



Forum for talere

Oktober 2004

Arbeid og tid

Forum For talere Under denne overskriften åpner noen av Norges mest populære foredragsholdere til sine fagområder. Å høre på dem er tankevekkende. Noen ganger provoserende. Alltid engesjerende.

Talerforum formidler foredragsholdere innfor en rekke emner til bedrifter og organisasjoner.

Vi vill i denne formen regelmessig gi deg tankevekkende artikler skrevet av noen av disse foredragsholderne.

Kansje det vil gi deg inspirasjon til å kontakte oss for å få vire mer? Gjør gjerne det på www.talerforum.no Mer informasjon om dette nyhetsbrevet finner du på www.talerforum.no/nyhetsbrev Der kan du også meddele hvis du ikke ønsker flere nyhetsbrev.

Thomas Hylland Eriksen Sosialantropolog, forfatter

For en stund siden kunne vi lese i avisen om et dansk reklamebyrå som hadde nedlagt forbud mot bruk av e-post i kjernetiden, fem seks timer om dagen. Grunnen var at e-posten hindret de ansatte i å gjøre jobben sin.

Noen måneder senere så jeg tilfeldigvis et intervju på BBC med en advokat som på vegne av klient undersøkte mulighetene for å få et lovforbud mot at sjefer ringte sine ansatte utenom arbeidstid. Det er lite sannsynlig at ideen vil føre til noe konkret, men det er interessant at slike spørsmål kommer på dagsorden. Det ville de ikke ha gjort for ti år siden.

Begge eksemplene gir en pekepinn om at arbeidslivet har gjennomgått store forandringer i løpet av kort tid. Hva et godt arbeidsmiljø betyr, hva som er årsakene til slitasje og stress, hvor grensene går mellom arbeid og fritid; disse og mange andre problemer reises på nye måter, og må finne nye løsninger, i et arbeidsliv som er mer basert på informasjonsteknologi enn på industriell teknologi. Det snakkes varmt om nettverk og



Thomas Hylland Eriksen

Thomas Hylland Eriksen er professor i sosialantropologi ved Universitetet i Oslo. Han er en fremragende fagformidler og mottok i 2000 Universitetet pris for forskningsformidling og i 2002 ble han tildelt Norges forskningsråds formidlingspris.

[Ønsker du å booke Thomas Hylland Eriksen til et arrangement. Klikk her.](#)

Forum for talere

fleksibilitet; ledelsesguruer påstår at ansatte Thomas Hylland nå har all makt ettersom innholdet i deres hoder (som de visstnok eier) er bedriftenes viktigste kapital; og som et resultat av denne oppvurderingen av de ansattes hodeinnhold, er human resource management blitt et sentralt ledelsesverktøy.

Jeg tror det er mye sunt og godt i utviklingen men enhver forside har sin bakside. Fleksibilitet er bra, men bare så lenge den ikke gjør oss mindre fleksible. Informasjonsteknologi er flott all den tid den ikke gjør oss dårligere informerte. Nettverk er storartede dersom de fører til at mennesker får større styring over sin hverdag på jobben og ikke til at de føler seg enda mer fremmedgjorte og fortapte enn før. Alle slags tidsbesparende duppeditter er aldeles storartede, hadde det ikke vært for den lille, men ikke uvesentlige detalj at de har en stygg tendens til å gi oss så dårlig tid. Og det er utmerket at skillet mellom arbeid og fritid blir visket ut, under forutsetning av at resultatet ikke blir at vi aldri lenger har fri.

Alle teknologiske endringer har bivirkninger, og de blir alltid oppdaget i ettertid. (Det skal man forresten være glad for: Hadde bivirkningene vært kjent på forhånd, ville det kanskje aldri ha skjedd noe nytt overhodet.) Hvis vi tenker tilbake til tiden da personlige datamaskiner ble vanlige, husker vi kanskje at mange den gangen snakket om at "det papirløse kontor" var like rundt hjørnet. For når alt kunne lagres elektronisk, på såkalte disketter, var det jo ingen grunn til å sløse med papiret lenger. Denne visjonen fremstår i ettertid som en av åttitallets mange store feilslutninger.

I arbeidsmiljøer der datamaskiner, mobiltelefoner og/eller andre "tidsbesparende hjelpemidler" inntar en sentral plass, oppstår knapphet på bestemte ressurser. Noen av dem ante vi ikke engang fantes. Det er som med luften vi puster i. Det hadde ikke falt noen inn at den var en ressurs før den ble forurenset av industriutslipp. La meg gi en kort liste over disse ressursene.

* **Sammenheng og helhet.** Teknologien fører til at arbeid (og andre ting vi foretar oss) blir oppstykket i stadig mindre biter. Det er knapt om tid, mange

Forum for talere

muligheter og oppgaver, og mange som har krav på en liten del av oss – helst med én gang. Når arbeidslivet og samfunnet for øvrig i tillegg forandrer seg i rasende fart, kan det være uhyre vanskelig å se sin egen rolle i en større sammenheng. Hva er det egentlig jeg driver med; hvilket overordnet prosjekt inngår dette i; hvilken fortelling er det jeg spiller en rolle i? Det er ikke tilfeldig at ord som “narrativ” og “historiefortelling” i løpet av de siste årene er blitt vanlige uttrykk i lederfilosofi .

* **Langsomhet.** Det er mye som kan gjøres raskt, men det finnes også ting som bare kan gjøres langsomt. Å tenke, for eksempel. Eller å gjøre en helhetsvurdering av et felt, legge opp en langsiktig plan eller skrive en grundig rapport. I informasjonssamfunnet er det verdens minste problem å gjøre ting fort; det er verre med det langsomme. Det blir det sjeldne tid til, for det er så mye som må gjøres fort før man kan sette seg ned med det langsomme. Prisen for denne ubevisste prioriteringen er høy. Stress er som kjent ikke et resultat av at man gjør for mye, men et resultat av at man ikke får gjort det man skal.

* **Mellomrom.** Hvis man ønsker å legge forholdene til rette for kreativitet, er det bare én måte å gjøre det på: ved å skape muligheter for mellomrom. I dag har de en tendens til å bli fylt opp – av mobil samtaler på vei fra jobb, av bilradio, reklame, e-post, tv-serier, organiserte fritidsaktiviteter, effektive arbeidslunsjer og så videre. Når man forvalter sin fleksibilitet på en slik måte at alle mellomrom blir fylt opp, finnes det ikke lenger slingringsmonn. Det er ikke akkurat fleksibelt. Noe av det mest kreative man kan gjøre, er å ligge på sofaen å se i taket. Innimellom. Det er nemlig bare når det ikke skjer noe spesielt at hva som helst kan skje.

* **Utilgjengelighet.** Selvfølgelig er det fantastisk at man kan stå under en palme på Bali og ringe til sine kolleger i Oslo, og mange har glede av å kunne bruke internett når de er en helg på hytta. Men det er også mange som lengter etter en effektiv av-knapp. I gamle dager, altså før 1980-tallet, var det nok også vanlig

Forum for talere

med hektiske arbeidsdager, men det var en forskjell i forhold til i dag: Etter klokken 17 skjedde det ikke noe mer den dagen. Reiste man på fjellet eller til sjøen, kunne man ikke nås før man kom hjem. Tempoet var lavere, og harddisken fikk hvile, for å si det slik. Et moteord de siste par årene har vært utbrenthet. Denne metaforen er usedvanlig treffende. Ordet utbrenthet viser jo til varme: den som er rammet, brenner billedlig talt opp innenfra. Varme er imidlertid ikke noe annet enn hastighet – fysikkens definisjon av varme er hastigheten på partikkelsvingninger. Utbrenthet er kort sagt en beskrivelse av en tilstand der det går så fort inni en person – i fravær av kjøleanlegg, vifter og av-knapper – at systemet til slutt smelter. Det er liten tvil om at utbrenthet henger sammen med et arbeidsliv som har utviklet seg i nær forbindelse med en informasjonsteknologi som skaper et potensielt uendelig antall muligheter, som i seg selv fører til akselerasjon og økt omløpshastighet – uten at en menneskelig instans ennå har grepet inn og sagt at hør nå her, la oss sette grensen her. For eksempel ved å vedta at ingen skal få jobbtelefoner på hytta. Eller at bedriften innfører én møtefri dag i uka. Eller at man bare sender og mottar e-post den første (eller siste) timen man er på jobb. Det finnes like mange løsninger som det finnes konkretiseringer av problemet.

Teknologien kan selvfølgelig ikke sette disse grensene selv. Det er vi som må gjøre det. I motsatt fall risikerer vi en økt teknologifiendtligheit, ettersom mange vil trekke den feilslutning at det er teknologien som fører til utbrenthet og fremmedgjøring. En slik antagelse er omtrent like korrekt som et syn om at industrialisering med nødvendighet fører til koleræpidemier og barnearbeid. Slik kunne det nok se ut i 1840-årenes England, men i dag vet vi bedre. Nå er lønn tariffregulert, det finnes arbeidsmiljølover og lønnet ferie, lørdagsfri og velferdsordninger, og ingen skal trenge å puste inn asbeststøv på jobben lenger. Oppgaven som i dag gjenstår å gjøre er den samme, men denne gangen dreier det seg ikke om å håndtere den industrielle revolusjon, men informasjonsrevolusjonen og dens bivirkninger. Det er et stykke igjen. Aller først må det bli generell enighet

Forum for talere

om blant annet at effektiviserende teknologi ofte gjør brukerne mindre effektive, at man får dårligere tid jo mer tid man sparer, og at et resultat av økt fleksibilitet kan være at de som rammes av det blir mindre fleksible.

Det er i det hele tatt et stykke igjen. I mellomtiden får vi trøste oss med at dagens arbeidsliv i det minste representerer et stort fremskritt i forhold til situasjonen før PC-ene, internett og mobiltelefonenes inntog. For tilbake dit er det vel ingen som ønsker seg.