

Historisk kulturanalyse av makt og trakassering på jobben som øvelse i maktkritikk

Ingar Kaldal

NTNU Trondheim

ingar.kaldal@hf.ntnu.no

Keywords:

*historical analysis of
culture,
cultural,
critics of power,
working life,
harassment*

Abstract

How can historical analyses of culture be a practice of criticising power and seeing possibilities of change? The purpose of this article is to illustrate this with some examples from a project about authoritarian leaders, harassments and offending actions in workplaces during the last 20–30 years. 'Historical' is here not a word for 'past', but for a way of analysing human life. To historicise is to focus on how culture is not timeless, or given by nature, but created and shaped historically, through processes of time, and by people. In culture things often appear to be timeless and unchangeable, and this is often strengthened by naturalising and dehistoricising ways of talking and telling about life. But even the most self-evident or common ways of telling are open to alternatives and change. In recent years harassment in workplaces has increasingly been told about with focus on psychology and individual aspects of the actors: This is turning the focus away from aspects of power and social relations. Historicising analyses of dominating ways of telling about workplace experiences might be a way of criticising the premises of power. History might be a place to learn that there has never been, and never will be, only one possible way of talking and acting – not even when a colleague is stricken by offending use of power in a workplace.

Hvordan kan historisk kulturanalyse være en "øvelse i maktkritikk og samfunnsendring"? Meningen med overskriften er å markere at det å gå historisk inn i de kulturelle betydningsvevene i folks liv kan være en strategi for kritisk å analysere hvordan makt, som bør være et sentralt tema i alle

kulturstudier, er blitt skapt og brukt, og har fungert og blitt endret. Skal vi undersøke betydningsvever (Geertz 1973:5) og hvordan det ligger makt i vevingen, må vi studere både språk, talemåter og fortellinger. Hvordan vi snakker og forteller om et tema i samfunnet, har alltid vært viktig,

ikke bare for konfigureringen av betydninger som folk har tillagt ting og temaer (materielle så vel som immaterielle), men i formingen av samfunnet.

Det ligger for eksempel makt i talemåter og fortellemåter når de brukes slik at de får noe til å framstå som selvsagt, udiskutabelt og noe som 'bare er slik'. Da er ordbruk og fortellemåter i seg selv tråder i den veven av betydninger som får oss til å handle som vi gjør, eller som hindrer oss i å handle annerledes. Det å analysere slike kulturelle betydningsvever historisk blir da å nøste seg fram til hvordan talemåter og fortellinger over tid har fått noe til å bli tatt for gitt, uten videre. Det historiske er her viktig fordi det retter fokuset mot vevingen og prosessene. 'Historisk' er da ikke et ord for fortid, men for en analysemåte som får fram at noe alltid er i en prosess, i kjømda, i tida, underveis. Da er det viktig å ha fokus rettet mot vevingen mer enn veven, mot det som skjedde mer enn ferdigproduktet. Det vi gransker, blir da lettere å se som skapt og dermed foranderlig.

Det siste gjør det historiske avgjørende for at analysen skal fungere også kritisk. Historiseringen gjør det lettere å reflektere over at det som ble tenkt og gjort kunne vært tenkt og gjort annerledes. Mens det ofte sies om historie som fag at det er studiet av forandring, blir historie mer en studie av det foranderlige og forandringsmulige ved alt. Det gjelder selv for de elementer i et samfunn eller en kultur som betraktet som aldri så faste, stabile og kontinuerlige (et annet sted har jeg argumentert for å se nettopp *foranderlighet* som selve kjernebegrepet i en argumentasjon for hvorfor vi bør drive med historie – se Kaldal 2003:180ff).

Kulturbegrepetes egen kulturhistorie kan være et protoeksempel på hvordan ord har vært brukt til å bygge makt. 'Kultur'

har ofte vært tjukt vevd inn i betydninger som har fått noe til å framstå som selvsagt, sant og rett. Her har makt virkelig vært skapt gjennom talemåter og fortellinger – fra da 'kultur' var det som vestlige land mente de tilførte de usiviliserte under koloniseringen, til nazitidas 'Kultur Mensch' og videre til nyere norske diskusjoner om kulturel radikalisering, finkultur og kulturelite. Makt har selvsagt også vært med i spillet når kultur har vært brukt som navn på forskningsretninger, fra 1800-tallets kulturhistorieskriving til *cultural studies* i Birmingham (og Bø), *new cultural history* i California, og tyske *Kulturwissenschaften*. Dess mer flertydige og tøyelige slike begreper er, dess mer makt ligger det i å bruke dem på sin måte, hvis en klarer å få andre til å godta den bruken som selvsagt, udiskutabel og tidløs.

Et annet ord som enda tydeligere enn 'kultur' illustrerer hvordan makt har ligget i definisjoner er det mangetydige og maktomspunnede begrepet 'moderne'. Hva er moderne? Jo, det 'vet' vi bare. Og samtidig: det vet vi aldri, for det skifter med tida. Derfor er den mest dekkende definisjonen trolig slik: 'moderne' er det som en epoke til enhver tid trekker fram når den vil gratulere seg selv som bedre enn før i tida (det poenget brukte Gunnar Skirbekk da han i 2004 kommenterte kritisk at den norske regjeringen hadde skaffet seg et 'moderniseringsdepartement', se bl.a. *Aftenposten* 23. 10.2004). Det ulike tider og miljøer er stolte over å ha fått til, eller gjerne vil få til, og derfor ser som moderne, varierer historisk. Og det er stadig tema for kamp. Nå begynner det å bli mulig å snakke om oljeindustrien ikke *bare* som moderne. Kanskje er det snart mer moderne å *la være* å bore etter olje i Nord-Norge. Hvis det får dominans å fortelle om *det* som mer moderne, er slaget langt på vei vunnet.

Talemåter og fortellinger med makt i arbeidslivet

Med eksempler fra et eget forskningsprosjekt vil jeg her prøve å vise hvordan historisk kulturanalyse kan være en øvelse i maktkritikk og i å se etter hva som kan ha vært mulig å tenke og gjøre annerledes. Det handler om trakassering på jobben og autoritære sjefer. Materialet er hentet fra to ulike hold. Hovedmaterialet er tekster i norske aviser de siste 30 årene, her har nettdatabasen 'Atekst' vært til god hjelp. Den andre kilden er samtaler med folk som har gjort seg erfaringer om temaet, og egne observasjoner og refleksjoner (en skal ikke snakke mye med folk om livet på jobben før en får høre et eller annet om autoritære sjefer eller trakassering). Metoden kan beskrives mer som observant deltakelse enn deltakende observasjon.

For å si det med en gang: prosjektet har ikke materiale til å si om det er blitt mer eller mindre mobbing, trakassering eller konflikter på norske arbeidsplasser over tid. Det finnes det en del tall om. De spriker, og ofte er de frambragt med metoder som er usikre. Det tallene likevel ser ut til å vise nokså samstemt, er at problemet er stort, og at tusenvis har opplevd å bli trakassert i jobben. I flertallet av sakene er det sjefer som har trakassert.

Formålet her er heller å si noe om kulturelle betydninger knyttet til temaet, og om det skjedde noe med måtene å tenke på, i det som ble sagt og skrevet om slike forhold fra 1980-årene og framover, både i mediene og 'ute blant folk'. Metoden kan kort beskrives slik: jeg har søkt i avisene på vanlige ord om trakassering i arbeidslivet og autoritære ledere. De tekstene jeg har funnet, har jeg prøvd å analysere både historisk og kulturelt (referering av tekstene er det ikke plass til her, det vil komme i en større publikasjon fra prosjektet).

Ord drar meninger mellom kontekster

Flere har fortalt at når de ble behandlet dårlig av en sjef og tok det opp med ledelsen, var første reaksjon et forbud mot å snakke om det med andre, både i og utenfor bedriften. Av og til ble dette kalt '*taushetsplikt*'. Noen steder kom det også fram at det var blitt tatt inn i arbeidskontrakten til ansatte at de hadde '*taushetsplikt*' om forhold på arbeidsplassen. Da handlet det ikke om forhold som forretningshemmeligheter, eller om private forhold for kunder, klienter eller kolleger, men om egne arbeidsvilkår. Det fantes eksempler på at ansatte måtte skrive under på ikke å fortelle om slike forhold offentlig også etter at de hadde sluttet i bedriften.

Hva innebar '*taushetsplikt*' i slike sammenhenger? Jo, at en som arbeidende menneske ble forbudt å diskutere eller kritisere forhold en arbeidet under, altså et ytringsforbud om hvilke vilkår, regler og maktforhold som ble praktisert i den delen av livet som en brukte mest tid på, og på de stedene hvor en levde det meste av sitt liv. Sagt slik høres det nokså alvorlig ut.

Hva skjedde da kulturelt og historisk? Hva viser ordbruken her om veving av betydninger? '*Taushetsplikt*' var på slutten av 1900-tallet et ord med lang brukstradisjon bak seg fra flere andre områder. Det var godt innarbeidet som rett og fornuftig at leger hadde taushetsplikt om pasientenes sykdommer, lærere hadde taushetsplikt om elevers problemer, og som forsker hadde en taushetsplikt om anonymiserte informanter. I slike kontekster var '*taushetsplikt*' noe positivt, noe som vernet den svake, og beskyttet noe privat og følsomt. Taushetsplikt var da noe som gjorde folk trygge. Det var et positivt ord.

Da ordet '*taushetsplikt*' ble overført fra slike private felter og til arbeidslivet, var noe i ferd med å skje. Fra å verne den svake,

vernet det da den sterke. Et forbud mot å diskutere åpent, fritt og kritisk egne arbeidsvilkår og maktbruk på egen arbeidsplass, ble da omtalt med samme ord som velkjente forbud på andre felter, mot å utlevere noe privat og følsomt. I den betydningsvevingen som 'taushetsplikt' var en tråd i, kan det ha skjedd noe viktig: bruken av ordet kan ha bidratt til å skape et inntrykk av at livet på arbeidsplassen var sjefens og bedriftens private domene – som måtte beskyttes og vernes, og ikke utleveres.

Slik var de ordene som ble tatt i bruk om ting som skjedde, aldri nøytrale eller bare beskrivende. De dro med seg betydninger fra andre sammenhenger. Denne transporten – og transformasjonen, vevingen av nye betydninger – gjelder det å analysere *historisk*.

Om et slikt forbud mot åpen diskusjon om forhold i arbeidslivet, kan det være interessant å spørre også hva som var moderne og ikke. For å dra en linje tilbake i tid (og ikke bare mellom ulike samfunnsområder): I 1888 sto det i lokalavis i Fredrikshald (senere Halden) at "Forholdet mellem den enkelte Arbeidsgiver og hans Arbeidere vedkommer ikke Allmenheden" (noen hadde da uttalt seg kritisk i avisa om måten bedriften Saugbrugsforeningen hadde behandlet sine arbeidere på, i en oppsigelses-sak). 70 år senere (1958) brukte historikeren Edvard Bull denne setningen i doktoravhandlingen sin om arbeidermiljø i Østfold under den tidlige industrialiseringen. Der føyer dette sitatet seg godt inn i et bilde av at det ennå i 1888 rådet paternalistiske forhold i industrien (Bull 1972:66). På slutten av 1950-tallet var et slikt forbud mot fri ytring og diskusjon blitt noe å se tilbake på som førmoderne og gammeldags.

Seksti år senere, i 2008, skrev Lotta Elstad ei bok om arbeidsforholdene for jen-

ter i hotellnæringen. Der fortalte hun blant annet om ansatte som måtte skrive under på taushetsplikt om egne arbeidsvilkår (Elstad 2008:76ff). Det er vanskelig å si hvor mange som på denne tida måtte skrive under på slike avtaler (de var jo taushetsbe-lagt og hemmelige). Men mye tyder på at de var mer utbredt nå enn tidligere. Var et ord som 'taushetsplikt' med sine ellers posi-tive assosiasjoner, med på å gjøre et slikt forbud mer akseptabelt enn hvis det var blitt kalt 'ytringsforbud' eller 'sensur'?

For å få fram slike sammenhenger er det nyttig å bevege analysen på tvers av ulike kontekster både i tid og rom. Hvis kontekstualisering er å tolke et fenomen i lys av dets omgivelser, kan dette kanskje sees som en slags transkontekstuell kontekstualisering. 'Kontekst' brukes forresten ikke bare om forhold som har virket direkte inn på det vi prøver å forstå, men også om andre forhold som bidrar til å gi et klarere bilde av det vi utforsker, og da i fjerne så vel som i nære omgivelser. Slik kan kunnskap om ytringsfrihet, taleforbud og taushets-plikt i andre deler av samfunnet, for ikke å si andre samfunn og perioder, være til god hjelp når vi analyserer lignende forhold i arbeidslivet. Det kommer flere eksempler nedenfor på nytten av å tenke kontekst i vid mening (eller transkontekstuell).

Det finnes mange ord i vår tids snakk om arbeidslivet som det kan reflekteres omkring på samme måte. For eksempel er 'lojalitet' blitt vanlig å bruke når folk *ikke* har sett det som sin plikt å være tause, og ikke holdt kjeft, men har ytret seg kritisk om forhold på en arbeidsplass. Det har i de senere år hatt lett for å bli omtalt som 'illojalt'. I slike sammenhenger brukes 'illojalt' ofte nærmest synony-mt med 'ulydig'. Når noe som ellers godt kunne kalles 'lydighet', blir omtalt som 'loja-litet', skjer det noe ikke bare med ordene, men med en kulturell prosess.

Lydighet er noe vi ellers forbinder med å være underordnet, kontrollert eller dresert. Gode hunder er lydige. Om mennesker brukes det positivt helst bare når underordningen er åpenbar, for eksempel om barn. Ulydige barn er uskikkelige. Om voksne brukes ordet av og til heller positivt, hvis det handler om noe som det er rett og rimelig å opponere mot (som med sivil ulydighet). Lojalitet er et ord som heller brukes om voksne. 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 gjerne legitimert og pyntet på ved å bruke ordet lojalitet. Et ord som ellers handler om noe tosidig og gjensidig, og om tillit, blir da brukt om en relasjon som egentlig 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.

Ordbruk har ofte 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' i flere kontekster

Et sentralt tema i dette forskningsprosjektet er 'autoritære ledere'. I søkingen etter tekster om slike ledere, fikk jeg god hjelp av nettdatabasen Atekst til å strekke analysen på tvers av både ulike og fjerne kontekster. På samme måte som når vi 'googler', får vi ved søk i Atekst opp mye som vi ikke hadde tenkt på i utgangspunktet (ofte til irritasjon, men iblant også til hjelp for å oppdage noe nytt). Her skal bare refereres noen korte punkter om hva som dukket opp ved søk i avisene på 'autoritære ledere'.

Listen over funn var full av omtaler av politiske 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. Margareth Thatchers styre i England i 1980-åra ble 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. Nokså annerledes var tonen av og til når tekstene handlet om autoritære ledere i ikke-vestlige land. De ble heller beskrevet med ord som ga inntrykk av noe naturlig – for dem. Tekstene ga nesten inntrykk av at folket der ropte på autoritære ledere, eller at de der hørte naturlig til i kulturen. Med små, finurlige og tilsynelatende ubetydelige ord ble autoritære ledere naturliggjort i 'andre' kulturer, og gjort unaturlige i 'våre' samfunn.

Men det fantes autoritære ledere også i våre samfunn. I avissøkene dukket de opp fra svært ulike kontekster, og i beskrivelser

med til dels omvendte budskap. Flere oppslag handlet om autoritære ledere i religiøse sekter. Det autoritære ble her beskrevet som ekstreme eksempler på noe som ikke bare var unaturlig, men skremmende, skrekkelig og fremmed, i vår kultur.

Et annet område som var godt representert i listen over treff på 'autoritære ledere', var toppidretten. Mange tekster om idrettsledere og trenere, særlig fra det siste tiåret, 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 treneromtaler i avisene handlet om autoritære trenere (husk at det her ble søkt etter nettopp 'autoritære'). Poenget er heller hva tekstene sa *når* idrettsledere ble beskrevet som autoritære. Og der fant jeg en tråd jeg kunne trekke tilbake til arbeidslivsveven (for å bruke metaforer fra Geertz' kulturteori igjen).

For hvorfor kunne det være bra med autoritære ledere i toppidretten? Jo, de skapte vinnerlag og fikk folk til å yte maksimalt. En av hypotesene i dette prosjektet er at dette var en tenkemåte om ledelse og ytelse som fikk et oppsving også i arbeidslivet med den nyliberalistiske dreiningen fra 1980-årene og utover. Her kunne toppidretten fungere som forbilde. Det er ikke vanskelig å finne spor etter 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 det da trengtes en mer autoritær ledelse. Det ble gjerne begrunnet med at bare en autoritær 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 ennå var vanlig å si at slike ledere egentlig ikke hørte til (lenger), var det kanskje nødvendig å legitimere dem som gode å ha likevel, når forholdene ble ekstreme.

Men noen eksempler viser også at det var mulig å snakke om autoritære ledere i arbeidslivet som bedre enn ikke-autoritære mer generelt, ikke bare i ekstreme unntak. Og det fantes tegn som tyder på at autoritære ledere ikke bare ble sett som noe avlegs og umoderne, slik det ellers var vanlig å si. Et eksempel: i en avisomtale av en konflikt i 2008 mellom en leder og hans medarbeidere, fikk lederen spørsmål fra ei avis om han var autoritær. Han svarte at kanskje var han det, og så fortsatte han: min stil er nok "krevende, og jeg opererer definitivt ikke tradisjonelt". Han slo fast at han kunne være bastant, og at det måtte til hvis en ville ha suksess (*Adresseavisen* 5.4.2008).

Dermed framsto det å være ikke-autoritær plutselig som 'tradisjonelt', altså umoderne – og implisitt: han som var bastant, og autoritær, framsto som moderne. På ett vis kan dette høres ut som en glipp, kanskje en uskyldig språksleiv. Det kan til og med ha vært feilsitert av journalisten. Men når en er ute etter hvordan en kulturell vev av betydninger endres, så er det gjerne de løse og ugjennomtenkte formuleringene, og forsnakkelsene, som inneholder de første tegnene. Her er det ikke avgjørende hva verken sjef eller journalist ville ha sagt om de hadde fått tenke seg grundigere om, men hva som kom ut, spontant.

Et metodisk poeng: vi ville neppe fått mange til å krysse 'ja' på spørsmål om de foretrakk autoritære ledere framfor ikke-

autoritære. For å få øye på slike tegn på sakte og tilsynelatende uskyldige endringer i en kultur, må en se i kriker og kroker av det som ble fortalt. Ordbruk, fortellertoner, små tegn og løse tråder kan da gi spor etter noe som var i ferd med å bli til en ny vev (eller med å sette ny farge eller nytt mønster i gammel vev). På det planet, og i praten 'ute blant folk', var det ikke vanskelig å finne tegn på at det i årene omkring og etter 2000 var i ferd med å bli mer gangbart enn før å snakke positivt om autoritære ledere – og da ikke bare på idrettsbanen, men også når det handlet om 'hva framtidens arbeidsliv trengte'.

'Tøffere arbeidsliv'

Et annet ord som gikk igjen i avistekster om autoritære ledere og trakassering i arbeidslivet, var 'tøft'. 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 det var det bare å tilpasse seg. Etter avissøkene å dømme var dette en ordbruk som fikk et oppsving under økonomisk vanskelige år på slutten av 1980-tallet. Etter det gikk det i lange perioder veldig bra med bedriftene. Likevel ble frasen om 'bare tøffere' hengende igjen, og framsto mer og mer som en nærmest rituell talemåte om hvordan arbeidslivet bare var, og ville bli, mer og mer. Ofte ble dette uttrykt i tilsynelatende tomt prat, men like ofte var det også fullt av kulturelle tråder.

Fortellingene om det som 'bare ble tøffere', og ikke kunne 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 helst ikke sagt så mye, annet enn mellom linjene. Og der 'sto det' gjerne at de også måtte bli tøffere, men da til å tåle mer. De

burde være beredt til å takle tøffere krav (fra tøffere ledere). I slike talemåter handlet det sjelden om at ansatte skulle bli tøffere til å si i fra mot urimelige krav eller trakasseringer. Det siste var her ikke bare usagt. Det lå i lufta som lite tenkelig, i alle fall lite tilrådelig.

Dette handler om hvordan språk og fortellemåter skaper grenser for hva som er akseptabelt eller gangbart. Slik skapes også makt, fordi fortellemåter naturliggjør noe og unaturliggjør noe annet. En historiserende kulturanalyse som fokuserer på de samme fortellemåtenes framvekst og forming over tid, er da også egnet til å få fram det midlertidige og foranderlige. Ett av flere metodiske grep kan være å fokusere på folks måter å snakke om verden på, og undersøke om den er blitt endret, og kanskje selv har vært med på å endre noe. At nye ord dukker opp, eller at ord brukes på nye måter, er da verdt å legge merke til.

'Mobbing'

Fra siste halvdel av 1980-tallet ble begrepet 'mobbing' tatt i bruk om trakasseringer og maktovergrep av flere slag i arbeidslivet. Før det hadde mobbebegrepet vært kjent i skolen siden begynnelsen av 1970-tallet, da helst 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 på 1920-tallet, hvor store menneskegrupper med negativ adferd ble omtalt som 'mobb'.

I arbeidslivet ble mobbebegrepet i Norge først tatt i bruk om vold mot fremmedarbeidere tidlig på 1980-tallet. Men nokså snart ble det brukt om stadig flere typer konflikter, trakasseringer og maktovergrep, også fra ledere. Etter hvert ble begrepet brukt i spørreundersøkelser om hvordan folk hadde det på jobben. Det dukket opp spørsmål som 'Har du vært mobbet på arbeidsplassen det siste året?' I flere arbeidsmiljøundersøkelser kom det fram oppsiktsvekkende høye tall på folk som hadde krysset 'ja', og ofte var det trakasseringer fra ledere det da ble rapportert om.

Om spørreundersøkelser i slike sammenhenger kunne mye kritisk vært sagt, fra en metodisk synsvinkel. Mye tyder på at mobbebegrepet i seg selv kan ha ført til at det som folk hadde opplevd av vonde hendelser på arbeidsplassene ble både over- og underrapportert. På den ene side kan det å krysse 'ja' på spørsmål om hvorvidt en var blitt mobbet ha vært en høy terskel å gå over (var det å erklære seg som hakkekylling?). 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 var vevd inn i maktforhold – og kanskje selv var med på å skape makt.

Hva slags kunnskap ble sett som relevant for de problemene som ordene beskrev, og hvem som ble sett på 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 forsåvidt ikke med

tanke på hvor ofte sjefen 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 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 i dette prosjektet, motstand og solidaritet blant ansatte som var blitt dårlig behandlet, var den logiske konsekvensen av disse talemåtene nokså klar: mot en psykopat hjelper ingen kritikk eller motstand. Tvert imot er det å kritisere en psykopat både farlig og irrelevant. Mot kritikere kan han da bli enda mer trakasserende. Og det han trenger er heller diagnose og behandling enn kritikk. Men hvem tør å si til en sjef: "Oppsøk psykolog"? For den som ble rammet var rådet ikke å gjøre motstand, og heller ikke å søke støtte i samhold blant kolleger, men å søke psyko-loghjelp mot de nedverdiggende følelsene og traumene som fulgte med (eller si opp jobben). Med slike tenkemåter ble trakasseringer gjort til noe som handlet om sykdom og individer, ikke om makt og fellesskap.

Apropos følelser, så avdekker omtalene av det som skjedde 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 løftet fram i lyset. Samtidig var det et vanlig råd også å ikke føle for mye. Følelsene ble ofte omtalt som noe som forkludret bildet av virkeligheten og fakta (som ble sett som noe utenfor følelsene). Et synspunkt som var mye 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 ansvaret for dem. Noen kalte det 'føleri' når ansatte sa seg deprimert over å ha blitt krenket. Folk burde bli mindre ømskinnet, hårsåre, svake osv. 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 var i vekst samtidig med at begrepet 'mobbing' ble vanlig å bruke om flere og flere forskjellige typer konflikter på arbeidsplassene. At følelser i høyeste grad var viktige elementer i de faktiske forholdene når det ble konflikter 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, og som da handlet om gruppeplaging av enkeltelever, ble overført til arbeidslivet. Der ble begrepet i økende grad brukt om forskjellige typer trakasseringer, krenkende handlinger og respektløs oppførsel, særlig fra ledere. Forhold som åpenbart også handlet 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.

Slik sett var en effekt av mobbebegrepet at viktige aspekter ved det som skjedde på arbeidsplassene, ble holdt utenfor bildet. Ved å tone ned maktaspektet til fordel for fokus på psykiske og individuelle egenskaper, utøvde mobbefortellingene makt selv. Som ofte ellers lå det makt i å fortelle på måter som styrte fokuset vekk fra at det handlet om makt.

Når dette skjedde i beskrivelser av trakasseringer i arbeidslivet fra 1980-årene og utover, er det verdt å merke seg at det samtidig i offentlige diskusjoner om arbeidslivet ble mindre snakk om medbestemmelse og demokrati. Medbestemmelse i arbeidslivet og demokrati på arbeidsplassen hadde i 1960- og 70-årene vært innarbeidede temaer i debatten, særlig fra arbeiderbevegelsens side. På en måte skjedde en foreløpig siste markering av at dette var viktige temaer for LO, nettopp i 1980. Da la den såkalte Skytøenkomiteen fram sin innstilling om "Videreutvikling av bedrifts-demokratiet". Etter det var medinnflytelse for ansatte på arbeidsplassene et tema det gradvis ble stillere om.

Det er fristende å spørre om hvilke forskjeller det ville utgjort om de som fra nå av snakket om trakassering som 'mobbing', i stedet for å fokusere på aktørenes psykiske og personlige egenskaper hadde fokusert på maktforhold, medbestemmelse og åpenhet i de miljøene hvor overgrepene skjedde. En viktig effekt ville vært at sjefer som trakasserte, lett ville kunne bli kritisert 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.

Historisk kulturanalyse som maktkritikk

Fordi ord, språkbruk og fortellemåter kan være ledd i prosesser hvor makt skapes og utøves, kan det som sagt ligge maktkritisk potensiale i å analysere dem historisk. Ved at et tema snakkes om på én bestemt måte, skapes betydninger som alltid kunne vært skapt annerledes. Beskrivelsene av noe som har skjedd, er aldri annet enn en av flere

mulige måter å beskrive det på. Ved å reflektere over blinde flekker og ubrukte muligheter i det som ble ytret, blir en slik analyse også en øvelse i å se etter alternativer og muligheter for endring. Ved å fokusere på det historiske, får en fram nettopp det midlertidige og foranderlige ved de måtene det ble snakket og tenkt omkring det som skjedde.

Slik kan det å fortelle om maktovergrep som mobbing ha fungert litt på samme måte som mer velkjente maktfortellinger om 'kultur' og 'modernisering'. De har i mange epoker vært med på å bygge samfunn ved å skape bilder av bestemte former for 'utvikling' som 'det naturlige', 'det som måtte skje', det som 'bare var' eller 'måtte være slik det var'. Om slike maktskapende fortellinger kan historisk kulturanalyse fungere maktkritisk. Det historiske blir da en analysemåte som får det tilsynelatende naturlige, for ikke å si naturgitt, til å framstå som mindre naturlig og gitt, og som mer aktuelt å tenke på som skapt av mennesker – og dermed: mulig å skape annerledes. Kanskje kan det historiske i dette sies å være en strategi for å avnaturalisere det kulturelle på – og en motvekt mot maktfortellingenes tendens til å naturalisere og avhistorisere kulturen.

Her bør noe sies om kritikk-begrepet. For historikere er 'kritikk' en del av navnet på det som gjerne omtales som selve 'Metoden', 'håndverket', i historiefaget: kildekritikken. Da skulle en kanskje tro at historikere er eksperter på å skrive kritisk. Men det historikere kritiserer når de kritiserer kilder, er noe som ikke kan endres, eller bli annerledes. Kildene er døde (bortsett fra når vi intervjuer levende folk om ei fortid de husker). Som regel er kildene noe som har talt, og bare er til stede i nåtida som rester fra noe som har vært. De kan avsløres for løgn og feil, men det er fåfengt

å kritisere dem med sikte på at de kan endres, hjelpes på rett vei, på bedre tanker eller til bedre liv. Det er i forlengelsen av dette det også er et poeng å si: det finnes ikke dårlige kilder, bare dårlige historikere.

På et annet plan snakkes det gjerne om kritisk historieskriving som det å skrive kritisk om aktører og handlinger i fortida, om overgrep, svik, feil, løgner og handlinger som hadde negative konsekvenser. Og det skrives kritisk historie om samfunnsforhold som var undertrykkende. Dette er en viktigere motivasjon bak det meste som skrives av historie enn det som blir åpent innrømmet. Til dette vil noen kunne si at i den grad historikere skriver kritisk om fortidige hendelser, handler det om noe som har skjedd, og er avsluttet. De forholdene som da kritiseres, ligger i fortida, og kan derfor ikke endres eller gjøres om igjen. Kritikken får da i stedet sin relevans ved at det som kritiseres, ofte er handlemåter eller tenkemåter som i en eller annen variant finnes også i nåtida, slik at det stadig kan være 'noe å lære' av fortidas feilgrep. Men i prinsippet blir det et viktig premiss for slik læring at noe (det som kritiseres) er tilstrekkelig likt på tvers av tider til at vi kan lære av det. På ett vis er dette også å styre fokus mot tidløse og allmenne aspekter ved liv og samfunn, og ikke mot det som ellers framheves som historisk, nemlig det tidsspesifikke, midlertidige og foranderlige.

En annen måte å tenke historisk kritikk på, er nettopp å se kritikkpotensialet ved historisk analyse i å fokusere på det historisk skapte og foranderlige ved det livet folk levde i fortida. I en artikkel i boka *Manifestos for History* (2007:23ff) hevder historikeren Joan W. Scott at det har grodd fast noen assosiasjoner til kritikkbegrepet (da som 'criticism' på engelsk) som gjør det ensidig negativt. Kritikk handler da om å peke på feil, svakheter og løgner. Som alter-

nativ presenterer hun et kritikkbegrep (da skrevet på fransk: 'critique') hvor det handler mer om å vise hvordan noe ble slik det ble, gjennom handlinger og prosesser som ble valgt blant flere mulige alternativer. Målet er å avdekke premisser, makt og prosesser som var med på å skape og prege noe. Kritikk innebærer også å peke på blinde flekker og peke på alternative måter å tenke og fortelle på. Fokus er ikke rettet så mye mot det noen sa eller gjorde feil (i forhold til en eller annen mer eller mindre tidløs fasit for hva som er rett, fornuftig, moderne osv). I stedet handler det om å gjøre synlig hvilke premisser påstander om hva som var rett og fornuftig, og dominerende fortellemåter om ting som skjedde, bygde på. Slike analyser gir ikke læring i hvordan 'det samme' kan gjøres bedre i framtida enn i fortida, men trening i å se alt vi gjør som mennesker, og måtene vi forteller om det, som midlertidig og foranderlig – samme hvor naturlig og stabilt det ellers kan se ut til å være.

Hvis målet er kritisk analyse av makt, kan dette beskrives som to ulike strategier. Den ene går ut på å kritisere de som har utøvd makt, og de handlingene de sto for (som feil eller urett – i forhold til målestokker som gjelder på tvers av tid). Den andre går ut på å analysere kritisk hvordan den makta de utøvde og sto for, var bygd opp og begrunnet. Hvilke premisser og tenkemåter lå til grunn? Hvilke koder, prosesser og fortellinger var med på å styrke og legitimere makta? Og omvendt: hva sto eventuelt i veien for at de som ikke hadde så mye makt, kunne utøve motstand og motmakt? Hvilke fortellinger og tenkemåter hindret dem i å se situasjonen som annerledes, og som aktuell eller mulig å gjøre noe med?

I bildene av dette er det viktig å ikke gjøre analysen til en studie bare av tenke-

måter, og skyve strukturelle forhold som aktørene ikke snakket om, ut av bildet, som i omtalen av følelser og trakasseringer i arbeidslivet: de forestillingene og tenkemåtene de involverte sto for bør sees som deler av en virkelighet hvor materielle og immaterielle forhold sammen utgjorde tråder i en større vev. Verken følelser, forestillinger, tenkemåter eller ord og fortellinger bør sees som noe utenfor virkeligheten. Ofte er det ved å analysere hvordan begreper og fortellemåter har skapt bilder av noe som naturlig, selvsagt og bare sant, at en også kommer på sporet av hvorfor folk har handlet som de har gjort. Da vil en også få fram at det fantes valg de ikke prøvde, ord og fortellemåter de ikke brukte, og alternativer de ikke så. For historisk sett har alternativer aldri vært noe det var bare ett av. Derfor kan det å analysere det som i vår egen tid og våre egne liv påstås å være det eneste naturlige, som historisk, også gi grunnlag for kritisk maktanalyse, og trening i å se etter endring.

Litteratur

- Bull, Edvard (1958) 1972. *Arbeidermiljø under det industrielle gjennombrudd*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Elstad, Lotta 2008. *En såkalt drittjobb*. Forlaget Manifest, Oslo.
- Geertz, Clifford 1973. *The Interpretation of Cultures*. Basic Books, Inc., Publishers, New York.
- Kaldal, Ingar 2003. *Historisk forskning, forståing og forteljing*. Det Norske Samlaget, Oslo.
- Scott, Joan W. 2007. "History-writing as critique". S. 23–35 i: Keith Jenkins, Sue Morgan og Alun Munslow (ed.): *Manifestos for History*. Routledge, London/New York.