plads i det nye akademikerarbejdsliv

*Julia Bjerre Hunt*

Fagbevægelsen har bredt set i over et århundrede arbejdet for bedre løn- og arbejdsvilkår igennem kollektive aftaler. Det skal vi fortsat. Men som formand i DM Privat er det de seneste år blevet stadig mere tydeligt for mig, at vi på nutidens og fremtidens arbejdsmarked også er nødt til at tage andre redskaber i brug, når vi vil opnå forandringer. Det er dette, jeg her vil beskrive som 'hverdagsaktivisme'.

Den formaliserede indflydelse er forbedret dem, der har fast tilknytning til en arbejdsplads, som har overenskomst eller andet formaliseret samarbejdssystem, og som har overskud og overblik til at søge den formelle indflydelse. Vi skal som fagbevægelse ikke give køb på de formelle strukturer, men der skal også findes veje, hvor en mere hverdagsorienteret tilgang til indflydelse og forandring gives plads, så flere oplever faktisk at kunne påvirke deres arbejdsliv og -betingelser.

Jeg har undervist andre fagforeninger – særlig dem der har et ønske om øget ungdomsengagement – i disse metoder, og har selv gjort brug af grebene i mit eget arbejde for øget engagement. Hverdagsaktivismen 'kan noget' og står ikke i modsætning til kollektive aftaler og den danske model – den styrker den!

## Ikke alle har kollektive aftaler

Når vi taler om at skabe forandringer på arbejdsmarkedet, tænkes det ofte med afsæt i store arbejdspladser, med en veldefineret samarbejdsstruktur og spilleregler for hvor og hvordan indflydelse kan aftales og udfordres. På det private akademiske arbejdsmarked er det imidlertid et fåtal, som har kollektive aftaler, fordi rigtig mange er på små arbejdspladser, hvor det ganske enkelt ikke er relevant. I DMs privatsektor har vi i gennemsnit 2,2 medlemmer per arbejdsplads, og hver tredje er eneste DMer – måske eneste akademiker. Det giver ikke det bedste grundlag for stærke fagforeningsbaserede fællesskaber på arbejdspladsen. Når jeg som privatsektorformand skal understøtte bæredygtige forandringer for denne gruppe, kan jeg altså ikke alene tage udgangspunkt i de kollektive aftaler. Samtidig kan medlemmerne ikke altid bruge henvisninger til at *tage det op i MED* eller *gå til deres TR* til ret meget. På den lange bane drømmer jeg selvfølgelig om flere akademiske brancheoverenskomster. Men hvis vi nogensinde skal derhen, så skal medlemmerne virkelig i spil!

## Arbejdsmarkedet forandres

Udover de mange små arbejdspladser, har vi også at gøre med et arbejdsmarked som forandres, fragmenteres – og prækariseres: Der er en stigende andel blandt akademikere, som er atypisk beskæftigede og dermed ikke er klassiske 'medarbejdere' med én arbejdsgiver og fast kontrakt. Selv på arbejdspladser med stor andel af ordinære ansættelser sker der desuden en øget projektliggørelse af arbejdslivet.

Hvor 'kampen' for os i fagbevægelsen tidligere alene har handlet om at sikre flere kollektive aftaler, faste ansættelser og mere i løn, ser vi – måske som resultat af ovenstående – nye tendenser i medlemmernes ønsker og behov. Dette handler i stigende grad om at finde andre veje til bæredygtige arbejdsliv, solidaritet og indflydelse end dem vi kender. Nye tider kalder på nye metoder.

Demokratiske virksomhedsformer og medarbejdere har fået fornyet medvind på det seneste. Det ser jeg som én positiv modtendens. Men hvad med alt det, som arbejdstagere kan gøre i det små? Det er dét, jeg i særlig grad er optaget af at bidrage til at skabe synlighed om for 'mine' medlemmer.

## Hverdagsaktivismen – små handlinger med stor effekt

Fagbevægelsen arbejder i stigende grad med det, der på dansk kaldes 'organisering'. Dette kommer fra en metode kaldet 'community organizing', hvor vejen til indflydelse beskrives som at *omdanne de ressourcer vi har, til den magt vi skal bruge, for at skabe de forandringer vi ønsker* (Ganz, 2018). Som konkrete veje til dette bliver det eksempelvis formuleret, at man skal<sup>1</sup>:

- Sætte ord på sin vrede og indignation, da den er en bedre drivkraft end apati

- Formulere et fælles håb, som kan stå i stedet for frygten og håbløsheden
- Sørg for at skabe gode rammer for fællesskab, så folk ikke er isolerede i afmagten
- Formulere en brændende platform, der kan sætte skub i det hele og modvirke træghed
- Være gode til at vise hvordan den enkeltes bidrag gør en forskel

I DM Privat var vi inspirerede af dette, da vi i 2017 gik i gang med at se på hverdagsaktivisme. Vores konkrete arbejde gik dels på at læse os ind i den eksisterende litteratur fra især USA og Danmark, og at holde to workshops om hverdagsaktivisme for at få medlemmernes gode ideer frem.

Vi troede egentlig oprindeligt, at arbejdet primært bestod i at finde akademikereksempler på noget af alt det, som man ellers kunne læse om fra andre faggrupper. Men vi fandt igennem de afholdte workshops ud af, at det foruden de konkrete og medlemsrelevante eksempler også handlede om at finde et snit, hvor det hele ikke behøvede at være så strategisk og orienteret imod magt og store forandringer, som organizing er.

En tilbagevendende følelse, som vi hørte italesat, var nemlig *afmagt*, forstået som oplevelsen af, at det, der skulle til for at skabe de ønskede forandringer, var alt for stort til ens formåen. Når store ting som bekendtgørelser, samfundsøkonomien eller det politiske landskab påvirker ens arbejdsbetingelser, kan det selvsagt være svært at se, hvad man skal stille op. Men det kan ligeledes være vanskeligt at finde veje til at modarbejde en u hensigtsmæssig ledelseskultur, nedskæringer eller dårligt arbejdsmiljø lokalt. Det var den slags, vi hørte samstemmende ønsker om at få nogle konkrete hverdagsgreb til, som satte den enkelte i stand til at gøre *noget* sammen med *nogen* – som kollektive skridt mod både store og små forandringer.

## Konkrete veje til hverdagsaktivisme

Og når spørgsmålet så lyder: "hvad skal vi gøre?" skal svaret helst være, "noget vi *kan* gøre". Det er vores konklusion, og derfor sådan som vi har forsøgt at arbejde med hverdagsaktivisme og 'organisering' i DM Privat. Vi er kommet frem til disse konkrete skridt, som mulige kollektive handlinger:

### 1) Tal sammen

Det kan være at jeres første skridt er at tale sammen som kollegaer. Jeg er blevet overrasket over, hvor få mennesker der faktisk taler med deres kollegaer om det, som de synes kan og skal være bedre på deres arbejdsplads. Vi kan vel ikke gøre os nogen forhåbninger om at ændre på noget som helst, hvis vi ikke engang siger højt, at vi gerne vil have det ændret?

### 2) Find realistiske forandringsmål

Det næste skridt er at finde ud af, hvilke dele af det, I gerne vil ændre, I faktisk kan gøre noget ved. Der er rigtig meget som man i et kollegafællesskab ikke kan gøre noget ved – og taler vi om de forandringer, der går på tværs af arbejdspladser og grupper, er det måske endnu sværere. Men prøv at få formuleret noget, som I faktisk kan gøre.

### 3) Brug kreative og aktivistiske metoder

I de workshops, vi har afholdt i DM Privat, kom mange eksempler på små aktioner på arbejdspladsen eller studiet, som folk havde prøvet af. Det handler om at være lidt kreative, og gøre noget sammen. Eksempelvis havde én været med til at koordinere en aktion, hvor mange mødte op i samme farve bluser for at gøre opmærksomme på en sag. Det havde vagt opsig! En anden havde sat kønsneutrale skilte op på alle toilet dørene på arbejdspladsen, for at skabe opmærksomhed på det uhensigtsmæssige i det kønsopdelte.

Det havde også virket. Nogle gange skal der ikke så meget til.

Hverdagsaktivismen er også relevant på tværs af arbejdspladser. Det er ikke altid kollegaen er den rette allierede, og måske har man slet ikke nogen kollegaer. Derfor er der også brug for, at vi i denne tid taler mere om relationer og fællesskaber, fremfor alene at tænke i kollegaer og samarbejdsstrukturer.

## Hvem er mit folk?

I mit arbejde med organisering er to ting blevet særligt tydelige for mig; vi er nærige med vores relationer i Danmark, og vi er lang tid om at lukke hinanden 'ind' som kollegaer. Særligt i den tvivl, frustration og håbløshed som ofte er nødvendig drivkraft for at skabe reel forandring. Vi er nødt til at få gjort op med begge dele, hvis hverdagsaktivismen skal vinde frem. De tillidsfulde og ærlige relationer, hvor vi taler om, hvad vi gerne vil have ændret, og hvilke ressourcer vi selv kan bidrage med i den forandring, er nøglen.

I organisering er det centrale spørgsmål: 'hvem er mit folk?'. Man skal kunne genkende sine allierede, ligesom man kan genkende sin art på savannen. Da jeg som konsulent underviste i organisering, plejede jeg at sætte deltagerne til at beskrive det: "Har I striber, eller hvad?" Man skal nemlig kunne beskrive det særegne ved ens 'folk' for at vide, hvor man skal finde allierede.

For mig er mit folk helt klart. Jeg skeler ikke til uddannelse, køn og alder. Ej heller bopæl eller politisk overbevisning. Mit folk er dem, der vil skabe forandringer på arbejdsmarkedet, for andre end bare sig selv. Mit folk er dem, der kæmper for ligeløn, ligestilling og et rummeligt arbejdsmarked. Dem der arbejder for at få anerkendt viden og forsknings værdi. Dem der ønsker at se et arbejdsmarked, hvor de mange løstansatte og atypisk beskæftigede ikke betragtes som andenrangsborgere,

-medlemmer og -kollegaer. Mit folk er dem, der ønsker forandringer, og gerne gør noget sammen med nogen for at opnå det. Måske er vi hinandens folk?

Tak for viden, perspektiv og aktivisme til Flexwerker, gode faglige kollegaer i DM Privat samt deltagere i vores mange arrangementer og andre spændende mennesker, jeg har mødt på min vej.

**Julia Bjerre Hunt**, formand i DM Privat  
e-mail: juliabjerrehunt@gmail.com

## NOTER

1. Hunt, Boll og Freigil, 2020, 127