

# Kamp og kompromis om det gode arbejde

---

CSA MØDE

ET LIV MED ARBEJDSLIV – HVAD HAR VI NÅET, OG HVILKE UDFORDRINGER VENTER?

HELGE HVID

24.2.2020



# En lang personlig historie i korte træk

Periode	Pointe
1972-1980. Uddannelse i arbejderklassens tjeneste	Offentlig betænkning: godt arbejdsmiljø og demokrati hænger sammen Lov om arbejdsmiljø. Ny sikkerhedsorganisation Aktivisme om arbejdsmiljøet, som gav resultater Nye begreber om arbejdsmiljø
1980-1990. PhD om arbejderbevægelse og arbejdsmiljø	Faglig ressourceopbygning Sverige som det gode eksempel
1990-2000. Det udviklende arbejde	Interessekamp om arbejdslivets kvalitet - Jobbet - Produktet - Miljøet
2000-2010. Arbejde og bæredygtighed	I arbejdet skaber vi os selv og verden omkring os. Betingelser for at sloganet 'handl lokalt, tænk globalt' også får plads i arbejdslivet.
2010-2020	Tid og arbejde, ledelseskritik, politik

# Den røde tråd i den arbejdslivsforskning jeg har været en del af

## - Indflydelse i og over arbejdet

---

Arbejdsmiljø skal sikres ved at B-siden får viden og magt.

- Kamp om begreberne
- Kamp om indflydelse på arbejdsmiljøet – i og over arbejdsmiljøet
- Arbejdsmiljø handler ikke kun om sundhed, men primært om et værdigt liv

Arbejdsorganisation med menneskelige udviklingsmuligheder

Arbejdet som led i en bæredygtig udvikling

Alternativer til det fremmedgjorte arbejde (med og imod Braverman)

# Er det politik eller videnskab?

---

Både og. Videnskab baseret på normativitet – hvilket gør sig gældende for det meste videnskab

Et værdigt liv: et liv med mening, stærke fællesskaber og indflydelse over eget liv sammen med andre, er

- Sundt
- Indløser menneskelige potentialer

# Hvad kom der så ud af det?

---

En gigantisk indsats for arbejdsmiljøet

Et bedre arbejdsliv end i resten af verden

Tilbageskridt til noget af det der blev dømt ude i 1970/80erne

Nye problemer

# Braverman fik ret

---

Braverman's pointen var: 'Kapitalisme skaber taylorisme – ikke på grund af effektivitetskrav, men som følge af en magtdynamik. Industrien kom først, nu står resten af arbejdsmarkedet for tur'.

I 1980/90erne troede man Braverman tog fejl

I 00/10erne er det blevet tydelig at Braverman fik ret (og nu er Braverman glemt)

# Vi har tabt teknologi-kritik

---

I 1980erne skulle der udvikles alternativ teknologi

I 10erne skal teknologi understøtte strategi og gøre standarder og KPI'er operationelle

# Individualiserer problemer

---

Arbejdsulykker skyldes ulykkesfugle

Stress relateres til personligheden (type A og type B personlighed Friedman and Rosenman)

I 1970/80/90erne: det er arbejdsmiljøet der er sygt

I 2000/10erne: personer skal selekteres og rekonfigureres

Problemer i arbejdsmiljøet individualiseres

Virksomhederne søger robuste medarbejdere

Anbefalingen er motion, mindfulness m.m.



# Fælles interesser i et godt arbejdsliv

---

En arketypisk argumentation:

30% angiver at de ofte har stress. 58% angiver at du arbejder for højt arbejdspress. 45% angiver at de ikke er i dialog med ledelsen

Dårligt arbejdsmiljø skaber sygefravær, dårlig motivation, dårligt samarbejde, svag omstillingsevne

Godt arbejdsmiljø er

## Win-Win-Win



Arbejderne lider ikke længere af falsk bevidsthed, men det gør ledere og ledelsessystemer

# Ledelse – helten og skurken

---

En fremtrædende argumentationsfigur

Godt arbejdsmiljø er skabt af gode ledere (helten)

Dårlig ledelse er hovedårsagen dårligt arbejdsmiljø

Dårlig ledelse modvirkes gennem lederudvikling (skurken)

Fokuserer på lederen og ikke ledelsessystemer

- - Organisationen og samfundet mere bredt skaber sine ledere, og skal det psykiske arbejdsmiljø ændres, skal organisationen og samfundet mere bredt ændres

# Kampen om det gode arbejdsliv skal vedligeholdes og udvikles

---

Virker det? – ja

Har kampen taget nye former? – ja

