



INGAR KALDAL

Trakassering og autoritære sjefer

Naturliggjøring av nyliberale tenke- og talemåter fra starten av 1980-årene

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. 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 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 tusenårsskiftet at «vi var alle nyliberalister»? I så fall handler det ikke bare om at mange («til og med arbeidsfolk») stemte på politiske partier som hadde markedsliberalisme som ideologi. Like mye bør en da undersøke om tenkemåter beslektet med nyliberalistiske meninger om blant annet individ og konkurranse var i bruk i samfunnet på tvers av partipolitiske forskjeller.

Når det gjelder markedsliberalistiske endringer og deregulering, finnes det forskning som tyder på at det hadde større oppslutning i leder-

sjiktene enn i resten av befolkningen.² Andre mener at troen på frie markedsmekanismer som løsning på de fleste av våre samfunnsproblemer, var denne tidas dominerende ideologi.³ Det er altså ulike syn på hvor sterkt markedsliberalismen sto i befolkningen i tida omkring 2000. Men at den sto sterkere enn før, er det neppe tvil om.

Et noe annerledes perspektiv på «de samme» utviklingstrekkene kan være å se dem som tenkemåter i tida som ikke nødvendigvis verken hang sammen med, eller handlet om nyliberalisme som ideologi. At det i partipolitikken ble snakket for markedsfrihet, konkurranse og individuelle løsninger, trenger ikke å ha vært 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 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 begreper om ideologi.

Flere studier trengs 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 - og da i politikk og skoleverk så vel som arbeidsliv. 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 mønstrene var påvirket av, eller selv påvirket, partipolitikk og ideologier.

Tekster om trakassering og autoritære sjefer

Materialet til prosjektet det her hentes poenger fra, er hovedsakelig tekster som har stått i norske aviser de siste tiårene. De er samlet inn med søk i nettdatabasen *Atekst*. Her kan det søkes i avistekster bakover i tid, i noen aviser helt tilbake til 1946, og i mange tilbake til 1980- og 90-årene. Når jeg har søkt i disse arkivene, har jeg kartlagt tekster om trakasseringer og autoritære ledere fra hele den tida arkivene omfatter, for å se etter tendenser til endring. Men analysen er først og fremst konsentrert om perioden etter 1977, da den nye arbeidsmiljøloven bidro til å styrke fokuset på psykososiale forhold i arbeidslivet.

Det sier seg selv at en slik måte å samle materiale fra avisene på, ikke gir grunnlag for å analysere systematisk hva som her kan ha vært forskjellig mellom ulike bransjer, regioner, yrker, grupper eller kjønn. Men det gir grunnlag for å antyde noen grove snitt gjennom mediebildet, og samtidig reise noen spørsmål som så senere kan utforskes mer avgrenset til ulike deler av arbeidslivet. Slik sett er formålet med denne artikkelen også mer å bidra til å utvikle ideer til videre forskning, enn å presentere avsluttede resultater.⁴

I tillegg er formålet med artikkelen å bidra til de som ikke er forskere,

men deltakere i arbeidslivet som ansatte, fagorganiserte, tillitsvalgte eller i andre roller, med noen refleksjoner om hvordan vante tale- og tenkemåter om makt, autoritær ledelse og trakassering («mobbing»?) virker inn på hvordan vi forstår det som skjer, og dermed: også takler det.

Det avismaterialet som her brukes som kilder, gir heller ikke grunnlag for å si om det er blitt mer eller mindre mobbing, trakassering eller makt- overgrep 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 fleste ellers ulike tallene likevel viser, er at problemet lenge har vært stort, og at tusenvis har opplevd å bli trakassert på 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 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 rett og galt på dette feltet.⁵

Aviser kan være kilder på flere plan. De forteller om hendelser og handlinger, mer eller mindre sannferdig. Her er det ikke den siden ved avistekstene som skal utnyttas. Aviser er samtidig sterke krefter i offentlig meningsdanning. I avisene kommer meninger til uttrykk. Og gjennom de måtene avisene skriver om noe på, skapes meninger. Historiker Halvard Tjelmeland har skrevet om avisene som historiske kilder, at de ikke er passive refleksjoner av sin samtid, men selv skaper erfaringer: «Slik kan altså avisene også vera ei kjelde til korleis røyndommen blir til, eller rettare - korleis røyndommen vart konstruert».⁶ I dette prosjektet har det vært et mål å bruke nettopp måtene det ble fortalt på, og ordbruken om det som skjedde, som tegn på hvordan trakasseringer og autoritær maktbruk ble tolket, og gjort til erfaringer. La oss se på 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 formaninger 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 en slik sammenheng? Jo, at en som arbeidende menneske blir forbudt å kritisere eller diskutere åpent forhold en arbeider under, altså et ytringsforbud om vilkår, regler og maktforhold som blir praktisert i den 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 at leger har taushetsplikt om pasientene sine sykdommer, lærere har taushetsplikt om elevens 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, og brukes for å stoppe fri diskusjon om for eksempel en sjefs trakassering, skjer det noe. Fra å verne den svake, verner det da heller den sterke. Et forbud mot å diskutere åpent, fritt og kritisk egne arbeidsvilkår, og makt-

Fra å verne den svake,
verner det da heller
den sterke.

bruk 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 (her kunne mye ha vært sagt også om at jusen ikke nødvendigvis gir adgang til å forby en som er blitt trakassert på jobb, å snakke med hvem en vil om det, også offentlig - men dette er en artikkel om kultur, ikke om jus, og et krav fra ledelsen om å tie om noe som har skjedd, med skremsel om at en ellers kan skandalisere arbeidsmiljøet, kan være like effektivt som noe lovpålegg).

Poenget her er hvordan et ord som «taushetsplikt», bidrar til å prege tenkemåtene omkring et problem. De ordene som blir tatt i bruk om ting som skjer, er 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. Skal en forstå hvordan dette virker, er det også viktig å ikke se ordene som noe utenfor virkeligheten. De er i høyeste grad både virkelige og virkelighetsskapende.

Om forbud mot åpen diskusjon om forhold på jobben kan det også være interessant å spørre 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 allerede avgjort, og ytterligere argumentasjon fåfengt.

For å dra en linje tilbake i tid: I 1888 sto det i lokalavisa i Fredrikshald (Halden): «Forholdet mellem den enkelte Arbeidsgiver og hans Arbeidere



Lotta Elstads bok *En vanlig dag på jobben*, som kom i 2008, satte fokus på arbeidsforholdene for kvinner i hotellbransjen.

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 d.y. denne setningen i 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.⁷ På slutten av 1950-årene framsto et slikt forbud mot fri ytring og diskusjon som noe å se tilbake på som førmoderne og gammel-dags.

Enda 60 år senere, i 2008, skrev Lotta Elstad ei bok om arbeidsforholdene for jenter i hotellnæringen. Der fortalte hun blant annet om ansatte som måtte skrive under på taushetsplikt om egne arbeidsvilkår.⁸ Det vil være vanskelig å finne ut 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 gammel-dags?

Lojalitet = lydighet?

Det finnes mange ord i vår tids snakk om arbeidslivet som det kan reflekteres omkring på liknende vis. For eksempel er «lojalitet» blitt vanlig å bruke når folk *ikke* har sett det som sin plikt å være tause, og ikke har holdt kjeft, men har ytret seg kritisk om forhold på sin 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 kultur.

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 bare av og til 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.

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 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.⁹

Ordbruk har 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. 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). Her bare noen korte punkter om hva som dukket opp ved søk i avisene de siste tiårene på ordene «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 Margaret Thatcher styrte i England i 1980-årene, 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. Annerledes var tonen ofte når det handlet om autoritære ledere i ikke-vestlige land. De ble heller beskrevet med ord som ga inntrykk av noe naturlig - for dem. Tekstene ga av og til 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 naturlig gjort i «andre» kulturer, og gjort unaturlig i «vårt» samfunn.

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 religiøse sekter. Da ble det autoritære beskrevet som ekstreme eksempler på noe som ikke bare var

unaturlig, men skremmende, skrekkelig og fremmed, i vår kultur. Her, hos oss, hørte dette ikke til.

Et annet område som var godt representert i listen over treff på «autoritære ledere», var toppidretten. Mange tekster om idrettsledere og trenere 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. 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 enerådig 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 var vanlig å si at slike ledere egentlig ikke hørte til (lenger - i motsetning til før i tida), 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 mulig å snakke om autoritære ledere i arbeidslivet som bedre enn ikke-autoritære også mer generelt, ikke bare i ekstreme unntakssituasjoner - eller retttere sagt: fordi hverdagen ble definert som konstant hard og ekstrem. I en avisartikkel skrevet av en forsker i 2007, het det: «Hvis du for eksempel er veldig god til å sette mål og skape resultater, er du mest sannsynlig ikke like god til å lytte, inkludere andre i beslutninger og skape konsensus. Men er du da en dårlig leder? Er det noe poeng i at du som er målrettet og beslutningsdyktig, skal utvikle deg til å bli mer relasjonsorientert, noe som igjen kanskje vil gå på bekostning av dine ferdigheter i målstyring og evne til å ta beslutninger?»¹⁰ Her hørtes det ut som om en leder for å være effektiv, burde være forsiktig med å være

En synsmåte som ofte dukket opp i slike situasjoner, var at da trengtes en mer autoritær ledelse.

demokratisk og lyttende. Som råd til ledere kan budskapet her ikke ha vært annet enn at gode relasjoner og effektivitet hørte dårlig sammen. Det var noe en måtte velge mellom. Ville en være demokrat, kunne en ikke være effektiv.

Mye tyder på at denne tenkemåten ble styrket på slutten av 1900-tallet. Det skjedde blant annet gjennom måter å snakke på om hva slags lederskap som skulle til for å møte vår tids krav om effektivitet. «[D]et norske arbeidslivet, der likhetstankegang, medbestemmelsesrett og bedriftsdemokrati er trygt forankret, skiller seg i vesentlig grad fra resten av Europa», sa direktøren for et lederutviklingselskap til ei avis i 2004. Det moralske budskapet i hele artikkelen var at dette var et gammeldags trekk, som ville gjøre det vanskelig for norske ledere å få sine bedrifter til å fungere så effektivt som de burde (med andre ord: hvis ikke dette ble endret, ville norske bedrifter bli hengende etter i konkurransen med bedrifter i utlandet hvor denne kulturen ikke var så sterk).¹¹ I årene omkring 2000 var dette en logikk som stadig gikk igjen når det i avisene var snakk om hva som hemmet norske bedrifter i å bli effektive. Ikke bare tyder avistekstene på at det var blitt vanligere enn før å snakke slik om «det nye arbeidslivet». Den selvsagte tonen det ble uttrykt med, bar også tydelig signal om en tenkemåte med god vind i ryggen. Det ville vært interessant å undersøke hvorvidt dette også preget tekster som ble sirkulert internt i bedrifter, for eksempel på kurs om hva som gjorde ledere effektive.

Effektiv og ikke-demokratisk synes å framstå som to trekk som hørte sammen i tidas snakk om gode ledere (slik ble det sjelden sagt rett ut, for det hørtes penere ut å snakke om demokratiske ordninger som ineffektive, enn om ikke-demokrati - for ikke å si diktatur - som effektivt). For å spørre enda et steg videre: var autoritære ledere på denne tida i ferd med å bli sett på som mer moderne enn de som ikke var det?

Et annet eksempel: I et avisoppslag 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».¹²

I slike avistekster lignet logikken på den som fortellingene om autoritære politiske ledere ofte var vevd inn i: de løste kriser og ordnet opp i kaos (tross alt). Når arbeidslivet ble tøffere, og konkurransen hardere,

Effektiv og ikke-demokratisk synes å framstå som to trekk som hørte sammen i tidas snakk om gode ledere

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 om 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 være det samme

En måtte også lære seg både å godta og sette pris på å ha ledere som var egenrådige og harde.

som 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 et mulig helseproblem for ansatte), men en nødvendighet for å vinne.

Selv om det ennå var slik til vanlig at det autoritære heller ble omtalt som gammeldags enn som moderne, var det noe i den retoriske blikkretningen og selvsikkerheten som av og til signaliserte at autoritære ledere kanskje ikke var bare gammeldags lenger. Særlig gjaldt det situasjoner som fikk arbeidsplasser til å ligne idrett, fordi det sto mellom å vinne eller bli slått ut (og hvor vanlig var det ikke blitt nå å snakke som om det nå var det som gjaldt?). Da framsto det å være moderne (som også lar seg definere som å tilhøre det som vinner i sin tid) gjerne synonymt med å ha kontroll, stille harde krav, og være tøff i gjennomføringen av dem.

Det er ikke vanskelig å finne tegn på at det i årene omkring 2000 var nokså gangbart i visse 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 skulle framstilles ikke bare som akseptable og nyttige, men heroiseres og presenteres som nødvendige, var «tøff».

«Det blir bare tøffere»

Søk i avisarkivene på ordsammensetninger med ord som «tøff»/»tøffere» og «arbeidsliv», tyder på at dette ble vanligere ordbruk enn før fra 1980-årene. Samtidig tyder innholdet i det som da ble skrevet, på at fokuset dreide, fra å handle om spesifikt og konkret beskrive kriseforhold som gjorde forholdene tøffe, til å snakke mer generelt og uspesifisert om at nå er «arbeidslivet» «tøffere» - da som en allmenn betraktningssmåte.

I 1988, midt i noen år da konjunktorene var dårlige, og det var grunn til å frykte hardere tider, sa en som arbeidet som «headhunter» for banker, til ei avis at:

lederstilen er i ferd med å svinge tilbake mot det mer autoritære [...]. Selv om vi aldri vil komme tilbake til den despotiske lederstilen fra 30- og 40-årene, er dagens lederstil i ferd med å bli mer tøff og bestemt

enn den har vært en periode [...]. Årsaken til denne dreiningen i lederstilen er de vanskelige tidene vi har i dag. Det er vanskeligere å navigere, og man trenger klare kommandolinjer. På broen trenger man en kaptein, ikke en komité, sier han.¹³

Harde tider, kaldere vind, tøffere arbeidsliv. I avisene er det lett å finne slike beskrivelser fra hele den perioden det her handler om, fra 1980-årene til i dag. Dreiningen i tekstene viser at «tøffere arbeidsliv» ble befestet som en måte å fortelle på om «utviklingen» som var så selvsagt «sann» at den ikke var påvirket av gode eller dårlige tider. Uansett om bedriftene gikk godt eller ikke, så ble det sagt at de var del av et tøffere klima, hardere konkurranse og sterkere krav om å produsere billig og effektivt. Et kjettersk spørsmål som kan reises, blir da: hva skulle til for at det kunne blitt mulig å se det som irrelevant eller feil å snakke om et «tøffere arbeidsliv»? Med tanke på hvor lite det som ble framstilt som tøffere, ble konkretisert som virkelig vanskeligere overlevelsесvilkår enn før for bedriftene, er det fristende å spørre om det mest konkrete og håndfaste i det som her var blitt tøffere, var *fortellingene* om tøffere arbeidsliv i seg selv. Det kan gå troll i ord - talemåten kan i seg selv ha forandret synet på hva en måtte være forberedt på å møte, takle og kanskje tåle av krav på jobben.

I en avis kommentar til at flere arbeidslivskonflikter enn før havnet i domstolene, het det i 2005 at:

kravene til medarbeidere, ikke minst i vår næring, er blitt tøffere. I økende grad blir folk målt ut fra hva de presterer, både høyt og lavt i organisasjonen. Klarer du ikke å levere, så opplever mange et stort press for å finne seg noe annet å gjøre, i eller utenfor virksomheten. I økende grad rammer dette ikke bare folk på gulvet, men også mellomledere og ledere høyere opp i organisasjonen. Slikt blir det lett tvistesaker av.¹⁴

Selv om det her ble pekt på negative virkninger, etterlot beskrivelsen et inntrykk av at det som her hadde skjedd, bare måtte til, hvis en skulle klare seg - og møte den nye tids krav. For å trekke det et skritt videre: teksten ga inntrykk av at det her handlet om en næring som var i pakt med sin tid, og på lag med framtidens «krav» til et effektivt næringsliv (i slike artikler framsto «krav» ofte som noe som ikke kom fra mennesker, men fra ei «tid», altså fra noe anonymt men uimotståelig - ja kravet kom ofte faktisk fra ei tid som ennå ikke var kommet: «framtida»).

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 dette var det bare å tilpasse seg. Søk

i avisarkivene tyder på at dette var talemåter som fikk et oppsving under en del økonomisk vanskelige år på slutten av 1980-årene. Etter det gikk det i lange perioder veldig bra med bedriftene. Likevel ble frasen om «bare tøffere» hengende igjen, og framsto som en nærmest rituell talemåte om hvordan arbeidslivet bare var, og ville bli mer og mer framover. Ofte ble 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, ikke til å forsvare rettighetene sine, men til å tåle mer. De burde være beredt til å takle tøffere krav, og da ikke bare fra tøffere ledere, men fra «tiden» - som iblant 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. Og 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 ikke bare usagt. Det lå i luften som lite tilrådelig.

Det handler om hvordan språk og fortellemåter skaper koder og grenser for hva som er rett, gangbart og mulig - og ikke. Slik skapes også makt, fordi fortellemåter naturliggjør noe og unaturliggjør noe annet. Mest effektivt virker da gjerne nettopp de talemåtene som lettest oppfattes som helt uskyldige og trivielle (og høres ut som minst relevant å henge seg opp i), slik som når det snakkes med stor selvfølgelighet om hva som blir bare tøffere.

Mobbebegrepets vandring

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

Før det hadde mobbebegrepet vært brukt i skolen siden begynnelsen av 1970-årene, 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 i 1920-årene, hvor store menneskegrupper med negativ adferd ble omtalt som «mobb».

I norsk arbeidsliv ble mobbebegrepet først tatt i bruk om vold mot «fremmedarbeidere» tidlig i 1980-årene. Ved søk i digitale avisarkiver (som for flere aviser strekker seg tilbake til 1960-årene og noen enda lenger), dukker de første avisoppslagene om «mobbing på arbeidsplassen» opp i VG sommeren 1980. Uttrykket ble da brukt i flere oppslag om en sak ved fabrikken Sande Paper Mill i Vestfold. Der hadde en fremmedarbeider fra Pakistan vært utsatt for mobbing, og blitt knivstukket av to kolleger.¹⁵

Etter avisfunnene å dømme, gikk det ennå noen år etter denne saken i 1980 før «mobbing i arbeidslivet» for alvor ble et omfattende tema både i fagbevegelsen og media. I 1986 sto en artikkel i *Aftenposten* som omtalte mobbing på arbeidsplassen som noe det da var helt nytt at noen forsket på.¹⁶ Og først enda et år senere, i 1987, satte LO i gang sin første store kampanje mot mobbing på arbeidsplassene.

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».

Fra 1990-årene og utover viser avisoppslagene om «mobbing» på arbeidsplassene at begrepet var i ferd med å få en enda videre betydning. Det ble brukt om forhold hvor det kom fram mer eller mindre indirekte at det i utgangspunktet hadde handlet om makt. Ikke sjelden var det som faktisk hadde skjedd, at kritikk fra underordnede ikke ble tolerert av sjefen. Som et «tidligere mobbeoffer» sa til *Aftenposten* i 1995:

Mange ledere er maktmennesker. De slår hardt tilbake på kritikk og motbør, og i motsetning til deg har de et maktapparat bak seg som de er villige til å bruke hvis det er nødvendig. Derfor bør du unngå å kritisere og utfordre lederen din. Hvis du skal kritisere, må du gjøre det meget veloverveid, og helst sørge for å ha andre med deg. Føler du deg urettferdig behandlet, må du også være uhyre forsiktig med en «utblåsning». I slike tilfeller vil lederen kunne tolke det som om det er deg det er noe galt med, ikke ham selv eller organisasjonen! [...]. Det beste man kan gjøre, er ofte å tilpasse seg. Prisen for å kritisere kan bli for høy. Mange mennesker blir totalt ødelagt av autoritære ledere som mobber og plager dem inntil sammenbrudd.¹⁷

«Mange ledere er maktmennesker. De slår hardt tilbake på kritikk og motbør, og i motsetning til deg har de et maktapparat bak seg som de er villige til å bruke hvis det er nødvendig.»

Legg merke til beskrivelsens dreining av fokuset på slutten - fra makt til mobbing - som så framsto som et begrep som så å si oppsummerte det hele.

I 2006 sa lederen for Landsforeningen mot mobbing på arbeidsplassen at hun på de 20 årene hun hadde arbeidet med slike saker, nesten ikke

hadde vært borti eksempler på kollegamobbing. Samtidig pekte hun på hvordan det at sjefer mobbet, kunne gjøre problemet verre på flere måter. For «[g]år man til sjefen og klager på en mellomleder, får man bare en mobber til. Lederne rotter seg sammen mot offeret», sa hun.¹⁸ Her ble mobbebegrepet brukt om sjefer som behandlet sine ansatte dårlig.

Et mobbebegrep som tidligere (blant annet i skolen) hadde handlet mest om negativ gruppeadferd, kollektiv plaging av enkeltpersoner, var nå tatt i bruk i arbeidslivet om bortimot det omvendte. Begrepet ble nå brukt om det meste som ble opplevd som krenkende og trakasserende

Når «mobbing» på arbeidsplasser ble slått opp i avisene, framsto det som hadde hendt, ofte som utslag av personlige egenskaper og psykologiske trekk ved mobberen. Av og til ble det tenkt slik om ofrene også.

måter å bestemme over ansatte på. Og det ble brukt om handlinger utført av enkeltpersoner med mer makt enn de som ble mobbet. Selv om det ofte var åpenbart av hendelsesbeskrivelsene at maktforhold var helt sentrale i det som hadde skjedd, kom maktaspektet stadig i skyggen for det moralske og psykologiske når temaet ble kommentert.

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 husket fra 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 «hakkekylinger». 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 både ved 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 hendt, 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 og så videre, 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.

Som sagt ble det etter hvert vanlig å bruke «mobbing» som løst

samlebegrep for mye forskjellig som var vondt i arbeidslivet, også om konflikter med ledere. Selv om det gjorde begrepet enda vanskeligere å avgrense, ble det nå brukt også i spørreskjemaer som skulle måle trivsel og psykososiale tilstander i arbeidslivet (at arbeidsmiljø handlet om psykososiale forhold, og ikke bare fysiske, var som nevnt slått fast i den nye arbeidsmiljøloven fra 1977). I slike trivselsundersøkelser dukket det opp spørsmål som «Har du vært mobbet på arbeidsplassen det siste året?» I svarene, og i tolkningene av dem, var det tydelig at mobbebegrepet var utvidet til et vidt sekkebegrep, som også rommet velkjente gamle typer konflikter mellom autoritære ledere og underordnede. Det vide og upresise mobbebegrepet må også ha gjort tallene som etter hvert ble lagt fram fra arbeidsmiljøundersøkelser mindre pålitelige. Og mobbebegrepet kan i seg selv 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, som svak, 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 blant annet 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, både var vevd inn i maktforhold - og kanskje selv var med på å skape makt.

Sykdom, galskap og føleri

Spørsmål som her bør stilles, er hva slags kunnskap som ble sett som relevant for de problemene som ordene beskrev, og hvem som ble akseptert 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 så vidt 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 her er viktig å ta opp, motstand og solidaritet blant ansatte som var blitt dårlig behandlet på jobb, var den logiske

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 skylda for dem.

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 mobilisere solidaritet 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 å ikke føle for mye. Følelsene ble ofte omtalt som noe som forkludret bildet av «virkeligheten» og «fakta» (som ble sett på 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 skylda for dem. Noen kalte det «føleri» når ansatte sa de var blitt krenket. Folk burde bli mindre ømskinnet, hårsåre, svake og få seg tykkere hud. 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 deler av de faktiske forholdene når konflikter utspilte seg på en arbeidsplass, var altså noe som delvis ble redusert til psykologi, men samtidig også fortrengt, 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 handlet også 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.



Richard Sennett er professor i sosiologi ved London School of Economics og ved New York University. Han er antagelig mest kjent for sine studier av sosiale bånd i byer og virkningene av det urbane liv på individer i den moderne verden.

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

Det er fristende her å spørre om hvilke forskjeller det ville utgjort om de som nå snakket om trakassering som «mobbing», i stedet for å fokusere på psykiske og personlige egenskaper ved aktørene, hadde fokusert på maktforhold, medbestemmelse, åpenhet og ytringsfrihet i de miljøene hvor overgrepene skjedde. En viktig effekt kunne da ha vært at sjefer som trakasserte, ville framstått som mer relevant å kritisere fritt og 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.

Hva som har skjedd i senere tiår, og hva som ennå skjer, med trakassering, autoritære sjefer og mulighetene for å øve motstand mot dette 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 jeg her har 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 avgrenser fokus på flere måter, for eksempel lokale studier av avgrensede arbeidsmiljø, og i flere studier av meninger i den offentlige debatten.

Avsolidarisering og individualisering

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, som noe å tøyle, dempe eller skjule. Når dette er

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.

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 (han har i flere sammenhenger skrevet om det han kaller «*the shame of dependence*»). Mens sosiale bånd og fellesskap grunnleggende sett bygger på følelser av gjensidig avhengighet, er dette i den nye kapitalismen mer og mer blitt sett som negativt. Å framstå som en som trenger andre, blir da et tegn på utilstrekkelighet og svakhet. Vi-formen unngås når det snakkes både om hvem det som da skjer, angår, og om hvem som kan gjøre noe med det. Slik undergraves ikke bare gjensidig tillit og forpliktelse, men kollektiv og fellesskap, mener Sennett.¹⁹ 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 store konsekvenser for måten vonde hendelser takles på.

Her vil noen innvende, at fagorganisasjonen fortsatt står sterkt i våre samfunn, mer enn i USA som Sennett skriver om. Men hverdagslig omsorg eller solidaritet på en arbeidsplass er ikke noe som lar seg måle med 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,

dermed er blitt mindre viktige. Selv om trakassering på jobben av og til kan tenkes å være aktuelt å ta opp i en fagforening, tolkes det ofte heller som en «sak» for andre organer og ombud, som tar seg av videre «saks-gang». 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).

Slik er det kanskje av og til også når noe skjer på jobben som utløser følelser av svakhet og 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: kanskje blir det som skjer hvis en er blitt trakassert, da trukket i to ulike retninger, og inn i to slags «lukkede rom»: for det første rommet for hemmeligstemplet saksbehandling, og for det andre rommet for private følelser. Samtidig blir det som har skjedd, forseglet mot åpen diskusjon i et tredje rom som stadig bør finnes mellom eller utenfor de to lukkede: fellesskapsrommet.

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». Og slike saker nektes en gjerne å snakke om utenfor de møtene og organene som «tar seg av» saken. For det andre oppstår en «taushetsplikt i form av «forbud» fra en selv og miljøet mot å fortelle andre noe som defineres som privat. Det vonde som har skjedd, defineres da som noe som angår en bare som enkeltindivid, både fordi det hører til bedriftens «indre», og fordi problemene per definisjon snakkes om som individuelle og private. Kanskje blir de også sett som tegn på svakhet, og som skammelige.

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.

I slike prosesser blir spørsmål om rett og galt lett gjort til jus, og solidaritet og omsorg gjort til «følelser» (som nærmest framstår som det omvendte av «realiteten»). Da blir diskusjons- og ytringsforbud ikke bare taushetsplikt pålagt av ledere som ikke liker å få arbeidsforholdene i deres bedrift diskutert åpent og fritt. Da blir det også en selvpålagt vegring mot å vise omsorg og solidaritet i dagligpraten på jobben. Da har de tale- og fortellemåtene denne artikkelen handler om, blitt til makt.

Avslutning

Når vi sammenligner med velkjente trekk ved nyliberalismen, er det 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 høres ut som det eneste som gjelder, er enten å vinne eller forsvinne.

En viktig likhet mellom mye av det som fortelles om det «bare tøffere» arbeidslivet og nyliberalismen, er et narrativt grep (fortellergrep) som får det til å se ut som om det som skjer, ikke har alternativer (jamfør Margaret Thatchers kjente setning: «There is no alternative»). «Utviklingen» omtales da som noe som bare går én 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.

Men er det noe vi alltid kan lære av «historien», er det at grensene for hva som lar seg endre, ikke er faste. Og i ulike historiske situasjoner varierer det hvorvidt det blir sett som relevant, lov og rett å takle det som skjer med oss, som noe privat, og noe for individer, eller som noe sosialt, samfunnsmessig, og noe for «oss» og fellesskapet. Slik er det også i dagliglivet på jobben. Både trakassering, autoritære sjefer, individualisering, privatisering, psykologisering og tøffhet er det mulig å forholde seg til på flere måter. At både det som skjer med oss, og det vi gjør med det, er formet av mennesker som kan gjøre viktige forandringer blant annet med sine måter å snakke og fortelle om det på, er kanskje noe av det viktigste en kan lære av å analysere ordbruk og talemåter historisk. Da framstår selv det mest selvsagte, udiskutable og uskyldige, det vi har lett for å tro «bare er sånn», som historisk skapt, og dermed som midlertidig og foranderlig.

Noter

- 1 «Vev av betydninger» er inspirert av det semiotiske kulturbegrepet til C. Geertz, *The Interpretations of Cultures*, New York 1973.
- 2 P. K. Mydske, D. H. Claes og A. Lie (red.), *Nyliberalisme – ideer og politisk virkelighet*, Oslo 2007.
- 3 Se B. S. Tranøy, *Markedets makt over sinnene*, Oslo 2006, og R. Hagen, *Nyliberalismen og samfunnsvitenskapene*, Oslo 2006.
- 4 Arbeidet med å få utgitt et større manus med mer grundig presentasjon av resultatene fra det forskningsprosjektet denne artikkelen er sprunget ut av, er underveis i skrivende stund.
- 5 Her er det begrenset plass til å presentere grundige eksempler fra det avisene skrev. Formålet er mer å legge fram noen hovedpoenger fra analysene.
- 6 H. Tjelmeland 2004: Aviser som historiske kjelder, i E.-B. Roalsø: *Å skrive i motvind : Rutb Thomsen og Stavanger Aftenblad 1934-1980* (Pressehistoriske skrifter nr. 3).
- 7 E. Bull, *Arbeidermiljø under det industrielle gjennombrudd*, Oslo 1972: 66.
- 8 L. Elstad, *En såkalt drittjobb*, Oslo 2008: 76ff.
- 9 Mer om maktspørsmål i analysen av dette i I. Kaldal, Historisk kulturanalyse av makt og trakassering på jobben som øvelse i maktkritikk, i *Tidsskrift for kulturforskning*. Volum 9, nr. 4, 2010. Bergen 2010: 54-64.
- 10 *Aftenposten* 27.3.2007.
- 11 *Bergens Tidende* 26.9.2004.
- 12 *Adresseavisen* 5.4.2008.
- 13 *Dagens Næringsliv* 18.8.1988.
- 14 *Aftenposten* 27.11.2005.
- 15 *VG* 18.6.1980.
- 16 *Aftenposten* 9.8.1986.
- 17 *Aftenposten* 11.11.1995.
- 18 *Ukeavisen Ledelse* 26.5.2006 (Elna Stengelsrud).
- 19 R. Sennett, *Det fleksible mennesket. Personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*, Oslo 2008: 169ff (3. opplag, 1. opplag på norsk kom i 2001, engelsk utgave: *The Corrosion of Character*. 1998), og R. Sennett, *Respect. The Formation of Character in an Age of Inequality*, London 2003: 101ff.