

ANMELDELSE

Det kunne være så godt – på jagt efter indflydelse og det menneskelige i arbejdslivet

Henrik Lund

*Marlene Friis Andersen. Udgivet
2023 på Dansk psykologisk Forlag.
228 sider. ISBN139788771857870*

Marlene Friis Andersen er alle vegne i den offentlige debat om arbejdsmiljø. Det er ikke overraskende, idet hun er en virkelig god formidler, hvilket også gør sig gældende for hendes seneste bog, der kan læses af stort set alle, uden at formidlingen går på kompromis med det faglige. Bogens argumentation er båret frem af nogenlunde lige dele videnskabelig teori, egen empiri, metaforer og social indignation over tingenes tilstand i almindelige menneskers arbejdsliv. Hertil kommer en række gode refleksionsøvelser. Sidst i bogen oplister forfatteren alle de genrer, bogen ikke lever op til. Det kan også formuleres positivt: At bogen kan lidt af det hele.

Bogen består af tre dele. Der startes med at redegøre for det menneskesyn, der lægges til grund for boges argumentation, og hvordan det dominerende menneskesyn på arbejdsmarkedet, der er økonomisk og instrumentelt, gør det vanskeligt at indtage denne position. Herefter udfoldes de grundlæggende menneskelige behov, vi har brug for at få tilgodeset, når vi går på arbejde. I del to operationaliseres indflydelse gennem tre dimensioner: opga-

ven, relationerne og identitet. Del tre, der er langt den længste del, handler om, hvordan styringstænkningen, f.eks. den måde NPM kommer til udtryk i lokal praksis, skaber barrierer for indflydelse. Herefter følger et langt kapitel om, hvordan medarbejderne forsøger at finde sprækker i styringslogikken, der gør det muligt at genvinde noget af den tabte indflydelse. Der er en beskrivelse af de farer, der er forbundet med den stadig tiltagende organisatoriske inertie. Bogen slutter af med få eksempler på, at der er andre veje at gå.

Bogens formål er meget klart: Medarbejdernes indflydelse skal fremmes, hvis vi skal løse de problemer, som samtidens arbejdsliv skaber. Forfatteren får på en overbevisende måde forklaret alle de dynamikker og mekanismer, som dehumaniserer arbejdet. Hendes vigtigste bidrag er, at hvis dette problem skal løses med indflydelse, så må vi se indflydelse tredelt, hvor hver del skal være til stede, hvis vi skal tale om reel indflydelse. De tre begreber er: performing (opgaveorienteret indflydelse), belonging (relationsorienteret indflydelse) og becoming (identitetsorienteret indflydelse). Det er begrebskonstruktionen, der er det spændende. Ikke så meget begreberne hver for sig. For arbejdsmiljøprofessionelle er "performing" og "belonging" velkendt stof, men koblingen til "becoming"

overses alt for ofte i arbejdsmiljøindsatser. Med begrebet "becoming" får forfatteren implicit koblet indflydelsen til et bredere og mere ontologisk arbejdsbegreb samt en mere helhedsorienteret forståelse af indflydelse. Gennem forfatterens psykologifaglighed får hun vist, at "becoming" knytter sig til meget grundlæggende menneskelige behov. Det er en udvidet og stærkere argumentation for det jobpsykologiske krav, der handler om at kunne forbinde arbejdet med en ønsket fremtid som menneske.

Bogens sidste del beskriver i detaljer den dehumanisering af arbejdslivet, der følger af målstyring og standardisering, hvor der også er interessant læsning om, hvordan medarbejder forsøger at genvinde indflydelse gennem mindre vellykkede strategier, til tider på bekostning af eget arbejdsmiljø. Det er en meget dystopisk fortælling om genereringsstrategier, hvor medarbejderne forsøger at klynge sig til det minimum af indflydelse, de kan få. Empirisk er det velunderbygget, men spørgsmålet er, om det fortolket gennem et begreb som "jobcrafting" kunne efterlade lidt mere håb. Den modstand der er, når arbejdet tømmes for menneskeligt indhold, giver trods alt håb for, at der kan ske noget før kollapset, selvom beskrivelsen af kollapset bestemt også er en mulighed.

Forfatteren skriver, at "Vi har alle et ansvar", men medarbejdernes ansvar er noget underbelyst. Der gives eksempler på medarbejdere, der resignerer fra indflydelsen med udsagn, der kan kondenseres som, "*hvis bare jeg kunne få lov til at passe mit arbejde*" og kritikens U-vending. Som hun skriver, kan travlhed forklare meget, men medarbejderne har brug for at forstå, at indflydelse "er" arbejde og ikke kun et tilbud om personlig udvikling. Det er en del af en ansvarlig autonomi, at medarbejderne bruger deres indflydelse arbejdspolitisk. Medarbejderne har også et ansvar for mobilisering omkring medarbejderindflydelse. Fraværet af indflydelse er

imidlertid ikke så underligt, når den hele tiden italesættes som noget, der ligger ved siden af, eller udenfor, i populære koncepter som f.eks. kerneopgaven. Når indflydelsen er instrument til at opnå et mål og ikke er mål i sig selv, så udvikles der ikke en kultur præget af demokratiske værdier. Derfor må medarbejderne også forstå, at indflydelse er en evig kampplads, der kræver deres deltagelse og som ikke kan parkeres hverken hos arbejdsgiverne eller fagforeningerne. Medarbejderne må ikke stille sig tilfreds med blot at trives eller være generelt tilfreds med deres arbejdsmiljø.

En ganske vigtig pointe er, at medarbejderne ikke kan få for meget indflydelse, hvilket længe har været på dagsordenen af arbejdsmiljødebatten. Jeg mener, hun har ret, men overinvolvering i forhold til "performing" kan godt forekomme. For eksempel kan praktisering af koncepter som "Lean" rumme meget indflydelse, men 'belonging' og 'becoming' er fraværende.

Bogen starter med en kritik af den måde, mennesket er fraværende i den datadrevne arbejdsmiljøforskning. Det er svært for anmelderen, tilknyttet Center for Arbejdslivsforskning (CAF) på RUC, at være uenig i. CAF er netop et af de forskningsmiljøer, som udfører den kvalitative forskning, der efterlyses.

Bogen er velskrevet, troværdig og læseværdig i sin udvikling af argumenter for øget indflydelse i arbejdet. Den overser imidlertid, at det ikke kun er for medarbejdernes skyld, at vi skal have mere indflydelse. Det er også nødvendigt for samfundet skyld. Uden indflydelse i arbejdslivet, som oftest er identitetsbærende, uanset hvor dårligt det er, vil det være vanskeligt – måske umuligt – at skabe den nødvendige omstilling til et demokratisk og bæredygtigt samfund. Det er vigtigt at vise erosionen af indflydelsen, men det er også vigtigt at koble det til noget opbyggeligt og vigtigt, der rækker ud over os

selv og arbejdspladsen. Det er at genindsætte mennesket i ligningen mellem arbejde og samfund.

Henrik Lambrecht Lund, lektor, *ph.d., cand.techn.soc.*,
Roskilde Universitet, Institut for Mennesker og Teknologi, *llund@ruc.dk*