

KRONIKK & DEBATT

KRONIKK:

Maks 5000 tegn inkludert mellomrom. Legg ved portrettfoto.

DEBATT:

Innlegg: 3000 tegn inkludert mellomrom. Replik/kortinnlegg: 1000 – 2000 tegn.

E-post: debatt@klassekampen.no
Redaksjonen forbeholder seg retten til å forkorte innlegg.



Tollef Mjaugedal
tollefm@klassekampen.no
Kronikk- og debattredaktør



Velaug H. Sælid
velaugh@klassekampen.no
Redaksjonssekretær



Ellen Krystad
ellenk@klassekampen.no
Redaksjonssekretær

Klassekampen honorerer normalt ikke innsendt stoff. Innsenderens e-postadresse blir trykt med mindre innsenderen reserverer seg mot dette.

Sivilt mot?

DALAI LAMA
Vidar Lehmann



Bjørgulv Braanens leiar i Klassekampen 29. april var overraskande. Eg kan konstatere at:

1. Både norske og kinesiske kjende statsvitarar ber Noreg om å stå modig opp ovafor Kina, og at vi ikkje har noko å vinna ved å syna veikskap og underdanigheit.

2. Du seier ikkje klårt nok ifrå om statsministeren og stortingspresidenten (og Sanner) si ynkelege faneflukt frå sine egne ord i opposisjon. I ei så skjelsjetjande sak invalidiserar dette deira kredibilitet ovafor veljarar og støtteparti. No står dei avkledd både verdigheit og tiltru. Det har dei fortent.

3. Det er oppsiktvekkjande at Aftenposten sin redaktør i så måte ser ut til å ha større klårsyn og *civil courage* enn Klassekampen sin.

4. Eg gjer meg så fri å oppmoda deg om å ta ein tur til i tenkeboksen.

Vidar Lehmann,
Søreidgrend
v-lehma@online.no

Ryggplage

MORAL
Jan Thowsen



Fordi ryggraden nå er den legemsdel som oftest omtales i mediene, kan det nevnes at også Winston Churchill hadde sine tanker om den. Han beretter fra sin barndom at foreldrene ved en sjelden anledning ikke våget å ta ham med på sirkus. Årsaken var at «det nummer på programmet jeg helst ville se, kaltes 'Menneskeunderet uten ryggrad og knokler'. Mine foreldre mente at synet ville virke for rystende og demoraliserende på et barn. Men nå, etter at jeg er fylt femti, ser jeg dette underet sitte på ministerbenken». Fenomenet behøver altså ikke være så sjeldent. Alle har vi vårt å slite med.

Jan Thowsen,
Oslo
janthow@online.no

Når vi snakker om at arbeidslivet blir «tøffere og tøffere», s

Anstrengende a

KRONIKK

Ingar Kaldal



Avisene forteller iblant om autoritær maktbruk og trakassering i arbeidslivet. For eksempel har Adresseavisen i det siste hatt flere oppslag om at 1700 av 13.000 kommuneansatte i Trondheim har erfart eller sett at sjefer trakasserer på deres arbeidsplass.

Jeg kan ikke si hva som her har skjedd, eller hva 13 prosent av en så stor arbeidsstokk har opplevd. Men jeg kan reflektere historisk og politisk over temaet, om hvordan de måtene vi snakker om arbeidslivet på, kan være med på å forme hvilke løsninger som velges – og ikke – når trakassering skjer.

Før 1970-årene handlet arbeidsmiljø, eller arbeidervern som det lenge het, først og fremst om å beskytte folk mot å bli skadet på jobben av farlige arbeidsredskaper, støy, røyk, støv og tunge løft. Med den nye arbeidsmiljøloven i 1977 ble det klart at også sosiale forhold på jobben kunne være belastende og gjøre folk syke. Loven slo fast at: «Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.»

I en studie jeg har gjort av holdninger til trakassering på jobb de siste 30 årene, har jeg undersøkt hvordan ulike ord og talemåter har vært i bruk om dette fra 1977 til i dag. Ord vi bruker, farger virkeligheten. Og når en sjef behandler noen autoritært, har måten det omtales på, mye å si for hvordan det takles.

I 1980-årene kom ordet «mobbing» inn i arbeidslivet, som nytt begrep for det loven her pekte på. Hva førte det med seg?

Fra skolen tok mobbegrepet med seg et inntrykk av at plagingen handlet ikke bare om ekle og vonde utøvere, men om svake ofre, personer som det «var noe med» som gjorde dem sårbare. Mobberne ble ofte omtalt som vonde, gale og syke, og ikke sjelden som psykopater. Bildet av maktovergrep ble individualisert og psykologisert. På ett vis framsto maktovergrep som

” ”

Å si til kollegene at 'dette tåler vi ikke', kan bli sett som pysete og bakstreversk.

ekstra opprørende når de ble beskrevet som mobbing. Men i den grad det styrte tanken mot opprør, var det rettet mot enkeltpersoners «syke» trekk, mer enn mot maktforhold.

En annen interessant talemåte som i samme periode ble vanlig, handler om hvordan «det nye arbeidslivet» blir «bare tøffere og tøffere», og viktigst: hvordan det nødvendigvis bare må bli det. Når det sies, trengs ikke konkrete eksempler for å bli

trodd, det tilhører den type fraser som bare blir oppfattet som «sanne» i kraft av seg selv. Mer interessant enn om det er sant, at bedriftene «bare må» stille tøffere krav til sine ansatte, er det her å se etter hvilke logikker som ligger i slike talemåter – og hva de gjør med våre måter å takle tøffe krav og autoritære ledere på.

Som del av det samme snakket om tøffere arbeidsliv er det blitt vanlig å låne både talemåter og forbilder fra idretten. Når det vi yter i jobben blir både ledet, rangert, målt og omtalt som om det eneste som teller er å bli best og vinne toppremier, kan det å gjøre sitt beste som middels god, ja til og med å



GI ALT, ELLER GI FAEN: I alt snakket om et tøffere arbeidsliv er det blitt vanlig

være nummer to, bli mindre motiverende. Av og til sies det: Lær av Petter Northug, han vinner fordi han vil vinne, og bare vinne – de som prøver å tenke slik som ledere også i arbeidslivet, glemmer lett at den samme gutten gjerne gir blaffen når han ser gullet gå tapt.

Når tenkemåter om arbeidet som idrettslignende aktivitet får sterkere fotfeste, kan det å tåle tøffere krav bli

tøft også i en annen mening: å si til kollegene at dette tåler vi ikke, vi må stå sammen mot det som gjør arbeidsforholdene våre verre, kan da bli sett som pysete og bakstreversk. Å vise en kollega at en etter å ha blitt dårlig behandlet av en autoritær sjef, trenger støtte, omsorg, fellesskap, kan da bli noe en kvier seg for. Da kan ideologien om å være tøff, fordi vi «vet» at kravene fra «det nye