

Paper til sesjonen 'Nyliberalisme i arbeid og dagligliv' på Det 27. nordiske historikermøtet i Tromsø 11.-14. august 2011

Ingar Kaldal:

Kulturelle grenseflyttinger om rett og galt på jobben i tida omkring 2000.

Hvordan vi snakker og forteller om noe i samfunnet, har alltid vært viktig ikke bare for hvilke betydninger som tillegges det det snakkes om, men for utformingen av samfunnet og kulturen. Og det ligger makt i ord og fortellemåter, for eksempel når de brukes slik at de får noe til å framstå som selvsagt og udiskutabelt, og som noe som 'bare er slik' – og ikke kan være annerledes. Da er ordbruk og talemåter selv tråder i den veven av betydninger som får oss til å tenke og handle som vi gjør, eller som kan hindre oss i å forandre noe.¹

Ved å tolke noen av de talemåtene som i årene før og etter 2000 var i bruk om trakassering og autoritære sjefer i arbeidslivet, vil jeg her prøve å belyse kulturelle prosesser som ikke bare omfattet politiske ideologier, men hverdagslige væremåter, tenkemåter og praksiser. Flere av de talemåtene det handler om, ligger det nær å relatere til nyliberalistiske strømninger som sto sterkt i perioden. Kanskje kan vi på samme måte som det er blitt sagt om siste halvdel av 1900-tallet, at 'vi var alle sosialdemokrater', komme til å si om tida omkring totusenårsskiftet at 'vi var alle nyliberalister'? I så fall handler det ikke bare om at mange stemte på politiske partier som hadde markedsliberalisme som ideologi. Like mye bør en da undersøke om tenkemåter beslektet med nyliberalistiske meninger om bl.a. individ, privatisering og konkurranse var i bruk i samfunnet på tvers av partipolitiske forskjeller, i arbeidslivet som i andre deler av samfunnslivet.

Det som da kan se ut som 'de samme' tenkemåtene, kan også være del av strømninger i tida som ikke nødvendigvis handlet om nyliberalisme som ideologi. At det i partipolitikken ble snakket for markedsfrihet, konkurranse og individuelle løsninger, for ikke å si liberalisering, trenger ikke være uttrykk for samme kultur som når fellesskapet tiet hvis en kollega ble trakassert, eller når noen ropte på tøffere og mer enerådende ledere. Mye kan ligne og være i slekt, uten å være det samme. Selv

¹ 'Vev av betydninger' er inspirert av de semiotiske kulturbegrepet til Clifford Geertz 1973, men her blir dette forsøkt fritt tilpasset en historisk analyse av senere års tenkemåter om arbeidslivet.

om mye som ble ytret om det som her er tema, klang godt sammen med nyliberalismen, handlet det også om kulturelle prosesser som ikke bare lar seg beskrive med et begrep om ideologi.

Flere studier trengs her som kan kaste lys over både sammenhenger og forskjeller mellom det som kan se ut som 'det samme' i det som på denne tida ble sagt og skrevet om autoritære ledere i politikk, arbeidsliv, skoleverk osv. Her er formålet å presentere i grove riss noen kulturelle mønstre som kan leses ut av ytringer om dette blant annet i avisene, ikke å avgjøre hvorvidt og hvordan det var påvirket av, eller selv påvirket, partipolitikk og ideologier.

Materialet til prosjektet det her hentes poenger fra, er hovedsakelig tekster som har stått i norske aviser de siste tiårene (samlet inn med søk i nettdatabasen *Atekst*), og delvis samtaler med folks om har gjort seg relevante erfaringer å fortelle om. Dette gir ikke grunnlag for å si om det er blitt mer eller mindre mobbing, trakassering eller konflikter på norske arbeidsplasser over tid. Det finnes det en del tall om. De spriker, og er ofte framkommet med metoder som er svært problematiske. Det de ellers ulike tallene likevel viser, er at problemet lenge har vært stort, og at tusenvis har opplevd å bli trakassert i jobben. Og flertallet av dem ser det ut til at det er sjefer som har trakassert. I stedet for å bidra med flere tall om omfang, er formålet her mer å diskutere om det i årene før og etter 2000 var i ferd med å skje noe med måtene å tenke på om hva som var akseptabelt og ikke, på dette feltet.² Først et par eksempler på hva ord da kan gjøre.

Ytringsfrihet – moderne eller gammeldags?

Flere som har opplevd å bli trakassert av en sjef, og har tatt det opp med ledelsen, har erfart at det første som skjer, er forbud eller formaning mot å diskutere det med andre, både i og utenfor bedriften. Noen steder har det også kommet fram at ansatte er blitt pålagt 'taushetsplikt' om forhold på arbeidsplassen, og da har det ikke handlet om forretningshemmeligheter, eller om private forhold for kunder, klienter eller kolleger, men om egne arbeidsvilkår.

Hva innebærer 'taushetsplikt' i slike sammenhenger? Jo, at en som arbeidende menneske blir forbudt å kritisere eller diskutere åpent forhold en arbeider under, altså et ytringsforbud om hvilke vilkår, regler og maktforhold som blir praktisert i den

² Her er det ikke plass til å presentere grundig eksempler fra det avisene skrev, det vil komme i et større manus fra prosjektet. Her er formålet mer å legge fram noen hovedpoenger fra analysene.

delen av livet som en bruker mest tid og krefter på, og på det stedet hvor en lever det meste av sitt liv. Sagt slik høres det nokså alvorlig ut (særlig i ei tid hvor åpenhet ellers flagges som et helt grunnleggende og urokkelig særtrekk ved hele vårt samfunn).

Hva skjer da kulturelt og historisk? Hva viser ordbruken her om veving av betydninger? 'Taushetsplikt' er et ord med lang brukstradisjon bak seg fra flere andre områder. Det er godt innarbeidet som rett og fornuftig at leger har taushetsplikt om pasientene sine sykdommer, lærere har taushetsplikt om elevers problemer, og forskere har taushetsplikt om anonyme informanter. I slike kontekster har 'taushetsplikt' lenge vært noe positivt, noe som har vernet den svake, og beskyttet noe privat og følsomt. Taushetsplikt har da gjort folk trygge. Det er et positivt ord.

Når ordet 'taushetsplikt' overføres fra slike felter til arbeidslivet, er noe i ferd med å skje. Fra å verne den svake, verner det da ofte heller den sterke. Og et forbud mot å diskutere åpent, fritt og kritisk egne arbeidsvilkår og maktbruk på egen arbeidsplass, omtales da med samme ord som velkjente forbud på andre felter mot å utlevere noe privat og følsomt. I den nye betydningsvevingen som 'taushetsplikt' da er blitt en tråd i, kan det skje noe viktig: bruken av ordet kan bidra til å skape et inntrykk av at livet på arbeidsplassen er sjefens og bedriftens private domene – som må beskyttes, vernes og ikke utleveres.

Slik er de ordene som blir tatt i bruk om ting som skjer, aldri nøytrale eller bare beskrivende. Og de drar med seg betydninger fra andre sammenhenger. Denne transporten – og transformasjonen, vevingen av nye betydninger – gjelder det å analysere historisk.

Om slike forbud mot åpen diskusjon om forhold på jobben kan det være interessant å spørre også hva som er og har vært moderne og ikke. Apropos språk og makt: å snakke om noe som moderne, og noe annet som fortidig eller gammeldags, er effektive knep for å vinne en diskusjon. Klarer en å få det til å høres som selvsagt at det en er for, er moderne, og det en er mot, 'hører fortida til', er diskusjonen gjerne avgjort, og ytterligere argumentasjon fåfengt.

For å dra en linje tilbake i tid: I 1888 sto det i lokalavisa i Fredrikshald (senere Halden) at "Forholdet mellem den enkelte Arbeidsgiver og hans Arbeidere vedkommer ikke Allmenheden" (noen hadde da uttalt seg kritisk i avisa om måten bedriften Saugbrugsforeningen hadde behandlet sine arbeidere på, i en oppsigelsessak). 70 år senere (1958) brukte historikeren Edvard Bull denne setningen

i dr.avhandlingen sin om arbeidsmiljø i Østfold under den tidlige industrialiseringen. Der føyde dette sitatet seg godt inn i et bilde av at det ennå i 1888 rådet paternalistiske forhold i industrien.³ På slutten av 1950-tallet framsto et slikt forbud mot fri ytring og diskusjon som noe å se tilbake på som førmoderne og gammeldags.

Enda 60 år senere, i 2008, skrev Lotta Elstad ei bok om arbeidsforholdene for jenter i hotellnæringen. Der fortalte hun bl.a. om ansatte som måtte skrive under på taushetsplikt om egne arbeidsvilkår.⁴ Det er vanskelig å si hvor mange som på denne tida måtte skrive under på slike avtaler (de var jo taushetsbelagt!). Men om slike pålegg ble formalisert skriftlig, eller pålagt uformelt, så var ordet 'taushetsplikt', med sine ellers positive assosiasjoner, her trolig med på å gjøre et forbud mot åpen diskusjon og kritikk mer akseptabelt enn hvis det var blitt kalt 'ytringsforbud' eller 'sensur'. Var dette en ordbruk som også gjorde forbudet mot fri og åpen diskusjon litt mindre gammeldags?

Lojalitet = lydighet?

Det finnes mange ord i vår tids snakk om arbeidslivet som det kan reflekteres omkring på samme måte. For eksempel er 'lojalitet' blitt vanlig å bruke når folk *ikke* har sett det som sin plikt å være tause, og ikke holdt kjeft, men har ytret seg kritisk om forhold på en arbeidsplass. Det har i senere år hatt lett for å bli omtalt som 'illojalt'. Hva betyr det? I slike sammenhenger brukes 'illojalt' ofte nærmest synonymt med 'ulydig'. Hva skjer da? Når noe som ellers godt kunne kalles 'lydighet', blir omtalt som 'lojalitet', skjer det noe ikke bare med ordene, men med en kulturell prosess.

Lydighet er noe vi ellers forbinder med å være underordnet, kontrollert eller dressert. Gode hunder er lydige. Om mennesker brukes det positivt helst bare når underordningen er opplagt, for eksempel om barn. Ulydige barn er uskikkelige. Om voksne brukes ulydig av og til heller positivt, hvis det handler om noe som det er opplagt rimelig å opponere mot (for eksempel med sivil ulydighet). Lojalitet ser ut til å være lettere å si om voksne. Og det vekker noe annerledes assosiasjoner, blant annet om sosial innordning basert på tillit og gjensidighet. Illojalitet handler da ikke bare om brudd på underordning og tvang, men på tillit. Lojalitet er et forhold mellom to parter som respekterer hverandre. Lydighet er et forhold hvor den ene har makt og den andre adlyder. I det hele tatt høres lojalitet mer positivt ut enn lydighet.

³ Bull 1972 s. 66.

⁴ Elstad 2008 s.76ff.

Når det kreves lydighet i arbeidslivet, som jo hender, særlig når ledelsen er autoritær, blir det av og til legitimert og pyntet på ved å kalle det lojalitet. Et ord som ellers handler om noe tosidig og gjensidig, og om tillit, blir da brukt om en relasjon som egentlig er ensidig, og basert på tvang eller kontroll. Ved å si lojalitet om lydighet, tåkelegges aspektene av ensidighet, underordning og makt. På samme måte som 'lojalitet' kan pynte på krav om lydighet, gjør 'illojalitet' på ett vis en ulydig handling enda styggere (for å bryte med tillit er verre enn å bryte med tvang). Slik skaper ordbruk makt.⁵

Ordbruk har ofte følger i flere retninger. Hvis lydighet beskrives som lojalitet, kan det også gjøre det vanskeligere å se nytten av å ha ansatte som er flinke til å si i fra åpent om forhold som burde vært annerledes (bortsett fra når det som ytres, er i tråd med det ledelsen liker). Da kommer det lett bort i bildet at det å ytre seg kritisk (også ulydig) om forhold på en arbeidsplass, kan være en fullt ut lojal handling, og at det å tie kan være illojalt – mot både kolleger, ledelse, bedrift og egen yrkesetikk.

Autoritære ledere – gammeldags eller moderne?

I søkingen i avisarkivene etter tekster om 'autoritære ledere' fikk jeg god hjelp av nettdatabasen Atekst til å strekke analysen på tvers av både ulike og fjerne kontekster. Slik som når vi 'googler', får vi ved søk i databaser opp mye som vi ikke tenkte på først (ofte til irritasjon, men iblant også til hjelp for å oppdage noe nytt). Bare noen korte punkter om hva som dukket opp ved søk i avisene på 'autoritære ledere'.

Listen over funn var full av omtaler av politisk ledere i andre land. Så la jeg merke til at de noen ganger var omtalt med litt ulike ord. Det kunne se ut som uskyldige ordforskjeller. Men etter hvert så de også ut som små tråder i betydningsvevende prosesser. Når Margareth Thatcher styrte i England i 1980-åra, ble det for eksempel omtalt som at britene måtte 'holde ut' en autoritær leder – for ei tid. Slik framsto det autoritære som noe midlertidig, og egentlig fremmed – for britene. Nokså annerledes var tonen ofte når tekstene handlet om autoritære ledere i ikke-vestlige land. De ble heller beskrevet med ord som ga inntrykk av noe naturlig – for dem. Tekstene ga nesten inntrykk av at folket der 'ropte' på eller 'lengtet etter' autoritære ledere. Det fikk disse lederne til å høre til i kulturen. Med små og tilsynelatende ubetydelige ord ble autoritære ledere naturliggjort i 'andre' kulturer, og gjort unaturlig i 'vårt' samfunn.

⁵ Mer om maktspørsmål i analysen av dette i Kaldal 2010.

Men det fantes autoritære ledere også i vårt samfunn. I avissøkene dukket de opp fra svært ulike kontekster, og i beskrivelser med til dels omvendte budskap. Flere oppslag handlet om autoritære ledere i religiøse sekter. Det autoritære ble her beskrevet som ekstreme eksempler på noe som ikke bare var unaturlig, men skremmende, skrekkelig og fremmed, i vår kultur. Her, hos oss, hørte de ikke til.

Et annet område som var godt representert i listen over treff på 'autoritære ledere', var toppidretten. Mange tekster om idrettsledere og trenere, særlig fra det siste tiåret, tydet på at det der både var gangbart, og ikke sjelden naturlig, å snakke om 'autoritære ledere' som noe positivt. Selvsagt betyr det ikke at et flertall av leder- og treneromtaler i avisene handlet om autoritære ledere (husk at det her ble søkt etter nettopp 'autoritære'). Poenget er heller hva tekstene sa *når* idrettsledere ble beskrevet som autoritære. Og i de tekstene ligger det viktige tråder som kan trekkes tilbake til arbeidslivsveven.

For hvorfor kunne det være bra med autoritære ledere i toppidretten? Jo, de skapte vinnerlag og fikk folk til å yte maksimalt. Et spørsmål det her er grunn til å reise, er om dette var en tenkemåte om ledelse og ytelse som fikk et oppsving også i arbeidslivet med den nyliberalistiske dreiningen fra 1980-årene og utover. Da kunne toppidretten fungere som forbilde. Det er ikke vanskelig å finne spor i avisene etter en slik transkontekstuell betydningsveving mellom idrett og arbeidsliv. Ikke bare ord og uttrykk ble lånt mellom feltene, det skjedde også med tenkemåter.

En situasjon hvor forholdene i arbeidslivet kunne ligne toppidretten, var når bedrifter var kommet i krise, eller hadde problemer. En synsmåte som ofte dukket opp i slike situasjoner, var at da trengtes en mer autoritær ledelse. Det ble gjerne begrunnet med at bare en autoritær leder kunne 'ordne opp' (logikken så ut til å være at kaos løses med diktatur, ikke med demokrati). Her handlet det på ett vis om at det autoritære trengtes når situasjonen var unormal, altså som en slags hestekur før forholdene kunne bli mer normale. I en verden hvor det ennå var vanlig å si at slike ledere egentlig ikke hørte til (lenger), var det kanskje nødvendig å legitimere dem som gode å ha likevel, når forholdene ble vanskelige, og noe viktig sto på spill (og når kunne det ikke sies å gjøre det?).

Det var også mulig å snakke om autoritære ledere i arbeidslivet som bedre enn ikke-autoritære mer generelt, ikke bare i ekstreme unntakssituasjoner – eller retttere sagt: fordi hverdagen ble definert som konstant hard. Et eksempel: I et avisopplag i 2008 fikk en sjef som det hadde vært en del bråk omkring, følgende spørsmål: 'Kan

din lederstil virke avskrekkende på andre sterke personligheter? - På generelt grunnlag, ja! Min lederstil er ganske krevende, og jeg opererer definitivt ikke tradisjonelt. Det krever mye å være med på det jeg jobber med - og jeg kan være veldig bastant'. Så ble det pekt på at det som her ble ledet, var en 'gründerbedrift', og da måtte han som sjef være med i alle ledd. Da framsto det som både naturlig og nødvendig at '.. ja, det smeller og det er heftig, men sånn som vi leverer varene, er det uansett god grunn til å holde hodet høyt hevet og kjempe videre'⁶.

I slike avistekster lignet logikken på den som fortellingene om autoritære politiske ledere som løste kriser og ordnet opp i kaos, ofte var vevd inn i: når arbeidslivet ble tøffere, og konkurransen hardere, måtte en ikke bare være forberedt på mer konflikter og hardere krav til innsats. En måtte også lære seg både å godta og sette pris på å ha ledere som var egenrådige og harde. Når ledere beskrev seg selv slik, vekte det assosiasjoner ikke bare om idrett, men like gjerne og militær kamp. Hvis det å lede en bedrift lignet på krig (og markedet lignet en slagmark), så måtte vel disiplinen også være nokså total (og lojalitet=lydighet) – om en ville vinne? Da ble konflikter kanskje heller ikke noe negativt, men tegn på effektivitet. Og det at lederen var hard og bastant, ble ikke først og fremst et sosialt problem for et arbeidsmiljø (for ikke å si mulig helseproblem for ansatte), men en nødvendighet for å vinne.

Det er ikke vanskelig å finne tegn på at det i årene omkring 2000 var nokså gangbart i noen sammenhenger å snakke positivt om autoritære ledere – og da ikke bare på idrettsbanen, men også når det handlet om 'hva framtidens arbeidsliv trengte'. Et ord som var i bruk når slike ledere ikke bare skulle framstilles som akseptable og nyttige, men heroiseres og presenteres som nødvendige, var 'tøff'.

'Det blir bare tøffere'

At arbeidslivet bare ble tøffere og tøffere, ser ut til å ha blitt ytret mer og mer som en udiskutabel frase på slutten av 1900-tallet. Slik var det bare, dette var 'utviklingen', så det var det bare å tilpasse seg. Etter søkene i avisarkivene å dømme var dette talemåter som fikk et oppsving under en del økonomisk vanskelige år på slutten av 1980-tallet. Etter det gikk det i lange perioder veldig bra med bedriftene. Likevel ble frasen om 'bare tøffere' hengende igjen, og framsto mer og mer som en nærmest rituell talemåte om hvordan arbeidslivet bare var, og ville bli mer og mer. Ofte ble

⁶ Adresseavisen 5.4.2008.

dette uttrykt i tilsynelatende tomt og uskyldig prat, men like ofte (og derfor?) var det også fullt av kulturelle betydningstråder.

Fortellingene om det som 'bare ble tøffere', og ikke ville bli annet, var av og til også koblet til hva slags ledere som trengtes: i et tøffere arbeidsliv måtte det tøffere ledere til. Om de ansatte ble det da helst ikke sagt så mye, annet enn mellom linjene. Og der 'sto det' gjerne at de også måtte bli tøffere, men da til å tåle mer. De burde være beredt til å takle tøffere krav, og da ikke bare fra tøffere ledere, men fra 'tiden' – som ofte var subjektet i setninger om hva ansatte nå ville møte av 'krav' på jobben. Like mye som det 'tøffe' framsto 'tiden' som upåvirkelig og ubønnhørlig. Hvem kan stå i mot det 'tiden krever'? I slike talemåter handlet det sjelden om at ansatte skulle bli tøffere til å si i fra mot urimelige krav. Det siste var ofte ikke bare usagt. Det lå i luften som lite tilrådelig.

Dette handler om hvordan språk og fortellemåter skaper koder og grenser for hva som er akseptabelt, gangbart og mulig – og ikke. Slik skapes også makt, fordi fortellemåter naturliggjør noe og unaturliggjør noe annet. Da er det at en historiserende kulturanalyse som fokuserer på de samme fortellemåtenes framvekst og forming over tid, også er egnet til å få fram det midlertidige og foranderlige, fordi den får fram at det som skjer er kultur og ikke natur. Ett av flere metodiske grep kan da være å fokusere på hvordan det ble snakket og skrevet om forholdene, og se om det ble endret, og kanskje selv var med på å endre noe.

Mobberegrets vandring

Omtaler av autoritære ledere handlet ofte om konflikter og trakasseringer på arbeidsplassen. Et begrep som ble tatt i bruk i omtaler av slike saker fra siste halvdel av 1980-tallet, var 'mobbing'. Hva kan det ha tatt med seg av betydninger når det ble tatt i bruk på et nytt felt?

Før det hadde mobberegret vært kjent i skolen siden begynnelsen av 1970-tallet, da om gruppeplaging av medelever. Det handlet om at enkelte elever i skolegården gjentatt og vedvarende ble gjort til 'hakkekyllinger' av andre elever. Det ble også omtalt som 'gruppevold', fordi de som utførte det, gjerne var i flokk, mens offeret var alene. Ordet 'hakkekylling' hadde tidligere vært i bruk om et adferdsmønster blant dyr, nemlig at enkeltindivider ble plaget av de andre i flokken. Ordet 'mobb' var gammelt, men hadde blant annet vært brukt i amerikansk

sosialpsykologi på 1920-tallet, hvor store menneskegrupper med negativ adferd ble omtalt som som 'mobbing'.

I arbeidslivet ble mobbebegrepet i Norge først tatt i bruk om vold mot 'fremmedarbeidere' tidlig på 1980-tallet. Men nokså snart ble det brukt om stadig flere typer konflikter, trakasseringer og maktovergrep, også fra ledere. At voksne mobbet andre voksne, og at det skjedde på arbeidsplasser, var inntil 1980-årene nokså uvante tanker – eller rettere sagt: talemåter. For det var for lengst et velkjent fenomen at folk kunne bli plaget, utstøtt og utsatt for nedverdiggende oppførsel i arbeidslivet. Det var bare ikke blitt kalt 'mobbing'.

Utover 1990-årene viser avisoppslagene om 'mobbing' på arbeidsplassene at begrepet var i ferd med å få en stadig videre betydning. Det ble brukt løst og generelt om sjefer som behandlet sine ansatte dårlig. Det betyr også at et ord som ellers hadde handlet mest om negativ gruppeadferd, kollektiv plaging av enkeltpersoner, var tatt i bruk om bortimot det omvendte. Ikke bare var begrepet nå utvidet til å handle om voksne, men det omfattet det meste som ble opplevd som krenkende og trakasserende måter å bestemme over ansatte på. Og det ble brukt om handlinger utført av enkeltpersoner med mer makt enn den som ble mobbet. Selv om det ofte var åpenbart at maktforskjeller var viktige for det som hadde skjedd, kom maktaspektet stadig i skyggen for det moralske og psykologiske når temaet ble beskrevet.

Ord som flyttes til nye kontekster, får sine betydninger tilpasset og av og til endret. Samtidig er de aldri tomme hylstre, de har alltid *noe* med seg fra tidligere brukssammenhenger. Og den som kjenner et ord fra tidligere bruk, og vet noe om hva det da har betydd, vil gjerne først hente fram dette, når det dukker opp i en ny sammenheng. Slik kan 'mobbing' når det ble tatt i bruk i arbeidslivet, ha vært i stand til å vekke assosiasjoner om adferd som mange hadde sett i skolen. Da kunne det være lett å se for seg hvordan tøffe og ekle 'drittsekker' sto overfor noen svake og redde ofre. Om de som var rammet, kunne mobbebegrepet være egnet til å vekke tanker om 'hakkekyllinger'. Slik kan ny ordbruk ha vært med på å beskrive noe som skjedde, på nye måter, samtidig som det bidro til å dreie fokuset mot bestemte sider ved både det som skjedde og de som var involvert. Ord farger ikke bare beskrivelsene av det som skjer, men preger hendelsene og hvordan de oppleves.

Når 'mobbing' på arbeidsplasser ble slått opp i avisene, framsto det som hadde skjedd, ofte som utslag av personlige egenskaper og psykologiske trekk ved mobberen. Av og til ble det tenkt slik om ofrene også. Kanskje var det noe med dem,

trekk de hadde, væremåter osv, som påkalte mobbernes oppmerksomhet, og til og med vekket andres lyst til å mobbe? Slik kunne trakasseringen 'forklares' på måter som ga offeret i alle fall en snev av medskyld. En annen måte å snakke om mobbing på, var som handling utført av vonde mennesker. Men enten overgrepene ble beskrevet som utslag av sykdom eller ondskap, var fokus i beskrivelsene rettet mer mot psykiske egenskaper ved personer, enn mot trekk ved sosiale relasjoner og maktforhold.

Etter hvert ble begrepet brukt også i spørreundersøkelser om hvordan folk hadde det på jobben. Det dukket opp spørsmål som 'Har du vært mobbet på arbeidsplassen det siste året?' Om spørreundersøkelser i slike sammenhenger kan mye kritisk sies, fra metodisk synsvinkel. Mye tyder på at mobbebegrepet i seg selv kan ha hatt som virkning at det som kom fram av svar, ble både underrapportering og overrapportering av det folk virkelig hadde opplevd av vonde hendelser på arbeidsplassene. På ett vis kan det ha vært en høy terskel å gå over, å krysse ja på spørsmål om at en var blitt mobbet (var det å erklære seg som hakkekylling, eller som annerledes?). På en annen side ble mobbebegrepet brukt såpass løst og upresist at ja-svarene kan ha hatt bakgrunn i mange slags vonde opplevelser som ikke dreide seg om mobbing slik det tidligere var definert bl.a. i skolen (negative handlinger som var gjentatt og varte ved over lengre tid). Poenget her er ikke å avklare hvor omfattende ulike typer handlinger var, men å peke på hvordan et begrep som ble mer og mer dominerende om det som skjedde, var vevd inn i maktforhold – og kanskje selv var med på å skape makt.

Sykdom, galskap og føleri

Et spørsmål som her bør stilles, er hva slags kunnskap som ble sett som relevant for de problemene som ordene beskrev, og hvem som ble sett på som eksperter på feltet. Den faggruppa som i forbindelse med mobbebegrepet mer og mer pekte seg ut som selve kompetansen, var psykologene. Det var dem avisene ringte til for kommentarer. Det overrasker for såvidt ikke med tanke på hvor ofte sjefer som hadde trakassert noen, også ble omtalt som psykopater, eller som personer med psykopatiske trekk. Om ofrene ble det snakket mindre om avmakt eller underordning, enn om psykiske virkninger, og helseskader som måtte bøtes på. Det som ble pekt på som aktuelt å endre, var ikke maktforhold eller sosiale strukturer, men personlige og individuelle valg og væremåter. Og for ofrene var løsningen det ble pekt på, ofte å slutte i jobben. Var sjefen en psykopat, var rådet entydig: kom deg vekk.

For et annet tema som denne studien også handler om, motstand og solidaritet blant ansatte som var blitt dårlig behandlet på jobb, var den logiske konsekvensen av disse talemåtene nokså klar: mot en psykopat hjelper ingen kritikk eller motstand. Tvert imot framsto det å kritisere en psykopat som både farlig og irrelevant. Mot kritikere kunne han da bli enda mer trakasserende. Og dette var logisk: det en psykisk syk trenger, er vel heller diagnose og behandling enn kritikk. Men hvem tør å si til en sjef: oppsøk psykolog? For dem som ble rammet, var rådene som kom fram i avisomtalen heller ikke å gjøre motstand, eller å søke støtte i samhold blant kolleger. I stedet var rådet å søke psykologhjelp mot de vonde følelsene og traumene som fulgte med, eller forsvinne. Med slike tenkemåter ble trakasseringer gjort til noe som handlet om sykdom og individer, ikke om makt og fellesskap.

Apropos følelser, så viser omtalene av det som skjedde, ofte noe som kan se ut som et paradoks. Psykologiseringen av problemene kunne på ett vis tyde på at følelsesaspektet ved det som skjedde, ble tatt alvorlig, og ble løftet fram i lyset. Samtidig var det et vanlig råd også å ikke føle for mye. Følelsene ble ofte omtalt som noe som forkludret bildet av 'virkeligheten' og 'fakta' (som ble sett som noe utenfor følelsene). Et synspunkt som var framme i diskusjoner om 'mobbing' på jobben, var at de som sa de var blitt trakassert, krenket eller mobbet, og var lei seg eller deprimert for det, burde ta ansvar for egne følelser, og ikke gi sjefen ansvaret for dem. Noen kalte det 'føleri' når ansatte sa de var blitt krenket. Folk burde bli mindre ømskinnet, hårsåre, svake osv. Mange fikk høre at de følte feil. Og hvis en følte seg deprimert over noe på jobben, burde en heller finne seg en annen jobb.

Dette var tenkemåter som ser ut til å ha vært i vekst samtidig med at begrepet 'mobbing' ble vanlig å bruke om mer og mer forskjellige typer konflikter på arbeidsplassene. At følelser i høyeste grad var viktige elementer i de faktiske forholdene når det ble konflikter på en arbeidsplass, var altså noe som delvis ble redusert til psykologi, men samtidig også fortrenget, eller definert som utenfor virkeligheten. I den grad følelsene ble erkjent som viktige, ble de individualisert, gjort til noe hver enkelt hadde ansvar for å få skikk på, alene eller hos psykologen.

For å summere opp noe av det som her skjedde av endringsprosesser fra 1980-årene og utover: Et mobbebegrep som var godt etablert i skolen, ble overført til arbeidslivet. Der ble begrepet brukt mer og mer løst og vidt om forskjellige typer trakasseringer, krenkende handlinger og respektløs oppførsel, og særlig fra ledere. Forhold som det ellers var åpenbart også handlet om maktforhold, ble når de ble

beskrevet som mobbing, gjort til spørsmål om personlige egenskaper – både ved den som hadde trakassert, og den som var utsatt for det.

Slik sett var en effekt av mobbebegrepet at viktige aspekter ved det som skjedde på arbeidsplassene, ble holdt utenfor bildet. Ved at konfliktenes utspring i, og preg av, å handle om makt, kom i skyggen for fokuseringen på psykiske og individuelle egenskaper, utøvde mobbefortellingene makt selv. Som ofte ellers lå det makt i å fortelle på måter som styrte fokuset vekk fra at det handlet om makt.

Det er fristende her å spørre politisk om hvilke forskjeller det ville utgjort om de som fra nå av snakket om trakassering som 'mobbing', i stedet for å fokusere på aktørenes psykiske og personlige egenskaper, hadde fokusert på maktforhold, medbestemmelse og åpenhet i de miljøene hvor overgrepene skjedde. En viktig effekt kunne da ha vært at sjefer som trakasserte, ville framstått som mer relevant å kritisere åpent for sine handlinger. En annen sannsynlig effekt ville vært at de som ble rammet, ville vært lettere å omtale ikke bare som psykisk syke eller svake (hakkekyllinger) men som kolleger som sammen, i solidariske fellesskap, kunne ha satt grenser for det som ble opplevd som urimelig maktbruk.

For videre forskning

Hva som har skjedd i senere tiår, og hva som ennå skjer, med trakassering, autoritære sjefer og solidaritet på arbeidsplassene, er spørsmål som bør utforskes mer. I den studien jeg her har hentet poenger fra, er bare noen aspekter belyst, fra noen synsvinkler, og med bare noen typer materiale. Det gir begrenset grunnlag for å påstå sikkert både hvor omfattende og hvor rotfestet de trekkene det her er pekt på, har vært. For å finne ut mer om det, og for å gi flere bilder av de kulturelle prosessene det handler om, trengs nye prosjekter, som bygger på mer materiale, og som avgrensar sine fokus på flere måter, for eksempel til lokale miljøer og avgrensede hendelser. La oss runde av med noen tanker om bare noen mulige sammenhenger som det her kan være interessant å utforske mer.

De kulturtrekkene som det her har handlet om, kan vi finne spor etter på mange arenaer. Det gjelder å være tøff. Og det gjelder å tåle. Og tåler en ikke det tøffe, gjelder det å dempe sine følelser, eller holde dem for seg selv, eller søke terapi. I motsetning til tøffhet er svakhet da gjerne forbundet med skam, noe å tøyse, dempe eller skjule. Når dette er tenkemåter som den som er blitt utsatt for trakassering eller krenkende handlinger, også mottar som 'råd' fra omgivelsene og samfunnet, kan det

bli ekstra tøft – men da i betydningen vondt. Dette berører selvsagt også vilkårene for å oppleve omsorg, fellesskap, samhold og solidaritet når noe vondt skjer.

Richard Sennett har i flere av sine bøker pekt på at i vår tids kultur er det blitt forbundet med skam å vise at en trenger hverandre. Problemer og vonde opplevelser snakkes om som individuelle, ikke noe som angår et kollektiv. Vi-formen unngås når det snakkes om hvem det som da skjer, angår, og hvem som kan gjøre noe med det.⁷ Hvis vi kobler dette mer konkret til temaer som trakassering, autoritære sjefer og solidaritet på jobben, er det lett å se at det kan ha konsekvenser for måten vonde hendelser takles på.

Hverdagslig omsorg eller solidaritet på en arbeidsplass er heller ikke noe som lar seg måle med for eksempel tall for oppslutning om fagorganisasjonen. Det gjelder enda mer i dag enn før, fordi medlemskap i fagorganisasjoner i stor grad handler om forsikringstilbud, og moralsk baserte solidaritetsgrunner til å være med, er blitt mindre viktige. Selv om trakassering på jobben kan tenkes aktuelt å ta opp i en fagforening, tolkes det ofte heller som 'sak' for andre organer og ombud, som tar seg av videre 'saksgang'. Da holdes diskusjonen om hva som har skjedd, ikke bare unna fagforeningen. I slike prosesser trekkes 'saken' som kunne angått kolleger, lett bort også fra det kollegiale fellesskapet. Den blir flyttet til fora hvor spørsmål om moral holdes unna, og følelser defineres som irrasjonelle eller irrelevante. Solidaritet som spørsmål om innlevelse og deltakelse på grunnlag av følelser og moral, blir da vanskelig.

De fleste som utsettes for trakassering på jobb, har kolleger eller venner som kan trøste, oppmuntre og støtte. Men dette gjøres da helst i individuelle sammenhenger og lukkede rom. Og det gjøres heller mellom nære venner, ja helst bare helt fortrolige, enn mellom noen som 'bare' er kolleger. Visst kan det da både felles tårer og utveksles ærlige bekjennelser, men bare i hemmelighet. Så langt inn i intimsonen hører det å vise slike følelser ofte til, at det å rapportere fra den samme sonen i et større sosialt fellesskap, og i media, av og til kan få nærmest sosialpornografisk karakter (vi ser det ukentlig på tv, hvor kamera og mikrofon fanger opp både tårer og trøst etter at en deltaker er blitt slaktet eller dømt av en dommer eller mentor, som har ofte har opptrådt autoritært, som allmektig og altvitende).

⁷ Sennett 2008 s. 169ff og 2003, s. 101ff.

Slik er det kanskje av og til også når noe skjer på jobben som utløser følelser av svakhet og erkjennelser av å trenge hverandre. Mye som kan trøstes i fortrolighet, blir vanskelig å diskutere åpent og fritt som noe som angår et 'vi'-fellesskap? For å si det litt mer skjematisk, som noe å reflektere videre over, og som arbeidshypotese å utforske videre: kanskje blir det som skjer hvis en er blitt trakassert, da trekt i to ulike retninger, og inn i to slags 'lukkede rom': for det første rommet for hemmeligstemplett saksbehandling, og for det andre rommet for private følelser. Samtidig blir det som har skjedd, forseglet mot åpen diskusjon i et tredje rom imellom eller utenfor de to lukkede: fellesskapet.

Da oppstår lett også flere former for 'taushetsplikt': for det første som mer eller mindre formelt begrunnet krav om å tie fordi det som har skjedd, defineres om til 'personalsak', som noe det ikke må snakkes om utenfor de møtene og organene som 'tar seg av' saken; for det andre som 'forbud' fra en selv og miljøet mot å fortelle andre noe som defineres som privat, og noe som bare angår en som enkeltindivid, både fordi det hører til bedriftens 'indre', og fordi problemene pr definisjon snakkes om som individuelle og private, og kanskje som tegn på svakhet.

Det kan diskuteres hvor fruktbart det er å koble slike tenkemåter til nyliberalismen både som ideologi og samfunns- og menneskesyn. Men det er vanskelig å nekte for at flere av de tenkemåtene om trakassering og autoritære sjefer som her er trukket fram, passer godt inn. Det gjelder både tendensen til individualisering og privatisering av det som skjer, og beskrivelsene av ledere som tøffe – som noe de 'må' være, hvis de skal klare seg i et arbeidsliv hvor det ofte kan høres ut som det eneste som gjelder er enten å vinne eller forsvinne.

En likhet mellom mye av det som fortelles om det 'bare tøffere' arbeidslivet og nyliberalismen, er også et narrativt grep som får det til å se ut som om det som skjer, ikke har alternativer (jmf M. Thatchers kjente setning: 'There is no alternative'⁸). Utviklingen går bare en vei, som om den er natur og ikke kultur. Og det en da bare må gjøre, er å innordne seg og tilpasse seg, og da som individer (som paradoksalt beskrives som helt frie, men med bare én mulig vei å gå) – kollektive løsninger hører fortida til i slike fortellinger.

⁸ Sitert fra s.7 i temanummer av tidsskriftet AGORA om 'Nyliberalisme' (nr 1/2011), som kom meg i hende for sent til å bli lest før dette paperet måtte skrives, men som er et av eksemplene på viktige samlinger av forskning og debatt om Nyliberalismen (mer av litteraturen på feltet vil bli presentert i et større manus fra den studien dette paperet bygger på).

Men grensene for hva som lar seg endre, og for når det blir sett som relevant, lov og rett å se det som skjer med oss, som noe privat, og noe for individer, eller som noe sosialt, samfunnsmessig, og noe for 'oss' og fellesskapet, ligger aldri faste.

Slik er det i samfunnet – hvor det i skrivende stund, de første dagene etter 22. juli 2011, skjer viktige grenseflyttinger i grunnleggende tale- og tenkemåter i samfunnet om både demokrati, åpenhet, samhold og fellesskap – og jeg tenker: Er dette verdier som 'alle' har stått for hele tida – egentlig – noe fast og grunnfestet, som ligger i 'vårt' samfunn, og som kommer fram når det som skjer, blir alvorlig nok? Eller er det en kulturell prosess vi her ser, hvor selv det som snakkes om som mest selvsagt, grunnleggende og fast, er foranderlig i retninger vi ikke kan forutsi, men alltid kan gjøre noe med?

Og slik er det i arbeidslivet. Både trakassering, autoritære sjefer, individualisering, privatisering, psykologisering og tøffhet er det mulig å tenke om på flere måter. At det som skjer, er bestemt av mennesker som kan gjøre viktige forandringer blant annet med sine måter å snakke og fortelle på om det som skjer, er kanskje noe av det viktigste en kan lære av å analysere ordbruk og talemåter historisk. For da framstår selv det mest selvsagte, udiskutable og uskyldige, det vi har lett for å tro 'bare er sånn', som skapt historisk, og dermed midlertidig og foranderlig.

Litteratur

Bull, Edvard 1972. *Arbeidermiljø under det industrielle gjennombrudd*. Universitetsforlaget, Oslo (først utgitt 1958 som dr.avhandling).

Elstad, Lotta 2008. *En såkalt drittjobb*. Forlaget Manifest, Oslo.

Geertz, Clifford 1973. *The Interpretation of Cultures*. Basic Books, Inc., Publishers. New York.

Kaldal, Ingar. 2010. Historisk kulturanalyse av makt og trakassering på jobben som øvelse i maktkritikk. I: *Tidsskrift for kulturforskning*. Volum 9, nr. 4, 2010, s.54-64. Bergen.

Sennett, Richard. 2003. *Respect. The Formation of Character in an Age of Inequality*. London.

Sennett, Richard. 2008. *Det fleksible mennesket. Personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Fagbokforlaget 2008 (3. opplag, 1. opplag på norsk kom i 2001, engelsk utgave: *The Corrosion of Character*. 1998)

AGORA nr 1/2011. Temanummer om Nyliberalisme (med mange artikler og bokmeldinger om temaet samlet i ett bind..

Kilder som prosjektet bygger på, er avisarkiver som er med i databasesystemet Atekst, og samtaler med mennesker som har erfaringer med autoritære ledere og trakasseringer på jobben. Fyldigere referanser til disse kildene blir gitt i bokversjon fra prosjektet.