

Er fleksibiliteten bæredygtig?

Lise Drewes Nielsen & Kurt Aagaard Nielsen

Artiklen belyser det fleksible arbejdsliv på en sådan måde, at det bliver muligt at drøfte forbindelsen til bæredygtighedstemaet. Der tages udgangspunkt i spørgsmålet: Hvilke subjektive eller kulturelle konsekvenser har et højfleksibelt arbejdsliv? Og hvordan skal der forskes i dette tema? Forfatterne argumenterer for at angribe spørgsmålene med fokus på erfaringsbegrebet. Kan medarbejdere igennem erfaringsprocesser korrigere fleksible organisationsformer, således at der bliver mere sammenhæng og kontinuitet i arbejdslivet? Artiklen præsenterer et forskningsoplæg, hvor vægten er lagt på styrkelse af sådanne erfaringsprocesser. Der argumenteres endvidere for, at fleksibilitet ikke kun udtrykker organisatoriske rationaliteter, men også samfundsmæssige rationaliteter, og derfor kan refleksioner over fleksibiliteten også blive en refleksion over samfundsmæssig bæredygtighed.

Denne artikel er et teoretisk bidrag fra forskningsprojektet *Flygtige og grænseløse relationer i arbejdet med mennesker – et netværksprojekt til et forbedret og sundt arbejdsmiljø*.¹ Projektet er et arbejdsmiljøforskningsprojekt med fokus på *fleksibilitetens* (flygtighedens og grænseløshedens) *subjektivitet*, eller hvorledes fleksibilitet opleves, erfares og mestres. Projektets empiriske felt er 'arbejde med mennesker', hvor der gennemføres analyser af to 'brancher': handicaphjælperes og buschaufførers arbejde. Projektet stiller følgende spørgsmål: Findes der modstandsformer mod flygtighed og grænseløshed på det subjektive niveau? Kan der 'sættes grænser' for flygtigheden og grænseløsheden? Hvorledes udvikles kvalitet og fagstolthed i professionerne? Kan det lade sig gøre at være i konstant omstilling og samtidig indgå i en respektfuld relation til 'klienter'? Er det samfundsmæssige hensyn i arbejdet allerede et aspekt af professionens faglighed? Disse spørgsmål er projektets vigtigste ledetråde.

I denne artikel er det de teoretiske/begrebsafklarende diskussioner vi sætter i fokus.

De nye fleksibilitetsstrategier (fleksible arbejdstider, arbejdssteder, arbejdsfunktioner) er uden nogen tvivl kommet for at blive; de indfinder sig som et nyt alment vilkår for indretning af arbejdslivet i dag. Agi Csonga skønnede i 1999 på baggrund af en kvantitativ undersøgelse, at omkring en fjerdedel af alle virksomheder på daværende tidspunkt benyttede fleksible "koncepter" i organisationen (Csonga 1999). Tallet er med stor sandsynlighed vokset siden, og dertil kommer at fleksibilitetsstrategier jo også anvendes uden, at det udtrykkes i formaliserede koncepter. Derfor kan man selvfølgelig også begynde at diskutere, hvad fleksibilitet betyder for sammenhængskraften i samfundet som helhed eller for 'det fælles bedste' (Daly & Cobb 1991). Vores ambition er med andre ord at forsøge at skabe en forbindelse imellem fleksibilitetens betydning for arbejdsliv (og virksomheder) og det klassisk sociologiske grundspørgsmål

om samfundsordenen. Denne artikel kan ses som et første ydmygt skridt i den retning.

Artiklen er bygget således op: Først præsenteres fleksibilitetsdebatten og i særdeleshed Sennetts optik herpå. Dernæst præsenteres, hvorledes projektet videreudvikler fleksibilitetsbegrebet i både en teoretisk retning og i et empirisk design. I det sidste afsnit placerer vi fleksibilitetsbegrebet i en samfundsmæssig kontekst ved at relatere det til et bæredygtighedsbegreb og dermed give begrebet en 'social orientering'.

Fleksibilitetsdebatten

I arbejdslivet knyttes fleksibilitet ofte til virksomheders konstante omstillingsprocesser i en tidsmæssig og rumlig dimension. Virksomhederne synes at være i konstant forandring; næppe er en udvikling påbegyndt, før der kommer nye signaler om forandringsprocesser og omstillinger. Effekten er stigende udskiftning i personale og mangel på kontinuitet og erfaringsdannelse i de konkrete arbejdsopgaver. Forklaringerne på dette skal søges i, at virksomhederne reagerer på *samfundsmæssige usikkerheder* i form af stadig hyppigere ledelseskift, skift i samarbejdspartnere, ejerskifte, udlicitering, ændrede organisationsformer og ændrede koncepter for produktion. Vi forstår virksomhedernes fleksibilitetsbehov som reaktion på den samfundsmæssige og eksternt genererede usikkerhed. Denne usikkerhed bundes i mere overordnede samfundsmæssige tendenser bl.a. globalisering, netværksøkonomi, udliciteringssystemer og produktionskæderelationer – men også i at vi på et hverdaglivsplan slet og ret lever i et mere mobilt og omstilleligt samfund. De teorier og forskningsbidrag, der sigtes på, er den del af den virksomhedsorienterede arbejdslivsforskning, der åbner sig imod de samfundsmæssige aspekter ved fleksibiliteten, og de egentlige sociologiske nyklassikere,

der inddrager fleksibiliteten som vigtigt element i diagnosen af det senmoderne samfunds sammenhængsevne.

I en del af den nyere organisationslitteratur, tolkes fleksibiliteten ofte som en *organisationsform*, der bryder med gamle bureaukratiske og stive former (Csonga 2000; Murphy 1996). I dette projekt vil vi imidlertid tolke fleksibiliteten som noget mere grundlæggende, som et udtryk for virksomhedernes måde at håndtere samfundsmæssige usikkerheder på. Det er disse usikkerheder, vi vil forsøge at forstå som fleksibilitetens særpræg – snarere end at det skal ses som en "valgt organisationsform". Ganske vist er der ikke noget entydigt forhold mellem strukturelle ændringer i virksomhedernes omgivelser og virksomhedsspecifikke forandringsstrategier, men virksomhederne lærer at indstille sig på, *at* der sker uforudsigelige ændringer i omgivelserne og dette afføder behovet for de fleksible strategier (Csonga 1999). Således indskrives vi begrebet om fleksibilitet i teorien om risikosamfundet (Beck 1996; Giddens 1994). Derved bliver de arbejdsmiljømæssige aspekter af fleksibiliteten også i stigende grad koblet til samfundsmæssige problemstillinger, og arbejdsmiljøforbedringer bliver også noget, der involverer andet end virksomhedsorganisationen som strategisk handlerum. Arbejdsmiljøet bliver mere politisk. Herved indskrives vi fleksibiliteten i en form for bæredygtighedsdiskurs (Nielsen 1996). Herom senere i artiklen.

Siden Atkinson introducerede fleksibilitetsforskningen (Atkinson 1987), har der været arbejdet med forskellige fleksibilitets typer, der i reglen bygger videre på Atkinsons 'klassiske' opdelinger med udgangspunkt i numerisk og funktionel fleksibilitet. I dansk forskningssammenhæng blev denne typologi tidligt tematiseret (Drewes Nielsen & Thomas Boje 1993), men i den nyere arbejdslivsforskning er det især Sten Navrbjerg, der har videreudviklet og yderligere

differentieret typologien (Navrbjerg 1999; Navrbjerg 2001). En sådan konkretisering og empirisk differentiering er nyttig i vurderinger og analyser af fleksibilitetens former i organisationer og i forhold til konsekvenserne for den danske samarbejdsmodel. Navrbjerg viser således, at fleksibiliteten ikke er neutral for det sociale liv og de sociale relationer i arbejdslivet. Han tematiserer, hvordan forskellige typer af fleksibilitet befordrer hhv. giver vanskeligheder for kollektive samarbejdsformer. Det er i sig selv et bidrag til analysen af fleksibilitetens bæredygtighed. Det er imidlertid mindre tydeligt, hvordan disse typologiseringer bidrager til en samlet bæredygtighedsvurdering af fleksibiliteten – og det har da heller ikke været denne forsknings ærinde.

I meget af den samfundsorienterede fleksibilitetsforskning er det fleksibilitetens tidlige og rumslige dimensioner, der især har været i centrum. Helle Holts undersøgelse af *Forældre på Arbejdspladsen* (Holt 1994) sætter fokus på kønsspecifikke aspekter af fleksibilitetens former. Hun konkluderer, at mænd i højere grad bruger fleksibilitet i arbejdet til at arbejde mere for virksomheden, for sig selv og for hinanden, mens kvinder bruger den, i øvrigt for dem mindre udbredte fleksibilitet i arbejdet til uformelle forbedringer af deres varetagelse af en omsorgsfunktion i familien. Denne analyse viser de kønsspecifikke udtryk, som fleksibiliteten har i forhold til livet uden for arbejdet.

Agi Csonga (2000) har i et senere studie også undersøgt fleksibilitetens virkninger på bl.a. sammenhængen mellem arbejde og familieliv. På baggrund af denne undersøgelse kommer hun til den konklusion, at jo mere fleksibilitet medarbejderne har i deres arbejdsforhold, jo mere arbejder de; det gælder både mænd og kvinder. Det er en konklusion som følger A. Hochschilds (2001) berømte bog om Time Bind, i hvilken tesen om det nye arbejdslivs grådighed

bliver spidset til, og ifølge Hochschild med skæbnesvangre konsekvenser for reproduktionen af den sammenhængskraft i samfundet, som familielivet forvalter.

Edna Murphy (1996), der fortolker fleksibelt arbejde som steds- og tidsfleksibilitet i den enkelte medarbejders arbejdsudførelse gør i afslutningen af bogen *Flexible work* status over de sociale eller *samfundsmæssige* implikationer af det fleksible arbejde. På plus-siden opregner Murphy:

- mindre pendling (pga. mulighed for hjemmearbejde), dermed mindre forurening
- blomstrende lokale samfund
- forøgelse af mulighed for bedre lokale fællesskaber, ved at folk bor nær ved deres arbejde
- bedre udnyttelse af hjemmets rum
- bedre alternative muligheder for dem, som vurderer, at fuldtidsarbejde og urbant liv er for hektisk og problematisk (s.169).

På minussiden opregner Murphy:

- mere stress i bestræbelsen på at forøge den personlige produktivitet
- flere konflikter eller kollegiale disharmonier, når folk arbejder mindre på samme tid og samme sted
- udskiftning af permanente job med usikre og midlertidige job (s. 170)

I betragtning af, at Murphys opgørelse kun er 10 år gammel, er det alligevel slående, at det er minussiden, der, målt ud fra konsekvensforskning, er blevet mere og mere fremtrædende. Det er alle 3 'pinde' på minussiden af Murphys skematik, der fylder den nyere arbejdslivsforskning til bristepunktet. Ikke at vi kun anser fleksibilitet for at have negativ virkning, men det er i forhold til aktuelle og mulige håndteringer af disse negative sider, at vi også må finde positive virkninger af fleksibiliteten.

Der er bred enighed om, at der i det seneste årti er sket en transformation af selve

arbejdets betydning for den subjektsdannelse, der sker igennem nye relationer i arbejdslivet. Flere forskere har forsøgt med forskellige begreber og kategorier at udtrykke samfundsmæssige aspekter ved denne transformation. Sociologen Bauman giver med udtrykket "Liquid modernity" (Bauman 2000) sin version af udviklingen. Alt bliver flydende, når faste rytmer, strukturer og institutioner opløses. Gamle institutioner opløses eller transformeres såsom familien og arbejdet, og nedbrydningen af de gamle mønstre og fællesskaber betyder, at vi individuelt overlades til at skabe og genskabe menneskelige relationer. Vi 'flyder' i livet ved at skabe stadig nye relationer og ved at nedbryde og afvikle gamle. Bauman har dog også den forestilling, at den flydende modernitet kun er et overgangsfænomen. Den flydende form vil stivne igen (Bauman 2000, 8), men hvilke former den vil antage, er endnu et uafklaret spørgsmål.

Andre samfundstænkere har påpeget, at hastigheden hvormed disse ændringer foregår, synes at være forskellig fra tidligere epokers samfundsforandringer, samtidig med at forandringerne er dybe og gennemgående. Det betyder, at vi som individer er 'on the move' eller i hastig bevægelse fra sted til sted. Anthony Giddens (2000) udtrykker det positivt som bevægelse fra fællesskab til fællesskab. Andre, fx Ulrich Beck, har en mere pessimistisk udlægning:

"Normalbiografien bliver til en valg- eller gør-det-selv biografi. Endvidere bliver arbejdet tidsligt og kontraktmæssigt 'hugget itu' og forbruget bliver individualiseret" (Beck 2002, 87).

Becks prognose over fremtidens fleksible arbejdsliv har store lighedspunkter med Murphys minus-side, men til gengæld læner han sig utopisk op af en tro på, at plus-sidens potentialer med tiden kan indløses.

Forskningsmæssigt er teorier om de samfundsmæssige tendenser i virksomhedsformer imidlertid kun i meget ringe grad koblet til fleksibilitet og arbejdsforhold. Kun i meget brede – og ikke særligt empirisk funderede former – har bl.a. Beck (2002) og Sennett (1998) undersøgt disse samfundsmæssige tendenser. Der er behov for at udvikle teorier og begreber om fleksibilitet, forstået som flygtighed og grænseløshed (se nedenfor). Det er begreber, der endnu ikke er færdigudviklede, hverken teoretisk eller empirisk.

Vi vil derfor i dette projekt arbejde i spændingsfeltet mellem teorier om grænseløse virksomhedsformer, omfleksibilitet, flygtighed og risiko og om arbejdets faglighed, identitet og livssammenhænge. I centrum står Sennetts diskussion af fleksibilitetens indvirkning på selve arbejdet og dets relationer og de subjektive dannelsesprocesser heri.

Fleksibilitet i Richard Sennetts optik

Richard Sennett åbner en ny relation mellem fleksibilitet og samfundsorden i bogen *The Corrosion of Character* (Sennett 1998). Sennett beskriver, hvorledes de samfundsmæssige udviklingstræk transformerer selve arbejdet og dermed virker tilbage på samfundets sammenhængskraft. Sennett anfører følgende faktorer, der har indflydelse på denne proces:

For det første er arbejdets organisering blevet styret af ideerne om *fleksibel specialisering*. Det er en samlet betegnelse for det opbrud, der i arbejdets organisering kommer i kølvandet på et farvel til fordismens og bureaukratiets organisationsformer. Nye, mere smidige og 'bøjelige' måder at tilpasse arbejdet til den kapitalistiske produktions skiftende organisationsformer vinder frem i takt med kravet om en fleksibilisering af produktionen.² De hastige forandringer i produktionsorganiseringerne og de globale omstruktureringer bliver muliggjort af informationsteknologierne, men har

også deres rødder i de skiftende principper for organisering af produktion, hvor koncepter som just-in-time, outsourcing, supply chain, team-work etc. vinder frem.

Ifølge Sennett skabes der dermed bølger af omstruktureringer af produktion og arbejde, der følger de skiftende og nye principper for organisation. Nogle koncepter og principper har reel betydning for selve arbejdets udvikling og transformation. Andre udvikles imidlertid i en managementretorik, der ofte ikke har nogen reel betydning for praksis i det daglige arbejde. Her bliver det selve forandringen eller ledelsens evne til at etablere dynamiske forandringsprocesser, der bliver et mål i sig selv og dermed et udtryk for ledelsens evne til at skabe dynamik og effektivitet. Sennetts mål er at påpege, at sådanne managementstyrede transformationer af organisationerne i sig selv skaber så store brud, at de fremmer ineffektivitet i selve arbejdet, både under omstruktureringen og i den efterfølgende implementeringsfase.

Sennett tilføjer endvidere et *magtbegreb* til analysen af omstruktureringerne.

Der er to magtrelationer på spil: På den ene side de magtrelationer, der i den specialiserede produktion udspilles i asymmetriske magtrelationer mellem køber og underleverandør. Underleverandørerne er afhængige af købernes krav om leveringssikkerhed, overholdelse af tidsfrister, priser mv. Ofte bliver tidspres og usikkerhed skubbet nedad i produktionssystemet mod underleverandørerne, hvilket betyder, at arbejdet hos underleverandørerne udsættes for særlige belastninger på tid og effektivitet. På den anden side de magtrelationer, der udspilles mellem virksomheden og de ansatte. I sidste ende bliver det ofte et individuelt problem, om den enkelte ansatte er i stand til at levere den fleksibilitet, som de nye organisationsformer kræver. Især er der tydelige magtrelationer på spil i relation til den daglige arbejdstid. Den individuelle tidstil-

pasning til de fleksible organiseringer foregår på produktionens præmisser og sjældent på individets. Sennett er åben overfor, at visse typer af arbejde transformeres således, at det kan blive en fordel for den enkelte. Der kan ske en opdeling af ansatte i to grupper, de der tager fordelene af den fleksible specialisering, og de der får ulemperne. Altså at transformationen kan have en egentlig polarisering af arbejdsmarkedet til følge.

Den samlede effekt af fleksibiliteten er ifølge Sennett, at medarbejderens subjektive identitetsdannelse lider skade, fordi forandringerne ikke sker med udgangspunkt i arbejdets horisont, men i stigende grad med udgangspunkt i efterspørgsels horisont. Arbejdsvirkeligheden efterlades i en ny *flygtighed*, som gør det vanskeligt at rejse selve arbejdets dannende funktion til et ligeværdigt niveau med efterspørgslen. Arbejdet halser efter efterspørgsels hastige skiften, som igen ses som en konsekvens af et samfund, der har sat forandringshastighed og bestandigt nye behovstilfredsstillelser øverst i værdihierarkiet.

Sennett søger således mere samfundsmæssige forklaringer på, hvorledes den fleksible specialisering har udviklet sig, men søger også forklaringer på, hvilke konsekvenser den har for de ansatte og for deres arbejde i den fleksible transformation. Han har et kritisk blik på omstruktureringerne, hvilket han også er blevet kritiseret for. Nogle mener, at Sennett har et for pessimistisk syn på udviklingen, og at der mangler et fokus på, at de individuelle tilpasninger til det fleksible arbejde også åbner op for subjektive læreprocesser og nye former for ansvar og udvikling (Argyris 2003; Olesen 2003).

Debatten om Sennetts kritik af de fleksible organisationer har imidlertid, ud fra vor optik, en tendens til at blive fastlåst. Den kommer uvægerligt til at rette sit fokus på den enkelte organisation, virksomhed eller måske systemer af virksomheder, og på hvor-

ledes organisationsprincipperne udvikles i processer af tilpasning mellem ledelse og ansatte. Flexibilitet bliver et spørgsmål om tilpasning, nogle gange ud fra en bestemmelse af magtrelationerne og andre gange med fokus på de ansattes subjektivitet. Selve ordet flexibilitet bliver associeret til en 'positiv' tilpasning. Hvem vil ikke gerne være fleksibel? Dermed tages fleksibiliseringen for givet, og der åbnes ikke op for en forståelse af, at de(t) uflexible måske rummer kimen til et opgør med de negative sider af fleksibiliseringen eller til, at der kan være behov for at sætte grænser for fleksibiliseringen, hvis samfundets sammenhængskraft skal bevares. Kan mangel på og modstand imod flexibilitet i virkeligheden i sig også rumme et sundhedstræk, som kan tænkes positivt i forbindelse med vurderinger af flexibilitetens bæredygtighed?

Flexibiliseringen er endvidere blevet en betegnelse, der dækker over mange vidt forskellige transformationer. Denne forskellighed kan gøre det vanskeligt at fastholde et helhedsperspektiv på flexibilitetens konsekvenser. Men centrum i vores videre begrebsafklarende arbejde omkring transformationernes konsekvenser er, med Sennett, at fremhæve en særlig fokusering på selve arbejdet, relationerne i arbejdet og betydningen heraf for subjektive dannelsesprocesser såvel individuelt som kollektivt. I et senere afsnit vender vi tilbage til spørgsmålet om, hvordan man kommer fra dette subjektive niveau til det samfundsmæssige og dermed til bæredygtigheden.

Flexibilitet forstået som flygtighed og grænseløshed

På det *individuelle* eller *subjektive* plan kommer Sennetts analyse med et væsentligt bidrag som inspiration for vores optik. Sennett påpeger ikke blot, at fleksibiliseringen skaber uligheder mellem de, der tager forde-

lene, og de der får ulemperne. Han går et skridt videre og påpeger, at flexibiliteten skaber brud i relationer og rytmer i arbejdet, således at vores oplevelser og erfaringer med at danne varige og stabile fællesskaber i arbejdet bliver brudt. Når så samtidig arbejdet og arbejdets relationer har en tidsmæssig og følelsesmæssig dominans i mange liv, får det alvorlige konsekvenser for vores udvikling som mennesker. Mennesker, der ikke lever i varige og stabile fællesskaber, mister deres personlighed. De mister en "lineær og kumulativ livsfortælling", der giver mening (Sennett 1999, 29), som Sennett beskriver i sin caseanalyse. Det indebærer, at:

"den nye kapitalismes tidsmæssige betingelser har skabt en konflikt mellem karakter og erfaringer, og oplevelsen af opsplittet tid udgør en trussel mod folks muligheder for at udforme deres karakterer som bæredygtige fortællinger" (Sennett 1999, 30).

Vores ambition er i en dansk kontekst at følge Sennetts argumentation ved at udvikle nogle begreber, der – inspireret af Sennett – skal kunne rumme nye aspekter af flexibilitet, hvor det er muligt at italesætte de ansattes subjektive opfattelser og erfaringer med det fleksible arbejdes transformation. Altså ikke blot som en karakteristisk af flexibilitetens sociale og socialisationsmæssige effekter, men i lige så høj grad i en aftegning af, hvordan 'de ramte reflekterer deres ramthed'.

I projektet sætter vi fokus på det arbejdsliv, hvor der 'arbejdes med mennesker', idet vi antager, at flygtighed og grænseløshed her har nogle særlige udtryk i arbejdsmiljøet. Det har vi dokumenteret i dele af vores hidtidige forskning inden for omsorgssektoren og transportsektoren.

I den arbejdslivssociologiske litteratur er der en ny debat på vej om fremtidens 'arbejdskontrakter' og 'tilknytningsformer'

imellem medarbejdere og virksomhed (Pon-gratz & Voss 2003). Denne debat er opstået i kølvandet på fleksibilitetsstrategier og de – i tid og rum – flygtige/grænseløse virksomhedsformer, som underminerer den traditionelle overenskomstbeskyttelse af arbejdsforhold. I nærværende projekt vil vi bidrage til denne teoriudvikling ved at sætte fokus på beskæftigelsesområder, der i særlig grad er 'ramt' af flygtighed i betydningen udsat for konstante nydefineringer af arbejdsopgaver, organisationsform, arbejdstider og belastninger. Vi bruger betegnelsen 'ramt af', fordi de fleste oplever det som ændringer, der kommer, uden at de har været med til at beslutte, at det skulle komme. Også selv om vi jo godt ved, at resultatet for nogen er blevet til igennem en række umiddelbart positive valg. Vi ser en tydelighed af disse arbejdsforhold i omsorgssektoren og transportsektoren, som nærværende projekt koncentrerer sig om.

Fleksibilitet, forstået som konstante omstillingsprocesser, forvandles i arbejdssammenhænge til *flygtighed* eller mangel på stabile sammenhænge i arbejdslivets relationer. Det kan være relationer til kollegaer og til familie, hvor flygtigheden forhindrer langsigtet planlægning og giver oplevelser af mangel på entydige referencer og faglighed i arbejde og profession. Det er også nærliggende at antage, at flygtigheden grundlæggende påvirker medarbejderes ønsker og drømme om faglig stolthed og kyndighed. Endelig må det forventes, at flygtigheden influerer på sundheden.

Sennett påpeger, at det er det erfarede og følelserne, der lider et knæk på grund af manglende relationer eller på grund af den manglende stabilitet i relationerne. Her opstår nødvendigheden af at indsætte et nyt begreb, der kan rumme en *erfaringskategori*, som bestemmer sekvenser af tilpasningsprocesser. Vi bruger *flygtighed* som et sådant begreb. I den empiriske forskning tilføjer vi en tids- og rytmedimension – hvor ofte, hvor

hastigt og med hvilken indflydelse? Hyp-pighed, hastighed og styrke i omstillinger og tilpasninger er et temmelig uudforsket felt, både når der tænkes i objektive forhold og i subjektive erfaringskategorier. *Hyp-pighed af omstillinger* kan selvsagt måles objektivt, men det er ikke den eneste pointe her. Omstillinger kan subjektivt opleves som kommende, inden man overhovedet har nået at indoptage en tidligere omstilling; den bliver påtrængende i den betydning, at den enkelte ikke når at indstille sig, endsige få mulighed for selv at vurdere omstillingens implikationer. *Omstillingens hastighed* er også både en objektiv og en subjektiv kategori; vi er ikke kun ude efter at spørge til eller at sammenligne omstillingshastigheder imellem virksomheder eller jobtyper. Vi vil også fokusere på oplevelsen af omstillingen; om den sker i en tidsrytme eller med en intensitet, som den enkelte har svært ved at følge med i. Altså igen: hvordan erfares omstillingerne over længere tid? Endelig er der *dybden af omstillingen*, som handler om, hvorvidt den enkelte oplever omstillingen som justeringer inden for en internaliseret faglighed eller som en revolution, hvor 'sandheder' bliver vendt på hovedet.

Vi har ovenfor nogle gange brugt begrebet grænseløshed ved siden af og parallelt med flygtighed. Begrebet grænseløshed har i litteraturen været brugt til bl.a. at karakterisere udvisningen af virksomheders (nationale og ejerskabsmæssige) identitet (Kristensen 2003). Det kan nemt overføres til flygtighedsbegrebet, idet den form for grænseløshed netop udtrykker forandringsprocessernes flydende karakter, hvor det ofte er vanskeligt at lokalisere aktører og aftalte forhold. Her bruger vi grænseløshedsbegrebet som et særtilfælde af flygtigheden. Det grænseløse er det flydende i selve partsrelationen (aftalen) i arbejdet. Relationer i arbejdet udtrykker 'bånd' og 'afhængigheder', men hvis det, man er afhængig af eller 'bun-

det' til, selv er en flydende størrelse, opstår der grænseløshedsproblemer i arbejdet. Hochschilds grådige arbejdsliv kan tolkes som et udtryk for en sådan grænseløshed; det er ikke den enkelte arbejdsgiver eller formand, der bestemmer, at arbejdet skal fylde en overdimensioneret del af livet; det er situationen i arbejdets relationer – krav og forventninger der udsendes fra en ofte skiftende part (kolleger, kunder, teknologiske forandringer mm). Et andet eksempel på grænseløshed som et særtilfælde af flygtighed finder vi udtalt i det ene af projektets "brancheområder" – nemlig handicapmedhjælperne; ganske vist er den handicappede en meget veldefineret arbejdsgiverperson, men grænseløsheden opstår ved, at medhjælperen altid skal indrette sit arbejde på den handicappedes skiftende behov – og det er virkelig skiftende. Medhjælperen bliver afhængig af en person, som konstant skifter behov og forventninger. Når bindingerne ikke er klart identificerbare – grænseløse – bliver det virkelig vanskeligt at bestemme, hvad du kan vælge at gå med til eller sige nej til (Munk-Madsen 2006).

Vores indkredsning af grænseløshedsbegrebet som særtilfælde af flygtigheden vil selv sagt blive udviklet og klargjort betydeligt mere gennem de fremtidige empiriske studier. Her markerer begrebet mere en dimension af flygtigheden, som ikke kommer til udtryk som hastighed og intensitet i forandringer, men i karakteren af selve autoritetsbindingen i arbejdsforholdet. I resten af artiklen holder vi os (fortrinsvis) til flygtighed som overordnet begreb, der således indeholder grænseløsheden.

At gøre fleksibilitet til erfaringskategori – nogle metodologiske udfordringer

Udgangspunktet for vort arbejde med flygtighedsbegrebet er altså teoretisk bestemt

med inspiration fra Sennetts konstateringer af, at de fleksible arbejdsformer skaber så meget ustabilitet i de personlige relationer i arbejdet, at der ikke kan dannes varige stabile fællesskaber som fundament for den personlige udvikling. Sennetts analyser er imidlertid funderet på et meget spinkelt empirisk materiale og stærkt præget af hans subjektive tolkninger og refleksioner og måske også af deres forankring i en amerikansk kontekst. Vores intention med dette projekt er imidlertid at forfølge nogle af Sennetts spor, men også åbne op for diskussion af den usikkerhed, der hersker omkring måderne at analysere disse sammenhænge. Vi vil gerne rejse spørgsmålet, om vi med andre tilgange kan genfinde de samme udtryk, som Sennett beskriver. Vort udgangspunkt er, at forskningen inden for dette felt er meget foreløbig. Den er genstand for megen debat og trænger til solide forskningsmæssige bidrag for at bringe forståelser og bæredygtige forandringer frem.

Begrebsudviklingen er i projektet som en løbende proces/dialog mellem forskere og det empiriske felt. Det vil forløbe med følgende aktiviteter:

- Der udvikles begreber til at bestemme karakter og omfang af fleksibilitet og dets betydning for arbejdsmiljø og helbred.
- Der udvikles metoder til at afdække karakter og omfang af flygtighed og grænseløshed i de udvalgte virksomheder/cases, hvor der arbejdes med mennesker.
- Der udvikles metoder, via erfaringsudveksling og involvering, til at afdække hvorledes der subjektivt udvikles handleformer og modstrategier mod fleksibilitet.
- Der udvikles metoder til, via erfaringsudveksling og involvering, at forbedre arbejdsmiljø i fleksible organisationer.

For netop at gøre forskningsprojektet handlingsorienteret vil der blive arbejdet systema-

tisk med et aktionsforskningsperspektiv. Det betyder, at der i virksomheder og cases anvendes eksperimentelle metoder med det formål lokalt og overordnet at udvikle, foreslå, afprøve og formidle løsningsstrategier (nye former for lokale aftaler om ansættelsesforhold, nye former for inddragelse af medarbejdere, når flygtigheden er der mm). Der er især et behov for, at man i sikkerhedsarbejdet, på samme måde som virksomhederne i stigende grad arbejder i netværk og ikke nødvendigvis knytter arbejdsmiljøstrategier alene til en enkelt virksomhedsorganisation. Der skal således udvikles og afprøves metoder til en sådan formidling af arbejdsmiljøproblemer og -løsninger på tværs af virksomheder og med inddragelse af diverse reguleringsinstitutioner.

Metodetrianguleringen består af en survey-undersøgelse af hhv. handicaphjælpere og buschauffører. Den har til hensigt at kortlægge "oplevelsen af flygtighed" forstået som udefra definerede brud i arbejdsforhold. Dernæst foretages en diskursanalyse, der er en tolkning af en række kvalitative interviews gennemført i delprojekterne. Den har til formål at afdække, hvorledes de samfundsskabte usikkerheder hos de ansatte/ledelse og medarbejdere fører til flygtighed og grænseløshed i virksomhederne. Analysen vil bestemme, hvorledes fleksibiliteten begrundes, gennemføres og mestres. Diskursanalysen gennemføres med afsæt i Faircloughs realistiske diskursteori (Fairclough 1995), der anviser, hvorledes sådanne teksttolkninger kan gennemføres. Den skal specielt svare på spørgsmål af følgende karakter: Er der en fælles forståelse af hvad begreberne rummer? Er der fælles forståelse af fleksibilitetens nødvendighed? Er der fælles forståelser af fleksibilitetens betydning for arbejdsmiljø og helbred? Findes der nogle modstrategier til håndteringen af arbejdsmiljø og helbred i fleksible relationer?

Disse to former for empiriske analyser danner sammen med de teoretiske begrebsafklaringer grundlaget for trianguleringens tredje ben: afholdelse af tværgående netværkskonferencer med temaet: *Strategier imod flygtighed og grænseløshed i vort arbejde med mennesker*. Netværkskonferencerne ligger i forlængelse af den skandinaviske dialogforskningstradition (Pålshaugen 1998, Gustavsen 1992), men den tilføres også et fremadrettet utopisk element. Netværkskonferencerne skal ses som en ny metode i arbejdsmiljøforskningen og skal udvikles til brug for fremtidigt arbejdsmiljøarbejde, hvor en sammenkobling af modstrategier på virksomhedsniveau, i netværk (herunder klientorganisationer o.l.), i faglige organisationer og arbejdsmiljøinstitutioner skal danne grundlag for forbedring af arbejdsmiljø.

Projektets metodologiske fokus på metodetriangulering anses som en forudsætning for, at fleksibilitetsbegrebet kan bestemmes som erfaringskategori, der kan drøftes, erkendes og transformeres. Surveyens systematiske spørgen til forskellige former for omstillinger over *tid*, er den første forudsætning for at åbne imod et erfaringsbegreb. Vi læner os op ad Oskar Negts og Alexander Kluges klassiske erfaringsbegreb fra *Offentlighed og Erfaring* (1974). Her skelnes mellem umiddelbar og middelbar erfaring: umiddelbar erfaring præges af den nutidige verdens overmagt og enkeltstående reaktioner på det, der sker – altså en slags 'trial and error' – mens de middelbare erfaringer handler om erfaringsdannelsen selv (erfaringer med at gøre erfaringer) (Negt & Kluge 1974, 26). Erfaringsbegrebet udgør således analysernes dynamiske eller handlingsorienterede dimension; ved at fokusere på medarbejdernes (middelbare) erfaringer med fleksibiliteten skabes et nyt reflektivt rum for handlingsstrategier. Det er imidlertid ikke muligt straks at italesætte middelbare erfaringer. Italesættelsen af

middelbare erfaringer sker vekslende med tematiseringer af umiddelbare erfaringer og i de anvendte dialogmetoder, der rummer et udgangspunkt for gradvis at bringe middelbare erfaringer ind som afsæt for nye handlingsorienteringer. Denne metodiske tilgang til erfaringsorienterede dialoger er nøjere beskrevet i den såkaldt kritisk utopiske aktionsforskning, jf. Birger Steen Nielsen og Kurt Aagaard Nielsen (2005)

Vi har valgt at starte analyserne med en survey, hvilket giver en helt specifik metodisk vinkel på projektet. Med udgangspunkt i flygtighedsbegrebet ønsker vi med en survey til ca 170 respondenter fra de to faglige områder: *handicaphjælpere* og *chauffører* at undersøge, om der opleves/erfares flygtighed i arbejdsrelationerne, hvorledes de fremtræder og hvilket omfang de har. Til det formål har vi konstrueret et sæt af spørgsmål, der tilsammen betegnes: et *flygtighedsindeks*. Vi ser denne undersøgelse som en prototype og anser vores flygtighedsindeks som en 'indikator' på, hvorledes flygtighed fremtræder i et givent fagområde. Indekset tænkes senere anvendt i andre fagområder efter dette projekt.

Flygtighedsindekset er som andre surveys udelukkende konstrueret ud fra forskernes forforståelse af flygtighed og dets indhold. Det er blevet udviklet af os og har været gennem en testfase og revision. Ud over at det giver os indblik i, hvorledes flygtighed optræder i de to fagområder, er det en test af, om vores opfattelser af flygtighed vinder genklang blandt de ansatte og hvilket omfang det har. Vi kan via dette bestemme karakter og omfang af flygtighed ud fra vores forforståelse.

De efterfølgende analyser: de kvalitative og dialogkonferencerne vil bidrage med yderligere aspekter af flygtigheden. Her vil de ansattes subjektive erfaringer med flygtighed kunne nuancere surveyens kategorier og svar, men måske også tilføje nye og an-

derledes dimensioner af både oplevelser og erfaringer med flygtighed (en kvalitativ uddybning af flygtighedsindekset); her vil der således blive lagt op til en mere præcis skelnen mellem flygtigheden og grænseløsheden. Men der kan også efter disse kvalitative undersøgelser ske en tilføjelse af nye kategorier og begreber til at forstå flygtighed. Først da kan flygtighedsindekset evalueres og eventuelt revideres.

En af Sennetts påpegninger er, at relationerne i arbejdet som følge af fleksibiliteten er blevet ustabile. Vi forsøger med vort indeks at definere fleksibilitet i en række relationer i arbejdet: relation til kollegaer, relation til selve arbejdet (hvor længe ansat i faget, identifikation med arbejdet, forventninger til fremtiden), relation til arbejdsstedet (hvor længe ansat på arbejdsstedet), relation til ledelsen, relation til fagforening og myndigheder), relationer i øvrige livssammenhænge (tidspres, muligheder for at planlægge fritid, ferie). Vi har forsøgt at udforme spørgsmålene på en sådan måde, at vi kan identificere om fleksibilitet i disse relationer har eller får karakter af flygtighed eller stabilitet.

Det har været centralt for projektet at få relationerne bestemt ud fra et tidsperspektiv. Ved at se på de forskellige former for fleksibilitet via en tidsdimension forsøger vi i surveyens spørgsmål (og senere i de kvalitative undersøgelser) at se fleksibiliteten som en *erfaringskategori*. Kun ved at opfordre medarbejderne til at reflektere fleksibilitet i arbejdslevsrelationerne over en længere tidsperiode, kan det give mening at tolke den som erfaringskategori. Derfor indeholder de fleste spørgsmål en tidsdimension i form af hyp-pighed, hastighed og ændringers betydning for rutiner og arbejdsmønstre.

De to valgte 'brancher' repræsenterer to temmelig forskellige former for realiseret fleksibilitet. Handicaphjælperne er som direkte ansatte af den enkelte bruger/handicappede

på det nærmeste underlagt en fleksibilitet, der svarer til omstilligheden i brugerens hverdagsliv; en omstillighed, som er et spejl af det senmoderne samfund, hvor individualiserede livsaktiviteter og behovstilfredsstillelse er i konstant søgende forandring – med Baumans ord “a liquid life”. Handicaphjælperen er i sin ansættelse “*brugerens arme, ben*” jf. Eva Munk-Madsen (2006) og dermed fuldstændigt fjernet fra den fordristiske arbejdsvirkeligheds standardiserede funktioner. Der findes ikke detaljerede arbejdsbeskrivelser, men kun metabeskrivelser. Flexibiliteten fortættes i bevægelsen eller mønstrene, hvorefter den handicappedes behov konstant udvikles eller forandres. Her er det, at fleksibiliteten i arbejdet bedre udtrykkes med begrebet grænseløshed, idet hjælperen på en diffus måde bindes til brugerens skiftende behov fra dag til dag.

Buschaufførernes arbejdsliv karakteriseres ved en anden form for fleksibilitet, som imidlertid også præges af individualisering i arbejdsfunktionen, men som omvendt er en senmoderne arbejdsaktivitet, som er stærkt indskrevet i en systemlogik – en kompleks organisation, med mange samarbejdsrelationer og behov for at underordne sig en kompleks helheds funktionelle krav. Samtidig er chaufførers arbejde en del af den hastigt voksende servicesektor og dermed underkastet en række omstruktureringer mellem stat og marked med udliciteringer, markedsgørelse, selvedelse osv. Busselskabets organisation og netværksrelationer er i lighed med handicaparbejdet en refleks af en samfundsmæssig forandringspuls – samfundets senmoderne mobilitet og konstante udvikling af behov for nye bevægelsesmønstre, jf. Katrine Hartman-Petersen (2005).

De to ‘brancher’ ses som forskellige udtryk for ekstremer af fleksibilitet i områder, hvor der arbejdes med mennesker. Vi er ikke overbeviste om, at flygtigheden har et væsentligt anderledes udtryk i brancher,

der ikke defineres som ‘arbejde med mennesker’. Ved at vi vælger at begynde flygtighedsforskningen i brancher, hvor der ‘arbejdes med mennesker’, håber vi at få nogle særligt udprægede billeder af erfaringer med fleksibilitet. Vi kan herigennem forventes i meget direkte form at få blottet sammenhæng mellem medarbejderes problemer med flygtighed i arbejdet og samfundsmæssige problemer eller rettere udviklingen af passagerers mobilitetsbehov og i handicappedes behov for hjælp.

Vi arbejder i surveyen og i de efterfølgende fokusgruppeinterviews og dialogværksteder med at styrke den middelbare erfaring – hvilket vil sige at opfordre til refleksioner, over læreprocesser der strækker sig over en længere tidsperiode. Således vil vi efterlyse, i hvilken grad medarbejdere har haft mulighed for at gøre fælleserfaringer sammen med andre kolleger over længere tid.

Flygtighedsindekset er som sagt kun det første skridt i retning af at udforske fleksibiliteten som erfaringskategori. Den kvalitative analyse skal efterfølgende bidrage til italesættelsen. Endvidere skal de efterfølgende dialogkonferencer finde løsninger til at imødegå de eventuelle negative sider af den individualistiske flygtighed og dens konsekvenser på arbejdsmiljøet – altså finde frem til mere bæredygtige løsninger.

Forudsætningen er naturligvis, at fleksibiliteten i de to faggruppers arbejde opleves som flygtig og grænseløs – og ikke blot opleves som arbejdslivets naturlige form for fleksibilitet. Dette siger vi bl.a., fordi vi her registrerer en forskel til Ulrich Becks forståelse af individualiseringen i form af den såkaldte *brasialianisering*. For Beck er individualiseringen som følge af den nye fleksibilitet mere betragtet som en frisættelse og som en mellemstation til en ny modernitet, der ikke har arbejdslivet som omdrejningspunkt for en mere bæredygtig samfundsudvikling (2002, 84f). Dette kan have andre implikationer

end Sennetts problematisering af den nye fleksibilitet, som opleves som problematisk for arbejdslivet og arbejdets kvalitet.

Fleksibilitet som erfaringskategori – fleksibilitetens bæredygtighed

I indledningen til denne artikel betonedes vi, at vi ønskede at se på fleksibilitetens betydning for den samfundsmæssige sammenhængskraft, således som dette tema har været dyrket i klassisk og nyklassisk sociologi. Det klassiske og nyklassiske spørgsmål har været rejst som en spørgen til både, hvad der nedbryder, og hvad der kan opbygge samfundets sammenhængskraft eller -evne.

Det er imidlertid ikke nemt at indkredse det klassiske sociologiske spørgsmål på en konkret måde. Hvad vil det egentlig sige at vurdere konsekvenserne for sammenhængskraften i samfundet? Og hvad er en bæredygtig udvikling i samfundet egentlig? Mange forskere har været tilbøjelige til at droppe netop bæredygtighedsbegrebet på grund af denne vanskelighed. Vi mener imidlertid, at det er nødvendigt at insistere på et forskningsfelt, som har ambitionen om at kunne konkretisere en samfundsmæssig sammenhængskraft (forstået som bæredygtig udvikling), ikke i form af et endeligt greb eller begrebslig kraftanstrengelse, men ved at bygge på den klassisk sociologiske tilgang og dermed en drøftelse af, i hvilken udstrækning individerne indoptager, internaliserer og reproducerer noget, der kan betegnes som "det fælles bedste" i det individuelle hverdagsliv. Hermed forstår vi ikke blot "det fælles bedste" som en Durkheimiansk funktionalisme,³ men også som en konflikt- og modsætningsfyldt forståelse af det fælles bedste, som noget der a la Marx er indskrevet i praktiske og diskursive kampe. Disse klassiske begreber om samfundets fælles bedste genfinder vi netop hos de tidligere omtalte nyklassikere som Zygmunt Bauman, Ulrich

Beck og ikke mindst Richard Sennett. Vi vil nu opsamlende drøfte fleksibilitetens bæredygtighed i kølvandet på disse nyklassiske socialforskeres teorier og de konkrete analyser af fleksibilitetens konsekvenser. Det åbende spørgsmål er, *hvordan social orden og sammenhængskraft tematiseres i det enkelte individs forståelse af sine handlinger og relationer.*

Fleksibiliteten i arbejdslivet er ikke neutral i forhold til social orden og bæredygtig udvikling. Vi kan med henvisning til nyere sociologiske arbejdslivsforskere påvise, at fleksibilitetens konkrete udformning synes at påvirke medarbejderes sociale identitetsdannelse (se nedenstående afsnit). Derfor har medarbejdernes egne individuelle og kollektive håndteringer af de risici og arbejdsmiljøproblemer, der knytter sig til fleksibilitetens konkrete former, også betydning for bæredygtig udvikling eller samfundsmæssig sammenhængskraft.

Vi kalder denne tilgang for et nyt paradigme i fleksibilitetsforskningen, hvor fleksibilitet indskrives i en bæredygtighedsoptik. Paradigmet efterspørger viden om mulighederne og betingelserne for, at arbejdslivets aktører internaliserer og reproducerer spørgsmål af relevans for samfundets sammenhængskraft i konkrete sociale strategier i håndteringen af fleksibilitet. Når medarbejdere og andre aktører indskriver disse temaer i hverdagslivets håndteringer og tematiseringer af fleksibilitet, vil vi tale om udvikling af en *social orientering* (Aagaard Nielsen 1996, 336 f).

Inden for andre områder end studier af fleksibilitet er der blevet arbejdet med internalisering af bæredygtigheden eller de sociale hensyn i virksomhedsstrategierne (f.eks. Lund 2002; Hagedorn & Kamp 2004; Mac 2003). Men os bekendt er betingelserne for *social orientering* inden for fleksibilitetsforskningen i arbejdslivet aldrig undersøgt. *Flygtighedsbegrebet* er et kernebegreb i så henseende.

Vi betragter det forskningsprogram, som vi har beskrevet ovenfor, som en begyndelse til en arbejdslivsforskning – og arbejdsmiljøforskning – som har som ambition at fastholde dette tema om fleksibilitetens bæredygtighed.

Når vi veksler imellem omtalen af det samfundsmæssige som 'samfundets sammenhængskraft' og 'bæredygtighed', er det for at betone, hvad vi opfatter som det nære slægtskab imellem disse to begreber. Det klassiske sociologiske begreb har haft afsæt i den sociale reproduktion som kernen i sammenhængskraften. Bæredygtighedsbegrebet har i langt højere grad bragt naturrelationerne og naturen selv på dagsordenen som et vigtigt element i samfundets sammenhængskraft. Vi opfatter således bæredygtigheden som et mere moderne og opdateret begreb om samfundets sammenhængskraft. Dermed er bæredygtigheden heller ikke reduceret til udvendige forståelser af, hvordan vi løser miljøproblemer, men netop til grundspørgsmålet om, hvordan såvel det socialt kulturelle som det naturmæssige (og sundhedsmæssige) indgår i udviklingen af *sociale orienteringer*.

Udfordringen ved at drøfte fleksibilitetens bæredygtighed er altså ikke blot at risikovurdere i det decentrale arbejdsliv, eller se på hvorledes fleksibiliteten påvirker arbejdsforhold og arbejdsmiljø. Udfordringen er også at forske i fleksibilitetens konsekvenser for sammenhængskraften i fremtidens samfund og hvordan disse konsekvenser kan og bliver indoptaget i sociale orienteringer hos medarbejdere, ledelse, reguleringsinstitutioner mv.

Bæredygtighedsbegrebet skal rumme et tidsaspekt og et aspekt af sociale relationer og fællesskaber i arbejdet. Derigennem ønsker vi at udvikle en bæredygtighedsforskning, som både bidrager til at blotlægge nye risici i form af belastninger/nedslidninger af medarbejderen – med konsekvenser for sam-

fundets sammenhængskraft og bæredygtige udvikling – og at undersøge og stimulere til modstands- og håndteringsformer af disse risici, så de ikke kun fremstår som den enkeltes problem, men som en del af arbejdslivets sociale identitet. Kun ved at se på begge aspekter kan bæredygtigheden, dvs. betydningen for samfundets sammenhængskraft, tematiseres.

Man kan, som Murphy, forsøge at undersøge fleksibilitetens bæredygtighed ved hjælp af objektive beskrivende målinger af positive og negative betydninger for samfundet. Der kan i sådanne objektive målinger opfanges mange objektiverede problemer, hvor fleksibilitetens vækstpotentiale ædes op af negative sideeffekter. Det bliver hurtigt til et negativt scenarium, som skal ryste samfundets politikere og adressere en løsning på institutionelt niveau. Vi oplever store dele af stressforskningen som udtryk for en sådan tilgang. Den kan, når den er bedst, råbe vagt i gevær og påvise, at de nye fleksible arbejdsformer patologiserer.⁴ Sennetts flygtighedsbegreb, tilspidset i den engelske titel på bogen med begrebet *corrosion of character*, har også denne umiddelbare effekt på den samfundsmæssige planlægning og regulering.

Bæredygtigheden fremstilles analytisk som en kontrast imellem den umiddelbare rationalitet (fleksibilitetens vækstpotentiale) og de konstaterede utilsigtede konsekvenser af denne rationalitet, som kan føre til en regulering af f.eks. arbejdsmiljølovgivningen i form af bedre vilkår for den professionelle forebyggelsesindsats. Det er en vanskelighed i denne gængse ekspertkulturelle forskningstilgang til bæredygtigt arbejdsliv, at den nemt rammer forbi sit mål, fordi den mangler tilstrækkelig bred social og kulturel legitimitet i de lokale kontekster. Den rammer forbi sit mål, fordi medarbejderne og ledelsen i virksomhederne ikke selv er tilstrækkeligt inde i problemformuleringen og

derfor ofte bruger mere energi på at parere lovkravene end på en egentlig implementering (Svensson, Ellstrøm & Brulin 2002). Forsøgene på via regulering at opnå mere bæredygtighed kan således selv rammes af 'utilsigtede bieffekter'.

I vores projekt nærmer vi os derfor transformationen til bæredygtige udviklings- og reguleringsformer fra en anden vinkel; nemlig i forlængelse af at se på fleksibilitet som erfaring. Flygtighed er et begreb som, med støtte i den subjektive erfaring med fleksibilitet, registrerer bæredygtighedsproblemer. Flygtighedsbegrebet er så at sige en anden problemformulering for forskningen i fleksibilitetens bæredygtighed. Den anden problemformulering vægter en undersøgelse af medarbejdernes egen refleksion over fleksibiliteten – ikke kun i hvilken grad, de er ofre for den. Det er denne refleksion, som i vort projekt sætter flygtigheden på dagsordenen som et nyt kernebegreb i drøftelsen af et bæredygtigt arbejdsliv. Er det muligt med udgangspunkt i to undersøgte brancher at vende blikket fra undersøgelse af risici og ramthed til refleksion over *såvel* de samfundsforhold, der sætter de fleksible dagsordener i arbejdet, *som* til selvrefleksionen over vanskelighederne ved at gøre fælles erfaringer? Kan dette lade sig gøre, åbner vi for en vurdering af fleksibilitetens bæredygtighed som allere-

de i udgangspunktet er i samklang med mulige løsninger – både lovmæssige og institutionelle reguleringer og lokale nye aftaler eller konflikthåndteringer.

Bæredygtighed er som overordnet horisontbegreb et spørgsmål om en samlet vurdering af fleksibiliteten – ikke kun dens effekter, ikke kun dens vækstpotentialer, ikke kun dens betydning for brugernes eller kundernes oplevelse af tilfredshed – når vi taler om chauffører og handicaphjælpere. Afvejningen imellem alle disse elementer bør kunne indgå i den fælles udforskning af flygtigheden. Der er brug for den objektive risikoanalyse i forhold til ramthed, der er brug for den organisatoriske vurdering af effektiviteten i de fleksible former, der er brug for viden om kundernes eller brugernes behov. Men disse forskellige former for viden skal kunne føje sig ind i de subjektive erfaringer med det fleksible arbejde; først da bliver det muligt at vurdere om løsninger, forebyggelser mv. er bæredygtige.

Indtil da står der et billede tilbage af fleksibilitetens bæredygtighed og vejene til en sund fleksibilitet som temmelig uklare. Vi ved, at der er stigende problemer med flygtighed, men vi ved uhyggeligt lidt om, hvilke forebyggelses- og løsningsformer der skal etableres for at undgå fleksibiliserings mest negative konsekvenser.

NOTER

1. Projektet 'Flygtige og grænseløse relationer i arbejdet med mennesker – et netværksprojekt til et forbedret og sundt arbejdsmiljø' er finansieret af Arbejdsmiljøforskningsfonden og gennemføres på Institut for Miljø, Teknologi og Samfund, RUC over en periode på 3 år med start i 2005. Følgende ansatte deltager i projektet: Lise Drewes Nielsen, Kurt Aagaard Nielsen, Katrine Hartmann-Petersen (ph.d.-studerende) og Eva Munk-Madsen (seniorforsker). Projektet er or-

ganiseret således: Et hovedprojekt, der har et teoretisk og metodisk sigte og to delprojekter:

- Delprojekt 1. Fleksibilitet og flygtighed hos buschauffører – Mobilitetskonsekvens for arbejdslivet. Ph.d.-projekt (Katrine Hartmann-Petersen)
- Delprojekt 2. Den grænseløse arbejdsplads – fleksibilitet og flygtighed og arbejdsmiljøproblemer i handicaphjælperarbejdet (Eva Munk-Madsen).

2. Sennett bruger en metafor for fleksibilitet, nemlig træets bøjelighed eller viskositet – træet bliver robust og stærkt af de fleksible påvirkninger, der svinger med vejrliget. I denne metafor ligger der en umiddelbar positiv bestemmelse af fleksibiliteten som bæredygtig form for konkret arbejde. Men Sennetts opmærksomhed på fleksibiliteten handler om afarter, der resulterer i en svækkelse af “træets evne til at rette sig op efter vindens hærgen”.
3. E. Durkheim (1964 opr.1873) ser samfundsinstitutionerne og de normer, der bærer disse, som

svar på arbejdsdelingens anomiske konsekvenser; samfundsinstitutionerne – bl.a. reguleringerne af arbejdsmarkedet – opstår for at skabe sammenhængskraft.

4. Et vellykket eksempel på en sådan forskning i Danmark er Nadja Prætorius’ terapeutisk kliniske registreringer af de sundhedsrisici, der kan iagttages hos medarbejdere, der er blevet så hårdt ramt af den nye fleksibilitets mangel på sammenhæng og kontinuitet, at de bliver syge af det (Prætorius 2004).

REFERENCER

- Argyris, Chris (2003): The corrosion of character – Capitalist and socialist economics, i Argyris (ed.): *Reason and Rationalisation*, Oxford, Oxford University Press.
- Atkinson, John (1987): Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom Labour market in the Eighties, i *Labour and Society*, 12, 1.
- Bauman, Zygmunt (2000): *Liquid Modernity*, Cambridge, Polity Press.
- Beck, Ulrich (1997): *Risikosamfundet – På vej mod en ny modernitet*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Beck, Ulrich (2002): *Fagre nye arbejdsliv*, København, Hans Reitzels forlag.
- Csonga, Agi (1999): Nye organisationsformer i danske virksomheder, i Helge Hvid (red.): *Ressourcer og velfærd i arbejdslivet*, København, Frydenlund.
- Csonga, Agi (2000): *Ledelse og arbejde under forandring*, København, Socialforskningsinstituttet.
- Daly, Herman & John B. Cobb (1991): *Det fælles bedste*, Århus, Forlaget Hovedland.
- Durkheim, E. (1964 opr.1873): *The Division of Labour in Society*, New York, Free Press.
- Fairclough (1995): *Critical discourse Analyses*, London, Longman.
- Giddens, Anthony (1994): Living in a posttraditional society, i U. Beck et al. (eds.): *Reflexive Modernization*, Cambridge, Polity Press.
- Giddens, Anthony (2000): *The Third Way and its Critics*, Cambridge, Polity Press.
- Gustavsen, Bjørn (1992): *Dialogue and Development – Social Sciences for social action*, Assen, Van Gorcum.
- Hagedorn-Rasmussen, Peter & Annette Kamp (2004): Mangfoldighed på danske arbejdspladser – byrde eller styrke?, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 6, 2.
- Hartman-Petersen, Katrine (2005): *Mobilitet, Flygtighed og Fællesskaber – ambivalenser i buschaufførers mobile liv*, paper til Metodekursus, Roskilde, Institut for Miljø, Teknologi og Samfund, RUC.
- Hochschild, Arlie (2001): *The Time Bind – When work becomes home and home becomes work*, New York, OWL-Books.
- Holt, Helle (1994): *Forældre på arbejdspladsen – en analyse af tilpasningsmulighederne imellem arbejdsliv og familieliv i kvinde- og mandefag*, København, Socialforskningsinstituttet.
- Kristensen, Peer Hull (2003): *Et grænseløst arbejde*, Frederiksberg, Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Lund, Henrik (2002): Integrerede ledelsessystemer og arbejdspladسدemokrati i et bæredygtighedsperspektiv, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 4, 4.
- Mac, Anita (2003): *Institutionalisation of new business values – changing internal and external business relations, values and legitimacy*, NFF-conference paper, Roskilde, Roskilde Universitetscenter.
- Munk-Madsen, Eva (2006): “Verdens bedste hjælperordning?” – Et arbejdslivsperspektiv på brugerstyret hjælp, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 8, 1.

- Murphy, Edna (1996): *Flexible work*, Hemal Hempstead, T.J. Press Ltd.
- Navrbjerg, Steen (1999): *Nye arbejdsorganiseringer, decentralisering og fleksibilitet – et sociologisk casestudie af 5 industrivirksomheders organisering og samarbejdsforhold*, København, Jurist og Økonomforbundets Forlag.
- Navrbjerg, Steen (2001): Flexibilitet og solidaritet – nye arbejdsorganiseringers betydning for samarbejde og forhandlinger, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 3, 3.
- Negt, Oskar & Alexander Kluge (1974): *Offentlighed og Erfaring*, Grenå, Nordisk Sommer Universitets Skriftserie.
- Nielsen, Birger Steen & Kurt Aagaard Nielsen (2005): Kritisk Utopisk Aktionsforskning, i Torben Bechmann Jensen & Gerd Christensen (red.): *Psykologiske og pædagogiske metoder*, Frederiksberg, Samfundslitteratur.
- Nielsen, Kurt Aagaard (1996): *Arbejdets sociale orientering*, København, Forlaget Sociologi.
- Nielsen, Lise Drewes & Thomas P. Boje (1993): Flexible production, Employment and Gender, i Thomas P. Boje & Sven E. Olsson (eds): *Scandinavia in a New Europe*, Oslo, Scandinavian University Press.
- Olesen, Henning Salling (2003): Bøjelighed eller tilbøjelighed – træer og levende mennesker, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 5, 3.
- Pongratz, Hans & Günther Voss (2003): From employee to “entreployee” – Towards a selfentrepreneurial workforce, i *Concepts and Transformation*, 8, 3.
- Prætorius, Nadja (2004): Livet som undtagelsestilstand, *Psyke og Logos*, 25, 2.
- Pålshaugen, Øivind (1998): *The end of organisation theory?*, Amsterdam, Benjamins Publ. House.
- Sennett, Richard (1999): *Det fleksible menneske*, Højbjerg, Hovedland.
- Sennett, Richard (1998): *The Corrosion of Character*, New York, W.W. Norton & Company.
- Svensson, Lennart; Per-Erik Ellström & Göran Brulin (2002): Innovations- og lærprocesser i den nya ekonomin, i Lennart Svensson et al. (red.): *Interaktiv forskning – för utveckling av teori och praktik*, Stockholm, Arbetslivsinstitutets Serie nr 7.

Lise Drewes Nielsen er sociolog og professor ved Institut for Miljø, Teknologi og Samfund, Roskilde Universitetscenter
e-mail: ldn@ruc.dk

Kurt Aagaard Nielsen er sociolog og professor ved Institut for Miljø, Teknologi og Samfund, Roskilde Universitetscenter
e-mail: aagaard@ruc.dk