

Mening i arbejdet

Bottrup, Pernille; Kamp, Annette; Nielsen, Klaus T.; Pedersen, Michael

Document Version
Final published version

Published in:
Tidsskrift for Arbejdsliv

DOI:
[10.7146/tfa.v13i2.108888](https://doi.org/10.7146/tfa.v13i2.108888)

Publication date:
2011

License
CC BY

Citation for published version (APA):
Bottrup, P., Kamp, A., Nielsen, K. T., & Pedersen, M. (2011). Mening i arbejdet. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 13(2), 5-7. <https://doi.org/10.7146/tfa.v13i2.108888>

[Link to publication in CBS Research Portal](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us (research.lib@cbs.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Download date: 10. Oct. 2024



Mening i arbejdet

Mening i arbejdet er blevet et nyt omdrejningspunkt for diskussioner om arbejdslivet. Generelt indtager spørgsmål om identitet og mening en stadig mere fremtrædende plads i det senmoderne, af-traditionaliserede samfund, som fx Castells har peget på. Vi forventer, at vort arbejde skal være meningsfuldt. Samtidig fordrer meget moderne arbejde, at vi investerer vores personlighed i arbejdet, og at vi er fleksible, ansvarlige og engagerede. Det er med til at skabe en forventning om, at vi derigennem har eller er i stand til at skabe mening i arbejdet. Dette kompliceres imidlertid af, at meningen i arbejdet til stadighed udfordres, fordi arbejdet er i konstant forandring.

Diskussionen om mening i arbejdet er imidlertid ikke ny. Den kan spores i Marx' forståelse af fremmedgørelse, i den amerikanske interesse for sammenhæng mellem motivation og produktivitet i forlængelse af Hawthorne-eksperimenterne og i Thorsrud & Emerys arbejde med psykologiske jobkrav. Mening bruges ikke eksplicit som begreb, men ligger som en understrøm og forståelsesramme i disse tilgange. Med diskussionerne om 'det gode arbejde' får mening en eksplicit rolle og bliver et selvstændigt kriterium for et godt arbejde. Og denne tendens er blevet forstærket, så mening i dag fremstår som et centralt begreb i arbejdet med arbejdsmiljø, trivsel, læring og udviklende, selvrealiserende arbejde. Mening i arbejdet indgår på den ene side i 'den positive bølge' og i den nye motiva-

tionsforskning med fokus på engagement. På den anden side er mening også et omdrejningspunkt i den kritik af arbejdets udvikling, som føres under overskriften 'arbejdets kerne'. Og mening i arbejdet indgår nu som en dimension i målinger af det psykiske arbejdsmiljø på nationalt og internationalt plan.

Der er derfor behov for både en afklaring og en kritisk diskussion af begrebet, via såvel teoretiske som empiriske bidrag. Et centralt spørgsmål er her om og/eller i hvilken forstand mening i arbejdet knyttes til de faktiske arbejdsopgaver. I mange sammenhænge fremhæves de gode kolleger eller den gode løn som det, der gør arbejdet meningsfuldt. Umiddelbart er det jo ydre faktorer – som med lån fra motivationsforskningen kan kaldes *extrinsic factors* – og dermed ikke relateret til selve arbejdet, og hvad der gør det meningsfuldt. Overfor de ydre faktorer står de indre faktorer, *the intrinsic factors*, som er knyttet til selve arbejdsopgaven og arbejdets karakter, og dermed til diskussioner om arbejdets udvikling og samfundsmæssige perspektiver.

Fra Marx' beskrivelser af industriarbejdet som fremmedgørende og Sennetts diagnose af meningstab i det senmoderne fleksible arbejde over Maslows forestillinger om selvrealisering som det højeste niveau på behovspyramiden ligger meningen i arbejdet ikke i omstændighederne, hvorunder arbejdet udføres eller i den konkrete arbejdsaktivitet, men i noget hinsides

arbejdsprocessen. Dette noget kan måske bedst sammenfattes som nytte; det, man laver, skal være nyttigt for nogen, være nyttigt i en større sammenhæng; nyttigt for andre end dem, der udfører arbejdet. Men samtidig kan det at bestemme nytten af en aktivitet, være ganske vanskeligt. Et centralt spørgsmål bliver da, fra hvilket ståsted denne nytte kan diskuteres.

Måske er det derfor, at omsorgsarbejdet – uintenderet – er blevet omdrejningspunktet for de tre første artikler i temanummeret; de tre artikler der tydeligst adresserer temaet denne gang.

Men som Annette Kamp slår fast i sin artikel, er spørgsmålet om indre eller ydre faktorer erstattet med et både-og, og som hun også argumenterer for, er der meget mere på spil aktuelt, når det gælder mening i arbejdet. Mening er også blevet et spørgsmål om at skabe mening for medarbejderne, så det kan begrunde deres ildhu og målrette deres indsats; en ledelsesdisciplin eller -redskab, der kan styrke oplevelse af retning og nytte i arbejdet. Begrebet kan ligeledes knytte an til eksistentielle spørgsmål som 'mening i tilværelsen som sådan'. Mening i arbejdet er dermed blevet langt mere plastisk begreb, som også spreder sine betydninger ud i nye retninger.

Vi har tidligere bragt artikler i tidsskriftet, som på forskellig vis har berørt mening (Olsén 2008; Ravn 2008). Nu forsøger vi så at sætte selvstændig fokus på begrebet i håb om at kunne bidrage yderligere til en afklaring og nuancering af mening som begreb og faktor i det moderne arbejdsliv.

Den første artikel inden for temaet er Annette Kamps *Mening i arbejdet – for lidt, for meget, til forhandling?* Her træder Kamp et skridt tilbage i forhold til diskussionen omkring mening i arbejdet som en betingelse for et godt og sundt arbejdsliv og stiller i stedet spørgsmålet, om dette fokus på mening i arbejdet egentlig er så entydigt

godt for at skabe et bedre arbejdsliv. Kamps argument er, at spørgsmålet om, hvorvidt mening i arbejdet udvikler arbejdslivet, i høj grad afhænger af det blik, der anlægges på mening i arbejdet. I et omfattende litteraturstudie opruller og evaluerer Kamp tre dominerende perspektiver på mening i arbejdet: et styringsperspektiv, et kritisk perspektiv og et transformativt perspektiv.

Pernille Tufte giver i sin artikel *Hvad er meningen? – arbejdspraksis og mening i arbejdet i den danske ældrepleje* et indfølt billede af, hvordan det er at arbejde i den danske ældrepleje; hvad meningen i arbejdet er for de ansatte. Hun peger på spændingen mellem en stærkt tidsstruktureret arbejdsorganisering, og det, som de ansatte opfatter som meningen i arbejdet: At skabe struktur i den ældres hverdag og udføre nogle af de opgaver, de ældre ikke selv magter. Det, som dette arbejde kræver, afspejles ikke i de doser af ydelser, der fremgår af tidskemaerne. Det er i den sammenhæng, at Pernille Tufte knytter an til en diskussion om *job crafting* (Wrzesniewsky & Dutton 2001). Medarbejderne er ikke bare viljeløse ofre for de planer, andre lægger for deres arbejde; nej, i en vekselvirkning mellem den mening, medarbejderne tillægger arbejdet, og de rammer, de er underlagt, skaber de aktivt det arbejde, de udfører. Artiklen har i den sammenhæng en pointe om, at arbejdets mening – som grundlaget for den aktive *job crafting* – ikke kan opfattes som isolerede bidder. Arbejdet tillægges netop mening ud fra en holistisk vurdering af den ældres behov. Som Tufte peger på, kan denne fordring om at se på nytten i sin helhed også blive en belastning for den ansatte.

Kenn Warming nærmer sig i den følgende artikel meningsdiskussionen fra en lidt anden vinkel. I sin artikel *"Jeg vil lave noget, hvor jeg kan finde livsglæde og føle, at jeg gør en forskel" – mænds motivationer for at vælge omsorgsarbejde* ser han på, hvad der får

mænd til at søge arbejde inden for omsorgsområdet. Artiklen baserer sig på kvalitative interview med en række mænd beskæftiget som sygeplejersker, pædagoger eller social- og sundhedsarbejdere. Warming tager afsæt i opdelingen mellem ydre og indre motivationsfaktorer og peger på, at oplevelsen af nytte og mening i arbejdet, altså indre faktorer, er helt centrale bevæggrunde for disse mænds valg af omsorgsfagene. Heri ligger ofte også et bevidst fravalg af traditionelle mandefag, som deltagerne i undersøgelsen oplever som lidt indholdstomme og monotone. Også ydre faktorer som balance mellem familie- og arbejdsliv og tvunget jobskifte spiller dog en rolle for deres valg. Warming peger på, at det ikke er uden omkostninger for mændene at vælge, som de gør – de udfordres på deres kønsidentitet og skal løbende legitimere deres valg.

Uden for tema belyser Peter Musaeus og Annette Jacobsen i deres artikel *Regulering af teamemotion – traumesygeplejerskers emotionelle arbejde*, hvordan følelser reguleres på teamniveau. Artiklen baserer sig på en undersøgelse af såkaldte traumeteams, tværfaglige teams af læger og sygeplejersker, der arbejder med akutte patienter på hospitaler. Arbejdet i sådanne teams er stærkt reguleret af guidelines og procedurer. Men som denne artikel belyser, er den emotionelle regulering en væsentlig del af arbejdet. I artiklen undersøges, hvilke normer for følelsesudtryk, der udvikles i traumeteams, og hvordan emotionelt arbejde understøtter arbejdet. Den viser imidlertid også, hvordan det emotionelle arbejde distribueres forskelligt i teamet; der stilles forskellige forventninger til forskellige professionelle grupper. Artiklen bygger således på Hochschilds kritik af emotionelt arbejde, men peger også på konstruktive sider.

I en anden artikel uden for tema *Organisatorisk læring i organisatorisk forandring* ser Ulrik Brandt og Bente Elkjær nærmere på, hvad der kan være anledninger til organisatorisk læring og hvordan man kan gå til begrebet. De argumenterer for, at mange tilgange til organisatorisk læring tager afsæt i individer og deres læring, og derfor ikke rigtig får fat i det særligt organisatoriske. De peger på, at udfordringen er at udvikle et sprog, der gør det muligt at anskue organisatorisk læring som netop organisatorisk. Med afsæt i pragmatisk læringsteori (Dewey) anskuer de organisationer som bestående af sociale verdener, og det er gennem forstyrrelse af vaner samt brydninger i og spændinger mellem disse sociale verdener, at organisatorisk læring kan opstå. I en empirisk undersøgelse på en medicinalvirksomhed, der er i midt i en forandringsproces, identificerer de fx brydninger i, hvad der betragtes som arbejdets primære indhold og formål (at bidrage til kræftforskning for at hjælpe mennesker vs. at udvikle og sælge systemløsninger til behandling af kræftpatienter); brydninger, som er anledninger til organisatorisk læring.

Temanummeret indeholder bud på, hvordan mening som begreb kan forstås, og hvad der konkret kan opleves som meningsgivende inden for nogle former for arbejde. Herved bidrager det med små flige til belysning af feltet. Det fremgår imidlertid også af artiklerne, at mening langt fra er noget entydigt begreb, og at der stadig er mange åbne spørgsmål at tage fat på.

God fornøjelse!

*Pernille Bottrup, Annette Kamp,
Klaus T. Nielsen & Michael Pedersen*