

Trivselsrådgivning

Et kort referat af artiklen
Værsgo at blive et helt menneske

Af Janne Flintholm Jensen

Roskilde Universitet
Arbejdslivsstudier
K1
August
2011

Det følgende indeholder et kort referat af artiklen Værsgo at blive et helt menneske. Artiklens omdrejningspunkt er indførelsen af trivselsrådgivning som organisatorisk tiltag i en virksomhed. Da det netop er et referat vil citater, referencer og lignende ikke være med.

Projekt om trivselsrådgivning

Problemstilling:

Projektets hovedformål har været at undersøge hvorvidt trivselsrådgivning fremmer medarbejdernes oplevelse af at have det gode arbejde. Artiklen om trivselsrådgivning er en af 7 artikler i en antologi om 'vejen mod det gode arbejde' og tendenser heromkring anno 2011. Trivselsrådgivningen blev undersøgt ud fra positioneringsteorien af Davies og Harrés.

Metoden:

Artiklen er skabt ud fra en empiri produceret af interviews med medarbejdere, leder og trivselsrådgiver. Udover ovennævnte positioneringsteori har vi ligeledes gjort brug af Bovbjerg, Brinkmann, Hochschild, Honneth, og Foucault, Karaseks "*Krav/Kontrol*"-model fremsat af Gert Graversen og Henrik Holt Larsen, Thomas Højrup's begreb "*livsformer*" og Jesper Tynell (Se litteraturliste nederst). Alle disse teoretikere blev alle brugt i analysen, de gav hver især deres bud på, hvordan vi skal forstå trivselsrådgivning i forhold til tanken om det gode arbejde. Overordnet kan man sige, at vi arbejdede abduktivt, idet vi tildels har ladet os inspirere af teoretiske problemstillinger, men også af den producerede empiri.

Konklusion:

På baggrund af vores diskussion kan vi se, at følgende kommer til at få indflydelse på, hvorvidt trivselsrådgivning fremmer medarbejdernes oplevelse af 'det gode arbejde'.

For det første må det nævnes, at det ikke er muligt at konkludere på at trivselsrådgivning kan være fremmende for det gode arbejde for alle medarbejdere, idet det er individuelt, hvad den enkelte medarbejder forventer af sin arbejdsplads – nogle ønsker for eksempel selvrealiseringsmuligheder, andre ønsker blot en lønarbejderlivsform.

Det bliver derfor vigtigt, hvordan trivselsrådgivning bliver fremlagt, for eksempel som krav eller tilbud, idet det får indflydelse på, hvordan medarbejderne kan positionere sig i forhold til denne diskurs. Bliver trivselsrådgivningen eksempelvis fremlagt som et krav til medarbejderen – så kan det føre til en marginalisering af de medarbejdere, der ikke ønsker at inddrage deres selvforhold eller private forhold på arbejdspladsen, og vil derfor ikke være fremmende for 'det gode arbejde'. Bliver det fremlagt som et tilbud, men uden at det gøres eksplicit, at det er acceptabelt at frasige sig rådgivning, kan det komme til at ligge som et implicit krav og virke som et neoliberalt styringsværktøj og derved gøre positionering som modstander af dette vanskeligt, hvilket vil medføre samme konklusion. En mulig løsning, som måske kunne fremme trivselsrådgivningens chance for succes, er altså, hvis lederen fremlægger eksplicit, men også troværdigt og reelt at trivselsrådgivning er et tilbud og ikke et krav, som vil få indflydelse på ens karrierestatus på arbejdspladsen. Gøres dette vil det give mulighed for, at alle medarbejdere rummes – så de, der ser trivselsrådgivning som et attraktivt udviklingstilbud eller et tilbud om at styrke kollegiale relationer kan benytte det, og de, der ser det som invaderende deres privatliv, kan lade være. Det ses således yderligere, at hvorvidt trivselsrådgivningen kommer til at fungere også afhænger af lederens ledelsesform samt dennes italesættelse af trivselsrådgivningen. Dertil er det også vigtigt at pointere, at den rene form, hvor der udelukkende er tale om et tilbud kan være svært at definere, idet der eksisterer et magtforhold mellem leder og medarbejder, som ofte definerer medarbejderens mulighed for at positionere sig i diskursen.

Det er vigtigt, at der er tillid og fortrolighed og det være sig mellem alle parter. Denne tillid og fortrolighed kan nemt komme i klemme, når der samtidig eksisterer et magtforhold og et formål med trivselsrådgivningen, som også skal tilgodeses. Og det må netop anses som en af trivselsrådgivningen sværeste vilkår.

Om trivselsrådgivningen fremmer trivsel på arbejdspladsen er derfor afhængigt af lederens indstilling, måden hvorpå trivselsrådgivningen bliver fremlagt og på om alle parter formår at vedligeholde fortroligheden og dermed tilliden.

Eksamen

Et samtaleemne til eksamenen var blandt andet, hvorledes skelner vi mellem krav og tilbud i forhold til trivselsrådgivningen? Så snart vi opstiller mål med trivselsrådgivningen tilføjer vi vel også et skjult krav om forbedring og forandring for at nå de opsatte mål. Der synes ikke at være et endegyldigt svar på spørgsmålet, idet det netop er individuelt. Ikke desto mindre diskuterede vi til eksamenen, at det er vigtigt at være opmærksom på denne problemstilling i forhold til trivselsrådgivningen. Et vigtigt keyword i forhold til denne problemstilling må altså være; trivselsrådgivning på medarbejdernes præmisser. Ellers kan man vel risikere at fraskrive godet i personalegode. Dertil kommer spørgsmålet om magten. Ifølge Foucault er magt evigt tilstede, derfor må magten også have indflydelse på opfattelsen af trivselsrådgivning som krav eller tilbud. Det er vigtigt at påpege at denne sidste del udelukkende er skrevet ud fra mine oplevelser fra eksamenen – ikke de andre medlemmers. Vi havde individuelle eksamener, og det jeg har beskrevet her, behøver altså ikke at have været omdrejningspunkt for deres eksamener.

Litteratur anvendt i artiklen:

Brinkmann, S.(2009): "Identiteten på arbejdet – en kritik af koblingen mellem identitet og moderne arbejdsliv" Kapitel 3, i Eriksen C. "*Det meningsfulde arbejdsliv*", Århus, Aarhus Universitetsforlag, 1. oplag, s. 91-117.

Brinkmann, S. og Eriksen, C. (2010): "Selvrealiseringens etik", Kapitel 2, i "*Selvrealisering – Kritiske diskussioner af en grænseløs udviklingskultur*", Århus, Forfatterne og Forlaget Klim, 2005, 1. udgave, 3. oplag, ISBN: 978-87-7955-428-3, s. 41-64

Davies, B. og Harré, R.(1990): "Positioning: The Diskursive Production of Selves" i "*Journal for the Theory of Social Behaviour*", 20/1, s. 43-63.

Flyvbjerg, B.(1991): "*Rationalitet og Magt – Bind 1 – Det konkrete videnskab*", Kapitel 8, Akademisk Forlag, s. 137-158.

Graversen, G. & Larsen, H.H.(2004): "*Arbejdslivets psykologi*", Kapitel 4, Hans Reitzels Forlag, s. 92-94.

Haslebo, G. og Haslebo M.L.(2007): "*Etik i organisationer – Fra gode hensigter til bedre handlemuligheder*", Kapitel 8, Gylling, 2007 Gitte Haslebo, Maja Loua Haslebo og Psykologisk Forlag A/S, 1. udgave, 1. oplag 2007, ISBN: 978 87 7706 4555, s. 187-219

Haslebo, G.(2008): "Organisationer", i "*Relationer i organisationer*". Kapitel 6 og 8, Gylling, Danmark. 2004 Gitte Haslebo og Psykologisk Forlag A/S. 1. udgave, 7. oplag. ISBN: 978 87 7706 351 0, s. 85-101 : 121-140

Højrup, T.(1983): "Det glemte folk, Livsformer og centraldirigering" i "*Kompendium til "det røde kursus", Arbejdslivsstudier K1, Roskilde Universitet, Foråret 2011*", Institut for europæisk folkelivsforskning, Statens Byggeforskningsinstitut 1983, s. 20-22.

Tynell, J. (2002): "Det er min egen skyld – nyliberale styringsrationaler indenfor Human Ressource Management" i "*Tidsskrift for Arbejdsliv*", 4- årgang, nr. 2.

