

# Anmeldelser

Hans Jørgen Limborg:

## ***Den risikable fleksibilitet – på vej mod et »nyt« arbejdsmiljø***

København, Frydenlund u.å. (2002), 353 s. plus bilag, ISBN 87 7887 122 0

- Hvad betyder ændringer af arbejdets organisering, med det sigte at gøre det mere fleksibelt, for arbejdsmiljøet?
- Giver det fleksible arbejde belastninger eller nye muligheder for indflydelse, ansvar og varierede opgaver?
- Ændrer fleksibelt arbejde lokal opfattelse og prioritering af risici i arbejdet?
- Åbner fleksibelt arbejde for nye former og rammer for indflydelse på og ansvar for arbejdsmiljøet?

Det er fire hovedspørgsmål, som Hans Jørgen Limborg stiller i sin ph.d.-afhandling *Den risikable fleksibilitet*.

Afhandlingen indledes med en ret personlig fortælling om, hvorfor netop dette emne optager forfatteren. Det er forfriskende, at forfatteren træder så personligt frem – det gør det klart, hvor han står i arbejdsmiljøforskningen. Det indledende kapitel præsenterer herudover også hovedtesen og de tre underteser, som denne anmeldelse indledes med – og meget passende defineres et helt centralt begreb i afhandlingen, nemlig arbejdsmiljø.

Herefter følger afhandlingen den klassiske opbygning. Et metodekapitel følges af tre teoretiske kapitler om henholdsvis risikosamfundet, det fleksible arbejde, og det fleksible arbejdes betydning for arbejdsmiljøet. Teserne og teorierne testes så på tre casestudier. Med udgangspunkt i en samlet analyse af casene, hvor et mere overordnet billede forsigtigt tegnes på

grundlag af ligheder i de tre cases, drages en konklusion, hvor hovedtesen og de tre delteser diskuteres. Afsluttende perspektiveres afhandlingen med et bidrag til den nye arbejdsmiljødiskurs.

Som det indikeres i titlen, søger Limborg at inddrage Ulrich Becks analyse af risikosamfundet i en analyse af arbejdsmiljøet. Præsentationen og diskussionen af Beck og andres forståelse af risikosamfundet er spændende, og mange teoriretninger fortolkes af Limborg i risikotermer. Med disse briller får kendte tekster en lidt anden og interessant drejning – men en svagheit i Limborgs tilgang er måske, at han får tillagt nogle forfattere mere risikoteori, end der egentlig er belæg for. Gennemgangen og diskussionen er imidlertid et af bogens mest spændende kapitler, hvor der også lægges arm med større samfundsteorier som almindeligvis ikke anvendes i arbejdsmiljøforskningen. Dette kapitel løfter forventningerne.

Netop fordi dette kapitel er så stort anlagt, skuffes man senere i afhandlingen – for det er begrænset, hvor meget de mange spændende tanker om risikosamfundet så bliver brugt i den afsluttende konklusion. Man føler sig som læser lidt snydt; hvis man er interesseret i risikoforskning, er de mest spændende tanker faktisk at finde allerede i kapitel 3.

Fleksibilitet er – ud over arbejdsmiljø og risiko – det helt centrale tredje begreb i afhandlingen. Det diskuteres sobert, og en række mere klassiske tilgange til fleksibilitetsbegrebet kritiseres for at stå i produktivitetsrationaliserings tjeneste. Limborg er tæt på at tilslutte sig andre forfattere, der mener, at fleksibiliteten blot er et nyt mantra for nedbrydelse af barriererne for yderligere udnyttelse af arbejdskraften. Men han holder sig i skindet og anfører siden, at fleksibilitetsbegrebet blandt andet har den kvalitet, at det ikke er indskrevet i en bestemt poli-

tisk diskurs ud over den, der omhandler organisatorisk rationalisering af arbejdet. Man kan så diskutere, om det ikke også – hvis der tolkes yderligere på rationaliseringsparadigmet – kan have en politisk dimension. For marxister kan snart sagt alle produktionsfremmende tiltag fortolkes som yderligere udnyttelse af arbejdskraften.

Det udviklende arbejde var faktisk oprindeligt Limborgs interesse, men han fandt det umuligt at gøre operationelt i forhold til en arbejdsmiljødiskussion. Derfor får fleksibilitetsbegrebet i afhandlingen en så central placering. Men samtidig kritiseres de klassiske forståelser af fleksibilitet, og Limborgs alternative – eller supplerende? – begreber (den fleksible arbejder, fleksibel organisering og udførelse af arbejdet, fleksibel ledelse, fleksibel teknologi og fleksible relationer mellem medarbejderne og virksomheden) gør det ikke mere klart, hvad fleksibilitet er, og hvordan det skal forstås. Disse fleksibilitetsformer er alle undergrupper af en produktionsorienteret fleksibilitet. Det er muligt, jeg hører til den gamle skole – men jeg savner en tydeligere typologisering af disse fleksibilitetsbegreber, når nu de tidligere anvendte begreber ikke er gode nok. Hvorfor disse i stedet for de tidligere? Hvor skærper de fokus i forhold til de klassiske begreber?

I casestudierne bliver det klarere, hvordan disse fleksibilitetsbegreber bruges, og de fungerer fint til beskrivelse og analyse af case-virkomhederne. Det er også her, det fremgår, at fleksibilitetsbegreberne ikke skal forstås som så meget andet end deskriptive værktøjer til at forstå organisatoriske ændringer. Et egentligt bidrag til at skærpe fokus på fleksibilitetsbegrebet leverer afhandlingen efter min opfattelse ikke – og det er måske også rimeligt nok, når det nu er arbejdsmiljøet, der står i centrum.

Så vidt den teoretiske diskussion.

Hvad finder Limborg så frem til, når empiri møder teori? Det vigtigste resultat er, at alle tre casestudier – på tre meget forskellige typer virksomheder – viser, at den største arbejdsmiljømæssige belastning af medarbejderne er at

finde inden for området sociale kompetencer. Medarbejderne oplever, at de største udfordringer er nye former for samarbejde og hvad det kræver af sociale kompetencer – at kunne kommunikere, at skulle kunne give eller få ordrer fra kolleger på samme niveau, at skulle kunne arbejde sammen med andre faggrupper osv. Men har medarbejderne ikke fået redskaberne til dette, opleves nye arbejdsorganiseringer, som har til hensigt at øge fleksibiliteten, som en betydelig belastning af det sociale arbejdsmiljø.

Derfor er forudsætningen for, at de nye arbejdsorganiseringer kan fungere, at de sociale kompetencer udvikles, og Limborg påpeger, at der heri ligger en fælles interesse mellem ledelse og medarbejdere. De potentielle sociale risici skal lokaliseres – og italesættes. Hermed ligger også et mere eller mindre udtalt demokrati-aspekt i Limborgs analyse: Risikoaccepten skal demokratiseres, den skal kunne diskuteres – og bliver den ikke det, går det ud over både medarbejdere og produktivitet. Eller som Limborg skriver:

*»Når omstilling mod mere fleksibelt arbejde pakkes ind i flotte ord om bedre arbejdsmiljø og fælles interesser i udvikling, uden at der skabes mulighed for en dialog om de betænkeligheder og reelle problemer, der opstår, er der stor risiko for at omstillingen bliver en hindring for sig selv.« (s. 320)*

Efter at have forholdt sig kritisk til fleksibilitetsbegrebet som et produktionsrationaliserende mantra – dog med både farer og muligheder for medarbejderne – er det således lidt overraskende en optimistisk afslutning, Limborg lægger op til. Han har stor tillid til, at arbejdsgiverne efterhånden selv vil kunne indse, at der er meget at tabe, hvis ikke arbejdsmiljørisikoen diskuteres mere åbent ved organisationsændringer – og her ikke mindst spørgsmålet om, hvordan det sikres, at medarbejderne får sociale kompetencer til at løfte opgaven. Og Limborg håber og tror, at denne nødvendighed for både virksomhedens indtjening og medarbejdernes velfærd

også vil løfte respekten for den professionelle arbejdsmiljøarbejder som en konsulent, der må og skal inddrages ved organisationsændringer. Altså, en *win-win* situation, hvor de grundlæggende interessenmodsatninger i de fleksible arbejde ikke nødvendigvis forsvinder eller skjules, men diskuteres åbent og derved kan bidrage til at nedbringe belastningerne ved nye fleksible arbejdsorganiseringer.

Limborgs store fortjeneste i denne afhandling er, at han får gjort det klart, at de traditionelle arbejdsmiljøforståelser ikke formår at indfange de nye arbejdsmiljøproblemer, som opstår med nye arbejdsorganiseringer, nemlig den sociale belastning i arbejdet. Dermed leverer han et vigtigt bidrag til et af det kommende årtis vigtigste emner i samarbejds- og sikkerhedsarbejdet på virksomheder og i overenskomster – nemlig spørgsmålet om, hvor det sociale arbejdsmiljø skal diskuteres, og hvem der skal repræsentere medarbejderne. Det er således givet, at den opdeling af sikkerhedsorganisation og samarbejdsfora, som i dag er udbredt på mange virksomheder, ikke kan fastholdes, fordi nye arbejdsorganiseringer skaber nye former for arbejdsmiljømæssige belastninger. Og de nye belastninger kunne i princippet lige så vel være tillidsrepræsentantens som sikkerhedsrepræsentantens kompetenceområde. Derfor ser man da også i stadig flere organisationer – ikke mindst inden for det kommunale og statslige område – at sikkerhedsarbejdet søges opprioriteret og indraget i samarbejdssystemet.

Afhandlingen er lang, 353 sider, og som Limborg selv siger det, kunne der givet været luget ud mange steder – der er mange gentagelser. Nogle kapitler og diskussioner står klarere og mere fokuseret end andre. Stærkest står afhandlingen naturligt nok på arbejdsmiljøområdet. Er man arbejdsmiljøforsker, finder man en række spændende indsigter og diskussioner, og der er ingen tvivl om, at Limborg brænder for emnet. Og det er også på dette område, afhandlingen bidrager med mest teoretisk substans såvel som praksisanvisninger for fremtidigt arbejdsmiljøarbejde. Der har ikke i denne anmeldelse været

mulighed for at diskutere bare en brøkdel af disse.

Er man interesseret i risikosamfundet, er der som nævnt også en spændende og sober tilgang at finde, ikke mindst når tilgangen spilles op mod mere klassiske teorier. Flexibilitetsdiskussionen er sober, men her halter afhandlingen efter min overbevisning lidt, når Limborg spiller sine egne begreber på banen. Men måske er jeg ikke uhildet, da jeg selv har været involveret i den danske forskning i fleksibilitet. Og det ændrer ikke ved det overordnede indtryk af afhandlingen som et væsentligt bidrag til den danske arbejdsmiljøforskning og – forhåbentlig – arbejdsmiljøpraksis.

Anmeldt af **Steen E. Navrbjerg**, lektor, mag.art. & ph.d. ved FAOS – Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.  
e-mail: sen@faos.dk

*Hugh Mosley, Jacqueline O'Reilly & Klaus Schömann (red.):*

***Labour Markets, Gender and Institutional Change – Essays in Honour of Günther Schmid***

Edward Elgar, Cheltenham & Northampton, 2002, 382 s. ISBN 1 84064 861 9

Denne fyldige antologi er en hyldest til professor Günther Schmid, der i marts 2002 fyldte 60 år og i halvdelen af sin levetid har været en fremtrædende figur på Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), hvis tværvideenskabelige Labour Market Policy and Employment Research Unit er et af de førende miljøer inden for arbejdsmarkedsforskningen i Europa. Desuden er Günther Schmid medlem af Bündnis für Arbeit, en forsamling af forskere og repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, der rådgiver den tyske regering i arbejdsmarkeds-spørgsmål.

I bogen forsøges det ikke direkte at præsentere