



Forskerinterview

Samfundsvidenskabelige forskere undersøger den verden og virkelighed, vi lever i. Journalist Lars Lønstrup interviewer en ny forsker i hvert nummer af DJØF Bladet. Se tidligere forskerinterviews her: www.djoef.dk/forskerinterview

Af Lars Lønstrup, freelancejournalist / Foto af Michael Daugaard

Unik og stresset

Det er en del af moderne vidensarbejders job at overskride grænser og være synlige. Men det giver let stress, som både de selv og deres omgivelser har svært ved at erkende og tackle, viser ny forskning.

Hvad drømmer den moderne danske vidensarbejder om?

Det er et af de spørgsmål, man kan blive klogere på, når antropologen Susanne Ekman snart indleverer sin ph.d.-afhandling til bedømmelse på Institut for Ledelse, Politik og Filosofi på Copenhagen Business School. Men så længe kan vi ikke vente, så vi spørger:

Hvad drømmer den moderne danske vidensarbejder om?

"At blive opsøgt af en magtfuld leder eller virksomhedsejer, som har valgt netop mig til at løse en ekstrem svær opgave," fortæller Susanne Ekman.

"Det svar er jeg stødt på igen og igen i de interviews, som ligger til grund for min afhandling. Mine interviewpersoners fantasi – og det uanset om det er mænd eller kvinder – handler om lederen, der tror, at netop jeg er den eneste, der kan løse opgaven. Og han kaster mig ud på meget dybt vand, og jeg ved ikke, om jeg kan bunde. Men det kan jeg, og jeg arbejder og arbejder, og til sidst løser jeg opgaven."

"Hvor i karrieren er de vidensarbejdere, som du har interviewet til din afhandling?"

"De er alle under 45 år, og en del af dem er faktisk allerede der, hvor de gerne vil være

rent karrieremæssigt. De er håndplukket til en svær opgave, som de brænder for at løse. Men når jeg spørger, hvordan de har det, slås mange med stress. De hårdest angrebne har

» Begæret efter anerkendelse fra ens omgivelser og især ens chef er så stærk, at den er i stand til at udviske betydningen af det ubehag, man befinder sig midt i «

Susanne Ekman, antropolog

svært ved at trække vejret, når de kommer ind på kontoret om morgenen og kan ikke sove om natten. Deres parforhold lider under belastningen, og de ser for lidt til deres børn. De ved godt selv, at den er gal. Men de ser ikke sammenhængen mellem deres liv og det arbejde, de har lige nu. Og derfor drømmer de om at kvitte jobbet og begynde forfra et nyt sted – uden at se paradokset i, at de længes efter nøjagtig den samme arbejds- og tilværelseskonstruktion som den, der ikke fungerer for dem lige nu."

Hvad er forklaringen på denne manglende evne til at se sig selv?

"At vi har at gøre med et meget sammensat problem. For det første er disse vidensarbejdere en slags pionerer på et arbejdsmarked, som er nyt, og som vi derfor mangler erfaring med at håndtere. Dernæst er der en strukturel forklaring, som handler om, at arbejdspladserne efterspørger og belønner netop de kompetencer og arbejdsmåder, som kendetegner vidensarbejderne. Og endelig er der to dominerende psykologiske forklaringer, som jeg er stødt på igen og igen. Den ene handler om, at vidensarbejderen for at udholde en nutid, der indeholder så megen skrøbelighed og så mange afsavn, projicerer sig selv ud i en forestilling om fremtiden, hvor de får det meget bedre. Den anden handler om, at begæret efter, og fantasien om, anerkendelse fra ens omgivelser og især ens chef er så stærk, at den er i stand til at udviske betydningen af det ubehag, man befinder sig midt i."

Det lyder, som om vidensarbejderne har det helt forfærdeligt?

"Jamen, det har de jo ikke kun. De har det også fantastisk, når tingene lykkes, og de præsterer et resultat, som giver dem ros, anerkendelse, lønforhøjelse osv. Problemet er, →

at omkostningerne er så høje. En del af dem, jeg har interviewet, ligner vindere i næsten alle andres øjne end deres egne. De får de spændende udviklingsopgaver, som alle på arbejdspladsen drømmer om at få, men de betaler altså også en høj pris, som omgivelserne har sværere ved at få øje på.”

Du finder, at påfaldende mange af de vidensarbejdere, som har momentum i karrieren, overfører deres høje ambitioner til privatlivet med karrierepartner som dem selv, mange børn og tåmhøjt privatforbrug. Hvorfor denne sammenhæng?

såvel som små private virksomheder. Og her melder alle tilbage, at de – i mere eller mindre modereret form – kender problemstillingen. Jeg tror ikke, du kan finde en videns-arbejdsplads, hvor disse fænomener ikke findes.”

Du nævner angst. Hvilken rolle spiller angst for det præstationsræs, du beskriver?

”Lige op ad målet og fantasien om at være enestående og uudværlig ligger angsten for at være uduelig og udskiftelig. Det er ren logik. Hvis ens værdi afhænger af, om man er i stand til at sprænge rammer og lave unikke løsninger, bliver man bange for en dag ik-

synligvis mere dominerende i det prestigefulde Finansministerium end i fx den kommunale administration på ældreområdet.”

I andre sammenhænge fremhæves det danske arbejdsmarked som en succes. I en lang årrække har vi fx skabt flere hundrede tusinde nye arbejdspladser hvert år. Og det sker vel ikke mindst i kraft af en evne til at tænke nyt og sprænge rammer?

”Det er rigtigt. Det projektbaserede arbejde og de midlertidige stillinger er en del af den overordnede succeshistorie om det danske arbejdsmarked. Og derfor er der også en strukturel side af problemstillingen, som handler om, at vidensarbejderne hele tiden er nødt til at pleje deres egen ansættelsesrelevans ved at være synlige og dermed i position til den næste stilling eller ansættelse. Det besværliggør også deres mulighed for at bryde med mønstret.”

Men hvad er alternativet. Vi kan vel ikke klare os med håndværk og rutiner fra fortiden på dagens danske videns-arbejdsmarked?

”Nej, du kan ikke få en moderne videns-arbejdsplads til at fungere, hvis du går tilbage til en klassisk hierarkisk opbygget organisationsmodel, men den rene selvrealiseringsmodel fungerer altså heller ikke. Et er, at medarbejderne ikke kan holde til det, men der er jo også nogle helt konkrete begrænsninger af administrativ og økonomisk art, som man skal have respekt for, hvis man vil have såvel et offentligt kontor som en privat virksomhed til at fungere. I forlagsbranchen, som spiller en væsentlig rolle i min afhandling, har man haft succes med at flytte nogle af de administrative og rutineprægede opgaver ud til de kreative vidensarbejdere, så de ikke kun skal tænke nyt og grænseoverskridende, men også holde styr på timeforbrug, økonomi og logistik. Det var måske en model, der kunne anvendes også andre steder. Det handler om at forankre den grænsebrydende indsats mere sikkert i organisationen. Vi skal i højere grad se den som noget, der hviler på rugbrødsarbejde, frem for en spontan revolution inde i den enkelte medarbejder.” ■

» Lige op ad målet og fantasien om at være enestående og uudværlig ligger angsten for at være uduelig og udskiftelig «

Susanne Ekman, antropolog

”Fordi det ligger så dybt i dem, at grænser er til for at blive overskredet, og at livets mening er at træde frem og udmærke sig. Det er jo det, de gør i deres professionelle liv, og derfor overfører de samme bestræbelse til privatlivet. Jeg har set eksempler på folk, som overkommer det naturstridige i deres arbejds- og privatliv uden at være i stand til at sige stop. Og andre som er nået helt derud, hvor kroppen siger fra, og de går ned med sygdomme i måneder eller halve år, før de kan komme ud af deres mønstre.”

Dine interviewpersoner arbejder i medie- og forlagsbranchen. Er forholdene de samme i andre brancher, hvor viden spiller en afgørende rolle?

”Ja, men mere eller mindre fremherskende, alt efter hvilken placering håndværket og rutinerne har på den enkelte arbejdsplads. Fra kolleger, der forsker i konsulentbranchen, ved jeg, at midlertidige ansættelser og tidsafgrænsede udviklingsprojekter også der er normen; og det fører til de samme mønstre af grænseløshed og hyperengagement på den ene side og angst og skrøbelighed på den anden, som jeg beskriver. Desuden bliver jeg tit inviteret til at holde oplæg for ansatte og ledere i såvel central- som kommunal administration og i store

ke at kunne sprænge rammer og lave unikke løsninger. Der er ikke noget håndværk at falde tilbage på.”

Du sætter håndværk og rutiner op som modsætning til grænseløshed og skrøbelighed på videns-arbejdsmarkedet. Hvorfor?

”Jeg bruger begrebet ud fra samme definition som sociologen Richard Sennett, der berømmer håndværket og rutinerne, fordi de skaber en stabil arbejdsrytme, der aflaster fra stress. Håndværket tilegnes langsomt og stabilt over tid, og det tilvejebringer fælles og sikre kriterier for, hvornår noget er godt, og hvornår noget er skidt. Dermed kommer håndværket også til at indbefatte en anerkendelse af mere erfarne kolleger, som kan mere end en selv, og det etablerer et vist hierarki mellem de ansatte, som giver en sikker fornemmelse af ens egen rolle i organisationen. Men selv om håndværket på mange offentlige kontorer har en ganske solid placering, så falder dets værdi også her i takt med, at man kommer højere op og nærmer sig de prestigefulde stillinger. Der vokser eksponeringsmulighederne, og der handler det snarere om at tænke nyt og sprænge rammer end om at løse opgaver ud fra på forhånd definerede rammer. De tendenser, jeg beskriver, er sand-

