



Bogen "Arbejdet forstået baglæns" udkom på forlaget Frydenlund i 2019. Hvis man ønsker et foredrag med en af forfatterne i sin klub, kan Mads Christoffersen kontaktes på mchr@mondogrande.dk



Arbejde forstået baglæns:

Vi elsker at skabe værdi sammen

Fællesskabet med kollegerne og det at gøre nytte har givet os glæde i arbejdet. Dårlig ledelse og nidkær kontrol virkede modsat. Ny bog går bag om vores arbejdsliv.

Hvad skaber et godt arbejdsliv?

Det spørgsmål satte to sociologer og en ledelseskonsulent sig for at undersøge. De satte i alt 128 seniorer fra 12 forskellige fag i stævne i en række såkaldte fortidsværksteder. Mange af dem kom fra faglige seniorklubber. Resultatet blev bogen "Arbejdet forstået baglæns," skrevet af Mads Christoffersen, Lisbet Theilgaard og Niels Møller.

Og hvad var så svaret på spørgsmålet? Jo, skåret ind til benet, noget i retning af: Når vi socialt gør noget sammen på arbejdet, og når vi skaber værdi for andre, giver arbejdslivet mening og gør os glade. Det forklarer Mads Christoffersen, kultursociolog og konsulent.

- Mennesker stræber efter at skabe værdi for hinanden – sammen med andre. Samtidig skaber det et godt arbejdsliv, når vi får lov til at udvikle os på jobbet. Den personlige og faglige udvikling hænger tæt sammen, fortæller Mads Christoffersen, der selv gik på pension i 2015 som 68-årig.

Havde de andre også medvind?

Han forklarer, at han selv har haft et godt arbejdsliv med privilegier og muligheder i en tid med fremgang og vækst.

- Jeg og mine medforfattere har med andre ord haft medvind - også efter at vi har trukket os tilbage. Vi satte os for at undersøge, om det også gælder andre grupper, siger Mads Christoffersen.

Han fandt hurtigt ud af, at ikke alle har haft lige meget medvind.

- Ser man på 3F'erne – for eksempel i byggeriet – er der en helt anden nedslidning, som gør livet hårdere og overskuddet mindre – både som arbejdende og som pensionist. Samtidig er seniortilværelsen for mange ufaglærte præget af begrænsede økonomiske midler, siger Mads Christoffersen.

Arbejds miljøet har derfor spillet en afgørende rolle.

- Mange i 3F kom ud at arbejde som 14-årige i et hårdt arbejdsmiljø. I 60'erne og 70'erne var der horrible forhold, kemiske stoffer og vanvittig støj. Det ændrede sig gradvist fra 1973 med arbejdsmiljøloven – først og fremmest på grund af en meget aktiv fagbevægelse, der også samarbejdede med akademikere om indsatsen, siger Mads Christoffersen.

Samtidig foldede ungdomsoprøret og kvindekampen sig ud, og alt det til sammen åbnede døren for nye muligheder for arbejderne.

- En af dem, vi talte med til bogen, er i dag oldemor – og en fantastisk kvinde. Hun havde kæmpet sig fremad efter at have fået børn som ganske ung. Var blevet trukket ind i den faglige kamp, blevet uddannet i fagbevægelsen og været på højskole. Det havde givet hende et stort løft, fortæller Mads Christoffersen.

Anker vil tale med dig!

Da jeg var 14 år, kom jeg på landet. Jeg var bonderøv i et par år. Så kom jeg ind til byen som ufaglært. Jeg havde mange jobs. Hvis jeg ikke følte mig tilpas på arbejdspladsen, fandt jeg et andet arbejde. Da jeg var 20-21 år, blev jeg medlem af Lager og Handel, hvor Anker Jørgensen var formand. Da jeg en dag kom ned i fagforeningen, sagde ham, der sad i skranken: Anker vil tale med dig. Jeg tænkte, hvad har jeg nu gjort! Anker sagde så til mig: Du skal på højskole! Det skal du da ikke bestemme, sagde jeg. Anker svarede: Jo, det kan du fandeme tro, jeg skal. (...) Så kom jeg på Roskilde Højskole i seks måneder. Her lærte jeg mere end i de syv år i folkeskolen.

Uddrag fra bogen

Fra os til mig

For en del varede fremgangen dog ikke ved hele arbejdslivet. I 90'erne og 00'erne oplevede mange et pres fra globaliseringen, der betød forringelser af socialt miljø og mulighederne for faglig organisering.

-Der sker en individualisering og tempoet skrues op. En sosu-ansat forklarede det således: I gamle dage havde vi problemer, som vi løste i fællesskab. I dag har vi "udfordringer," som vi skal løse individuelt.

Samtidig bliver den faglige kamp svækket, og kontrollen over ens eget arbejde bliver mindre for mange.

- Mange, der selv har styret deres arbejde, mærker, at ledere tager ansvaret fra dem. Det gælder for eksempel bygningsarbejdere, der tidligere var organiseret i sjak, hvor de selv tilrettelagde arbejdet, siger Mads Christoffersen.

Det går ud over den faglige stolthed, som er så vigtig for arbejdsglæden.

- Der var en murer, der tog sine børn ud og viste dem Nationalbanken: Den har jeg været med til at bygge. Faglig stolthed ved at gøre et godt stykke arbejde, fylder meget, fortæller sociologen.

Mere bundlinje og mindre kvalitet

Men de nye tider i 90'erne og 00'erne fokuserede ofte mere på bundlinje end på kvalitet:

- Vi hører fra it-folk i store firmaer, at pludselig måtte der gerne være fejl i 20 % af opgaverne, bare det gik hurtigt. Man

giver køb på kvalitet. Det var meget utilfredsstillende for folk, der sætter en ære i at gøre arbejdet ordentligt, siger forskeren.

- Det stred både mod deres faglige stolthed og den autonomi, der lå i at kunne styre sit eget arbejde.

Tendensen understøttes af den nye teknologi. Pludselig kan arbejdsgivere overvåge og kontrollere meget mere.

- Der kom Key Performance Indicators, der styrede ned til mindste detalje, hvad der skulle laves. Det skabte utryghed. Inden for finanssektoren fortæller nogle, at de turde ikke drikke vand – for så skulle de oftere på toiletet, og det var der ikke tid til, hvis man skulle opfylde kravene.

En sosu-hjælper fortæller, hvordan kontrolskemaer tager tid fra kerneopgaver og kvalitet og er med til at forringe arbejdslivet.

Amerikanske metoder

- Mange af de nye tiltag kom fra USA. Med nye virksomheds-ejere kom der sammenstød mellem en amerikansk og en dansk måde at gøre tingene på, siger Mads Christoffersen:

- I USA bryder man alt ned til den mindste detalje og kontrollerer den enkelte medarbejder. Der har man også betydeligt dårligere udlærte arbejdere, siger Mads Christoffersen.

- I Danmark samarbejder vi mere, forklarer han.

Det kom for mange til at definere det gode arbejdsliv.

Det er kollegaerne, man savner – ikke arbejdet
De fleste er glade for pensionisttilværelsen og klarer overgangen godt, fortæller Mads Christoffersen – men for nogle er det svært at finde en ny identitet og et svar på spørgsmålet "Nå, hvad laver du så?"
- Det største problem er, at man mister det sociale netværk med kollegaerne. Folk savner ikke deres arbejde – de savner deres kollegaer!

Dårlig ledelse
Dårlig ledelse var det, der havde ødelagt mest for folks arbejdsliv.
- Jeg er rystet over hvor meget dårlig ledelse, vi hører om. Ledere, der ikke værdsætter folk, er fagligt usikre og uberettiget tager æren for arbejdet, fortæller Mads Christoffersen.
Nogle grupper kunne dog værne sig mod dårlig ledelse gennem solidaritet og selvstændighed i arbejdet.

5.000 arbejdsår
De medvirkende tæller politifolk, teknikere, bankansatte, sosu'ere, journalister, sociologer, læger, 3F'ere, bibliotekarer, ingeniører og IT-folk. I alt havde de 5.000 års erhvervs erfaring.