



Arbetslivet har under de senaste hundra åren varit föremål för nästan oräkneliga undersökningar med skiftande problemområden, syften och frågeställningar. I denna antologi om arbetslivet ligger fokus på begreppen passion och exploatering – som förvisso inte är entydiga – som vart och ett har ägnats varierat akademiskt intresse över tid. Vad gäller exploatering i arbetet kan mängden litteratur beskrivas som ganska omfattande. Däremot, litteraturen beträffande passion i arbetslivet är desto mer begränsat – om inte nästan obefintligt. Antologin utgör ett försök att ändra på detta.

Utgångspunkten för antologin är att det har skett omfattande förändringar i samhället som påverkar både våra möjligheter på arbetsmarknaden och våra föreställningar om arbete och arbetsliv. De självstyrande, kreativa och alltmer innovationsinriktade delarna av arbetsmarknaden och de allt hårdare reglerade delarna av arbetsmarknaden kan beskrivas i termer av en ökad polarisering. Detta får också konsekvenser för hur förhållandet mellan exploatering, passion och arbete kan förstås. I antologin belyser författarna denna problematik på olika sätt. Inledningsvis diskuteras de två centrala begreppen, passion och exploatering, i syfte att visa hur dessa kan utgöra analytiska redskap när man närmar sig olika områden och problem knutna till arbete och arbetsliv. Med hjälp av ett antal exempel lyfts därefter olika aspekter fram, aspekter som speglar de förändringar som präglar dagens arbetsmarknad. Bidragen försöker var och en på sitt sätt att visa hur olika individer och yrkesgrupper hanterar sina liv i spänningsfältet mellan passion och exploatering.

Lnu.se

ISBN: 978-91-86983-26-0

Linnéuniversitetet

Institutionen för samhällsvetenskaper

Den vetenskapliga skriftserien *Arbetsliv i omvandling* är utgiven av Linnéuniversitetet, Institutionen för samhällsvetenskaper. Ytterligare exemplar kan beställas från:

Annica Olsson, Linnéuniversitetet, 351 95 Växjö

Tel: 0470-70 80 05, fax: 0470-844 25, e-post: annica.olsson@lnu.se, webbplats: lnu.se/aio

Tuula Bergqvist, Gunnar Gillberg och Lars Ivarsson (red) ARBETE: PASSION OCH EXPLOATERING Arbetsliv i omvandling 2011:03



Arbetsliv i omvandling
Nr 03/2011

TUULA BERGQVIST
GUNNAR GILLBERG
LARS IVARSSON
(red)

ARBETE: PASSION OCH EXPLOATERING

Work Life in Transition

Tuula Bergqvist
Gunnar Gillberg
Lars Ivarsson
(red)

Arbete:

Passion och exploatering

ARBETSLIV I OMVANDLING 03/2011
ISBN 978-91-86983-26-0

Linnéuniversitetet
Institutionen för samhällsvetenskaper



Institutionen för samhällsvetenskaper vid **Linnéuniversitet** omfattar sex akademiska ämnen, statsvetenskap, sociologi, medie- och kommunikationsvetenskap, medieproduktion, journalistik samt fred och utveckling, och totalt 19 utbildningsprogram på grundnivå och avancerad nivå. På uppdrag av regeringen bedriver universitetet och institutionen forskning, utveckling och kunskapsförmedling. I dialog mellan forskare och arbetslivets aktörer pågår för närvarande vid institutionen arbetet med att bygga upp en plattform (Centrum för arbetslivsforskning, CALV) för forskning, utbildning och samverkan i och om arbetslivet.

Arbetsliv i omvandling är en refereegranskad, vetenskaplig och nationellt spridd skriftserie som ges ut av Institutionen för samhällsvetenskaper vid Linnéuniversitet. I serien publiceras avhandlingar, antologier och originalartiklar kring varierande områden och perspektiv inom fältet arbetslivsforskning. exempel på forskningsområden som ligger inom skrivens område är förändringsprocesser, arbetsmarknad, arbetsvillkor och arbetsmiljö för individer och grupper.

Skrifterna vänder sig både till forskare och andra som är intresserade av att följa den pågående kunskapsutvecklingen på arbetslivsområdet och fördjupa sin förståelse kring arbetslivsfrågor.

Vill du bidra med ett manus till vår refereegranskade skriftserie? Manuskriften lämnas till redaktionssekreteraren som ombesörjer att ett traditionellt refereeförfarande genomförs. Besök gärna www.lnu.se/aio för mer information, beställning och prenumeration.

Arbetsliv i omvandling ges ut med stöd av Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS).

ARBETSLIV I OMVANDLING

Redaktör: Bo Hagström

Redaktionssekreterare: Annica Olsson

Redaktionskommitté/granskare: Lena Abrahamsson, Ulla Eriksson-Zetterquist, Lena Fritzen, Håkan Hydén, Tuija Muhonen och Jan Petersson.

© Linnéuniversitet & författare, 2011

Institutionen för samhällsvetenskaper

351 95 Växjö

ISBN 978-91-86983-26-0

1:a upplaga, 125 ex

Tryckt hos Repro Copycenter, Linnéuniversitet, Växjö

Innehåll

Inledning.....	1
<i>Tuula Bergqvist, Gunnar Gillberg & Lars Ivarsson</i>	
Del I: Begrepp och perspektiv	
Arbete, passion, exploatering.....	7
<i>Jan Ch Karlsson</i>	
Livsformer som skilda passions- och exploateringspositioner.....	23
<i>Tuula Bergqvist & Jonas Axelsson</i>	
Genusarbetsdelning – exploatering av kvinnors arbetskraft.....	35
<i>Birgitta Jordansson, Line Holth & Lena Gonäs</i>	
Del II: Föreställningar och attityder till arbete och arbetslöshet	
Frivilligt arbetslösa.....	51
<i>Anna-Lena Haraldsson</i>	
Att förvandla hobby till försörjning.....	67
<i>Lars Ivarsson</i>	
Arbetet och självförverkligande: Unga vuxna i spänningsfältet mellan passion och exploatering.....	86
<i>Gunnar Gillberg</i>	
Otillräcklighet – den passionerade exploateringens bittra eftersmak.....	106
<i>Ann Bergman</i>	
Del III: Nedslag i arbetslivet	
Inklusion och exklusion - om arbetslivslängd i olika yrken.....	124
<i>Roland Kadefors & Anders Wikman</i>	
Upplevd anställningsbarhet som ett uttryck för ”det goda arbetet” i dagens arbetsliv – ett exempel från bemanningsbranschen.....	142
<i>Hannes Kantelius</i>	
Exploatering eller passion - sjuksköterskor i forskarutbildning.....	163
<i>Birgitta Jordansson</i>	
Samordnare i alkohol- och drogförebyggande arbete – passopnerad exploatör eller exploaterad passion?.....	179
<i>Maiwor Grundh</i>	

Kapitel 1

Inledning

Gunnar Gillberg, Lars Ivarsson & Tuula Bergqvist

Denna antologis övergripande tema är arbete i relation till passion respektive exploatering. Dessa tre begrepp – som förvisso inte är entydiga – har var och ett ägnats varierat akademiskt intresse över tid. I synnerhet arbete har varit föremål för en minst sagt omfattande akademiskt uppmärksamhet och inte minst har det har förts diskussioner om själva definitionen av arbetet. Vad gäller exploatering i arbetet har det skrivits en hel del men beträffande passion i detsamma finns det betydligt färre texter, om knappt några. Såvitt vi vet finns det inga publikationer som tar sig an uppgiften att förena dessa tre begrepp och utifrån det resonera, diskutera och problematisera.

Denna antologi vill lyfta ett antal centrala problem knutna till begreppen passion och exploatering i relation till arbetet och arbetsmarknaden. Intresset för arbete går långt tillbaka. Redan på 400- och 300-talen före Kristus resonerade filosofer som Platon (427-347 f Kr) och Aristoteles (384-322 f Kr) om arbetet och dess värde. Enligt dessa filosofer hade arbetet – åtminstone det manuella som många var nödgade till – en mycket låg ställning. Arbete var skamfullt, förnedrande, ovärdigt och omöjligtvis en källa till glädje och personlig tillfredsställelse. Självförverkligande ansågs inte kunna rymmas inom ramen för arbetet, möjligheterna till det existerade inom andra sfärer i livet. Dock var redan dessa filosofer införstådda i att genom arbete åstadkoms sådant som är till nytta för andra. Ur ett slags samhällsperspektiv betraktades således arbete ha ett värde men för den enskilde arbetande var det endast förknippat med lidande. Arbete hade en betydligt lägre ställning än icke-arbete, oavsett om man väljer att fokusera på beslutsfattande, filosofi, kontemperation eller kort och gott: fritid.

Den protestantiska arbetsetiken som har sitt ursprung i 1500-talets kristna läror som fick stort genomslag i centrala och norra Europa. Enligt Bibeln trotsade Adam Guds förbud och åt av kunskapens träd i Edens lustgård och som straff blev slitsamt arbete människans lott: "...förbannad ska marken vara för din del. Med möda ska du hämta näring från den så länge du lever... du ska slita för ditt bröd i ditt anletes svett..." Med utgångspunkt i Bibeln betraktades inte arbete i sig som något välsignat, utan snarare som en aktivitet i syfte till bot och bättring.

Genom hårt och påfrestande arbete kunde människan försonas med Gud. De antika filosofernas syn på arbete som något slitsamt och smärftfullt kvarstod emellertid även under denna tidsepok; dock existerade det en betydande skillnad i livsåskådning. Till skillnad från antikens filosofer som tillspetsat prisade en sorts lättja uppstod det – till följd av att behaga Gud och för i synnerhet kalvinisterna en försäkran om en kommande plats i himmelriket – en asketisk hållning som inte tillät några excesser. Benägenheten och viljan att arbeta hade inte särskilt mycket att göra med att arbetet med dess innehåll skulle kunna utgöra en attraherad kraft; arbetet var snarare ett medel (försäkran om Guds gillande) än ett mål i sig självt. Det förhållningssätt som med tiden har kommit att inkluderas i termen god arbetsmoral har snarare sitt ursprung i en sorts rädsla (för att i värsta fall hamna i helvetet) än i en sorts glädje – till följd av arbetets potential att förse den arbetande med nöje och personlig tillfredsställelse.

Den industriella revolutionen som startade i Storbritannien i slutet av 1700-talet och sedan successivt spreds till hela den västerländska världen under 1800-talet och början av 1900-talet medförde en omfattande samhällsförändring. I och med olika typer av maskiners hjälp möjliggjordes storskalig industriell produktion i fabriker av olika slag. I takt med industrialismens framfart flyttade alltfler människor från landsbygden till städerna där arbetena fanns vilket medförde uppkomsten av den så kallade arbetarklassen. De arbeten som erbjöds i fabriker var tunga, enformiga och själsdödande och inte sällan förenade med risker för hälsa och liv. De betingelser som arbetarklassen (i synnerhet inledningsvis) levde under var i det närmaste att likna vid misär.

Det tidiga industriarbetet kännetecknades av långa arbetsdagar, ofta i osunda miljöer. När arbetarrörelsen på allvar började bli en faktor att räkna med i slutet av 1800-talet var det just industriarbetarklassen som utgjorde dess främsta målgrupp. Småjordbruk och hantverk var dömda till undergång. Industrin representerade däremot det nya, expanderande, det framtidsinriktade. Industriarbetet kom att utgöra normen för arbete. Arbetarna var män i den tunga, exportinriktade industrin och kvinnor i textil- och tändsticksindustrin.

Hur såg man då inom arbetarrörelsen på industriarbetet som sådant? Det socialdemokratiska partiet engagerade sig knappast eftersom dessa frågor ansågs ligga på de fackliga organisationernas bord. Man reagerade dock allmänt på de långa arbetsdagarna. Åtta timmars arbete, åtta timmars vila och åtta timmars sömn omvandlades från slagord i demonstrationerna till lag 1920. Den ökade fritiden väckte frågor om hur den kunde eller borde användas. Exploateringen av arbetet sågs som ett övergående problem som skulle upphöra i takt med att socialismen infördes. Var och en som kunde skulle arbeta. Det hade inget med lust eller olust att göra. Var och en var skyldig att bidra för att var och en också skulle komma i åtnjutande av arbetets frukter. Arbetet diskuterades inte i termer av passion även om det förutsattes att det i framtidens socialistiska samhälle skulle bli en glädje att gå till jobbet.

Dock förändrades synen på arbete från att ha varit en meningsfull verksamhet som gav individen en identitet och stolthet, till en allt mer specialiserad och fragmentiserad verksamhet som tvingat fram en instrumentell inställning hos den enskilde. Många menar att denna process delvis fortgår, men att en ökad polariseringen av arbetskraften innebär att arbetsmarknadens ”vinnare” i allt högre

grad har tagit tillbaka förmågan att styra och kontrollera sin egen arbetssituation, även om denna situation inte är självvald. "Förlorarna" däremot kämpar idag i ännu högre grad för sin överlevnad. Det tidigare kollektiva motståndet i form av bland annat facklig aktivitet och en klassbaserad politik, har på många sätt "individualiserats". De kollektiva motkrafterna har försvagats delvis till följd av den allmänna maktförskjutning, som blivit följden av en ökad globalisering. Den globala arbetsdelningen och en ökad global konkurrens har lett till strukturella förändringar på arbetsmarknaden som delvis kan beskrivas som en förskjutning från en industriell produktion till ett mer innovationsinriktat arbetsliv med en växande tjänstesektor och en ökad betoning av entreprenörskap.

De övergripande strukturella förändringarna innebär att en rad nya krav riktas mot individen. Dessa krav innebär att det blir relevant och intressant att analysera det förändrade arbetslivet utifrån begreppen passion och exploatering. Å ena sidan har förändringarna på arbetsmarknaden ökat individens möjligheter att på ett passionerat sätt engagera sig i sitt arbete. Entreprenörskap, kreativitet och innovation lyfts i olika sammanhang fram som avgörande för tillväxt och utveckling i vår del av världen. Detta betyder att individens kreativa bidrag och gränslösa engagemang både uppmuntras och efterfrågas. Baksidan av detta mynt beskrivs av många som en ökad tendens till självexploatering, som påverkar balansen mellan arbete och övrigt liv som i vissa fall leder till stress och ohälsa. Å andra sidan kan vi på arbetsmarknaden se hur nya styr- och ledningssystem skapar allt ofriare situationer inom delar av arbetslivet. Inom industrin har mer tayloristiska modeller fått en renässans och inom offentlig sektor har olika modeller, inte sällan importerade från den privata sektorn, för effektiv styrning, ökad graden av reglering och kontroll.

Huvudtesen i boken är att det har skett omfattande förändringar på arbetsmarknaden som påverkar både våra möjligheter på arbetsmarknaden och våra föreställningar om arbete. De självstyrande, kreativa och alltmer innovationsinriktade delarna av arbetsmarknaden och de allt hårdare reglerade delarna av arbetsmarknaden kan beskrivas i termer av en ökad polarisering. Denna antologi försöker på olika sätt att belysa denna problematik. Inledningsvis kommer boken att försöka ringa in de två centrala begreppen passion och exploatering och visa hur dessa kan utgöra analytiska redskap när man närmar sig olika områden och problem knutna till arbete och arbetsliv. Boken kommer därefter att, med hjälp av exempel, lyfta fram delar av de förändringar som präglar dagens arbetsmarknad och visa hur olika individer och yrkesgrupper hanterar sina liv i spänningsfältet mellan passion och exploatering.

Bokens disposition

Utöver detta inledande kapitel som behandlar frågan om arbete, passion och exploatering ur ett mer introducerande och övergripande perspektiv, är denna bok indelad i tre delar och utgörs av tolv kapitel.

Del I – *Begrepp och perspektiv* – består av tre kapitel och syftar till att ringa in ett antal teoretiska frågor som rör förhållandet mellan arbete, passion och exploatering.

Kapitel 2 av Jan Ch Karlsson lyfter fram och diskuterar de centrala begrepp som präglar denna antologi. Detta innebär en introduktion av arbetsbegreppet samt en historisk tillbakablick på begreppen exploatering och passion.

I kapitel 3 introducerar Tuula Bergkvist och Jonas Axelsson begreppet livsform. Livsformer innehåller olika föreställningar om vad som är ett bra och dåligt vardagsliv, dvs olika föreställningar om arbete, familj, fritid osv. Detta innebär i sin tur att passion och exploatering är fenomen som rimligen kan tolkas helt olika utifrån olika livsformer. Det vill säga, passion och exploatering (eller passionens och exploaterings mål och ursprung) för människor som lever en viss livsform kan innebära något helt annat för människor som lever en annan livsform. I kapitlet förs teoretiska resonemang om passion och exploatering relaterat till de livsformer som har behandlats i den så kallade "realistiska livsformsteorin". Resonemangen utgår från empiriskt material som tidigare har samlats in i utvecklandet av denna aktuella teori.

Kapitel 4 handlar om genusarbetsdelningen som särskiljande då det gäller synen på kvinnors och mäns arbete och de olika arbetsvillkor som kvinnor och män har och möter både i det framväxande industrisamhället och idag. Birgitta Jordansson, Line Holth och Lena Gonäs lyfter fram att dagens moderna arbetsliv fortfarande präglas av det sätt som det betalda arbetet formades med industrialiseringen och med det moderna samhällets framväxt. Föreställningar om kön har genererat olika villkor för kvinnor och män både i arbetslivet och i privatlivet. En etablerad genusarbetsdelning har blivit följd och det får betydelse för hur vi ser på begreppen arbete och familj. Författarna tar en utgångspunkt i det moderna industrisamhällets framväxt och problematiserar begreppet arbete utifrån dessa förutsättningar. I kapitlet försöker författarna gå bortom arbetsbegreppets könsneutrala förståelse genom att "fylla" det med kvinnor och män.

Del II – *Föreställningar och attityder till arbete och arbetslöshet* – syftar till att belysa inställningar till arbete och synliggöra den spänning som finns mellan begreppen passion och exploatering.

Kapitel 5 handlar om frivilligt arbetslösa. Anna-Lena Haraldsson har intervjuat personer som frivilligt valt att prioritera annat än lönearbete i sina liv. Dessa människor förenas av en längtan efter ett liv där lönearbetet inte har någon framträdande plats – tvärtom, söker de ett självförverkligande utanför lönearbetet vilket anses mer angeläget än ekonomiskt och materiellt välstånd. Det här är inte personer som så att säga ligger på sofflocket hela dagen; de har ofta ett stort fritidsintresse (t ex keramik) som de ägnar mycket tid åt. Sammanfattningsvis är frihet, oberoende och självbestämmande viktigt för dessa personer.

I kapitel 6 studerar Lars Ivarsson förekomsten av att förena passion och försörjning. Kapitlet handlar om dem som drömmer om att kunna livnära sig som t ex musiker eller fotbollsspelare, och om vad ett realiserande av en sådan dröm innebär. Av allt att döma är förenandet av passion och försörjning förenat med en rad mindre positiva aspekter. För de flesta som lyckas – i den meningen att det stora intresset blir ett betalt arbete – är såväl passion som exploatering framträdande.

I kapitel 7 visar Gunnar Gillberg med hjälp av biografiskt orienterade intervjuer, hur unga vuxna ser på arbete och självförverkligande. Kapitlet belyser hur unga vuxna, som befinner sig på olika arenor på arbetsmarknaden, föreställer sig

sitt framtida arbetsliv samt vilka hinder och möjligheter de ser att förverkliga detta.

För att förstå människors arbetssituation krävs att man även ser till livssituationen i stort och däribland till familjesituationen. I dagens samhälle är det många som brottas med att klara av kraven på att vara tillgänglig för både sitt arbete och för sin familj. Hur man lyckas med att hålla isär dessa två storheter men på samma gång förena dem så långt det går, är något som belyses av Ann Bergman i kapitel 8. I kapitlet beskrivs med utgångspunkt i ett tillgänglighetsperspektiv hur ett antal chefer upplever och möter kraven på tillgänglighet från just arbete och familj.

Bokens del III – *Nedslag i arbetslivet* – utgör ett antal exempel på olika sätt att se på förhållandet mellan arbete och självförverkligande.

Kapitel 9 handlar om den äldre arbetskraften och mer specifikt i vilken utsträckning personer med olika yrkestillhörighet riskerar att lämna arbetslivet i förtid. Roland Kadefors och Anders Wikman presenterar i detta kapitel kvantitativa data som visar att arbetaryrken är mer ”drabbade” i form av att arbetstagare väljer att lämna arbetslivet i förtid. Förutom en större risk för att dessa arbeten medför hälsoproblem, finns det förmodligen mindre utrymme i arbetet vad gäller sådant som självförverkligande.

I kapitel 10 lyfter Hannes Kantelius fram nya anställningsformer som utvecklats under det senaste årtiondet och visar med exempel från bemanningsbranschen hur nya exploaterande mekanismer i arbetslivet påverkar anställdas inställning till arbete och lojalitet mot arbetsgivare.

Kapitel 11 handlar om sjuksköterskor i forskarutbildning. Birgitta Jordansson skriver om sjuksköterskor som efter många år i praktiskt arbete väljer att gå in i forskarutbildning. Hon menar att detta kan ses i ljuset av en professionaliseringsprocess. Utifrån Charles Tillys begreppsapparat diskuterar hon en professionalisering av sjuksköterskeyrket på sjuksköterskans egna villkor och utifrån hennes eget kunskapsområde som ett sätt att bryta en strukturell maktordning mellan kategorierna läkare och sjuksköterska. Denna maktordning har under en lång tid präglats av läkarens överordnade status och position. Sjuksköterskorna i forskarutbildning deltar alltså i en process som också handlar om att förändra förutsättningar och villkor för sjuksköterskor i förhållande till läkarna. Som doktorander inom omvårdnad möter de villkor som kan diskuteras utifrån de båda begreppen passion och exploatering.

I kapitel 12 beskriver Maiwor Grundh framväxten av en ny yrkeskategori – samordnare i alkohol- och drogförebyggande arbete – och hur dessa används för att implementera den svenska alkoholpolitiken. Kapitlet synliggör exploatering genom de arbetsvillkor yrkesgruppen arbetar under, men också passion genom yrkesgruppens drivkrafter.

Del I

Begrepp och perspektiv

Kapitel 2

Arbete, passion, exploatering

Jan Ch Karlsson

I det här kapitlet försöker jag göra en liten begreppsutredning kring var och en av bokens byggstenar: Arbete, passion och exploatering. Avsikten är just att lägga en grund för den argumentation som förs i andra kapitel.

Arbete

Det finns knappast utrymme för någon vidlyftig diskussion om arbetsbegreppet här, men jag ska försöka ange riktlinjerna i de resonemang jag driver i andra sammanhang (fr a 1986 och 2004). När jag gått igenom den internationella samhällsvetenskapliga debatten om definitioner av arbete tycker jag mig kunna urskilja ett antal motsatta begreppsliga principer, som utgör rågångar i argumentationen. Jag börjar med att ange dessa för att sedan presentera (åtminstone delar av) mitt förslag för att komma förbi dessa motsägelser.

En första skiljelinje går mellan att ha en subjektiv eller objektiv grund för definitionerna. I det första fallet finns flera bud, exempelvis att vad som är att betrakta som arbete i samhällsvetenskap ska bestämmas utifrån den arbetandes syn på vad som är arbete, eller den arbetandes inställning till, upplevelse av eller känslor förbundna med aktiviteten. Vanligen är det negativa förhållanden som framhålls, såsom att den arbetande inte får betrakta aktiviteten som ett självändamål eller inte får finna nöje i den; i många fall måste personen betrakta aktiviteten som direkt olustig, slitsam eller plågsam för att den ska kunna vara arbete. I det andra fallet bygger definitionen på förhållanden som är oberoende av människors uppfattningar. Två vanliga typer av sådana begreppsbestämningar är att vissa aktiviteter, till exempel barnomsorg och att städa, respektive att lönearbeta alltid är arbete.

En andra skiljelinje går mellan de som förordar ett enda respektive flera arbetsbegrepp. De flesta samhällsvetare som diskuterar definitionsfrågan tycks – trots olikheter i övrigt – ha en gemensam inriktning, även om argumentationen inte förs explicit på det sättet: Man utgår från att ett enda arbetsbegrepp är till-

räckligt för arbetslivsforskningens analyser. Det finns ytterst få försök att systematiskt bygga upp en större uppsättning arbetsbegrepp.

En tredje skiljelinje går mellan att betrakta arbete som en uppsättning aktiviteter i sig eller som de aktiviteter som försiggår inom ramen för vissa sociala relationer. I det första fallet tenderar arbetsaktiviteterna att betraktas som historiska konstanter, som kan appliceras på alla medlemmar av ett givet samhälle; dessa aktiviteter är arbete närhelst och varhelst de förekommer och inom vilka sociala relationer som helst. I det andra fallet kan en aktivitet som är arbete under en given historisk period eller i samband med en viss social kategori vara icke-arbete under en annan period eller i samband med en annan social kategori; allt beror på de sociala relationerna. Om vi vill analysera arbete kan vi i det första fallet direkt gå och leta efter de uppräknade aktiviteterna; i det andra fallet måste vi först finna de specificerade sociala relationerna. För att återvända till ett par tidigare exempel: Barnomsorg framhålls ofta som en aktivitet som alltid är värdig att kallas arbete, oberoende av om den utförs på arbetsmarknaden eller i hemmet, i antika samhällen eller kapitalistiska, bland överklass eller bland underklass; samtidigt betraktas så gott som alltid alla aktiviteter som utförs inom ramen för den sociala relationen lönearbete som arbete, oberoende av om de utförs i dagens Sverige eller gårdagens Indien, bland arbetare eller bland tjänstemän.

Slutligen finns en fjärde skiljelinje, som går mellan de som för ett ontologiskt respektive ett empiriskt grundat resonemang om arbetsbegreppet. Något förenklat kan vi säga att det första vanligen handlar om arbetets plats i människans liv som art och för hennes utveckling och överlevnad, medan det andra bygger på vilka faktiska manifestationer detta tar sig i konkreta sociala sammanhang.

Vi har alltså ett antal debattlinjer och teoretiska motsägelser att ta ställning till och jag ska kort ange hur min argumentation är uppbyggd kring var och en av dem, liksom hur dessa svar relateras till varandra. När det gäller subjektivt eller objektivt baserad begreppsbestämning bygger resonemanget på tanken att en definition inte är ett självändamål, utan den ska lägga grunden för att kunna genomföra fruktbara empiriska undersökningar. Definitioner talar om vad det finns för saker i världen, så att de kan studeras. Man kan benämna detta som ett krav på operationalisering. Om vi binder definitionen av arbete till något visst subjektivt förhållande – en viss kulturell uppfattning, en viss emotion, och så vidare – så har vi (bokstavligen per definition) uteslutit åtskilliga möjligheter att empiriskt undersöka kulturella uppfattningar om eller emotioner i arbetet. Om en viss känsla – till exempel olust – indefinieras i arbetsbegreppet, så utdefinieras samtidigt många möjligheter att bedriva empirisk forskning om arbete och emotioner. Jag förordar alltså en objektivt grundad bestämning av arbetsbegreppet.

När det gäller frågan om ett eller flera arbetsbegrepp vill jag snarare överskrida än välja sida i denna motsägelse. Jag betraktar den som en onödig debatt och att problemet kan upplösas genom en enkel rangordning, eftersom vi har behov av båda: Ett övergripande begrepp som avgränsar ett ungefärligt område som arbete och därunder en hel uppsättning begrepp som urskiljer olika former av arbete. Detta får en viss inverkan på argumentationen kring de två återstående skiljelinjerna, det vill säga aktiviteter versus sociala relationer och ontologiskt versus empiriskt grundad definition. Båda kan överskridas inom ramen för ett och samma resonemang: En fruktbar samhällsvetenskaplig definition av arbete

bör börja med en ontologisk avgränsning, som kan täcka alla samhällstyper och sociala kontexter. Mitt förslag är formuleringen ”människans görande i nödvändighetens sfär” – eller mycket enkelt uttryckt, det som man måste göra för att få sin försörjning. För samhällsvetenskap är detta emellertid bara utgångspunkten, inte den slutgiltiga definitionen. Nödvändighetens sfär organiseras på många olika sätt i skilda samhällstyper och sociala kontexter. Det ontologiska arbetsbegreppet utpekar ett grovt avgränsat undersökningsområde för samhällsvetenskaplig analys. Vi behöver en hel uppsättning begrepp för arbetets samhälleliga variationer – ”sub-definitioner” av arbete. Grunden för dessa definitioner är den sociala organisationen av görandet i nödvändighetens sfär vid varje given tidpunkt i varje givet samhälleligt sammanhang. Var och en av dessa definitioner utpekar en specifik arbetsform, exempelvis i vårt samhälle traditionellt lönearbete, karriärlönearbete, egenarbete, husmorsarbete, representationshustruns arbete och medhjälperskans arbete. (För en närmare bestämning av skilda arbetsformer, se Karlsson 1986, del II; för en utveckling av resonemanget om arbete och nödvändighetens respektive frihetens sfär, se Axelsson 2009, kap 5; för en vidare argumentation om lönearbete i relation till vissa andra arbetsformer, se Gonäs, Jordansson & Holth kap 4 i denna bok).

Passion

För att få en första ingång till begreppet ”passion” kan vi relatera termen till några andra emotioner (tabell 1) utifrån tanken att passion innebär en intensiv och positiv känsla (jfr Cardon et al 2009:515). Intensiva känslor kan också vara negativa, exempelvis i form av ilska eller till och med vrede. Mindre intensiva eller neutrala känslor kan även de vara positiva respektive negativa. I det första fallet handlar det om att vara nöjd, kanske känna jämnmod; i det andra fallet om sådant som resignation eller undergivenhet.

Tabell 1: Passion, ilska, jämnmod och resignation

	Positiv känsla	Negativ känsla
Intensiv känsla	<i>Passion</i>	<i>Ilska, vrede</i>
Neutral känsla	<i>Nöjdhet, jämnmod</i>	<i>Resignation, undergivenhet</i>

När jag ska reflektera över fenomenet passion tycks det mig svårt att göra det utan att tänka på Fourier – åtminstone utanför den religiösa sfären, som jag lämnar därhän. Fourier: Fransk utopisk socialist, som i mitt tycke har skrivit mest inspirerande om passion. De flesta kommentatorer verkar anse att han, med Asplunds (1979:172) ord, var ”spritt språngande galen”. Ett uppslagsverk om utopier karakteriserar den som han lagt fram som ”en av de mest fantasirika och vansinniga utopierna i detta lexikon” (Parker et al 2007:102). Ändå har många auktoriteter prisat honom. Så menar Engels (1970:358) att han handhar ”dialektiken med samma mästerskap som hans samtida Hegel”, och just Asplund (1979:176)

framhåller Fourier som ”en högst märkvärdig författare”. Även jag menar att han åtminstone stundtals kan läsas med stor behållning. Det är ett vidlyftigt – ibland obegripligt, måste jag erkänna – författarskap, men jag inskränker mig till att ta upp hans teori om passionerna (1968 [1851]).

Människan befrias när passionen befrias – så lyder en grundtanke hos Fourier. Fullt utvecklade och utlevda passioner leder till social gemenskap, till harmoni. Samtidigt bygger denna harmoni på tävlan, konkurrens, rivalitet och konflikter. Om en passion motverkas i samhället tar den sig andra vägar och får negativa, ofta katastrofala följder för enskilda människor och för hela samhället. ”Varje uppbromsad passion frambringar sin motsats, sin kontrapassion, vilken är lika skadlig som den naturliga passionen skulle ha varit välgörande”, säger han (Fourier 1983:205). Ett sådant förtryck av passioner sker inom den nuvarande civilisationen, varför de blir subversiva. På det sättet har passionerna en ”dubbel form” (Fourier 1968:I:224) och hans mission är att propagera för ett samhälle i vilket passionerna blir harmoniska. Fourier ägnar sig åt att skissera hur ett framtida samhälle i vilket passionen blommar ska organiseras.

Fourier var en enträgen klassifikatör och hans teori om passioner är i princip oändlig, eftersom han antyder att den indelning han påbörjar kan utvecklas hur mycket som helst. Det beror på att när passionerna väl släppts loss från civilisationens tvångströja, så kommer de att utvecklas till en gränslös mångfald. Trots sin mani för fullständiga klassifikationer inskränker han sig till tre huvudtyper med några varianter av varje (tabell 2). När passionerna får blomma ut kommer de att tillsammans leda fram till en ny mänsklig och social gemenskap, ett nytt samhälle: Harmonin. De passiva passionerna är inriktade på njutning och det är genom våra sinnen som vi kan njuta. De fem typerna av passiva passioner står dock inte på samma nivå. För den sociala gemenskapen har smakens och känslens passioner den största betydelsen – det är därför Fourier ägnar så stort utrymme åt att beskriva och analysera passioner i måltider och kärlek. De aktiva, ibland kallade sociala, passionerna handlar om samvaro människor emellan. Här är kärleken och ambitionen viktigare än vänskapen och familje- eller föräldrapassionen för den sociala utvecklingen. Tre passioner är inriktade mot organisering – och då organisering av njutningspassioner och samvaropassioner. De har upptäckts av Fourier, trots att de ständigt undertrycks i civilisationen – och han skulle säkert säga att de fortfarande undertrycks idag. (Jag återkommer strax till dem.)

Tabell 2: *Fouriers typologi över passioner*

<i>Passiva passion- er</i> (inriktade på njutning).	<i>Aktiva passioner</i> (inriktade på samvaro).	<i>Neutrala passioner</i> (inriktade på organisering).	<i>Harmoni</i>
– Synsinnet – Hörselsinnet – Smaksinnet – Luktsinnet – Känslsinnet	– Vänskap – Ambition – Kärlek – Familjekänsla	– Tävlingsprincipen (<i>cabaliste</i>) – Omväxlingsprincipen (<i>papillon</i>) – Kombinations- principen (<i>composite</i>)	

Arbetslivet ska präglas av lust. ”Livet är en utdragen pina för den som måste utföra ett arbete som inte är lustbetonat”, säger Fourier (1983:99). Hans ambition är att arbetet, som under civilisationen bara är en plåga, ska förenas med passionen. Det är förstås en obegriplig tanke i civilisationen, men i Harmonin kommer alla att ”ha en passion för arbete genom kärleken till arbetet självt” (1968:I:278). Förutsättningen för det är att vars och ens arbete är ett uttryck för den personliga kombinationen av passioner. Fourier har en viss förkärlek för drastiska exempel och här är ett av dem (1983:113-115). Den romerske kejsaren Nero har rykte om sig att ha varit ovanligt grym och tyrannisk. Han föddes med en sammansättning av passioner som medförde att han drevs av en stark blodtörst. Om han hade levat i det framtida samhället hade man redan i hans späda år upptäckt detta och väglett honom till att bli slaktare, inte kejsare. På så sätt skulle han fått leva ett liv med ett lustfyllt och passionerat arbete, som så småningom skulle ha utvecklat honom till att göra nya vetenskapliga upptäckter inom agnomins område. Och samhället skulle ha besparats en tyrann.

Det passionerade arbetet måste ordnas och planeras för att vara lustfyllt och det är här de tre organiserande passionerna kommer in – de som över huvud taget inte tillåts komma fram i civilisationen. Så kräver själen ständiga ombyten och kontraster, såsom fjärilen (*papillon*) fladdrar från blomma till blomma. Om omväxlingspassionen inte får utvecklas utan istället hämmas, så som sker i arbetet i civilisationen, uppstår leda och apati. Just i vårt land försöker vi undvika arbete så mycket det går (1968:II:35). ”I vissa länder, som Sverige, arbetar folket bara tre dagar per vecka, så starkt plågat är det av civilisationsregimen, som har den bristen att varken variera folkets arbetsuppgifter eller den välmående klassens nöjen.” Människor behöver omväxling redan efter ett par timmar och i Harmonin ska ingen arbetsuppgift vara längre än så. Istället ska varje person kunna delta i många olika uppgifter under en arbetsdag. Här kommer även kombinationspassionen (*composite*) in (1983:108):

Låt oss noga lägga märke till denna skillnad mellan det nya samhällets kombinerade arbetsordning och civilisationens uppsplittade. I den senare utför en individ 20 uppgifter, som hör samman

med ett speciellt arbete. I den förra utför hon en, och endast en, uppgift i 20 olika slags arbeten och väljer det arbetsmoment som hon tycker bäst om och förkastar de 19 övriga, om de fyller henne med avsmak. De gruppmedlemmar som utför dessa arbetsuppgifter, blir desto kärare för henne genom att dessa sålunda samarbetar för att hon ska få ägna sig åt det arbete hon tycker om. Detta arbete skulle dock bli henne förhatligt om hon vore tvungen att utöva de 19 andra arbetsmomenten, för vilka hon bara har leda till övers.

När dessa passioner får blomma ut drar de med sig såväl passiva som aktiva passioner. För samhällsvetare är det kanske mest intressant hur de förhåller sig till de sociala passionerna. Fourier framhåller att de har en integrerande effekt. Genom att varje person deltar i en mängd olika verksamhet under en dag knyts många sociala band, vilket har en socialt integrerande verkan. Asplund (1979:203) formulerar i sin insiktsfulla analys vad han kallar Fouriers paradox, som lyder: "Ombytthet ger sammanhållning".

Arbetet organiseras i grupper, baserade på olika passioner. Dessa grupper sätts vidare samman till en serie, varvid varje serie ska innehålla minst tre grupper så att de kan fördelas på två som rivaliserar med varandra (*cabaliste*) och en som agerar som förmedlare. Rivalitetspassionen är drivkraft för utvecklingen av den sociala gemenskapen. Serier måste vara sammansatta av grupper, inte individer, eftersom det bara är i grupper som "harmonisk rivalitet" kan uppstå. Här ett exempel som utgår från tre personers smakpassion i förhållande till bröd: Individen A gillar lätt saltat bröd, B lite mer saltat och C mycket saltat bröd. Det ger ändå inte tillräckligt mycket intriger och rivalitet för att en fungerande serie ska kunna organiseras. Men, säger Fourier (1983:102):

Om man istället för tre räknar med trettio skulle man kunna tänka sig följande arrangemang: Åtta med smaken A, tio med B, tolv med C, och då skulle de bilda en passionsserie eller en sammanfogning av grupper som var graderade och kontrasterade med varandra vad gäller den sorts bröd som de föredrar. Detta kommer att ge upphov till att de alla har synpunkter på varandras arbete och denna oenighet kommer att tillhandahålla de intriger som behövs för att bakandet av brödet och odlandet av säden utförs med största omsorg och att sålunda det färdiga brödet blir av yppersta kvalité.

Men detta är inte tillräckligt, utan serierna ska också haka i varandra (1983:103; *emfas borttagen*). "Passionerna bör stå i motsatsförhållande till varandra; de bör rivalisera, vara uppfyllda av hängivenhet och ingripa i varandra. En serie som inte uppfyller dessa villkor skulle inte kunna fungera som en harmonisk mekanism." Och många olika passioner måste väckas för att varje individ ska kunna ingå i en mängd passionsgrupper och passionsserier, vilket i sin tur hjälper till att ytterligare passioner växer fram.

När allt detta utvecklats i tillräcklig grad uppnås passionen harmoni – och Fourier talar ibland om invånarna i det framtida samhället som harmonianer. När

arbetet är organiserat i enlighet med harmoniska passionsprinciper får det inte bara karaktären av rekreation, det blir rentav till en fest. Arbetet blir passion.

I väntan på en värld organiserad i enlighet med våra passioner får vi kanske nöja oss med den mer modesta tanken att arbetet åtminstone ska vara värdigt (Bolton 2007; Hodson 2001; Karlsson 2008; 2011). Under tiden talas det i samband med passion och arbete mest om entreprenörskap (Cardon et al 2009); det finns exempelvis en (svensk) tidskrift med titeln *Passion for Business* som är särskilt inriktad på kvinnliga entreprenörer. Andra yrkesgrupper som nämns som passionerade är musiker (Brodsky 2006) och professionella fotbollsspelare (Bertrand 2009). När mer vanliga anställda omtalas är det främst i managementlitteraturen, i vilken arbetsgivardrömmarnas utveckling av drag hos de arbetande som antas öka produktiviteten går från arbetstillfredsställelse över arbetsengagemang till arbetspassion. Drömmen om passionen innefattar dessutom att den ska vara ett mätbart personlighetsdrag, så att man kan anställa människor som redan är passionerade för arbetet (Gubman 2004).

Samtidigt finns en viss parallell mellan Fouriers idé om passioners två sidor och modern psykologisk forskning om passioner. Enligt Fouriers analys kan de levas ut eller undertryckas, vara harmoniska eller subversiva, och inom psykologin görs en liknande distinktion mellan å ena sidan harmonipassion och å andra sidan besatthetspassion (Houlfort & Vallerand 2006; Vallerand et al 2003). Begreppet "passion" definieras därvid som:

/.../en stark attraktion till en aktivitet som personer tycker om, som de finner viktig och i vilken de investerar tid och energi. För att en aktivitet ska representera en passion för personer måste den således vara signifikant i deras liv, någonting som de är förtjusta i och någonting som de regelbundet lägger ner mycket tid på. (Vallerand et al 2003:757)

Men sedan skiljer man alltså mellan två typer av passion. Det som lägger grund för denna dualitet är det sätt på vilket passionen internaliseras i individens identitet. Harmoniska passioner är ett resultat av en *autonom* internalisering av aktiviteten i fråga. Individen bedömer frivilligt att aktiviteten är viktig för honom eller henne, vilket skapar en motivation för att ägna sig åt den på ett kontrollerat sätt. Det medför att aktiviteten inte kommer i konflikt med andra aspekter av individens identitet, andra delar av livet eller att individen uteslutande ägnar sig åt denna passion. Istället blir den en positiv kraft i individens liv. (Det förhållandet att en persons harmonipassion ändå kan leda till konflikter med den sociala omgivningen är en annan sak.) Men en aktivitet som passion kan också bli en besatthet. Det sker när personen internaliserar passionen som ett resultat av *yttre tryck*; då blir engagemanget i aktiviteten okontrollerbart för individen. Även om personen älskar aktiviteten ifråga är det den som kontrollerar individen, inte tvärtom; ett vanligt exempel är att vara spelberoende, men man kan också tänka sig "workaholism", det vill säga en person som "är högst involverad i arbetet, känner sig tvingad eller pressad att arbeta av inre tryck och befinner sig på en låg nivå när det gäller arbetsglädje" (Spence & Robbins 1992:162). Enkelt kan man

säga att individen kontrollerar harmonipassionen, men kontrolleras av besatthetspassionen.

Passion handlar, trots arbetsgivardrömmar, inte så mycket om att det finns passionerade respektive icke-passionerade människor som att passionen är relaterad till någon företeelse – passion är passion *för något*. Detta framgick av den definition jag just återgav, men en något mer preciserad formulering är den här (Cardon et al 2009:517). ”medvetet tillgängliga, intensivt positiva känslor som erfars genom ett engagemang i entreprenöriella aktiviteter förbundna med roller som är meningsfulla för och framträdande i entreprenörens självidentitet.” Jag skyndar mig att säga att vi kan behålla definitionen i övrigt, men byta ut entreprenörens passion mot vilken annan som helst: professionella fotbollsspelare, musiker, knypplare, svetsare, frimärkssamlare, skogsmaskinförare, forskare... Övriga delar kan också kräva några kommentarer. ”Medvetet tillgängliga”: Den passionerade upplever känslan på ett medvetet plan och kan reflektera över sin känsla och till exempel jämföra den med andra känslor, vilket innebär ett ställningstagande mot den mer romantiska uppfattning som tolkar passioner som något som sätter allt förnuft ur spel. ”Intensivt positiva känslor”: Kommenterade jag i inledningen till det här avsnittet. ”Engagemang i aktiviteter”: Det innebär att passion inte är en allmän eller universell känsla, utan att den har ett objekt; den är inriktad på en viss aktivitet. ”Roller som är meningsfulla för och framträdande i [den passionerades] självidentitet”: Individer kan ha flera identiteter arrangerade i en hierarki som är kopplad till olika roller; passioner är relaterade till de identiteter som befinner sig högt upp i hierarkin och därmed är avgörande för identiteten. Tillsammans innebär detta att en passion är ett långvarigt fenomen, inte snabbt uppblossande och lika snabbt försvinnande känslor. Även om det kan låta lite konstigt vill jag säga att passioner är sega.

Jag ansluter mig alltså till grunden i Cardons et al definition, men jag vill påpeka att den har den svagheten att den, liksom större delen av litteraturen i övrigt, tenderar att ge passionen bara positiva drag. Vi får inte glömma Vallerand med fleras betoning av att passioner också har en negativ sida: Det finns inte bara harmonipassioner utan också besatthetspassioner.

Exploatering

Det tredje begreppet är exploatering. Låt oss till att börja med försöka ringa in detta svårfångade och kontroversiella område (Nielsen & Ware 1997) genom en preliminär definition. Jag hämtar det följande resonemanget från Shalbys (2002) grundläggande begreppsöversikt. Personen eller gruppen X exploaterar personen eller gruppen Y om (2002:393):

”(a) Y tvingas göra en uppoffring som resulterar i en förmån för X;
och

(b) X skaffar sig denna fördel genom ett maktövertag som X har över Y.”

Exploatören X får sin förmån genom att den exploaterade Y uppoffrar sig och dessa uppoffringar förser X med något värdefullt. Förmånen för X kan vara vad som helst som förbättrar en persons eller gruppens välbefinnande eller välfärd, men

inom arbetslivets område handlar det förmodligen främst om ekonomisk exploatering. Relationen är asymmetrisk i det att X exploaterar Y samtidigt som Y inte exploaterar X. Detta bygger på att X har makt över Y och denna makt används för att genomföra exploateringen. Argumentet vilar därvid på den definition av makt, som framförts av Weber (1983:37). ”Makt’ betyder sannolikheten för att få igenom sin egen vilja i en social relation trots motstånd”. Samtidigt är det naturligtvis så att motstånd inte alltid förekommer från Y:s sida; Y kan till exempel anse att det är utsiktslöst och därför foga sig i att vara exploaterad. Dessutom kan den exploaterade ibland få förmåner av att ingå i relationen med den exploaterande. Ett exempel: Om en stund kommer jag att klassificera lönearbetet som en exploaterande arbetsform med arbetsgivaren som exploatören och lönearbetaren som den exploaterade. Men i de flesta fall är det fördelaktigare för lönearbetaren att vara anställd, det vill säga ingå i den exploaterande relationen, än att stå utanför den och vara arbetslös. Men vi bör ändå hålla i minnet att Y:s uppoffring inte sker frivilligt utan genom tvång. Detta tvång kan vara fysiskt som i slaveri eller livegenskap, men också strukturellt på det sättet att för majoriteten av befolkningen är alla alternativ sämre – alltså den typ av tvång som finns i lönearbetet.

I denna första formulering kan exploatering vara sådana ”enkla” saker som ett personrån eller en halliks relation till prostituerade, men det som är mest intressant för oss är mer långvariga och samhällseliga exploaterande relationer. Det gäller vad Shelby kallar ”självreproducerande exploaterande relationer” och som han definierar så här (2002:404-405):

- ”(a) Y tvingas regelbundet göra uppoffringar som resulterar i förmåner för X;
- (b) X skaffar sig dessa förmåner genom ett maktövertag som X har över Y; och
- (c) Som ett resultat av (a) och (b), kanske i kombination med andra faktorer, upprätthålls (eller ökar) X’ maktövertag över Y och Y förblir i omständigheten att vara tvingad att göra uppoffringar för X’ förmåner.”

I (a) har nu införts en upprepning, en regelbundenhet över tid, och resultatet blir att (a) och (b) tillsammans leder till att den exploaterande strukturen kan reproduceras (c).

Om vi mot den här bakgrunden ser på analyser av exploatering, så förefaller en skiljelinje gå mellan de som förlägger fenomenet till produktionen respektive de som även för in förhållanden utanför den, framför allt utbyte och distribution. Begreppet exploatering uppfattas förmodligen oftast som en del av marxistisk teoribildning, men den här linjen skär tvärs igenom både det marxistiska (till exempel Cohen 1986; Roemer 1982) och det icke-marxistiska lägret (till exempel Edwards 1986; Tilly 2000).

För att hämta exempel från den icke-marxistiska debatten: Enligt Edwards (1986, kap 2) finns i exploaterande produktionssätt, främst slaveri, feodalism och kapitalism, en grundläggande strukturerad antagonism mellan dominerande och underställda grupper. Tanken är att en del av det som produceras går åt till reproduktion av det som används i arbetet (maskiner, redskap osv) och de arbetande själva, medan allt därutöver är ett överskott. Så kan till exempel kapitalis-

ten exploatera lönearbetaren genom att den senare inte har några produktionsmedel och måste sälja eller hyra ut sin arbetskraft för sin överlevnads skull. Edwards (1986:65) sammanfattar med att "exploateringen sker genom lönearbetskontraktet". Lönearbetare är underordnade och de kan inte undkomma denna position så länge de saknar alternativ. Positionen är strukturellt inneboende i arbetsformen som sådan. För Edwards är denna betoning av exploatering som strukturerad antagonism en förutsättning för att göra goda analyser av arbetsprocessen och vad som sker i det faktiskt utförda arbetet – utan att det går att dra någon direkt linje mellan detta strukturella fenomen och arbetsgivares och lönearbeters faktiska handlingsmönster. (Det kanske är bäst att jag påpekar att man inte måste ansluta sig till Marx' arbetsvärdelära för att föra den argumentation om exploatering som Edwards gör.)

I Tillys (2000) analys är exploatering bara ett – om än grundläggande – element i en generell teori om ojämlikhet och dess reproduktion. Teorin handlar om bestående ojämlikheter mellan olika sociala kategorier, såsom man/kvinna, arbetsgivare/arbetare, vit/svart och medborgare/utlänning, det vill säga kategoriell ojämlikhet. "Kategoriell ojämlikhet", säger Tilly (2000:19), "bygger i hög grad på en institutionalisering av kategoriella par." Dessa kategorier måste vara hierarkiskt ordnade för att de ska kunna skapa bestående ojämlikhet: Män är överordnade kvinnor, arbetsgivare är överordnade arbetare, vita är överordnade svarta och medborgare är överordnade utlänningar. Den kategoriella ojämlikheten understödjer exploatering – och med detta begrepp menar han (2000:140) att "mäktiga, med varandra förbundna människor förfogar över resurser från vilka de hämtar en kraftigt ökad avkastning genom att samordna arbetsinsatserna från utomstående som de utestänger från det fulla värde som tillkommer genom dessa insatser". Det finns, med andra ord, en grupp människor som har etablerade relationer med varandra. Denna grupp har kontroll över en viss resurs. Utnyttjandet av resursen kan ske genom en arbetsinsats. Gruppen kan förmå andra att bidra med denna insats utan att dessa andra får tillgång till hela det värde som skapas. Värdet måste inte vara pengar utan kan gälla andra materiella fördelar, men också status, respekt eller beskydd. Det innebär att exploateringsbegreppet får ett större tillämpningsområde än hos Edwards – det får en bredare, mer allmän samhällelig inriktning.

Om vi vill studera passion och exploatering i den konkreta arbetsprocessen kan vi alltså utgå från Edwards linje. Det perspektivet på exploatering för oss rakt in i arbetsprocessen och de arbetandes omedelbara verksamhet. Om vi däremot vill undersöka passion och exploatering i vidare sammanhang, till exempel i relationer mellan arbete och övrigt liv, så förefaller Tillys argumentation lämpligare, eftersom den för ut i mer generella makt- och ojämlikhetsrelationer. Och jag ser ingen anledning till att vi i den här boken skulle välja sida i denna teoretiska konflikt. Genom att kombinera de två angreppssätten kan vi analysera såväl arbetsprocessen som arbetet i människors liv i mer helhetligt perspektiv.

I det första fallet kan vi alltså ta vår utgångspunkt i att dagens arbetsliv innehåller en strukturerad antagonism mellan arbetsgivare och lönearbetare, som bygger på de förras exploatering av de senare. Men här gäller det att inte rusa iväg, utan vara mycket aktsam i analysen. De här begreppen befinner sig på en strukturell nivå och utpekar sociala mekanismer, vilket innebär att de över huvud

taget inte kan säga något bestämt om empiriska mönster i arbetsprocessen; däremot kan man så att säga gå andra vägen och använda dem som förklaringar till empiriska mönster (jfr Danermark et al 2003, kap 3). Edwards (1986:58-59) framhåller också att man måste skilja mellan åtminstone tre olika nivåer i forskning om arbetsplatser och att varje nivå har en viss autonomi från de andra. Den första nivån är just den strukturella, där viktiga begrepp är exploatering och strukturerad antagonism mellan dominerande och dominerade grupper – i vårt fall arbetsgivare och lönearbetare. Den determinerar emellertid inte vad som sker i själva arbetet, även om den ställer upp villkor för nästa nivå. Den andra nivån är allmänna principer för själva organiseringen av arbetet. Här handlar det främst om problemet att få den arbetskraft arbetsgivaren betalar för att faktiskt också utföra effektivt arbete. Den tredje nivån är hur den konkreta arbetsprocessen på faktiska arbetsplatser fungerar. Här ökar komplexiteten väsentligt och begrepps- uppsättningen från de tidigare och mer abstrakta nivåerna nyanseras betydligt.

På strukturernas nivå utgör den strukturella antagonismen en motsättning i en bestämd mening:

En motsättning är inte en logisk omöjlighet utan ett spänningstillstånd mellan två eller flera drag i den sociala strukturen. Denna spänning är vidare inte resultatet av en konflikt mellan oberoende existerande faktorer, utan härrör från själva systemets sätt att fungera: ekonomins funktionssätt genererar krafter som tenderar att underminera de principer som den är baserad på. I kapitalismen, till exempel, tenderar konkurrens mellan företag att driva ned profitkvoten och befinner sig således i motsättning till behovet av växande profiler om ackumulationsprocessen ska kunna fortsätta på lång sikt. På samma sätt kräver en icke reglerad kapitalism en viss central samordning, men utvecklingen av en sådan samordning genom staten innebär att ett oberoende organ har skapats som genom att påverka hur marknaden fungerar kan underminera principen att marknader är fria från externt tryck. Men kapitalismens kanske vidast diskuterade motsättning är dess tendens att frambringa en klass av fria lönearbetare, som bara är bundna till kapitalisten av lönen och vars motståndspotential kan utmana hela den kapitalistiska sociala strukturen. (Edwards 1986:68)

Oberoende av om man accepterar tanken att det finns en tendens till en fallande profitkvot, stöder en fri marknad eller hoppas på en revolutionär klass, utgör exemplen – tycker jag – utmärkta illustrationer av vad strukturella motsättningar innebär. Begreppet motsättning är ett analytiskt verktyg på den strukturella nivån och kan användas som förklaring till historiska trender i empiriska mönster. Däremot kan vi inte utnyttja det för att förutsäga empiriska mönster eller hur en viss motsättning ska lösas, eftersom det alltid kan finnas andra och motverkande mekanismer. I kapitalistiska samhällen har staten stort inflytande, men den har inte ödelagt ekonomin (jfr Sayer 1995, kap 5); inte heller har proletariatet störtat kapitalismen. Och omvänt: inget av dessa empiriska mönster innebär att motsätt-

ningarna inte existerar. Även om en viss mekanism motverkas av en annan mekanism eller inte är verksam under en given period, så kan den finnas.

Nästa nivå är själva organiseringen av arbetsprocessen. Den dominerande gruppens, det vill säga arbetsgivarnas, centrala problem är att få ut faktiskt utfört arbete av den dominerade gruppen, det vill säga lönearbetarna. Den motsättning som vi analytiskt bör utgå ifrån är att arbetsgivaren hyr in lönearbetarens arbetskraft, men måste se till att den realiseras i form av produktion. Det finns en mängd olika drivkrafter för att motivera lönearbetarna för detta, vilket jag har behandlat på annat håll (1986, kap 8). Det rent ekonomiska tvånget att lönearbeta är gynnsamt för arbetsgivaren bara i vissa konjunkturlägen och varierar vid varje tidpunkt mellan skilda branscher och regioner. Därtill krävs därför en kontroll direkt i arbetsprocessen för att förmå lönearbetarna att arbeta hårt och att få deras samtycke till att utge sin arbetskraft. Det kan till exempel handla om ackordslön, att bestraffa avvikelser från arbetsgivarens normer, att organisera arbetslag med inbyggd effektivitetspress, att bygga upp karriärvägar eller propagera en företagskultur.

Relationen mellan denna nivå och den tidigare är att arbetsgivaren behöver få fram lönearbetarnas produktiva kapacitet inom ramen för en strukturerad antagonism. På arbetsprocessens nivå kan detta ta sig många olika uttryck och det blir meningslöst att betrakta detta uteslutande som konflikt eller som samtycke. De förekommer som organisationsprinciper samtidigt, omväxlande och sammanflätade (jfr Karlsson 2008, kap 1).

Därmed befinner vi oss på den verkliga arbetsprocessens nivå. Människors faktiska handlingssätt har med konkreta situationer att göra och hur aktörerna tolkar dem. Forskningen på den här nivån kan med fördel handla om vilka element av konflikt och samtycke som uppkommer i arbetsprocessens relationer genom olika individers och gruppernas handlingssätt. Ett centralt begrepp kommer från en klassisk analys av Baldamus (1961), nämligen lön-ansträngningsöverenskommelsen (*wage-effort bargaining*). Det syftar på att det på arbetsplatsen hela tiden förekommer formella och informella förhandlingar, inte bara om lönens storlek och form utan också hur stor arbetsinsats lönearbetaren ska utföra, vilken kvalitet den ska ha och vilka andra förmåner som ska vara inblandade. Genom förhandlingar om relationen mellan belöningar och ansträngning bildas överenskommelser på arbetsplatser och i lokalsamhället om det faktiskt utförda arbetets kvantitet och kvalitet. Detta är exploateringens konkreta uttryck (Edwards 1986:73). "hela poängen med att betrakta produktion som exploaterande är att komma bort från perspektivet att det är en rent teknisk process, i vilken arbetsmängder är mätbara." Vad som utgör en rimlig arbetsinsats, ett gott dagsverke och dess motsatser, är resultat av ständigt villkorade, grova och föränderliga överenskommelser i en motsättningsfylld social kontext. Och han fortsätter (1986:74). "De intressanta frågorna inkluderar hur beteendet är relaterat till arbetsprocessen, i vilken utsträckning den förändrar lön-ansträngningsöverenskommelsen och i hur hög grad deltagarna själva ser det i termer av konflikt mellan arbetare och ledning."

Det konkreta uttrycket för exploateringens strukturerade antagonism kallas kamp (*struggle*) – kamp mellan arbetsgivare och lönearbetare om lön-ansträngningsöverenskommelsen. Ett annat sätt att uttrycka det på är att kamp

gäller den aspekt av handlingarna på arbetsplatsen som rör kontrollen över arbetsprocessen. Och kontrollens föremål är hur arbetsprocessen är organiserad. Det finns ju en dubbel relation mellan arbetsgivare och lönearbetare: Båda är beroende av varandra, men de har också motsatta önskemål. Detta medför att när vi kommer till arbetsprocessens nivå får vi börja tänka i pluralis: flera olika arbetsprocesser, som alla har en skiftande och historiskt betingad "kontrollfront" (Goodrich 1975) utifrån den specifika kamp om förhållandet mellan lön och ansträngning som pågår just där. Var denna front går skiftar i olika aspekter av arbetsprocesserna. Begreppet kontrollfront sammanställer konkret vid varje given tidpunkt och för varje aspekt de villkor under vilka faktiskt arbete utförs – hur hyrd arbetskraft realiserar i arbete. Samtidigt får vi inte längre två renodlade abstrakta aktörer, arbetsgivare och lönearbetare, utan en mängd skiljelinjer inom såväl gruppen arbetsgivare som lönearbetare. En verkställande direktörs krav på högre bonus och en tjänste- eller industriarbetares strävan efter högre lön utgör i princip samma typ av kamp i den exploaterande relationens lön-ansträngningsöverenskommelse.

Så långt utgångspunkter för analyser av passion och exploatering på arbetsplatser. Om vi rör oss utanför den omedelbara arbetsprocessen blir resonemanget annorlunda, varvid vi kan ta hjälp av Tillys argumentation om beständig ojämlikhet i samhället som sådant. Han anger grunddragen i en exploateringsprocess så här (2000:97). Exploatering utgörs av en ojämn fördelning av ersättningar i relation till det värde som deltagarna i organisationen bidrar med. Denna första tes är, kan man säga, överensstämmande med Edwards utgångspunkt. Vidare gynnas exploateringen av att en kategoriell ojämlikhet inrättas i organisationen, varför de organisationer som är beroende av exploatering för sin överlevnad tenderar att etablera kategoriell ojämlikhet. Och slutligen: "Eftersom organisationer som inför kategoriell ojämlikhet ger större intäkter åt sina dominerande medlemmar och eftersom en del av dessa intäkter går till underhållet av organisationen, tenderar sådana organisationer att tränga undan andra typer av organisationer."

Om vi empiriskt ska leta efter exploatering är Tillys (2000:140) tips att vi tittar efter sju olika element: Ett första sådant är (1) makthavare av något slag och (2) hur de samordnar sina strävanden; så handlar det om olika typer av (3) exploateringsbara resurser, (4) hur makthavarna förfogar över dessa och (5) vilken avkastning de ger; slutligen gäller det vilken (6) kategoriell utestängning som är inblandad och hur den (7) skeva fördelningen av avkastningen i relation till arbetsinsatsen ser ut. Vi behöver inte nödvändigtvis leta efter dessa empiriska drag i den här ordningen, men vi gör klokt i att spana efter dem om vill kartlägga exploatering i något sammanhang. Ett av Tillys exempel är den sociala utvecklingen i Sydafrika fram till apartheids fall (2000:129-144), så låt oss följa detta.

Det fanns européer i det som sedan kom att kallas Sydafrika redan vid mitten av 1600-talet. Deras styrka växte och efterhand började de förslava den svarta befolkningen. Det fanns dock motsättningar inte bara mellan européer och svarta utan också mellan européerna. Allt detta intensifierades när väldiga exploateringsbara resurser i form av guld och diamanter (3) upptäcktes under 1800-talet. Efter många stridigheter, inklusive de så kallade boerkrigen, etablerades ett system i vilket förfogandet över resurserna, senare kompletterade med industri och handel (4), förbehölls vita – i synnerhet vita kapitalister – genom den statliga po-

litiken. Denna politik kodifierades så småningom som *apartheid*, varigenom fyra "raser" – vita, svarta, färgade och indier – konstituerades och tilldelades vitt skilda privilegier respektive restriktioner. Härigenom etablerades en koalition av vita högre tjänstemän och kapitalister som en tydlig grupp av makthavare (1), som samordnade sina strävanden att utestänga andra från resurserna (2). I form av nettovinsten från gruvor, farmer, kapitalistiska företag med mera gav dessa resurser en avsevärd avkastning (5). Den systematiska kategoriella utestängningen av andra "raser" (6) ledde härigenom till en oerhört skev fördelning av avkastningen till fördel för de som definierats som "vita" (7). De vita exploaterade resten av befolkningen.

Under exploateringsbegreppet kan vi således urskilja en inriktning på arbetsprocessen och arbetsplatsen som sådan och en inriktning på vidare samhälleliga förhållanden. Båda utgår dock från samma grundprincip, nämligen en strukturerad social ojämlikhet och antagonism, oberoende av de inblandades definition av sin situation. I båda fallen öppnar detta inte bara för empiriska undersökningar av exploateringens konkreta uttryck, utan också för hur dessa uppfattas av de människor som är berörda av dem.

Passion och exploatering i arbetet

Begreppen passion och exploatering kan vid första påseendet kanske framstå som oförenliga. Men rent principiellt kan de naturligtvis sammanbindas (tabell 3). Till att börja med kan vi tänka oss en sammansmältning till en passionerad exploatering eller exploaterande passion. Dess direkta motsats skulle då vara sociala sammanhang utan vare sig exploatering eller passion. Och så finns möjligheterna till passionslös eller neutral exploatering respektive passion utan exploatering.

Tabell 3: *Passion och exploatering i arbetet*

		Passion	
		Ja	Nej
Exploatering	Ja	<i>Exploaterande passion/passionerad exploatering</i>	<i>Exploatering utan passion</i>
	Nej	<i>Passion utan exploatering</i>	<i>Varken passion eller exploatering</i>

Jag föreslår nu att de läsare som är intresserade av intellektuella lekar försöker finna exempel på tabellens rutor i resten av den här boken. Förhoppningsvis kan ni fylla i tre av dem, medan den fjärde förblir tom.

Litteratur

- Asplund J (1979). *Teorier om framtiden*. Stockholm: Liber.
- Axelsson J (2009). *Dominanser. En utveckling av den realistiska livsformsteorin*. Karlstad: Karlstad University Press.
- Baldamus W (1961). *Efficiency and Effort: An Analysis of Industrial Administration*. London: Tavistock.
- Bertrand J (2009). "Entre 'passion' et incertitude: La socialisation du métier de footballeur professionnel." *Sociologie du travail*, 51(3):361-378.
- Bolton S C (2007) (eds). *Dimensions of Dignity at Work*. Amsterdam: Butterworth-Heinemann.
- Brodsky W (2006). "In the Wings of British Orchestras: A Multi-episode Interview Study among Symphony Players." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(4):673-690.
- Cardon M S, Wincent J, Singh J & Drnovsek M (2009). "The Nature and Experience of Entrepreneurial Passion." *Academy of Management Review*, 34(3):511-523.
- Cohen G A (1986). *Karl Marx' historieteori: ett försvar*. Lund: Arkiv.
- Danermark B, Ekström M, Jakobsen L & Karlsson J Ch (2003). *Att förklara samhället*. Lund: Studentlitteratur.
- Edwards P K (1986). *Conflict at Work. A Materialist Analysis of Workplace Relations*. London: Basil Blackwell.
- Engels F (1970). *Herr Eugen Dürings omvälvning av vetenskapen*. Stockholm: Arbetskultur.
- Fourier C (1968 [1851]). *The Passions of the Human Soul and Their Influence on Society and Civilization. Two Volumes*. New York: Kelley.
- Fourier C (1983). *Slaget om de små pastejerna. Skrifter i urval*. Stockholm: Federativ.
- Goodrich C L (1975 [1920]). *The Frontier of Control*. London: Pluto.
- Gubman E (2004). "From Engagement to Passion for Work: The Search for the Missing Person." *Human Resource Planning* 27(3):42-46.
- Hodson R (2001). *Dignity at Work*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Houlfort N & Vallerand R J (2006). "Le passion envers le travail: les deux côtés de la médaille." *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 2(1):4-17.
- Karlsson J Ch (1986). *Begreppet arbete. Definitioner, ideologier och sociala former*. Lund: Arkiv.
- Karlsson J Ch (2004). "The Ontology of Work: Social Relations and Doing in the Sphere of Necessity", In Ackroyd, S. & Fleetwood, S. (eds). *Critical Realism in Action in Organisations and Management Studies*. London: Routledge.
- Karlsson J Ch (2008). *Den smidiga mellanchefen – och andra motståndsberättelser*. Malmö: Gleerup.
- Karlsson J Ch (2011). *Organizational Misbehaviour in the Workplace. Narratives of Dignity and Resistance*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Nielsen K & Ware R (1997). *Exploitation*. Atlantic Highlands, N. J.: Humanities Press.
- Parker M, Fournie V & Reedy P (2007). *The Dictionary of Alternatives. Utopianism & Organization*. London: Zed.
- Roemer J E (1982). *A General Theory of Exploitation and Class*. Cambridge: Harvard University Press.
- Sayer A (1995). *Radical Political Economy. A Critique*. Oxford: Blackwell.
- Shelby T (2002). "Parasites, Pimps, and Capitalists: A Naturalistic Conception of Exploitation." *Social Theory and Practice*, 28(3):381-418.

- Spence J T & Robbins A S (1992). "Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results." *Journal of Personality Assessment*, 58(1):160-178.
- Tilly C (2000). *Beständig ojämlikhet*. Lund: Arkiv.
- Vallerand R J, Blanchard C, Mageau G A, Koestner R, Ratelle C, Léonard M, Gagné M & Marsolais J (2003). "Les Passions de l'Âme: On Obsessive and Harmonious Passion." *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4):756-767.
- Weber M (1983). *Ekonomi och samhälle. Förståelsesociologins grunder I*. Uppsala: Argos.

Kapitel 3

Livsformer som skilda passions- och exploateringspositioner

Tuula Bergqvist & Jonas Axelsson

Inledning

I detta kapitel introduceras begreppet livsform och olika föreställningar om arbete, familj, fritid osv. Människor som lever olika livsformer har olika värderingar beträffande sitt vardagsliv och har olika uppfattningar om vad ”det goda livet” innebär. Detta medför att passion och exploatering är fenomen som rimligen kan tolkas helt olika utifrån de olika livsformerna. Det vill säga, passion och exploatering (eller passionens och exploaterings mål och ursprung) för människor som lever en viss livsform kan innebära något helt annat för människor som lever en annan livsform. I kapitlet förs teoretiska resonemang om passion och exploatering relaterat till de livsformer som har behandlats i den så kallade ”realistiska livsformsteorin”.

I det föregående kapitlet menade Karlsson (kap 2 i denna bok) att passion inte handlar så mycket om att det finns passionerade respektive icke-passionerade människor som att passionen är relaterad till någon företeelse – passion är passion *för något*. Den har ett objekt och den är inriktad på en viss aktivitet. Vidare är passion ett långvarigt fenomen, inte snabbt uppblossande och lika snabbt försvinnande känslor. Vi vill föra samman passioner med något annat som är långvarigt – nämligen livsformer och kommer att föra ett tentativt resonemang kring möjligheten att olika livsformer har olika passioner kopplade till sig – beträffande både arbete och övrigt liv. Framför allt tänker vi oss att livsformerna utgör olika positioner som passionen utgår ifrån och därmed får passionen också olika objekt och inriktningar. Man kan kalla livsformerna för *passionspositioner*.

Begreppet exploatering kommer att förekomma mer implicit i kapitlet eftersom den kritiskt realistiska livsformsanalysen som vi utgår från, antar att vårt samhälle i hög grad präglas av exploatering som en del av en bestående ojämlikhet och dess reproduktion: Exempelvis att män är överordnade kvinnor, arbetsgivare är överordnade arbetare osv. Kritisk realistisk samhällsteori betonar att social strukturering i grunden handlar om *vilka som har* och *vilka som inte har*

tillgång till strukturella resurser. Det vill säga att människor befinner sig i olika positioner i samhället med skilda villkor beträffande tillgången till resurser för interaktionen med omgivningen.¹ Enligt Jakobsen (1999) kan resurserna exempelvis handla om pengar, mat, vapen och så vidare, men det kan även handla om människors materiella kroppar och det ”kroppsligt inneslutna själv”, som gör att människor bland annat besitter arbetskraft och kärlekskraft – och i sammanhanget här vill vi poängtera att både arbetskraft och kärlekskraft kan bli exploaterade.

Således kommer resonemanget i detta kapitel att handla om livsformer och de passions- och exploateringspositioner som de innebär för människor som lever dem. Vi kommer kortfattat att sammanfatta grunderna i realistisk livsformsanalys och därefter föra resonemang hur de olika livsformerna kan relateras till passion och exploatering.

Den realistiska livsformsanalysen

Livsformsanalysen utgår från att människor, i ett och samma land såsom i Sverige, i sitt vardagsliv lever radikalt skilda kulturer – livsformer – det vill säga strukturella uppsättningar av skilda levnadsvillkor. Människor som lever skilda livsformer har skilda behov, handlingsmönster och värderingar. De har olika uppfattningar om vad ”det goda livet” innebär, vad som krävs för att uppnå det och vilka möjligheter som finns tillgängliga. Med andra ord, människor som lever olika livsformer har skilda mål och medel beträffande ”det goda livet”. De har skilda värderingar beträffande arbete, fritid, familj, framtid med mera. Det svenska samhället (såsom andra samhällen) inrymmer flera sådana uppsättningar av levnadsvillkor som var för sig konstituerar en livsform (se Jakobsen & Karlsson 1993; Jakobsen 1999; Bergqvist 2004; Axelsson 2009)². I kapitlet här för vi i första hand resonemang kring möjligheten att olika livsformer också har olika passioner kopplade till sig, att livsformerna utgör olika positioner som passionen utgår ifrån.

Enligt den kritiskt realistiska livsformsanalysen ses livsformer som uppsättningar av sociala strukturer med tillhörande mekanismer, vilka utgör drivkrafter bakom människors vardag – en mycket viktig tanke är att människor och livsformer är helt skilda företeelser. Begreppet livsform är ett teoretiskt, abstrakt och strukturellt begrepp. Grundläggande för detta sätt att se på samhället är att sociala strukturer *villkorar* människors handlande, det vill säga erbjuder möjligheter till och/eller begränsningar för våra handlingar, men vi vill poängtera att strukturer *inte determinerar* våra handlingar. Exempelvis, många av oss kanske känner

¹ För mer genomgående resonemang beträffande begreppet exploatering se Karlsson kap 2 i denna antologi.

² Den realistiska livsformsanalysen utgör en vidareutveckling av den livsformsanalys som ursprungligen introducerades av danska etnologer under 1980-talet (särskilt Højrup 1983; 1989; Christensen 1987). Vidareutvecklingen som gjordes av innebar att den danska så kallade ”begreppslogiska” grunden för livsformsanalys byttes ut mot den kritiskt realistiska vetenskapsteoretiska grunden (Sayer 1992; Archer 1995; Danermark et al 2003). Till stor del präglas den realistiska livsformsteorin fortfarande av danskarnas kreativitet, och flera av deras begrepp och benämningar finns kvar. Dock kan man konstatera att utvecklingen, sett till helheten, har resulterat i en helt ny uppsättning av livsformsbegrepp.

ett krav att stiga upp på morgonen och åka till arbetet även om vi helst skulle stanna kvar i sängen. ”Men inget arbete – ingen lön! Ingen lön – inget att leva av! Vi *kan* emellertid välja att stanna kvar i sängen. *Möjlighetskostnaderna* för att göra det tenderar dock att bli höga; vi förlorar lön och kanske i förlängningen även anställningen” (Bergqvist 2004:30).

Människor lever livsformer men de *är* alltså inte livsformerna. Livsformer är dock verkliga, även om de inte är empiriskt omedelbart tillgängliga. Vidare, livsformer som sociala strukturer ska inte behandlas som empiriska kategorier av människor. ”Livsformerna är samhällsstrukturellt positionerade *praktiker* som baserar sig på skilda materiella förutsättningar för tillvaron, och som sådana ger de också upphov till specifika världsbilder och betraktelsesätt, det vill säga *ideologier*. Livsformerna är relativt stabila strukturer med bestämda krafter, mekanismer och tendenser, men enskilda individer kan röra sig in och ut ur olika livsformer” (Bergqvist 2004:17). När vi diskuterar passion är det viktigt att lyfta fram den kritiskt realistiska distinktionen mellan människor (agenter) och sociala strukturer. Begreppet ”passion” måste ses som kopplat till människor, inte till sociala strukturer. Det är människor som blir passionerade, inte sociala strukturer. Men begreppet ”passionsposition”, som i detta kapitel introduceras, är ett samhällsstrukturellt begrepp. Detta begrepp handlar inte om passionen i sig utan om den sociala ”platsen” för passionen.

Arbetsformer, kärleksformer – livsformer

Jakobsen (1999:47) beskriver livsformer som kvalitativt olika sociala ”ordningar” för människors möjligheter att producera medlen för liv samt det mänskliga livet i sig, det vill säga existensmedlen respektive den mänskliga existensen, i ett visst samhälle. Som sådana är livsformer grundläggande, alltid närvarande och ofrånkomliga för mänskliga samhällen. En livsform baseras på sammanflödet av en position i ett ekonomiskt produktionssätt och en position i ett socio-sexuellt produktionssätt, det vill säga en kombination av en *arbetsform* och en *kärleksform*. Detta sammanflöde genererar en livsformsspecifik praktik och en specifik ideologi.

Arbetsform

En arbetsform (organisation av den ekonomiska sfären) är en egen struktur med sina egna särskilda mekanismer. Arbete förstås här som en social praktik som konstitueras av interna relationer och kan sammanfattas med ”görandet i nödvändighetens sfär”. ”Människor arbetar i den utsträckning som deras görande baseras på en extern nödvändighet, som de måste underkasta sig för att säkra sin existens” (Jakobsen & Karlsson 1993:79). Vad människor gör är arbete eller icke-arbete beroende på om görandet utförs inom denna sfär eller ej. En och samma aktivitet kan vara arbete om den utförs i denna sfär och icke-arbete om den utförs i en annan sfär. En människa har förmågan att använda sin arbetskraft och kan göra det under olika former. Exempelvis kan han/hon sälja sin arbetskraft till en arbetsgivare eller arbeta för sig själv i ett eget företag. Egenskapen arbetskraft kännetecknar således konkreta mänskliga individer.

Genom interna sociala relationer kan man urskilja olika arbetsformer. I den realistiska livsformsanalysen arbetar man med följande arbetsformer: *tradition-*

ellt lönearbete som ingår i arbetarlivsformen, *karriärbete* som ingår i karriärens livsform, *egenarbete* som ingår i självständighetens livsform, *investorarbete* som ingår i investorns livsform, *husmorsarbete* som ingår i husmorslivsformen, *representationsarbete* som ingår i representationshustruns livsform, *medhjälpsarbete* som ingår i medhjälperskans livsform samt *investorinnearbete* som ingår i (den hypotetiskt existerande) investorinnans livsform. Denna hypotetiska livsform kommer inte att tas upp i det följande. Det måste poängteras att den parvisa kopplingen mellan livsformerna avser den strukturella nivån. Faktiska par kan vara och är ofta sammansatta på helt andra sätt (Jakobsen 1999:88).

Kännetecknande för de manliga arbetsformerna är att de är direkt lokaliserade i den ekonomiska produktionen, ute i förvärvslivet. De kvinnliga arbetsformerna kännetecknas däremot av att *inte* vara det. Det bör poängteras att de är arbetsformer precis som de manliga arbetsformerna, även om de är orienterade mot produktion av mänskligt liv i sig. Utifrån arbetsformerna kan man inte säga någonting om varför livsformerna är könsspecifika – strukturellt manliga och strukturellt kvinnliga. För att kunna göra det kombinerar den realistiska livsformsanalysen arbetsformer med kärleksformer.

Kärleksform

Den realistiska livsformsanalysen utgår från antagandet att inte bara arbete är produktion, utan även kärlek. Livsformsanalysen utgår alltså ifrån att kärlek liksom arbete kan förstås som en relationell, positionerad och strukturerad praktik – inte primärt som en känsla eller enbart en ideologi. Medan det i arbetet skapas medel för liv, kan kärlek ses som produktionen av det mänskliga livet i sig självt. I kärleken skapar vi varandra som individuerade och socialiserade varelser. Livsformsteorin bygger härvidlag på Jónasdóttirs (1991) inflytelserika teori om kärlekskraft. Kärlek förstås, på samma sätt som arbete, som en social praktik som är konstituerad av interna sociala relationer. Kärlek, precis som arbete, räknas som en verklig, kausal kraft i världen.

Jakobsen (1999:97) sammanfattar de mängder av empiriskt material som producerats inom köns- och genusforskningen med att ”den essentiella sociostrukturella relationen mellan könen idag – den relation som djupast villkorar och formar den situation som kvinnor och män befinner sig i – bäst kan karaktäriseras som relationen mellan två strukturella positioner, *kärleksformer*, som vi kan kalla för ’*bekräftare*’ och ’*de bemyndigade*’”. Kvinnor tenderar att positioneras som bekräftare i den strukturella könsrelationen till mannen. Bekräftarnas kärleksform är basen för alla strukturellt kvinnliga livsformer precis som de bemyndigades kärleksform är basen för de strukturellt manliga livsformerna.

Axelsson (2009) har teoretiserat vidare om begreppet kärlek och för att både kontrastera och dra paralleller till arbetsbegreppet, har kärlek i detta teoretiserande tentativt definierats som ”görande och skeende i frihetens sfär”. Med frihet åsyftas här den spontanitet som förefaller vara central i det mesta av det vi kallar kärlek.

Bekräftandets kärleksform baseras på en *omsorgspraktik* där kärlekskraft investeras i produktionen av andra människor. Omsorgspraktiken kännetecknas av att utövaren varken kontrollerar villkoren eller utbytet. Bekräftarnas praktik hör ihop med en *omsorgs-, behovs- och relationsinriktad rationalitet*. Den bestämmande kvaliteten hos denna rationalitet utgörs av att den kärlek (omsorg) det är

frågan om utmärks av att bekräftaren handlar utan syfte att gestalta kärleksobjektet efter eget förstånd. Det viktiga är att objektet själv i mottagandet av kärlek vinner kapacitet för sig och sina mål. Kvinnor tenderar att ha mål ”i andra” eller i relationer till andra, och kvinnorna utgör själva det främsta medlet för dessa mål.

De bemyndigades kärleksform baseras på en *tillägnelsepraktik*, där män extraherar kvinnors kärlekskraft utan att ge omsorg i utbyte. Männerna omvandlar den ackumulerade kärlekskraften till social kraftfullhet och bygger härigenom upp sig själva som mäktiga(re) och riktiga(re) existenser. Bemyndigades praktik hör ihop med en *instrumentell och prestationsinriktad rationalitet* där relationen till kärleksobjektet är omvänd jämfört med bekräftarnas; de bemyndigades kärlekshandlingar sker på deras egna premisser. Män tenderar ha mål ”för sig”, i sin egen utveckling och prestation och så vidare, och det är omgivningen inklusive andra människor som utgör det primära medlet för dessa mål.

Livsformsuppsättning enligt befintlig teori

Inom den realistiska livsformsanalysen har man hittills arbetat med existensen av fem manliga och tre kvinnliga livsformer: arbetarlivsformen och husmorslivsformen, karriärens livsform och representationshustruns livsform, självständighetens och medhjälperkans livsform, investorns livsform och kapitalistens livsform. Vidare antar man tills vidare hypotetiskt existensen av ytterligare två kvinnliga livsformer, i anslutning till kapitalistens respektive investorns livsform. Denna uppsättning av livsformer bör utgöra de viktigaste livsformerna men det går inte att fastställa hur många och vilka livsformer som ytterligare kan finnas.

Livsformernas förhållande till varandra – de manliga och kvinnliga livsformernas parvisa relation – är ofta upphov till feltolkningar och negativ kritik. Livsformsteorin analyserar kvinnor och män utifrån en strukturell könsrelation. Hur man än föredrar att se på förhållandet mellan kvinnor och män, kvarstår faktum att vårt samhälle fortfarande kan karaktäriseras som ett patriarkalt samhälle med mansdominans och mansvälde (Jónasdóttir 1991:226-228; Jakobsen 1999:94). De maktskillnader som är inbyggda i och konstituerar patriarkatet – och som är av intresse speciellt när man studerar exploatering – handlar om hur männen utifrån sina strukturella positioner äger och/eller kontrollerar mer kärlekskraft än kvinnor. Normen i vårt samhälle är fortfarande att vara man, och kvinnor blir, antingen de vill det eller inte, avvikare genom att inte vara män. Livsformerna – både de strukturellt manliga och de strukturellt kvinnliga i parvisa relationer – betingar ömsesidigt varandra. De är komplement till varandra – dock under skilda, strukturella villkor (där det ingår maktförhållanden). De två kärleksformerna är två tydligt kontrasterande exploateringspositioner. Ett levande av de bemyndigades kärleksform innebär ett exploaterande av kärlekskraft; medan att leva bekräftarnas kärleksform innebär att bli exploaterad vad gäller kärlekskraft.

Som ovan redogjorts för, har de strukturellt manliga livsformerna gemensamt att de alla bygger på de bemyndigades kärleksform i kombination med en av arbetsformerna som är direkt lokaliserad i den utpräglad ekonomiska produktionen. ”De hör således hemma i den samhälleliga organisationen för produktionen av *existensmedel*, det vill säga de är inriktade på förvärvsliv och ekonomi” (Jakobsen 1999:157). Vidare bygger dessa livsformer på en tillägnelsepraktik och en

instrumentell och prestationsinriktad rationalitet, där man har mål "för sig" med förutsättningen att tiden är "min egen tid". Kopplar vi till detta resonemang om att livsformerna utgör olika positioner som passionen utgår från, kan vi se att passionspositionen i de manliga livsformerna gör att det finns en grundläggande tendens att passionen är riktad mot ett eget livsprojekt av något slag. Vad detta livsprojekt är varierar mellan livsformerna, men den grundläggande tendensen här är just att det är något *eget*, tillhörande den egna personen.

De strukturellt kvinnliga livsformerna bygger på bekräftarnas kärleksform i kombination med en av arbetsformerna, som kännetecknas av att *inte* bygga på egna positioner i den utpräglat ekonomiska produktionen. Dessa arbetsformer är orienterade mot produktion av den *mänskliga existensen* i sig och är relaterade till den direkta ekonomiska produktionen enbart via en parrelation. De kvinnliga livsformerna är tydligt inriktade på människor och mänskliga relationer. De kvinnliga praktikerna har alla hem och familj som grundläggande arbets- och ansvarsområde, och samtliga livsformer har både mål och medel i hem och familj. En grundläggande tendens gällande passion tycks här vara det omvända i relation till manliga livsformer: passionen är riktad mot andra personer eller andras projekt. Passionspositionen i de kvinnliga livsformerna gör att det är mannens eller familjens utveckling som sätts i centrum, inte det egna livsprojektet.

Livsformsanalysen utgår från att relationen mellan män och kvinnor generellt sett är asymmetrisk och innebär därmed att hem- och familjproduktionen utformas utifrån vad mannen som kvinnan lever med har behov av i sin livsform. Vidare är detta anledning till att det uppstår olika kvinnliga arbetsformer och i förlängningen livsformer. Jakobsen (1999:205f) diskuterar detta förhållande och menar att det kan synas märkligt att en teori om kvinnliga arbetsformer, som baserar sig på ekonomiskt beroende av män, fortfarande skulle vara aktuell. Det kan också verka egendomligt att de arbetsformer som baserar sig på egna positioner i den direkta ekonomiska produktionen skulle vara enbart manliga. Sverige kännetecknas ju av att en stor andel kvinnor förvärvsarbetar, men, fortsätter hon, även om kvinnor numera kan sägas ha mera av ett "fritt val" i relationen till en manlig försörjare, villkoras detta val strukturellt. Följden blir *höga möjlighetskostnader* för kvinnornas del – exempelvis genom att kvinnor i stor utsträckning blir dubbelarbetande eftersom de har ansvaret för hem och familj. Jakobsen menar att även om könsrelationen empiriskt ser annorlunda ut, är den snarast en fråga om ett gammalt fenomen i ny skepnad. Kvinnornas situation har förändrats och de är betydligt mer aktiva i den ekonomiska produktionen idag, men den strukturella könsrelationen är i allt väsentligt oförändrad. Kvinnor har kvar sin underordnade position som bekräftare med ansvar och uppgifter i produktionen av mänskligt liv. Mäns överordnade och bemyndigade kärleksform som kännetecknas av att vara frikopplad från denna sfär består också.

Det finns tre förhållanden som bör betonas innan vi går över till att beskriva de olika livsformerna. Det första är att livsformerna baseras på både en arbetsform och en kärleksform. Det andra är att arbetsformerna förankrade i förvärvslivet och de bemyndigade männens praktik och ideologi ömsesidigt förutsätter varandra. Det tredje är att detta förhållande gäller även mellan arbetsformerna vid sidan av förvärvslivet och de bekräftande kvinnornas praktik och ideologi. Det är i denna mening som livsformerna är strukturellt könsspecifika och det är i denna mening som kärleksformerna och arbetsformerna förutsätter och möjliggör varandra. Det följer också härav, att den existerande samhällsstrukturen och

de könsspecifika livsformerna är varandras nödvändiga förutsättning (Jakobsen 1999:209f).

Innan vi går över till att beskriva karaktäristika för de olika livsformerna vill vi poängtera att livsformsanalysen utgår från hur de strukturella förhållandena (fortfarande) ser ut i vårt samhälle – *inte* hur de bör se ut! Vi vill också poängtera att människor lever livsformer men de är inte livsformerna. Det är fullt möjligt för människor att vandra mellan dem och/eller leva flera livsformer samtidigt. Många människor lever blandformer av livsformer, dock oftast på ett sätt där någon av livsformerna blir den styrande och överordnade i jämförelse med den/de andra. Det är också möjligt för kvinnor att leva strukturellt manliga livsformer och för män att leva strukturellt kvinnliga livsformer – möjlighetskostnaderna för det tenderar dock att bli höga.

Arbetslivsform och husmorslivsform

Arbetslivsform kombinerar de bemyndigades kärleksform med det traditionella lönearbetets arbetsform. Livsformens praktik har fyra bestämmande egenskaper: Man äger inte några produktionsmedel. Man säljer rätten till att kontrollera och använda sin arbetskraft under en viss period (normalt åtta timmar, fem dagar i veckan). Vidare har man en underordnad position i en arbetsorganisations hierarki och det finns inga karriärvägar. Arbetslivsformens begreppsvärld kännetecknas av en åtskillnad mellan två sfärer som framstår som helt separata: lönearbetet och resten av tiden – fritiden. I ideologin finns en skarp kontrast mellan "arbete" och "icke-arbete". Det man gör åt andra är "arbete" och det man gör åt sig själv (familjen) är icke-arbete, tid fri från arbetet. Arbete är medlens, pliktens och den yttre nödvändighetens sfär, medan fritiden är målens, frihetens och den inre tillfredsställelsens sfär. Arbete är medel för målet – det goda livet – som ligger i fritiden (arbete→fritid). Arbetsaren kan själv välja vad han vill ägna sig åt på sin fritid – han är bemyndigad.

Vad gäller passionspositionen för denna livsform, så kan passionen rimligen sägas vara riktad mot fritiden. Passionen kan antas gälla de egna projekten som arbetsaren kan ägna sig åt på sin fria tid vid sidan av arbetet. Här kan vi exempelvis tänka oss hitta stark passion för hobbyverksamheter, sportutövning och liknande. Lönearbetet ger medlen som gör att mannen som lever arbetslivsformen kan få möjligheter att leva ut sin passion på fritiden.

Husmorslivsformen kombinerar bekräftarens kärleksform med husmorsarbetets arbetsform. Den är förmodligen den mest utbredda av de kvinnliga livsformerna (även om den i vårt samhälle mer sällan levs som en ren livsform idag), och den strukturella förutsättningen för denna livsform är parrelationen med en man med traditionellt lönearbete. Konsekvensen av den personliga samlevnadsrelationen med en man blir att husmorsarbetet är strukturellt helt avskilt från alla relationer till den ekonomiska produktionen. En hemmafru i en arbetsfamilj kan inte själv utöva inflytande eller kontroll över sin egen försörjning. Arbetsarens lön sätts inte i relation till något som hon själv kan hjälpa till att producera. Hans lön är inte beroende av det hon gör hemma, men hon är beroende av hans lön. Husmors medel och mål befinner sig helt och hållet inom hem och familj, där de tenderar att flyta samman och inte är begränsade till några bestämda aktiviteter eller tid. I ideologin finns inget uttalat begrepp för arbete, ingen skarp gräns mellan arbete och fritid eller nytta och nöje. Allt som en husmor företar sig framstår

som nyttigt och meningsfullt för hem och familj. Dock kan exempelvis hushållsarbetet upplevas som något som måste göras för att uppnå något annat, så som familjegemenskap inom ramarna för ett hem. "Hem" representerar då något helt annat än bara en bostad. Det mest utmärkande för husmorslivsform är att ett gott liv förutsätter en enhet av hem och familj där alla har det bra.

Utifrån passionspositionen för denna livsform måste passion utläsas som något som är riktad mot andra människors välmående. Här kan vi tänka oss passion för att familjemedlemmarna skall ha det bra, för att hemmet skall vara trivsamt etc. – inte för egna projekt.

Karriärens livsform och representationshustruns livsform

Karriärens livsform kombinerar de bemyndigades kärleksform med arbetsformen karriärbete. Detta arbete är också lönearbete men av helt annan typ än det traditionella lönearbetet. Karriärpraktiken kännetecknas av att man i första hand säljer personliga kunskaper och kompetens, inte tid. Exempelvis kan det handla om att sköta marknadsföring, produktutveckling eller forskning. Här finns det också karriärstegar att klättra i genom att man visar personlig duglighet, engagemang och skaffar sig meriter för att komma högre upp i stegen. Livets mål ligger i arbetet. Fritiden framstår som ett medel för målet arbete (arbete←fritid). Det finns ingen distinktion mellan dessa två sfärer som säger att man inte kan använda fritiden till nytta för arbetet såsom det gör i arbetarlivsformen. Den stora distinktionen här finns mellan rutinarbete och engagerande arbete. Desto högre upp i hierarkin man befinner sig, desto mer engagerande arbete får man. Arbetet är något att ansvara för, att utveckla och utvecklas i. Arbetet längre ned på stegen kräver mycket mindre ansvar och engagemang och det präglas av rutin.

Livets mål, det goda livet, innebär en ständig utveckling av sin personliga unicitet i och genom arbetet. Fritiden ställs i arbetets tjänst. Man kanske arbetar även på fritiden och ställer hem och familj till förfogande genom representation i hemmet. Hela livsstilen, representativiteten och respektabiliteten, har betydelse för möjligheterna till karriär. Man ska ha rätt bostad, rätt bilmärke, rätta kläder, rätta fritidsintressen och rätt familj. Fritiden ska kunna användas till rekreation, men här handlar det inte om ett egenvärde i rekreationen såsom i arbetarlivsformen, utan man "ska fylla på batterierna" så att man kan gå till arbetet med nytt engagemang. Karriärsmannens hela tillvaro är inriktad på arbetet, och eftersom denna livsform bygger på de bemyndigades kärleksform har karriärsmannen tillgång till en bekräftande representationshustru.

Karriärens livsform är förmodligen den livsform som är lättast att koppla till passionspositionsbegreppet. Engagemang i arbetet är ju per definition något som ligger nära passion. Utifrån passionspositionen här måste således passionen primärt vara riktad mot karriärbetet i sig. Passionen rör sig (liksom i arbetarlivsformen) om mannens egna projekt, men här är projektet förlagt till arbetets domän, inte till fritiden.

Representationshustruns livsform bygger på en kombination av bekräftarens kärleksform och arbetsformen representationsarbete. Familjen intar här en helt annorlunda position än familjen i arbetarlivsformen. Här har hem- och familjefären en förbindelse med mannens livsform. Kvinnan, som är gift med en man i karriären, har egna relationer till det som utgör hennes egen försörjning – mannens karriärbete – och hon kan påverka detta. Familjen bakom karriärsmannen

hjälp till att producera representativitet, respektabilitet och en ändamålsenlig miljö med möjligheter för mannen att arbeta ostört eller möjligheter till stimulans av något annat slag. Det ställs inte några andra familjekrav på karriär mannen än det som är lämpligt med hänsyn till hans karriär.

Genom att delta i produktionen av det som mannen säljer och får betalt för på arbetsmarknaden skapar representationshustrun förutsättningarna för det som är specifikt för denna livsforms praktik – en inkomst och en sociokulturell miljö som medger att hon på ett självständigt och ekonomiskt oberoende sätt kan uppgå i egna personliga intressen och engagemang, exempelvis allt från heminredning till matlagning eller sociala engagemang av olika slag. Hon ska kunna behärska de mest skiftande sociala arrangemang och situationer utan att tappa stilen. En representationspraktik kan kräva administrativ och organisatorisk kompetens och generera betydande mått av personlig autonomi i vardagen. Representationshustruns aktiviteter bidrar helt enkelt till att bygga upp den atmosfär av personlig unicitet som är avgörande för karriär mannen.

Representationsarbetet, liksom de andra kvinnliga arbetsformerna, utgör dock försörjningsformer för kvinnorna enbart via den personliga kopplingen till den enskilde mannen. Representationshustrun är helt beroende av karriär mannen som man; relationen till mannen är en grundförutsättning för att hennes arbetsform ska finnas till. Hennes mål och medel ligger i hem- och familjesfären precis som i de andra kvinnliga praktikerna, men hennes man i karriären har behov av henne i sin livsform och det öppnar för ett brett verksamhetsfält för hennes del. Ett gott liv för hennes del utgörs alltså av ett hem där hon trivs och en väl fungerande familj som dock måste inrätta sig efter kraven från mannens livsform. Hennes egna intressen och engagemang måste alltid anpassas till vad som är bra för mannens karriär. Hennes tid är andras tid.

Utifrån det underlag vi har idag, är det lite oklart hur vi kan koppla representationshustruns livsform till passionspositionsbegreppet. I grund och botten måste förstas passionen i denna strukturellt kvinnliga livsform utläsas som något riktad mot andra, mot familjen, mannen och mannens projekt. Men det finns också plats för egna projekt inom bestämda ramar, passion för det egna projektet – att lyckas med att producera representativitet och ändamålsenlig miljö för mannens projekt.

Självständighetens livsform och medhjälperskans livsform

Självständighetens livsform kombinerar de bemyndigades kärleksform och arbetsformen egenarbete. Livsformen omfattar egenföretagare som driver företag med få eller inga anställda. Den kännetecknas av att man själv är producent och samtidigt äger sina produktionsmedel, inklusive arbetsprodukten. Verksamheterna i egenarbetet kan vara av många olika slag, allt från jordbruk och fiske till konsultföretagande i datorbranschen. Det rör sig också ofta om familjeföretag. Grundläggande för livsformen är att företaget drivs inte utifrån kapitalism utan drivkrafterna bakom företagandet handlar om självständighetens rationalitet. Självständighetens livsform har under ganska lång tid varit nästan bortglömd, marginaliserad av den socio-ekonomiska relationen mellan kapital och lönearbete. Praktiken ger upphov till en ideologi, där hela dygnet får en karaktär av arbete. Allt man gör tenderar att framstå som arbete, som nyttig verksamhet för en själv och eventuellt för familjen. Det finns inget arbetsbegrepp som kan ställas

mot ett andra aktiviteter såsom fritid (arbete↔fritid). Målet och det goda livet i livsformen handlar om att vara sin egen, verksam åt sig själv. Strävan att upprätthålla självständigheten är anledningen till att många fortsätter med sitt företagande trots stora ekonomiska svårigheter. Företaget är ett slags medel för att upprätthålla självständigheten, och verksamheten blir både sitt eget mål och medel. Ingen möda är för stor när det gäller det bästa för verksamheten. Livsformen inrymmer ett ideal av hårt arbete och lojalitet mot verksamhetens alla krav. Självständighetens livsform är kopplad till en bekräftande kvinnlig livsform, medhjälperskans livsform.

Vad gäller passionsposition för självständighetens livsform torde det rimligen vara självklart att passionen är riktad mot själva självständigheten i sig. I livsformsintervjuer blir denna passion tydlig i uttalanden om hur viktig självständigheten är. Ibland blir beskrivningarna av möjligheten till självständighet nästan lyriska. Det *egna* företagandet ses som ett uttryck för passionen efter självständighet. Det är här viktigt att betona att detta är en passion helt skild från passion att tjäna pengar eller liknande, som många associerar till som drivkraft för egenföretagande.

Medhjälperskans livsform kombinerar bekräftarnas kärleksform med arbetsformen medhjälsarbete. Positionen som kvinnan intar i familjeföretaget är som ”medhjälpare familjemedlem” och utgör en bra beskrivning av den praktik som det är fråga om här. Det är alltså i relation till mannen, i den sociala könsrelationen som kvinnans arbete blir till medhjälp. När det gäller företaget kan hennes insats variera, och den kan ligga i paritet med, eller även över, mannens insats. Strukturellt bestämt är det ändå medhjälp när och om den överhuvudtaget räknas. Denna livsform bygger inte på hemmafruinstitutionen som de andra kvinnliga livsformerna. I den självständiges praktik ligger en förbindelse mellan företaget och familjen, och eftersom kvinnan i familjen kan ha egna ansvarsområden och självständiga uppgifter i driften av företaget, kan hon inte betraktas som hemmafru. Mannens och kvinnans skilda kärleksformer ställer dock kvinnan i en annorlunda relation till företaget, och därvid uppstår det två skilda praktiker även till egenarbetet.

Medhjälperskan har gemensamt med de andra kvinnliga livsformerna att hem och familj är det grundläggande arbets- och ansvarsområdet. Genom att producera hem och familj tillvinner kvinnan sin försörjning samtidigt som hon själv har mål och medel i denna produktion. För att kunna utgöra medel för kvinnan måste denna produktion utformas i relation till det som den enskilde mannen, som kvinnan har bildat familj med, har användning för i sin praktik. Av en kvinna som är gift med en självständig man, för vilken all verksamhet kan framstå som kontinuerligt pågående verksamhet, krävs en övergripande och ospecificerad ideologi om medhjälp när och där det behövs. Behovet av hustruns insatser kan variera såväl över tid som mellan olika företag. Om behovet är litet har hon antagligen eget lönearbete vid sidan av verksamheten i företaget. Är behovet stort kan detta arbete även bli hustruns huvudsakliga verksamhet. Hennes insatser i driften av företaget innebär att hon direkt kan påverka sina egna mål och medel – hon kan påverka den ekonomi som är förutsättningen för familjens välfärd. Gränserna mellan familjearbete och företagsarbete samt arbete och fritid flyter ihop. Det goda livet i denna livsform är att ha hem och familj i anslutning till ett bärkraftigt självständigt företagande, där kvinnan med eget arbete bidrar till verksamheten som en del av insatserna för hem och familj.

Det är vanligt idag att hustrur till självständiga företagare har ett eget lönearbete. Många gånger är dock även detta ett slags medhjälp genom att hennes lönearbete kan garantera en ekonomisk trygghet som verksamheten i företaget kanske inte klarar av att göra. Om företaget går dåligt kan det vara en förutsättning för att mannen ska kunna förbli en självständig företagare. Även om hustrun lönearbetar är hennes tid andras tid, och kravet på medhjälp kvarstår. Idag är det också vanligt att den medhjälpare hustrun inte alls har egna arbetsområden inom verksamheten, hon har inga egna mål eller medel där – och då kan medhjälp (förutom den ekonomiska trygghet som den kan innebära) helt enkelt bestå i att hon avstår att ställa krav på mannen om familjeliv och att hon ensam tar hand om hushåll och barn.

Hur medhjälparens passionsposition ser ut är inte helt enkelt att avgöra. Vi kan här se den grundläggande tendensen att ha passion för andra och det som tillhör andra, som är kopplat till de strukturellt kvinnliga livsformerna. Men det är mer komplicerat än så i och med att medhjälparens per definition ger ett eget bidrag till företagsverksamheten. Liksom med representationshustruns livsform behövs empiriska studier för att kunna säga något mer utförligt om medhjälparens passionsposition.

Kapitalistens livsform och investorns livsform

Kapitalistens och *investorns livsformer* har tidigare vanligtvis behandlats under beteckningen ”kapitalister”. Dessa livsformer är ännu så länge relativt outforskade. Det som framstår klart är dock att risktagandet är inbyggt i dem för att de ska kunna reproduceras. Grundläggande för båda av dessa livsformerna är att man äger något såsom maskiner, aktier eller helt enkelt pengar som man använder man för att kunna tillägna sig profit. Utifrån dessa förutsättningar uppstår två praktiker och två skilda livsformer. Den ena – den produktiva kapitalistens livsform – består av att man själv aktivt driver ett företag. Den andra – investorns livsform – består av att man äger finanskapital istället för produktionsmedel. Här uppstår det egentliga ”flytande” kapitalet som flyttas runt på aktiemarknaden eftersom förräntningsmöjligheterna varierar. Forskningen medger inte några precisa drag beträffande mål och medel i dessa livsformer, men det bestämmande draget hos praktikerna i båda fallen är att man placerar (investerar) sitt kapital för att det ska ge nya tillgångar att investera. Det som också är känt är att förbindelsen mellan kapital och familj ofta är central och att det finns en stark familjekontinuitet kring ägandet. De strukturellt kvinnliga livsformerna knutna till dessa strukturellt manliga livsformer är ännu mindre kända.

Vad gäller kapitalistens livsform och investorns livsform relaterat till passionspositionen så kan vi anta att passionen här gäller ökad vinst, ökad ekonomisk utveckling och expansion. Vi kan också tänka oss en passion för företagets kontinuitet, för släktens kontinuitet et cetera. Många av kapitalisterna och investörerna finns ju i ett starkt släktsammanhang med tydliga traditioner där en stark betoning på ansvar och förvaltning finns förutom betoning på ekonomisk vinst.

...men kan man koppla passion till en livsform?

En avslutande reflektion som måste göras är naturligtvis: går det att koppla passion till olika livsformer? Vi vill nog hävda att i de fall där livsformerna blir riktigt tydliga så blir de olika passionspositionerna – lika väl som exploateringspositionerna – tydliga. Livsformer innehåller bland annat skilda synsätt på vad som är ”ett gott liv”, och uppfattar man något som genuint gott så uppstår troligen något slags passion. Dock vet vi att oavsett vilken livsform människor lever, kan vi aldrig med säkerhet veta vilka objekt för passion de väljer. Individen har alltid en valmöjlighet – det vill säga att individen kan själv välja objekten för passionen oavsett hur hans/hennes liv villkoras strukturellt. Vidare måste vi komma ihåg att människor mer sällan lever rena livsformer idag. Det har ovan poängterats att många människor lever blandformer av livsformer och detta torde ha betydelse för vilken passionsposition som då gäller. Oftast är det någon av livsformerna som blir den styrande och överordnade den andra, men beträffande passionspositioner i sådana fall vet vi i nuläget för lite för att kunna uttala oss mer bestämt om det. Det vi vet är att kombinationen av livsformer har en tendens att skapa vardagsproblematik med höga möjlighetskostnader för olika projekt när praktik från den ena livsformen inte stämmer överens med ideologin från den andra livsformen. Uttryck för sådana situationer samt uttryck som passion och exploatering kan få i det verkliga livet kan vi läsa om i de efterföljande kapitlen.

Litteratur

- Archer M (1995). *Realist Social Theory: the Morphogenetic Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Axelsson J (2009). *Dominanser. En utveckling av den realistiska livsformsteorin*, Karlstad: Karlstad University Studies 2009:6.
- Bergqvist T (2004). *Självständighetens livsform(er) och småföretagande – tillämpning och utveckling av realistisk livsformsanalys*. Karlstad: Karlstad University Studies 2004: 47.
- Christensen L R (1987). *Hver vore veje. Livsformer, familietyper og kvindeliv*. Köpenhamn: Etnologisk forum.
- Danermark B, Ekström M, Jakobsen L & Karlsson J Ch (2003). *Att förklara samhället*. Lund: Studentlitteratur.
- Jakobsen L & Karlsson J Ch (1993). *Arbete och kärlek. En utveckling av livsformsanalys*. Lund: Arkiv.
- Jakobsen L (1999). *Livsform, kön och risk. En utveckling och tillämpning av realistisk livsformsanalys*. Lund: Arkiv.
- Jónasdóttir A (1991). *Love Power and Political Interests*. Örebro Studies 7. Örebro: Högskolan.
- Sayer A (1992). *Method in Social Science. A Realist Approach*. London: Routledge.

Genusarbetsdelning – exploatering av kvinnors arbetskraft

Birgitta Jordansson, Line Holth & Lena Gonäs

Inledning

Historiskt har kvinnor och män utfört olika typer av arbete med många variationer beroende på tid, plats, ålder, klass och civilstånd. Det är en arbetsdelning som kan följas på ett strukturellt plan och som bygger på föreställningar om passande uppgifter och områden för kvinnor respektive män. Ett analytiskt begrepp för att fånga detta är genusarbetsdelning. Med utgångspunkt i den seglivade kontinuiteten av genusarbetsdelningen vill vi påvisa att denna utgör själva grundmekanismen för kvinnors underordning i arbetslivet och att dagens könssegregerade arbetsmarknad har sitt avstamp i historien.

I denna artikel kommer vi att göra nedslag dels vid industrialiseringsprocessens början och dels under de senaste decennierna med kvinnors ”massinträde” på arbetsmarknaden. Det är en tidsaxel som fångar både förändring och kontinuitet och där motsatsförhållanden mellan könen har varit givna utgångspunkter. Särartstänkande baserat på olikhet mellan könen fick fotfäste i Sverige med den moderniseringsprocess som inleddes under industrisamhällets framväxt under den senare delen av 1800-talet. Detta tänkande var grundat i föreställningar som kan föras tillbaka till Rousseaus syn på mannen som människa och kvinnan som kvinna. Han menade att det av naturen var bestämt att kvinnan skulle ta hand om hemmet och familjen och i ett samhällsperspektiv vara underkastad mannen (1762/1978). Under lång tid gick dessa föreställningar hand i hand med verkligheten, det vill säga mannen definierades utifrån samhället och kvinnan utifrån hemmet och familjen. Under senare delen av 1900-talet har detta tankesätt gradvis förändrats och jämställdhetspolitik och jämställdhetsarbete har fokuserat på att alla lika rätt till både arbete och privatliv. Vårt syfte är att belysa de sega strukturer som trots politiska intentioner om jämställdhet, upprätthåller en genusarbetsdelning där huvudansvaret för hem och familj fortsatt vilar på kvinnor och

där arbetslivet präglas av en uppdelning där män och kvinnor befinner sig inom olika genuskodade sektorer, yrken och arbetsuppgifter. Mannen som samhällsvarsel och kvinnan som "omsorgsvarsel" har en kontinuitet som tycks vara svår att bryta. När vi tidsmässigt närmar oss det sena 1900-talet och början av 2000-talet, leder det vanligen till diskussioner kring hur kvinnor och män ska lyckas kombinera arbetsliv och familjeliv. För kvinnor handlar det i hög grad om anpassningar till en arbetsmarknad och ett arbetsliv som formats utifrån manliga förutsättningar och män ska, på motsvarande sätt, "ta plats" i hemmet och i familjen. Detta, menar vi, är en följd av det sätt som ansvarsfördelningen mellan arbetsliv och privatliv formades med övergången till industrisamhället.

Teoretiska redskap för belysande av det tudelade arbetslivet

Mot denna bakgrund vill vi diskutera den genusarbetsdelning som fortfarande idag är så påtaglig. Sverige framhålls som ett av världens mest jämställda länder men har också en av världens mest segregerade arbetsmarknader då det kommer till kön och genus. Vi menar att förståelsen av arbete och villkoren i arbetslivet är präglade av den genusordning som fick sina första konturer för mer än hundra år sedan, samt av en könsblind syn på själva arbetet och att detta har fått konsekvenser för den situation vi befinner oss i idag. Genom att "fylla" begreppet arbete med både kvinnor och män vill vi öppna upp för en problematisering. Synen på arbete får även betydelse för det sätt som jämställdhet diskuteras, vilket denna problematisering ger utrymme för att kommentera. Några teoretiska redskap hjälper oss i analysen.

Genussystemet eller genusordningen är ett sådant redskap. Hirdman (2001) beskriver det som en ordningsstruktur av kön som bygger på och upprätthålls av två principer. Den första är en dikotomi som innebär ett isärhållande av kvinnor och män som könskategorier och som inte bör blandas. Det är en logik som är framträdande när det gäller arbetsdelning, egenskaper och föreställningar om det manliga och det kvinnliga. Den andra principen i detta system är hierarki, det vill säga den är uppbyggd utifrån mannen som norm. Konsekvensen blir att det "kvinnliga" ges en lägre betydelse än det "manliga". Detta blir uppenbart på arbetsmarknaden då det traditionellt manliga arbetet anses "bättre" än det traditionellt kvinnliga, vilket ytterst visar sig i löneskillnader mellan kvinnor och män. Dessa principer kan spåras långt tillbaka i historien och de får olika konkreta utformningar beroende på tid och sammanhang.

Den hierarkiska ordningen mellan kvinnor och män kan därför sägas bygga på en kategoriell ojämlikhet (kategorin kvinna ställs mot kategorin man). Tilly (2000) har utvecklat ett teoretiskt redskap för att förstå hur denna ojämlikhet tenderar att bli bestående. Han lokaliserar inneboende mekanismer som hjälper till att föra ojämlikheten vidare och som vi, som individer själva är med om att återskapa. Långvariga och systematiska obalanser i livschanser skapar mer eller mindre stabila skillnader som institutionaliseras. De som har tillgång till värdeskapande resurser gör vad de kan för att exploatera eller behålla kontrollen över de möjligheter som dessa medför. Underordnade grupper kommer i hög grad att anpassa sig till de villkor som råder. Genom efterlikning bidrar denna anpassning dessutom till att den systematiska obalansen generaliseras. Tillys

analyser och begreppsliga orientering omfattar en mängd olika sociala organiseringar där kön är en kategori som förstärker de ojämlika relationerna. Vi ser en poäng i att använda hans redskap för att diskutera genusarbetsdelningen och försöken att, via jämställdhetspolitiska åtgärder, bryta den. Anpassning till ett könsblint sätt att se på arbete och det sociala erkännande som detta innebär, får konsekvenser som kan fångas via Tillys begreppsapparat.

Exploatering i arbetslivet är traditionellt kopplat till ekonomisk exploatering och till den marxistiska terminologins relation mellan arbete och kapital, där maktrelationen innebär att arbetaren per definition underordnas kapitalägaren. Genom kärlekskraftteorin, fångar Jonasdottir (2003), på liknande sätt grunden för kvinnors underordnade ställning utifrån könsrelationer. Mäns exploatering av kvinnor kopplas till begreppet kärlek, på ett sätt som anknyter till den marxistiska terminologin, där kärlek blir liktydigt med arbete. Kvinnor *ger* och män *tar emot* kärlek och omsorg, vilket ger upphov till en maktrelation som förklarar kvinnors underordning och mäns överordning i samhället. Det är processer som ständigt pågår, både i arbetsliv och i familjeliv, och som reproducerar det historiska manssamhälle som vi lever i. Denna reproduktion av könsmaktstrukturer har sin utgångspunkt i det socialt konstruerade könet och i sociala praktiker som talar om för oss vad som är kvinnligt och manligt och vilka karaktärsdrag och beteenden som förväntas inom dessa kategorier.

Maskuliniteter och femininiteter är konstruerade som varandras motsatser, där den ena representerar det den andra inte är och som även verkar ömsesidigt uteslutande då vi vanligen legitimerar våra val genom att vi knyter dem till egenskaper. Genom denna könspräglade dikotomi associeras män exempelvis med tekniska yrken och maskinentusiasm, där teknisk kompetens är en del av vad det är att vara man och av maskulinitet. Kvinnor, å andra sidan, associeras exempelvis med vårdyrken utifrån en omsorgs-, behovs- och relationsinriktad rationalitet, där vårdandet är en del av att vara kvinna. Detta kan ses som en version av den kulturella distinktionen mellan kvinnlig känslomässighet och manlig instrumentalitet och som genom konstruktionen av motsattpar, samtidigt ger en dualistisk bild av kvinnan som tekniskt inkompetent och mannen med brist på mänskligt intresse (Ahl 2008). Denna dualism leder till att kvinnor och män fortfarande väljer "könsmärkta" utbildningar och yrken och kan metaforiskt uttryckas som en pågående "fostran till kön" eller fostran till ansvarstagande utifrån föreställningar om könsspecifika kompetenser (jfr Jordansson 1998). Begreppet "kompetens" är könsmässigt överladdat; mäns förmåga räknas som en inlärdd kompetens, medan kvinnors förmåga är "medfödd" och behöver därför inte uppskattas i form av lön eller mer intressanta arbetsuppgifter (Berner 1999).

Arbete och familj i industrialiseringens framväxt - en historisk återblick

Industrisamhället byggdes upp kring en manlig enförsörjarmodell. Mot bakgrund av föreställningarna om de olika könsbestämda ansvarsområdena sågs det naturligt att han stod för familjens ekonomiska försörjning medan hon tog ansvar för hem och familj. En familjeförsörjarprincip utvecklades och denna hade brett stöd både ur ett fackligt och politiskt perspektiv. Den levde länge som ett ideal där

möjligheterna till förverkligande var begränsade, inte minst ur ett ekonomiskt perspektiv. Men det framställdes som ett ideal att sträva mot och under första hälften av 1900-talet bidrog både arbetsmarknads- och socialpolitik till att möjliggöra och att bibehålla dessa ideal (Hirdman 1998). Fram till slutet av 1930-talet fanns en lagstiftning som förbjöd gifta kvinnor att arbeta i statlig tjänst. Först 1971 avskaffades sambeskattningen som innebar att kvinnans lön slogs samman med mannens och skatten drogs från denna sammanslagna summa, vilket gjorde det ekonomiskt olönsamt för gifta kvinnor att arbeta. För att bara nämna några exempel. Trots detta, fanns många kvinnor i arbete även under denna tid. Det är svårt att få uppgifter om antalet eftersom en hel del kvinnoarbete var osynligt i statistik bemärkelse. Det handlade inte minst om hemarbete där hemsömnad utgjorde en stor del av kvinnors arbetsmarknad. Andra arbetsområden som är svåra att mäta handlade exempelvis om tvätt, strykning och matlagning i borgerliga hem. Arbete som utfördes utan anställningskontrakt. Samtidigt fanns kvinnor även på den reglerade arbetsmarknaden, i industrier, i handel och på kontor. De fanns i arbetslivet som ogifta för att försörja sig själva men de fanns där även som gifta för att bidra till försörjningen. Enförsörjarmodellen var därför i långa stycken mera ideal än verklighet. Men i detta sammanhang är den en viktig utgångspunkt eftersom den villkorade kvinnors ställning i arbetslivet.

Kvinnor fanns i arbetslivet på ett slags undantagsvillkor – i ”väntan på giftermål” eller av ekonomiskt nödtvång. Ett talande exempel på detta var att en fabriksarbetande man var arbetare oavsett ålder, medan den fabriksarbetande kvinnan, fortfarande efter många års arbete, kunde omtalas som ”fabriksflickan” (Norlander 2000). Mannen sågs, med andra ord, som den primära arbetskraften och utgjorde normen för arbetsvillkoren, medan kvinnan sågs som en ”avart” i arbetslivet. Det är viktigt att framhålla att det var föreställningar om det ideala som satte ramar för konkreta villkor, och som mål att sträva mot. Men det är mot denna bakgrund som industrisamhällets framväxt ska förstås ur ett genusperspektiv.

Fackets agerande i förhållande till män och kvinnor på arbetsmarknaden ger ytterligare belysning åt detta synsätt. Det fanns fackföreningar som vid slutet av 1800-talet utestängde kvinnliga medlemmar. Skrädderiarbetarförbundet är ett sådant exempel (Schmitz 1982). Nattarbetsförbudet som infördes i Sverige 1909 är ett annat exempel på hur fackliga strävanden fick olika betydelser för kvinnor och män. I linje med de tidiga arbetarskyddsföreskrifterna infördes en reglering som innebar att kvinnor i industriarbete inte skulle få arbeta nattetid (Karlsson & Wikander 1986). Ett ytterligare exempel var skillnaderna i lön i syfte att få till stånd den familjeförsörjarprincip som innebar att mannens lön skulle kunna försörja hela familjen. LO hade visserligen antagit ett principbeslut om lika lön för kvinnor och män i industriarbete redan 1909, men verkligheten såg annorlunda ut. Kvinnor tjänade i allmänhet mellan hälften och två tredjedelar av vad deras manliga arbetskamrater gjorde. Att även de kvinnor som fanns i industriarbetet ofta också hade försörjaransvar, spelade inte någon roll i dessa sammanhang och villkoren fastställdes utifrån en genusordning som inte speglade vardagsverkligheten. Detta synsätt präglade fackföreningsrörelsen under lång tid därefter (Hirdman 1998; Waldemarsson 1998).

Vid sidan av detta utvecklades en särskild ”kvinnlig arbetsmarknad”. Det kunde framställas som något som var nödvändigt för den som ”dragit en nit i äktenskapslotteriet”, såsom det uttrycktes 1859, i *Tidskrift för hemmet*. Tilltagande försörjningsproblem inom de borgerliga grupperna är en förklaring till att nya arbetsområden öppnades upp. Andelen ogifta kvinnor ökade kraftigt och var som störst under denna period. Även internationellt förorsakade detta stora försörjningsproblem, eftersom dessa kvinnor fortsatt försörjdes av fäder eller andra manliga släktingar. Problemet kom att definieras under begrepp som *pauvres honteux*, det vill säga fattiga som tidigare haft ett välstånd, och en mängd filantropiska verksamheter utvecklades för att bland annat understödja dessa kvinnor (Jordansson 1998). Förutom att arbetsuppgifterna ansågs ligga inom specifikt kvinnliga kompetensområden var de även kombinerade med ett behov av arbetskraft inom nya, framväxande eller föränderliga yrkesområden. Folkskolestadgan med krav på skolundervisning för alla barn, samt ett framväxande sjuksköterskeyrke är exempel på yrken som ställde krav på utbildad arbetskraft inom yrkesområden som enkelt kunde inordnas under så kallat kvinnliga kompetensområden. Detta möjliggjorde en argumentation för att kvinnor kunde arbeta, utan att det bröt mot de ideala föreställningarna om kvinnlighet, då arbetsuppgifterna låg inom de omvårdande och fostrande områdena, det vill säga områden som kvinnor av tradition ägnade sig åt inom familjen. Denna specifikt kvinnliga arbetsmarknad kan även ses ur ett klassperspektiv. Det var kvinnor med en viss utbildning som också kunde bidra i professionaliseringen av dessa yrken som fick möjligheter att arbeta här (Florin 1987; Emanuelsson 1990).

En horisontell genusarbetsdelning var tydlig genom denna specifika kvinnliga arbetsmarknad. Men denna uppdelning fanns även inom industrin, där män dominerade kraftigt inom den så kallade, tunga industrin, medan de kvinnliga arbeterskorna främst fanns inom den lätta industrin, såsom textil-, konfektions- och livsmedelsindustrin. Detta byggde även på föreställningar om manlig styrka respektive kvinnlig spädhet. Det är emellertid en myt att arbetsdelningen mellan kvinnor och män skulle ha besparat kvinnor tungt arbete. Kvinnor har genom historien alltid haft tunga arbeten i såväl hemmen, vårderna, jordbruket som i industrin.

Den vertikala genusarbetsdelningen var än mer påtaglig, med regleringar på olika områden som innebar att män hade exklusivt tillträde till arbetsområden som krävde utbildning och att kvalificerade yrkesutbildningar var stängda för kvinnor. En ung kvinna sökte in på Kungliga tekniska högskolan i Stockholm 1892, men fick avslag med motivet att utbildningen var till för ”unga män” och det skulle dröja ända till 1921 innan kvinnor fick formellt tillträde. Vera Sandberg hette den första kvinna som kom in på ingenjörsutbildning på Chalmers och året var 1915. Hon beskrev sina känslor inför detta, i en dikt (Berner 2003):

*En gång jag kom på Chalmers in
Med kvinnslogik och kvinnligt sinn
Men nu jag tänker klart
Och klokt jag tala kan
Och sorg uti mitt hjärta brinn
Jag är ej kvinna och jag är ej man*

Hennes ambivalens är tydlig; glädjen av att ha kommit in på utbildningen och en förhoppning över vad hon ska komma att åstadkomma med ”kvinnologik och kvinnligt sinn”, samtidigt som hon genom ”jag är ej kvinna och jag är ej man” uttrycker den frustration som hon känner i förhållande till sin könstillhörighet.

Även för de kvinnor som utbildade sig vid denna tidpunkt fanns det hinder som satte gränser för yrkesutövningen. Först med behörighetslagen 1923 öppnades offentliga, statliga tjänster även för kvinnor. Lagen trädde i kraft 1925 men först 60 år senare kan den sägas vara fullt genomförd. Kvinnor nekades rätten att bli präster fram till 1958 och fortfarande in på tidigt 1980-tal kunde biskopar vägra prästviga kvinnor. Från 1980 inleddes en förändring som innebar att även militära tjänster gjordes tillgängliga för kvinnor.

Inom den högre utbildningen har det inom vissa utbildningsprogram, exempelvis ingenjörsprogram, varit mycket få kvinnliga studenter. Inte förrän på 1970-talet blev de kvinnliga studenterna på dessa utbildningar fler än tio procent och vissa ingenjörsprogram har än i dag väldigt få kvinnor (Berner 2003).

Kvinnor och män på arbetsmarknaden under senare delen av 1900-talet och under tidigt 2000-tal

Välfärdsstatens utveckling under efterkrigstiden har gått hand i hand med kvinnors ökade förvärvsarbete. Från att kvinnor inte har haft någon fast förankring på arbetsmarknaden utgör de idag ungefär hälften av arbetskraften (SCB 2010). En bidragande orsak till denna kvantitativa jämlikhet har varit utvecklingen av välfärdsstaten, de politiska kraven på en förbättrad levnadsstandard och ett demokratiserat utbildningsväsende. Till detta kom arbetskraftsbrist som ledde till att kvinnor kom att utnyttjas som reservarbetskraft (Kyle 1979). Exempel på detta är de kvinnor som rekryterades till ingenjörsyrket på 70-talet, då det var brist på tekniker och ingenjörer i svensk industri (Berner 2003).

När det gäller den offentliga sektorns expansion under efterkrigstiden blev de gifta kvinnorna den snabba reserven, och tanken var att de skulle kunna gå ut på arbetsmarknaden utan någon större utbildningsinsats (Hirdman 1998). I praktiken fanns minst två olika grupper av kvinnor som bidrog till den snabba ökningen av kvinnors förvärvsarbete från 1960-talet och framåt. De unga, som lämnade utbildningssystemet fick nya och fler möjligheter att arbeta samt de gifta, som till en början uppmanades att arbeta deltid, vid sidan om ansvaret för hemmet.

Det tidiga 1900-talets familjeförsörjareprincip ersattes nu av föreställningar om att kvinnor skulle bidra till försörjningen. Ett nytt begrepp infördes under 1960-talet och man talade om den dubbelarbetande hemmafrun. Redan på 1970-talet hade retoriken och praktiken förändrats och tvåförsörjarsystemet blev ett vedertaget begrepp. Införandet av särbeskattning 1971 är en viktig markör i detta sammanhang. Det är också nu som jämställdhet växer som politiskt område. Till en början med fokus på kvinnors rätt till arbete, men även med uttalade krav på mäns ansvar för hem och familj. Detta betyder inte att genusarbetsdelningen på arbetsmarknaden försvinner, utan den snarare förstärks, vilket inte minst berodde på att kvinnors ökade arbetskraftsdeltagande i hög grad innebar att arbetsuppgifter som legat inom familjen flyttades ut i offentlig sektor som betalt arbete.

Kvinnorna på arbetsmarknaden var nu dels de som efter ett avbrott i förvärvsarbetet återinträdde i arbetslivet, och dels de som i princip aldrig lämnade arbetsmarknaden när de bildade familj och födde barn. Istället har de svenska kvinnorna gått ner i arbetstid när de återvänt efter föräldraledighet, vilket är en av anledningarna till att arbetstidsuttaget skiljer sig mellan kvinnor och män. En annan anledning är att kvinnor i hög grad erbjuds deltidsarbete inom vissa kvinnodominerade sektorer och yrkesområden, som vård, omsorg och detaljhandel. Trots den förändring som varit så betydelsefull under 1900-talet finns det en kontinuitet. Föreställningar om vem som bör ha det huvudsakliga ansvaret för familjen har kvarstått och kvinnor och män befinner sig fortfarande i hög grad inom olika sektorer och inom olika yrkesområden. Idag finns närmare 25 procent av alla sysselsatta kvinnor inom yrken där 90 till 100 procent av samtliga sysselsatta är kvinnor (SCB 2010). Motsvarande andel för män bland de starkast mansdominerade yrkena var 30 procent. Sverige har en fortsatt tudelad arbetsmarknad, där fördelningen av kvinnor och män på näringsgrenar och sektorer visar att omkring 80 procent av samtliga kvinnor har en anställning inom offentlig eller privat tjänsteverksamhet. Motsvarande andel för män är 43 procent.

Segregationsmönstren har naturligtvis förändrats allteftersom arbetsmarknadens struktur och efterfrågan på arbetskraft förändrats (Tyrkkö & Westberg 2001). Nya yrken har tillkommit och gamla har försvunnit, samtidigt som det skett förskjutningar i den könsvisa sammansättningen av olika yrkesgrupper. Flera yrken som kräver akademisk utbildning har fått en jämnare könsfördelning (Löfström 2009). Idag förväntas både kvinnor och män förvärvsarbete efter sin utbildning. Heltid och under 40 år av sin livstid är lönearbetsnormen för både kvinnor och män (Emerek & Holt 2008). I realiteten är denna norm fortfarande enbart tillämplig på män. I de nordiska välfärdsstaterna kan kvinnors sysselsättningsmönster idag karaktäriseras som ett livscykelanpassat arbetstidsuttag inom ramen för ett livslångt arbetsmarknadsdeltagande (Rubery et al 1999; Employment in Europe 2009). Med detta menas att det finns ett generellt mönster där kvinnor stannar kvar på arbetsmarknaden under den barnafödande perioden på samma sätt som män, men att de sänker sitt arbetstidsuttag när de får barn. Från och med det första barnet börjar skillnaderna i arbetstidsuttag att framträda mellan kvinnor och män (Bernhardt et al 2008). Detta kan ställas mot situationen i andra länder i Europa. I de kontinentala länderna har kvinnors arbetsmarknadsdeltagande över livscykeln karaktäriserats av förvärvsavbrott och i vissa länder i södra Europa av att de lämnat arbetsmarknaden för gott i och med barnafödandet. Skillnaderna i arbetsmarknadsdeltagande håller på att utjämnas mellan olika länder, inte minst genom de sjunkande födelsetalen i Sydeuropa. Länder som till exempel Tyskland, har infört betald föräldraförsäkring efter svensk modell och har samtidigt byggt ut barnomsorgen. Kvinnor som arbetskraftsresurs har varit en drivkraft bakom införandet av dessa samhällspolitiska åtgärder.

I den feministiska diskussionen om strukturuomvandling och kvinnors lönarbete från 1960-talet, fanns tre hypoteser rörande kvinnors framtida lönearbete; a) kvinnor som buffert eller arbetskraftsreserv, b) som substitut för män genom lägre löner eller i enlighet med c) segregationshypotesen, att kvinnor är en idealarbetskraft inom vissa specifika sektorer och yrken (Humphries 1988; Rubery & Keagan 1988; Forsberg 1989). Fürst (1988) beskrev exempelvis utvecklingen i

termer av *från reserv till reservat*, med direkt referens till verkstadsindustrin. Forsberg (1989) använde begreppen i en studie av utvecklingen för kvinnorna inom livsmedelsindustrin i Sverige och Gonäs (1989) pekade på hur kvinnorna inom telekommunikationsindustrin kom att fungera som en buffert under 1970- och 1980-talen i väntan på den nya tekniken i produktionsprocessen. Den hit-tillsvarande utvecklingen pekar på att reserv- eller bufferthypotesen är mindre tillämplig idag som förklaringsgrund för att analysera kvinnors arbetsmarknadsposition. Det finns en stabilitet i kvinnors arbetskraftsdeltagande över tid som motsäger reservtanken. Att kvinnor skulle vara ett substitut för män som arbetskraft därför att de har lägre löner är inte heller så tydligt. Likalönsprincipen, lagstiftningen om lönekartläggning och granskning av osakliga löneskillnader gör att löneskillnaderna inte är så direkta. De är i allmänhet strukturellt betingade och beroende av utbildningsnivå, sektorstillhörighet och position. En slutsats rörande de tre hypoteserna förefaller idag vara att det är den tredje hypotesen, segregationshypotesen, som bäst beskriver kvinnors position efter ett antal omvandlingsperioder. Segregationen ser ut att ha garanterat dem en viss sysselsättningsmässig trygghet, dock till priset av jobb i låglönesektorer, ofta dåliga arbetsvillkor och en mer påfrestande total arbetsbelastning (se t ex Ruberby et al 1999; Härenstam & Beijerot 2001; Hammarström & Hensing 2008).

Även om vi ser att kvinnors roll som arbetskraft ser ut att vara väl stabiliserad på den svenska arbetsmarknaden, så innebär könssegregeringen och könsmärkningen av arbetsuppgifter och yrken (Westberg-Wohlgemuth 1996) fortfarande en underordning och exploatering. Vi ser en dubbelhet i rollen som arbetskraft för kvinnor i dag, å ena sidan tillgången till arbetsmarknaden och välfärdsstatens arrangemang för att uppfylla rollen som löntagare och familjeförsörjare och å andra sidan begränsad tillgång till de bra och välbetalda jobben. Crompton, Lewis och Lyonette (2007) pekar på att skillnader i institutionella förhållanden har betydelse för kvinnors och mäns arbetsliv och familjeliv och graden av exploatering. Låga löner och dåliga arbetsvillkor är legio inom områden som kvinnor av tradition söker sig till. Den "glidande könsarbetsdelningen" på arbetsplatsnivå är ett begrepp som Emerek och Holt (2008) använder för att beskriva de sammantagna processer som återskapar könsuppdelningen. Begreppet speglar de processer som gör att även om kvinnor och män har samma utbildning och startar med samma arbetsuppgifter på en arbetsplats, så halkar kvinnorna successivt efter. Det är inte en, utan flera processer i samverkan som ger detta resultat (rapport från Nordiska Brytprojektet i Ahlgren et al red 1989). En sådan process har samband med könsstereotypa förväntningar på könen som dagligen bidrar till konstruktion av kön, både på arbetsplatser och i familjeliv. En annan är organisationsstrukturen och de skilda möjligheter som finns för kvinnor och män att komma fram till intressanta och prestigefyllda jobb (jfr Bergman 2004). Arbetsplatskulturen spelar roll. Både det faktiska förhållandet att kvinnor utnyttjar föräldraförsäkringen, men också uttalade förväntningar att de även i framtiden kommer att använda sig av föräldraförsäkringen, i större utsträckning än män. Detta kan leda till att de inte blir erbjudna utvecklande arbetsuppgifter (Emerek & Holt 2008; Hochschild 1997). Förväntningarna på att yngre generationer kommer att upprätthålla tidigare generationers beteenden ligger här som en konserverande mekanism som bidrar till bevarande av existerande segregations-

mönster och till att reproducera desamma. Olika omgångar av strukturomvandling har visat hur de med kortast anställningstid och mest osäkra kontrakt förlorat förankringen på arbetsmarknaden under lång tid (Gonäs, Hallsten & Spånt 2006), vilket drabbat kvinnor i högre grad än män. Kvinnor i alla samhällsklasser är därmed utsatta för exploatering. För arbetarklassens kvinnor handlar det om en inordning i ett arbetsliv som kräver att de accepterar en position längst ned i arbetslivets hierarki och de är därför, både genom sin klassmässiga position och genom sin könstillhörighet, utsatta för en dubbel exploatering (Hartmann 1976). För de högtbildade kvinnorna är det fråga om att inordna sig i en genusordning som fortsatt baseras på ojämlika villkor och förutsättningar (Hirdman 2001), där man ska följa den manliga karriärlogikens spelregler, samtidigt som ansvaret för familjen fortfarande i hög grad är deras (Halrynjo 2010).

Jämställdhetspolitik som en förutsättning för ett hållbart arbets- och familjeliv

Lönearbetets realitet för kvinnor har underlättats av ett välfärdssystem som har genomgått stora politiska förändringar de senaste 40 åren i syfte att öka jämställdheten mellan könen. Utgångspunkten för jämställdhetspolitik och antidiskrimineringslagstiftning har varit lika villkor och möjligheter som förutsättningar för ett utvecklande och stimulerande arbetsliv. Den norska statsvetaren Hernes (1987) myntade begreppet statsfeminism för att ringa in den institutionalisering av feministiska och jämställdhetspolitiska intressen som ägde rum under 1970-talet. Begreppet fångar de politiska åtgärder som integrerat kvinnor på arbetsmarknaden och i statliga institutioner. Det rymmer även de nya allianserna som upprättats mellan kvinnor och stat och kan därför användas för en analys av relationen dem emellan (Skjeie & Teigen 2003). En viktig del av statsfeminismen som idé, och de politiska visionerna av ett jämställt samhälle, har varit idén om ”dubbel emancipation”, där män skall ta sitt reproduktiva ansvar och kvinnor skall ut på arbetsmarknaden (Klinth 2002). Genom detta har det länge funnits en ambition att reformera könsroller genom att ingripa i familjerelationer och bryta den traditionella genusordningen. En generell vision var, och är fortfarande, att den manliga emancipationen ska uppnås genom ett aktivt faderskap, där ”pappapolitik” har blivit en viktig del i jämställdhetspolitiken. Föräldraförsäkringen, som infördes 1974 och som gradvis har förstärkts med pappamånader, var en unik reform där männen tilldelades ett reproduktivt ansvar. Internationellt beskrevs detta som ”ett experiment i social ingenjörskonst” (Lamb & Levine 1983:39). Svenska aktiva fäder lyfts ofta fram i föredömligt syfte i internationell jämställdhetsforskning (Haas 1992; Hobson & Morgan 2002). I Sverige har pappapolitiken inte sällan mötts med kritiskt perspektiv och med argument som att det är ”jämställdhet på mannens villkor” (Åström 1990). Ett argument har varit att en barnorienterad maskulinitet inte nödvändigtvis behöver ha samband med ett jämställt omsorgsansvar och delat ansvar mellan arbetsliv och familjeliv (Bekkengen 2006). Föräldraförsäkringen har emellertid varit avgörande för att tvåförsörjarmodellen skulle kunna få ett genomslag i praktiken. Den ger både kvinnor och män möjlighet till ett arbetsliv utan förvärvsavbrott under de barnafödande perioderna av livscykeln.

Hemmets genusarbetsdelning - avgörande för arbetslivets möjligheter

Men trots dessa jämställdhetssträvanden är vi långt ifrån ett delat och jämlikt föräldraskap i Sverige (SCB 2010). Män har inte utökat sitt engagemang för familjesfären i samma utsträckning som kvinnorna har etablerat sig på arbetsmarknaden, exempelvis under 2010 var andelen män som tog ut föräldraledighet cirka 20 procent. Med andra ord har kvinnorna fortfarande huvudansvaret för hem och barn, även om de återfinns i arbetskraften i nästan samma utsträckning som män (SCB 2010). Denna utveckling ser vi även i övriga Europa och trots tvåförsörjariideal är det snarare ”en och en halv” eller ”en och trekvarts” försörjarmodeller som har blivit praktik. Männen arbetar fortfarande heltid och kvinnorna i varierande grad deltid, med ett fortsatt huvudansvar för en stor del av familjens omsorgsarbete. Den moderna kvinnans arbetsbörda går under benämningar som den ”dubbla bördan” eller det ”andra skiftet”. Livspussel och *work life balance* har blivit begrepp för att fånga problematiken kring arbetsliv och privatliv där både kvinnor och män idag kan uppleva ”dubbla lojaliteter” mellan arbetsliv och familjeliv. På ett individplan utgör familjelivet i allt större utsträckning en arena för förhandling, där man kan närma sig varandra, men också en källa till konflikter. Detta gäller inte minst förhandlingen om hushållsarbetet. Hos heltidsarbetande kvinnor med småbarn, är det hela 40 procent som vill förkorta sin arbetstid. Betydligt färre män vill detsamma, trots att även de anser att det är ansträngande att förena arbetsliv och familjeliv (Nordenmark 2004). En förklaring är att lönearbete fortfarande värderas högre än omsorgsarbete för män (Holter 2007).

Åter till de teoretiska redskapen

Den genomgång vi har gjort över arbetsmarknadens utveckling och kvinnors intåg på detta tidigare så mansdominerade fält har syftat till att belysa genusarbetsdelningens effekter. Till en början en genusarbetsdelning som omfattade en grundläggande uppdelning mellan arbete och hem/familj men också, och i växande utsträckning, som en uppdelning av arbetsuppgifter och arbetsområden utifrån kön. En viktig beståndsdel i denna arbetsdelning har varit de återkommande kopplingarna till maskuliniteter och femininiteter, det vill säga till föreställningar om vad det är att vara man respektive kvinna. Föreställningarna om kön sätter fortfarande imaginära gränser för de val som görs.

Inledningsvis presenterades några teoretiska redskap för att analysera mekanismerna bakom de villkor som genusarbetsdelningen både bygger på och åter-skapar. De isärhållande principer som Hirdman lokaliserat är ständigt i bruk inom arbetslivet där både kopplingen mellan arbete och män och den kraftfulla segregeringen mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden samt den likaledes starka genuskodningen av själva arbetsuppgifterna och sektorerna på arbetsmarknaden är lika uppenbar idag som för 100 år sedan. Oavsett om vi befinner oss i industrialiseringsprocessens början eller tar en utgångspunkt i det postindustriella samhälle som vi lever i idag är behovet av att tänka i motsatser påtagligt. Kvinna och man är fortfarande själva utgångspunkten då vi talar om villkor, och föreställningar om inneboende förutsättningar samt de förväntningar som

dessa generar är livaktiga kulturella överlagringar som tycks svåra att övervinna. Reproduktionen av dessa genus- eller könsmaktsstrukturer lever inte minst ett aktivt liv i familjen och får dessutom näring av det omsorgsarbete och den kärlek som kvinnor fortsatt förmedlar inom familjens ramar. I själva reproduktionen är således både kvinnor och män delaktiga. Liksom Hartman (1976) sade redan för 35 år sedan kan vi se att den dubbla exploateringen av kvinnor kvarstår; män gynnas direkt av att kvinnor utför den mesta delen av hemarbetet och även tar deras del av detta arbete, men även indirekt genom att det minskar konkurrensen om de attraktiva arbetena på arbetsmarknaden. Försöken att bryta genom att få män att ta större del av detta omsorgsarbete pågår visserligen men frågan är hur långt politiska ingrepp kan nå då det handlar om att lösa upp föreställningar som vilar på djupa traditionella rötter. Den mesta kraften har dessutom lagts på att stärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden. Det statsfeministiska projektet har satt den svenska arbetsmarknaden på kartan som en av världens mest jämställda, samtidigt som den paradoxalt nog beskrivs som en av världens mest könssegrerade. Trots betydande förändringar, som vi kan avläsa i statistiska redovisningar över kvinnors och mäns likartade deltagande i arbetskraften, så visar studier att kvinnor fortfarande inte bara har större ansvar för familjefären, utan även har olika arbetsuppgifter, positioner, arbetsvillkor, utvecklingsmöjligheter och arbetsmiljöer, än män. Relationen mellan politik och kvinnors sysselsättningsgrad har haft en tydlig riktning i syfte att utjämna balansen mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden medan fördelningen av hushållsarbetet och ansvaret för hemmet och familjen har överlämnats till enskilda individer att besluta om själva (jfr Sullivan (2000)). Att detta blir problematiskt ur ett jämställdhetsperspektiv kan speglas i de senaste årens diskussioner kring delad föräldraförsäkring där politiska försök att få en utjämning faller på den starka opinionen mot sådana politiska ingrepp – inte minst från kvinnor. Med Tilly (2000) kan vi tala om att de stabila skillnaderna som bygger på långvariga och systematiska obalanser i livschanser har institutionaliserats och därmed också givits en grund som tycks vara svår att förändra. Genom att både kvinnor och män i så hög grad anpassar sig till de förutsättningar som anses givna och genom att vi på olika sätt i stor utsträckning bidrar genom att efterlikna de mönster som genusordningen avspeglar bidrar vi till att den systematiska obalansen mellan könen generaliseras.

Denna deterministiska och stundtals pessimistiska bild kan diskuteras på flera sätt. Dels kan den problematiseras utifrån de landvinningar som faktiskt har gjorts, både då det gäller kvinnors inträde på arbetsmarknaden och mäns ökande engagemang inom familjen och inte minst den nya fadersroll som blir alltmer utbredd – åtminstone bland storstädernas medelklass. Dels kan samma positiva utveckling analyseras utifrån de åtgärder som tas i bruk och vad slags konsekvenser detta får då det gäller själva genusordningen i samhället. Finns det förutsättningar för att den ska kunna brytas eller handlar det om olika försök att anpassa kvinnor till den arbetsmarknad och den syn på arbete som vi i grunden inte ifrågasätter? Detta kan relateras till ett förändrat fokus i den mediala jämställdhetsdebatten. Ett ökat intresse för frågor som handlar om antal och representation, inte minst på chefs- och styrelseposter riskerar att osynliggöra själva maktordningen mellan könen. Enskilda kvinnor kommer att kunna dra fördelar av det jämställdhetsarbete som pågår, inte minst det arbete som handlar om att möjlig-

göra karriärer inom områden som kräver hög utbildning. Dessa kvinnor får tillgång till delar av de värdeskapande resurser som män som grupp eller som kategori "alltid" har haft tillgång till och som de också har utnyttjat för att exploatera kvinnor som grupp/kategori. Det blir därmed inte själva genusordningen som utmanas av detta slags jämställdhetsarbete utan snarare kommer de kvinnor som drar nytta av de möjligheter som finns att själva bidra i systemets upprätthållande. Så länge som de villkor som råder i samhället och på arbetsmarknaden är socialt erkända kommer inte någon genomgripande förändring att ske. Genusarbetsdelningen kommer att bestå även om den kanske kommer att vara mindre påtaglig i vissa grupper. Det sker en anpassning och denna är, i sig själv, en av de mekanismer som bär upp den ojämlikhet som tycks ha antagit karaktären av att vara beständig. Men det riskerar att bli en anpassning där priset som kvinnor får betala förmodligen är högre än för män. Sämre inkomst- och karriärutveckling å ena sidan och en tyngre börda av att upprätthålla balansen mellan arbete och privatliv å den andra.

Exkurs om passion

Ett av denna antologis teman är passion. Efter nedslag i genusarbetsdelningens historiska förutsättningar och uttryck från industrialiseringens början och fram till idag är det svårt att tala om passion i förhållande till kvinnors villkor på arbetsmarknaden. Arbetslivet är konstruerat utifrån män och villkoren i förhållande till arbetet har likaså haft en manlig förebild. Utrymmet för – och förutsättningarna för – att passionerat kunna ägna sig åt arbetet är därmed på ett strukturellt plan förbehållet den manliga delen av befolkningen. Det är i arbete män har förväntats vara och det är i arbetslivet de förväntas få utlopp både för energier och för intressen. Enskilda individer kan dra mer eller mindre nytta av detta, beroende på övrig livssituation och det gäller både kvinnor och män. På samma sätt som enskilda kvinnor kan ha ett passionerat förhållningssätt till arbetet under längre eller kortare tid kan enskilda män, mer eller mindre starkt, lida under pressen av krav från hem och familj. Poängen här är inte individens möjligheter utan hur strukturella ramar sätter gränser. Ur ett arbetslivsperspektiv innebär därför den arbetsdelning som fortfarande kopplar kvinnors huvudansvar till hem och familj och mäns till arbetslivet, exploatering för kvinnor och mer eller mindre obegränsade möjligheter för män att kunna utveckla ett passionerat förhållningssätt till arbetet. Med Jonasdottir (2003) kan det uttryckas som att kvinnors ständiga bekräftande av män ger dessa energi och ökade möjligheter att leva ut sin passion i arbetslivet. Livspussel och *work life balance* kan möjligen förbättra enskilda kvinnors och mäns möjligheter att kombinera arbete och familj. Inte minst kan detta gälla för kvalificerade arbetsområden där möjligheterna till självförverkligande via arbetet är större än inom rutinartade områden. Men genomgripande förändringar kräver förändrade strukturella ramar. De kräver att begreppet arbete "fylls" med både kvinnor och män och att villkoren i arbetslivet tar i beaktande att ett delat ansvar för familj och försörjning måste tas på lika villkor. I annat fall kommer anpassning att bli ett ok som kvinnor ständigt kommer att få böja sig under för att hävda sin rätt att leva jämlika med män.

Litteratur

- Ahl H (2008). "Gender stereotypes". In: Clegg, Stewart & Bailey, James (eds) *International Encyclopedia of Organization Studies 2*. London: Sage.
- Ahlgren M (ed) (1989). *BRYT nytt: nyt fra det nordiske BRYT projekt, nr. 9*, Nordiska Ministerrådets BRYT-projekt.
- Bakkengen L (2005). Mannens föräldraledighet – kvinnans beslut eller anpassning: om konsekvenser av olika forskningsmetoder. *I: Och likväl rör det sig: genusrelationer i förändring*.
- Bergman A (2004). *Segregerad integrering. – Mönster av könssegregering i arbetslivet*, Karlstad University Studies 2004: 46, Karlstads universitet.
- Bernhardt E, Noack T & Hovde T (2008). "Shared housework in Norway and Sweden: advancing the gender revolution", *Journal of European Social Policy* 18 (3):275-288.
- Berner B (1999). *Perpetuum mobile? Teknikens utmaningar och historiens gång*, Lund: Arkiv.
- Berner B (2003). "Inte bara ingenjörer", Berner (ed) *Vem tillhör tekniken? Kunskap och kön i teknikens värld*, Lund: Arkiv förlag.
- Crompton R, Lewis S & Lyonette C (eds) (2007). *Women, Men, Work and Family in Europe*, London: Palgrave Macmillan.
- Ellingsäter A L (2006). "Nordiske permisjoner for foreldre – et columbi egg?", *Tidskrift for velferdsforskning* 9 (2):73-87.
- Emanuelsson A (1990). *Pionjärer i vitt. Professionella och fackliga strategier bland svenska sjuksköterskor och sjukvårdsbiträden, 1851-1939*, diss, Huddinge: Svenska hälso- och sjukvårdens tjänstemannaförb. (SHSTF).
- Emerek R & Holt H (red) (2008). "Det kønsopdelte danske arbejdsmarked", *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*, Rapport 08:24, København: Socialforskningsinstituttet.
- Employment i Europe* (2009). European Commission. Luxembourg. Office for Official Publication of the European Commission.
- Florin C (1987). *Kampen om katedern. Feminiserings- och professionaliseringsprocessen inom den svenska folkskolans lärarkår 1860-1906*, diss, Umeå: Univ., Stockholm: Almqvist & Wiksell International.
- Forsberg G (1989). *Industriomvandling och könsstruktur. Fallstudier från fyra lokala arbetsmarknader*, Geografiska Regionstudier nr 20. Utg av Kulturgeografiska institutionen, Uppsala Universitet.
- Fürst G (1988). *I reserv och reservat. Om villkoren för kvinnors arbete på mansdominerade verkstadsgolv*, Monografi från sociologiska institutionen nr 40, Göteborgs universitet.
- Gonäs L (1989). *En fråga om kön. Kvinnor och män i strukturomvandlingens spår*, Arbetslivscentrum: Stockholm.
- Gonäs L, Hallsten L & Spånt R (2006). "Uppsagdas och arbetslösas villkor och hälsa", *Arbetsliv i omvandling* 2006:15, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Halrynjo S (2010). *Mødre og fedre i møte med karrierelogikkens spilleregler*. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Oslo: Oslo universitet.
- Hammarström A & Hensing G (2008). "Betydelsen av ett genusperspektiv i arbetsmarknadsfrågor" *I: Hammarström A & Hensing G (eds). Folkhälsofrågor ur ett genusperspektiv*. Östersund: SFI R 2008:8.
- Hartmann H (1976). "Capitalism, Patriarchy and Segregation by Sex", *Signs* vol 1 (3): 137ff.

- Haas L (1992). *Equal parenthood and social policy: A study of parental leave in Sweden*, Albany: State University of New York Press.
- Hernes H M (1987). *Welfare state and woman power. Essays in state feminism*. Oslo: Norwegian University Press.
- Hirdman Y (1998). *Med kluven tunga. LO och genusordningen*, Stockholm: Atlas.
- Hirdman Y (2001). *Genus – om det stabila föränderliga former*, Stockholm: Liber.
- Hobson B & Morgan D (2002). "Introduction". In Hobson, B. (ed.) *Making men into fathers: Men, masculinities and the social politics of fatherhood*. Cambridge University Press.
- Hochschild A R (1997). *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, New York: Henry Holt & Co.
- Holter Gullvåg Ö (2007). "Könn som innovation og det nye pappaspet", I: Kvande E & Rasmussen B (red) (2007). *Arbeidslivets klemmer. Paradoxa i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Humphries J (1988). "Women's employment in restructuring America: the changing experience of women in three recessions. In: Rubery J (ed) (1988). *Women and recession*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Härenstam A & Beijerrot E (2001). "Combining professional work with family responsibilities – a burden or a blessing?" *International journal of Social Welfare* 10:202-214.
- Jónasdóttir A G (2003). *Kärlekskraft, makt och politiska intressen: En teori om patriarkatet i nutida västerländska samhällen*, Göteborg: Daidalos.
- Jordansson B (1998). *Den goda människan från Göteborg. Genus och fattigvårdspolitik i det borgerliga samhällets framväxt*, diss, Lund: Arkiv förlag.
- Karlsson L & Wikander U (1986). *Kvinnoarbete och könssegregering i svensk industri 1870-1950. Tre uppsatser*, Uppsala, Papers in economic History, Research report, 9, Uppsala: Department of Economic History.
- Klinth R (2002). *Göra pappa med barn*. Umeå: Borea.
- Kyle G (1979). *Gästarbetarska i manssamhället. Studier om industriarbetande kvinnors villkor i Sverige*, Stockholm: Liber förlag.
- Lamb M E & Levine J A (1983). The Swedish parental insurance policy: an experiment in social engineering. In: Hilsdale N J & Sagi A. *Fatherhood and family policy*.
- Löfström Å (2009). *Gender equality, economic growth and employment*, Report from Department of Economics, Umeå: Umeå University.
- Nordenmark M (2004). "Balancing work and family demands. Do increasing demands increase strain? A longitudinal study", *Scandinavian Journal of Public Health* 32:450–455.
- Norlander K (2000) *Människor kring ett företag. Kön, klass och ekonomiska resurser. Liljeholmens stearinfabriks AB 1872-1939*, diss, Meddelanden från Ekonomisk-Historiska institutionen vid Göteborgs universitet 77, Göteborg.
- Rubery J & Kegan P (eds) (1988). *Women and Recession*, London: Routledge.
- Rubery J, Smith M & Fagan C (1999). *Women's employment in Europe. Trends and prospects*. London: Routledge.
- Rousseau J J (1762/1978). *Emile eller om uppfostran*. Andra delen, Göteborg: Stegelands.
- Schmitz E (1982). *Kvinnor, kamrater.... Kvinnans roll i arbetarrörelsens uppbygge till slutet av 1930-talet*, Stockholm: Röda rummet.
- SCB (2010). *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet*, Stockholm, Statistiska Centralbyrån.
- Skjeie H & Teigen M (2003). *Menn imellom*, Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Sullivan O (2000). "The Division of Domestic Labour: Twenty years of Change?" *Sociology*. 34(3):437-456.

- Tilly C (2000) *Beständig ojämlikhet*, Lund: Arkiv förlag.
- Tyrkkö A (2001). "Samspelet mellan arbetsliv och familjeliv", In Gonäs, L., Lindgren G. & Carina, B. (eds) *Könssegregering i arbetslivet*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Tyrkkö A & Westberg H (2001). "Förskjutningar i segregationsmönster på yrkesnivå", *Arbetsliv i omvandling* 2001:6, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Waldemarsson Y (1998). *Mjukt till formen, hårt till innehållet – LO:s kvinnoråd 1946-1967*, Stockholm: Atlas.
- Westberg-Wohlgemuth H (1996). "Kvinnor och män märks. Könsmärkning av arbete - en dold lärandeprocess", *Arbete och Hälsa* 1996:1, Arbetslivsinstitutet: Solna.
- Åström L (1990). *Fäder och söner. Bland svenska män i tre generationer*. Stockholm: Carlssons.

Del II

Föreställningar och attityder till arbete och arbetslöshet

Kapitel 5

Frivilligt arbetslösa

Anna-Lena Haraldsson

Inledning

Önskningar och krav på mer fri tid

Det här kapitlet handlar om människor som vill ha passion och frihet. För att få detta har de gått emot den svenska normen om att arbeta heltid. De har valt att arbeta deltid eller inte alls och på så sätt skapat ett liv med mer egen tid. I den bemärkelsen är de frivilligt arbetslösa.

De är inte ensamma om att vilja ha mer fri tid. Sedan 1950-talet finns studier som visar att många människor hellre vill ha kortare arbetstid än högre lön och under de senaste 10 åren visar studier att övervägande delen vill ha mer egen tid. Ungefär 15-20 procent av alla heltidsarbetare är också beredda att minska sin inkomst för att få mer fri tid. Dessutom finns många deltidsarbetare som frivilligt minskat sin arbetstid och därmed också sin lön (Sanne 2007). Krav på reformer som innebär minskad arbetstid dyker upp med jämna mellanrum³. Det är dock en

³ Våra välfärdssystem är uppbyggda på att alla människor arbetar och bidrar till samhällets gemensamma utgifter. Men hur mycket människor arbetar i olika länder varierar. Krav på reformer om minskad arbetstid handlade under det tidiga 1900-talet om att förbättra livskvaliteten. En önskan om minskad arbetstid återkom i debatten under senare delen av 1900-talet och början av 2000-talet, inte minst mot bakgrund av den ökade arbetslösheten. Förslagen handlade om minskad arbetstid till sex timmar per dag, medborgarlön och möjligheten att vara ledig under ett år, ett så kallat "friår". Nu diskuteras minskad arbetstid igen, men denna gång är det arbetsgivaren som vill minska arbetstiden och lönen och syftet är inte ökad livskvalitet. Argumenten för en minskad arbetstid är snarare möjligheten att kunna möta strukturomvandlingar och lågkonjunktur. Kraven och önskemålen på minskad arbetstid har inte tillgodosetts, snarare förstärks idéer om att alla skall arbeta mer och diskussionerna rör ofta högre pensionsålder och allas rätt till arbete. Det sistnämnda ibland med samhällsintegrerande argument.

sak att önska en kollektiv reform och en annan att individuellt välja en avvikande lösning som innebär arbetslöshet.

Lönearbetets betydelse

De flesta människor arbetar heltid men betydelsen och motiven för lönearbete varierar. För många är det intressant, utvecklande och något som ger känslor av att ingå i en gemenskap. För andra är lönen viktig. Men det finns också andra yttre faktorer som påverkar individen att arbeta. Tidsmässigt kan socialisationen in i yrkesrollen innebära att arbetstiden upplevs som viktigare än fritiden. Inte minst för att man vill leva upp till förväntningar från klienter, chefer och kunder. Arbetsplatsens organisationskultur kan också präglas av deadlines och andra krav på tillgänglighet som kan vara svåra att värja sig emot, vilket Bergman tar upp i denna boks kapitel 8 (se också Lewis 2003). I vårt samhälle är dessutom mycket av status och självkänsla knutet till arbetet (se t ex Haraldson 2004; Lewis 2003). Människor väljer också att arbeta för att kunna konsumera och bevara sin standard (se t ex Schor 1999) eller för att de upplever att det är moraliskt rätt att arbeta och bidra till det allmännas bästa. Strukturella faktorer som pension, socialförsäkringar, möjligheter till banklån torde dessutom också vara starka incitament för att arbeta.

Samma faktorer som gör arbetslivet viktigt kan också förklara varför människor inte vill lönearbete, exempelvis att arbetet inte är meningsfullt, utvecklande eller tillräckligt självständigt. Andra tycker att arbetet tar för mycket tid (Berg 1997) och att det kan vara svårt att förena arbetet med övrigt vardagsliv (Eriksson 1998). Arbetet kan också upplevas vara alltför stressigt och tråkigt inkräkta på möjligheterna att styra livet (Haraldson 2004). I värsta fall upplevs arbetet leda till att människor säger att de blir deprimerade, dränerade och undrar vad livet egentligen handlar om (Schor 1999; Hörning et al 1995). Men även de som inte vill arbeta gör det ändå. Människor väljer inte gärna arbetslöshet frivilligt. Kanske på grund av att arbetslöshet är förknippat med många negativa konsekvenser.

Studier av frivillig och ofrivillig arbetslöshet

Studier som gjorts under 1900-talet visar att arbetslöshet inte bara innebär en försämrad ekonomi utan också svårigheter att strukturera tiden och få dagarna att gå. Utan yttre krav menar många arbetslösa att dagarna lätt flyter in i varandra och att ingenting blir gjort. Dessutom kan både arbetskamrater och arbetsgemenskap försvinna (se t ex Andersson 1997:231 ff; Bäckström 1997:190 ff).

Men det finns också studier om människor som frivilligt, helt eller delvis, valt bort lönearbetet, valt arbetslöshet eller gjort andra förändringar i förhållande till allmänna uppfattningar om vad man ska göra. En av dessa studier är utförd i USA (Schor 1999). Studien baseras på en större surveystudie och en mindre intervjustudie och riktar sig mot människor som växlat ner tempot i sitt liv. Enligt Schor var det under 1990 till 1996 cirka 20 procent som gjorde förändringar i livet som innebar minskat antal arbetstimmar, karriärbyte eller byte till ett arbete med mindre krav och sämre betalt. Schor kallar dessa nerskiftare (down-shifters).

Utgångspunkten i studien är konsumtionens betydelse för människors val att arbeta eller inte. En annan studie är utförd i Tyskland, med delvis andra utgångspunkter. I denna intervjuades människor som var helt beroende av sin lön och som medvetet valt att minska sin arbetstid för att få bättre balans mellan arbetstid och fri tid. Denna studie urskiljde två kategorier: tidskonventionalister och tidspionjärer. Tidskonventionalisterna minskade främst arbetstiden för att vara hemma med sina barn eller för att ta hand om sina föräldrar. De hade legitima skäl för sin minskning av arbetstiden. Den andra kategorin ville ha ett anorlunda liv och författarna menar att dessa har ett tolkningsschema som går emot samhällets föreställningar om inkomstnivåns och inkomststabilitetens betydelse. De tog inte avstånd från arbetet i sig utan ville minska dess omfattning och dominans över det övriga livet (Hörning et al 1995).

Under början av 2000-talet genomförde jag en studie i Sverige i syfte att förstå några mekanismer som kunde förklara varför människor valt mer fri tid, vilka möjligheter och hinder de mött samt konsekvenserna av att hoppa av ett arbete. De människor jag då intervjuade kan varken sägas vara en enhetlig grupp eller en enhetlig kategori.⁴ I urvalet ingick människor i åldern 30-65 som valt att inte arbeta heltid och som varit etablerade på arbetsmarknaden. Personerna skiljde sig åt vad gäller kön, civilstånd, hemmavarande barn, försörjningskällor och boende.⁵ Ingen hade hoppat av ett lönearbete för att ligga på soffan och göra ingenting, de ville något annat. Jag uppfattade inte heller att de intervjuade gjort eftertättningsföreläringar. Snarare ville de berätta "sin" historia. De verkade tycka att det var bra att någon intresserade sig för att problematisera uppfattningar om lönearbetet och vikten av att arbeta heltid. (Haraldson 2004).

Lönearbete, arbete och hobby kan, men behöver inte vara, samma sak. Att ägna sig åt att snickra eller laga mat etc kan exempelvis betraktas som hobby, arbete eller lönearbete. "Nya" arbeten skapas ständigt och det som idag är en hobby kan imorgon vara ett lönearbete (se Ivarssons kap 8 i denna bok). En skillnad mellan det vi kallar arbete, lönearbete och hobby är inte aktiviteten i sig utan i vilken kontext den genomförs och att någon betalar för det som görs. Flera av de frivilligt arbetslösa vill exempelvis göra något som de inte kan få betalt för och som enskilda individer kan de i liten grad påverka kontexten (jfr Ronco & Peatti 1988).

⁴ En betydande andel av dem som ingår i arbetskraften arbetar inte heltid. Flera av dessa vill ha ett heltidsarbete och kan därför inte kallas frivilligt arbetslösa medan andra kanske inte uppfattar sig som arbetslösa över huvudtaget exempelvis föräldrar som valt kortare arbetstid för att vara hemma med barnen även när de blivit större. I en studie från slutet av 1990-talet hävdar Berg (1997:36-37) att det finns en värld mellan anställda och ickeförvärvsarbetande som består av ca 1.3 miljoner människor. Dessa kan vara enmansföretagare, frilansarbetare, personer som regelmässigt försörjer sig på tillfälliga jobb eller uppdrag eller människor som utför jobb i utbyte mot andra tjänster. I statistiken kan de vara registrerade som företagare, arbetslösa, förtidspensionärer etcetera. Det är alltså med tillgänglig statistik svårt att avgöra hur många som är frivilligt arbetslösa och om de kan vara en extremgrupp eller osynlig kategori.

⁵ Människor som försörjt sig på socialbidrag, sjukpenning, förtidspension eller föräldradagighet ingår inte i studien eftersom man inte kan säga att dessa frivilligt valt att inte arbeta

I analysen av intervjuerna med de frivilligt arbetslösa var utgångspunkten att deras önskan om mer tid och ett liv i passion och oberoende hade uppstått utifrån den situation de var i. Det är dock en sak att önska sig något och en annan att kunna förverkliga sina önskningar. För att förändra situationen behöver individen både kunna föreställa sig ett annat liv och se en möjligheten av en förändring. Både individens erfarenheter, kunskaper, livshistoria och faktiska möjligheter är viktiga i det sammanhanget. Kulturella och strukturella faktorer kan vara både hindrande och möjliggörande, men vilka faktorer som är viktiga är beroende av vad den enskilde individen vill. Är man exempelvis inte intresserad av att hoppa av ett lönearbete är inte normer om arbete eller alternativa försörjningsskällor viktiga.

Längtan efter ett annat liv

Personligt intresse och kreativitet är viktigare än lönearbete

Passion är som tidigare nämnts i inledningskapitlet bland annat förknippat med något som är betydelsefullt och med något som individen tycker om att göra. Flera av de frivilligt arbetslösa berättar att de hoppat av ett lönearbete för att få tid att måla, segla eller syssla med keramik. De kunde inte som personerna i Ivarssons kap 8 (i denna bok) försörja sig på sitt intresse. De nämner inte explicit att de har en passion men deras beskrivningar om betydelsen av att få ägna sig åt sitt intresse och nödvändigheten av att få mer tid för att göra detta överensstämmer väl med definitionen av passion. Passion är också förknippad med en stark positiv känsla och flera av de frivilligt arbetslösa ger uttryck för känslor i samband med att de beskriver sina aktiviteter.

För flera av dem är passionen också kopplad till möjligheten att vara kreativ. Kreativitet verkar vara svårare att definiera än passion. Men de som ändå forskar om kreativitet verkar vara överens om att det innebär någon form av nyskapande (Karlsson & Lönnbring 2010; May 1995). Med kreativitet avses alltså aktiviteten att skapa, medan passion är förknippad med känslorna i förhållande till aktiviteten.

Flera av de frivilligt arbetslösa slutade sitt arbete bara för att kunna vara både passionerade och kreativa. De såg ingen möjlighet att kombinera passion och kreativitet med lönearbete. Ett exempel på det är en kvinna som berättar varför det är så viktigt att få tid för att måla:

*Känslan alltså, när man står och målar ... man är i något annat...
det kan inte kombineras med arbete.*

Kreativitet och lönearbete kan kanske kombineras men att hitta ett arbete som också innebär en passion är inte alla förunnat eftersom passionen är personlig. Det kan vara svårt att ersätta en personlig intensiv känsla för ett specifikt intresse som att måla eller idrotta med ett kreativt lönearbete. En man som under stora delar av sitt liv undvikit lönearbete för att kunna ägna sig åt sitt konstnärskap menar att han tänka sig att lönearbete under vissa förutsättningar som att arbetet

inte är rutiniserat, ger utrymme för kreativitet, men också att aktiviteten är något han kan "gå upp i" det vill säga känna engagemang eller passion för.

Ja då skulle det nog kunna vara något ingenjörsjobb eller forskning eller ... det skulle vara något innovativt, det värsta jag vet, är sån där rutin som alla kan, om man ska lära hur dom har gjort och inte ... eller bevattning av Sahara eller något sådant, där det skulle vara, som man skulle kunna gå upp i, plantera skog eller något sådant.

Styrkan i de frivilligt arbetslösas önskan om passion och möjligheten att vara kreativ kan också förstås som en önskan att få uttrycka sig själv. Inte minst den tidige Marx menade att möjligheten till självuttryck var något som försvann genom lönearbetet. Att uttrycka sig själv innebär att det egna uttrycket inte kan ersättas av andras uttryck. Kreativitet och självuttryck har med den enskilda människans existens att göra. Det är därför nästan omöjligt att uttrycka sig själv genom rutiniserade arbeten som att skruva i muttrar på en bil vid ett löpande band, slå in matvaror i en kassaapparat eller behandla ärenden utifrån standardiserade lösningar.

Men kreativitet är inte bara nyskapande och en process utan innefattar också ett möte mellan människan och omvärlden (May 1994). Det kan handla om möten med såväl människor som landskap eller forskningsproblem. Grunden är att det finns ett inter-esse, som ursprungligen betyder att vara mitt ibland, eller att vara uppslukad av det man ser och deltar i (Berg 1992). På en djupare nivå kan skapandeprocessen och möjligheten att skapa något eget, unikt innebära en möjlighet att uttrycka sig själv och sin egenart som människa och därigenom ges också en möjlighet att möta andra människor på ett eget unikt sätt. Man får med Asplunds (1987) ord möjlighet att vara socialt responsiv. Liknande tankegångar förs fram i inledningskapitlet om passion där man menar att utlevda och utvecklande passioner kan leda till gemenskap.

Arbetsgivaren vill ju också gärna, som Karlsson skriver i inledningskapitlet, att arbetstagaren skall känna passion i förhållande till sitt arbete, men kanske är detta en omöjlighet. Uppfattningar om passion, kreativitet och personlighet har betydelse för om man tror att det går att skapa ett arbetsliv som innefattar kreativitet i allmänhet och om det går att påverka någon att känna passion för en specifik uppgift eller ett specifikt objekt i synnerhet. En kvinna menade att det är just keramiken som är intressant. På frågan om varför hon började med keramik sa hon:

Jag vet inte, jag har alltid känt den här magin med leran, alltid dragits till det.

Det kanske går att skapa betingelser för engagemang genom att öka inflytandet eller åtminstone skapa betingelser för arbetstillfredsställelse genom exempelvis lön, status och en någorlunda bra arbetsmiljö. För de frivilligt arbetslösa var passionen och den personliga drivkraften att få uttrycka sig starkare.

Organisering, kontinuitet och tid

En passion ska inte bara vara viktig utan också något som individen regelbundet lägger ner mycket tid på (se kap 1 i denna bok). För att kunna vara kreativ krävs både tid och kontinuitet, vilket kan förklara varför det inte räcker med att enbart ägna sig åt en passion på en begränsad tid utanför ett ordinarie arbete. En kvinna säger exempelvis att det är svårt att komma in i kreativitetsprocessen och ännu svårare om hon ständigt blir avbruten:

Man liksom går och känner in tills man kommer i den rätta – och det kan vara väldigt olika perioder – ibland vaknar man, går upp lite disträ och slevlar i sig någonting och sedan upptäcker man inte sin frukostmacka före lunch för man har inte ätit upp det och periodvis är det så att man går och ruvar och ruvar och kanske gör en massa andra saker men kanske ändå närmar sig det och periodvis kan det vara någon sorts depression, ja men då städar jag väl garderoben då så gör jag väl i alla fall någonting.

Csikszentmihalyi (1998) är en av få som i olika studier försökt förstå vilka situationer som är belöande i sig och som ger upplevelser av glädje. Den viktigaste komponenten, menade han, var flowfarenheter. Flow handlar om ett tillstånd där en människors alla relevanta färdigheter krävs för att hantera de utmaningar hon ställs inför och där hennes uppmärksamhet helt och hållet absorberas av aktiviteten. För att uppleva flow måste aktiviteten vara meningsfull och viktig för personen. Upplevelser av flow förknippas på samma sätt som passion och kreativitet med positiva känslor, inte minst med glädje. Om människor kunde organisera sina liv så att de ofta får upplevelser av flow så skulle, enligt Csikszentmihalyi, också deras livskvalitet att förbättras.

Ledan, plikten, kontrapassion och omväxlingspassion

Några av dem som hoppade av sitt arbete hade varken passioner eller intressen. Man kan snarare säga att det de upplevde i lönearbetet var allt annat än passion. Arbetet upplevdes vara tråkigt, oviktigt, ointressant och något som tog alldeles för mycket tid och det utfördes snarare av plikt än förtjusning. När de upplevde en möjlighet att sluta sitt arbete så tog de den. De hoppades få göra något utvecklande och roligt. Kanske kan det här handla om en kontrapassion. En kontrapassion uppkommer om den naturliga passionen förtrycks. En kontrapassion kan också, som vi kan läsa i inledningskapitlet, vara lika skadlig som passionen kan vara välgörande.

Vi kan också läsa om att det finns två typer av passioner. Den ena typen internaliserar individen frivilligt och därigenom ökar motivationen att ägna sig åt den. Den andra typen av passion är ett resultat av ett yttre tryck vilket leder till en låg nivå när det gäller arbetsglädje. Engagemanget i aktiviteten kontrolleras inte av individen utan tvärtom, individen känner sig tvingad eller pressad att utföra sysslan av ett inre tryck. Ett exempel på detta är arbetsnarkomanen. Liknande åtskillnader utifrån internalisering görs också av andra forskare. De skiljer

mellan inifrånstyrning och utifrånstyrning. Om människor helt och hållet är styrda av samhällsuppfattningar, av andra människor eller vad andra människor tycker så minskar deras egna uttrycksmöjligheter och de riskerar att förlora en del av sig själv (Jacobsen 2000). En för stor grad av utifrånstyrning skulle kunna leda till att en kontrapassio skapas. Tiden eller kanske man kan säga åldern är ofta avgörande för möjligheten att minska betydelsen av internaliserade uppfattningar. Ju längre de institutionaliserade relationerna består desto svårare är de att bryta (Berger & Luckmann 1979).⁶ Ett exempel på det är en kvinna i 50-års ålder som beskriver sin arbetssituation utifrån tidigt internaliserade uppfattningar om plikter. När det på hennes arbetsplats fanns en möjlighet att få ett avgångsvederlag började hon reflektera över sitt jobb och insåg att hon länge upplevt att arbetet var tråkigt och något hon enbart utförde av plikt. Hon säger så här:

Ja, för det skulle ju vara så, när man var barn och så där så jobbade man, jag är ju uppfostrad så att man vill gå till jobbet även om man var sjuk, man fick ju inte stanna hemma, man fick ju inte stanna hemma från skolan eller något, utan skulle iväg, men det tycker jag är bra också för man har ju blivit ganska stark och stannar inte hemma i första taget utan det är en plikt känsla. Man ska leva så och man ska göra rätt för sig, men sedan till slut tyckte jag att när det fanns en möjlighet. Ja egentligen hade jag nog tänkt i flera år innan, jag satt och längtade ut, jag tyckte det var urtråkigt.

Hon orkade inte vara kvar i sitt lönearbete längre utan ville uppleva frihet och få en möjlighet att göra något annat. För Fourier som Karlsson hänvisar till (se kap 1) blir livet också en utdragen plåga om det inte förenas med lust eller passion. För många människor är det först när de tror att de kan förändra sin situation som de också törs känna efter vad de vill eller önskar sig (Sartre 1971:82ff).

Karlsson skriver också att Fourier delar in passionerna i olika typer av passioner: positiva, negativa och neutrala. Under rubriken neutrala passioner finns en princip som handlar om omväxling. Utan omväxling är det risk att individen upplever leda och apati. Leda och apati kan vara ett motiv som driver på individen bakifrån. Alla människor har behov av både nya erfarenheter och variation. Vi tröttnar helt enkelt på att göra och tänka samma sak. När vi är mätta ökar vår mottaglighet och handlingsberedskap för en förändring (Asplund 1967).

Människor som i hög grad varit utifrånstyrda och gjort vad andra och samhället önskat av dem behövde tid att förändra uppfattningar om plikter och anknytningar till arbetet. En svårighet för dessa var också att hitta vad de själva ville.

⁶ Den danske forskaren Bloch (2001) ser just stress som en motsättning till flow; under stress upplever individen varken glädje eller flyt. Människan riskerar således att bli uttömd, utbränd och stressad om hon blir som alla andra förväntar sig och upphör att vara sig själv. Får man inte möjlighet att uttrycka sin sociala responsivitet kan detta leda till utbrändhet (Asplund 1987).

En kvinna uttryckte det så här:

Jag letar efter någon tråd, som jag ska börja nysta i, den finns inte än, den har jag nog letat efter i flera år tror jag.

Om människor helt igenom levt utifrån samhällets eller föräldrarnas mål och syften är risken att den egna viljan under tiden kvävs eller skuldbelagts (Jacobsen 2000). När människor får en möjlighet att välja kan det ha svårt att veta vad de vill och svårt att hitta något att vara passionerade för. I dag finns det också en risk att självförverkligandet har itsintionaliserats och då förverkligas någon annans uppfattning. Detta kan menar Berg (1992) handla om att uppmanas leka, vara kreativ etc. Individerna går då egentligen in i en ny roll, en Förverkliga-dig-själv roll. Och detta är varken passion eller kreativitet. De frivilligt arbetslösa som inte hittar sin passion går ofta tillbaka till ett lönearbete efter något år.

Oberoende som möjlighet och drivkraft

Både passion och kontrapassion verkar ha betydelse för de som frivilligt hoppar av ett arbete, men inte för alla. För vissa var det snarare en önskan om mer oberoende och frihet att kunna styra över tiden både till innehåll och till omfattning som var det viktiga. I inledningskapitlet beskriver Karlsson olika sätt att se på exploatering. Lönearbetet kan ses som en exploaterande arbetsform i den bemärkelsen att lönearbetaren för sin överlevnad måste avstå sin tid i utbyte mot pengar. Lönearbetaren gör uppoffringar som resulterar i förmåner för arbetsgivare, exempelvis får arbetarna inte tillgång till hela det värde som de producerar. Med hänvisning till Edwards, så menar Karlsson i denna boks kap 1 att lönearbetaren inte kan komma ifrån denna exploatering så länge de saknar alternativ som de tycker är bättre. Arbetslöshet är vanligtvis inte något som betraktas som ett alternativ till ett exploaterande lönearbete. Exploateringen kan ske på olika nivåer; en strukturnivå, en organisationsnivå och en nivå som handlar om arbetsvillkor. För de frivilligt arbetslösa var det framförallt de tidsmässiga arbetsvillkoren som var viktiga men i vissa fall också andra villkor på arbetsplatsen.

Flera av dem som sökte oberoende hade alternativa möjligheter till försörjning som för de flesta innebar att de inte alls var beroende av arbetslöshetsersättning. De vill i mindre grad låta sig exploateras i den meningen att de inte vill avstå så mycket tid som arbetsgivaren normalt kräver. De vill ha friheten att bestämma över mer av sin vardagstid. Att ha egna val, att vara autonoma är viktigt för människor, vilket också Gillberg visar i kap 7 om unga människors drömmar. Möjligheten att göra egna val ger också möjligheter att uttrycka en egen individualitet (May 1995) och därigenom också större möjligheter att uppleva glädje (Janssen 1995).

Även med materiella möjligheter att minska arbetstiden så är det inte något som görs oövertänkt. Lönearbetets ideologi och konventioner om heltidsarbete är starka. En kvinna hade många funderingar på vad som var roligt och viktigt i livet och hur hon egentligen ville leva. Hon kom fram till att det var lagom att arbeta halvtid som lärare och göra något roligt under resten av tiden. För henne var kvalitet och harmoni i livet viktigt, men också att det hon gjorde på något sätt

skulle bidra till en bättre värld. Hon vill använda tiden till ett liv som innebär att hon kan syssla med keramik, odla och vara hemma med barnen. För henne finns det ett värde i att arbeta åt sig själv. Hon sa så här:

Keramikverkstaden och det har varit renoveringen av huset och det är trädgården och odling... man jobbar åt sig själv hela tiden och på det viset jobbar man kanske också för en bättre miljö eller för att man mår själsligt bättre eller ja det är så mycket som man kan se i det där.

Ett heltidsarbete skulle innebära att hon tappade kontakten med sådant som var viktigt och att hon inte kunde leva i harmoni med våra olika årstider:

Ja jag känner att de olika årstiderna ska kunna innebära olika saker i arbete. När det är vår, sommar och höst, och om det finns arbete att kunna göra ute, då vill jag kunna ägna mig åt det arbetet för det är det som är viktigt just då och att man mår bra av att kunna vara ute mycket, och sedan när vintern kommer eller när hösten kommer och allt är färdigt ute och man har skördat och då känns det så skönt att gå in och kunna ha sysselsättning inomhus istället då.

För hennes del var det inte dåliga arbetsvillkor som var avgörande för valet att minska arbetstiden utan uppfattningar om vad hon ville göra med sitt liv och sin tid. En man i 50 årsåldern som tidigare haft eget företag och styrt tiden själv upplevde att han när han blev anställd inte fick gehör för egna idéer och inte kunde gå sina egna vägar sade:

Nu räcker det och halvtid skulle vara jättebra och då gick dom med på det på firman så då bestämde vi det här med att jobba varannan vecka och den här lediga veckan den hade jag ju betalt för genom pensionsförsäkringen.

Denna man hade samtidigt som han minskade sin arbetstid en privat pensionsförsäkring som började betalas ut. Han berättar att han inte längre fick ut så mycket av jobbet men av ekonomiska skäl kunde han inte sluta helt. Det var inte bara minskad arbetstillfredsställelse och en privat pensionsförsäkring som fick honom att fatta beslutet att minska sin arbetstid, han såg också en möjlighet att göra lite längre resor tillsammans med en gammal vän som levde i Sydostasien.

För flera människor tog lönearbetet alldeles för mycket tid och inskränkte på deras egen tid. Flera hade också ekonomiska möjligheter att minska sitt beroende av en arbetsgivare. Antingen genom privata pensionsförsäkringar, sparade pengar, en sambo som också delvis arbetade och/eller genom att minska på sin konsumtion och sina utgifter. Genom att minska på sin lönearbetstid bryter de mot det vanligaste livsmönstret och skapar sig ett större manöverutrymme i livet. De låter inte den normerade arbetstiden och konsumtionsmönstren vara styrande. De liknar den kategori människor i Tyskland som kallades tidspionjärer. Tidspi-

onjärerna ville inte fylla varje timme och dag med planerad verksamhet utan önskade utrymme för spontana infall och aktiviteter. De ville komma från ett tidstempo som leder till stress och ohälsa. Och de vill komma ifrån ett liv som innebär att leva upp till egna och andras krav (Hörning et al 1995). Det finns också studier som visar grupper som gjort ännu större förändringar i sitt liv och som nästan helt och hållet försöker undvika konsumtion och styrande arbetstider. Allt för att få bättre balans i livet och leva enklare (Schor 1999). Autonoma val eller inflytande är viktigt. Arbetsmiljöforskare betonar ofta betydelsen av kontroll/inflytande över å ena sidan arbetsuppgifternas utförande och å andra sidan inflytande över arbetsuppgifterna i sig. För de frivilligt arbetslösa handlade det dock om inflytande över sitt liv och sin tid, de ville inte vara exploaterade tidsmässigt.

Hushållet, barnen och oberoendet

Småbarnsföräldrar är en stor grupp som har möjligheter att vara oberoende av arbetsgivare under en viss tid av livet. Att vara hemma med barnen är också ett legitimt motiv. Men det är inte ovanligt att kvinnor väljer att arbeta mindre även när barnen har blivit större. Ibland handlar det inte bara om att vara hemma för att ta hand om barn och hushåll. I en surveystudie av deltidsarbetande kvinnor är fri tid ett lika vanligt argument för deltidsarbete som barnomsorg. Ganska vanliga argument är också hushållsarbete och att man inte är i behov av inkomsten (Båvner 2001). Hushållsarbete kan upplevas ge mer frihet om man själv kan välja vad och när något ska göras (Franssén 1997). I dessa studier och en del andra liknande undersökningar framkommer att deltidsarbete gjorde det möjligt att ägna sig åt något annat man ansåg vara viktigt exempelvis någon sport (se t ex Davies 1989; Friberg 1990). Ett exempel bland de jag intervjuat är en kvinna som valt att arbeta mindre både för att få tid för sitt barn och för att måla som hon ser som sitt jobb.

Allra helst skulle jag vilja, om det ginge, ha barn och ta hand om honom så mycket som han behövde och ha obegränsad med arbetstid och bara jobba när jag kände att det funkade. Nästa alternativ som skulle vara lite bättre då, det skulle vara att jag jobbade 6 timmar om dagen exklusive lunch ... men det funkar inte för sambon behöver den tiden han behöver i och med att han liksom gör stora avbräck för att tjäna pengar kan man liksom inte knappa mer på hans tid, och så här liksom, det är inte idealet, men det funkar ganska bra ändå, levde jag ensam skulle det kanske va, men levde jag ensam med sonen så skulle det ju vara kört liksom.

Bakom det som vid första anblicken kan ses som ett konventionellt beslut om att minska arbetstiden för att ta hand om barnen kan det finnas flera andra skäl. Många småbarnsföräldrar har en heltidsarbetande partner, vilket gett möjligheten att inte arbeta heltid. I en bemärkelse har de flyttat beroendet av en inkomst från arbetsmarknaden till en partner (Haraldson 2004).

Förutsättningar för frivillig arbetslöshet

Hinder och konsekvenser

För de frivilligt arbetslösa har villkoren i vardagslivet resulterat i önskningar om mer passion och oberoende, men samtidigt villkorar samhället möjligheterna att förändra livssituationen (jfr Sartre 1971:82 ff). De villkor som de frivilligt arbetslösa tog upp som hindrande var både personliga, sociala och ekonomiska som exempelvis kunskaper, erfarenheter och mod, normer omkring arbete och konsumtion, försörjningsmöjligheter och möjligheter att leva och bo billigt att göra. Ingen av de frivilligt arbetslösa ångrade att de minskat arbetstiden eller helt hoppat av sitt arbete lönearbetet, snarare kände de en glädje och en tillfredsställelse över sitt eget handlande.

De frivilligt arbetslösa saknade inte arbetskamrater eller arbetsgemenskap. Snarare minskade flera av dem sitt kontaktnät och valde att umgås med några få människor som de uppfattade vara viktiga och som inte inkräktade på deras möjlighet att ägna sig åt sin passion eller styra sin tid själv. De ville välja själv när och med vem de skulle umgås.

Det tar tid att hoppa av ett lönearbete

En önskan om passion och oberoende kan förklara varför någon blir frivilligt arbetslös, men inte helt och hållet. För flera är det en lång process att lämna ett lönearbete. De behöver både kunna hantera att de ställer sig utanför konventionen och hitta ett alternativt sätt att försörja sig. En kvinna i 35-årsåldern hade i flera år arbetat på ett kontor och som många andra haft en önskan om att utvecklas i arbetet, vilket enligt henne inte infriades. Fritiden ägnade hon allt mer åt att måla. Ju mer hon upplevde positiva effekter av sitt intresse, desto negativare upplevde hon arbetet. Hennes tankar och fantasier handlade om hur livet skulle kunna se ut om hon fick ägna sig åt att måla. Efter några år valde hon att säga upp sin anställning för att kunna ägna sig åt måleriet på heltid. Det var flera faktorer som för henne var avgörande för att sluta arbetet. På vägen mot att sluta sin anställning skaffade hon sig formella kunskaper knutna till intresset och hennes självförtroende som konstnär ökade genom positiv respons på måleriet. Hon fick därigenom också bättre förutsättningar att hantera en ny ekonomisk och identitetsmässigt osäker situation. Hon säger själv att det krävdes mod.

Ja att jag hade satsat på måleriet och satsat på vissa saker, att jag hade den styrkan, om jag ser tillbaka så har jag svårt att tro att jag har gjort det, att jag hade modet och styrkan, det trodde jag faktiskt inte.

Ersättning från arbetslöshetsförsäkringen var en förutsättning för att hoppa av, men sågs som en temporär lösning på försörjningsproblemet. Förhoppningen var att i framtiden, helt eller delvis, kunna försörja sig på konstnärskapet. Att leva på arbetslöshetsersättning är ingenting som någon frivilligt arbetslös vill. De strävar

efter att på olika sätt bli ekonomiskt oberoende av både arbetsgivare och försäkringssystem, dels genom att bo och leva billigt, dels genom att försöka hitta alternativa inkomstkällor. För de flesta tar det lång tid av tankearbete och förberedelser innan de tar steget att hoppa av lönearbetet (Haraldson 2004).

Starka önskningar och omgivningens reaktioner

Flera frivilligt arbetslösa mötte reaktioner från andra som innebar allt från uttalanden som "vem tror du att du är", till att bli betraktad som en "kuf". Andra hade svårigheter att upprätthålla sin självkänsla när de "nu tillhörde b-laget". Människor som i hög grad identifierat sig med sitt arbete och inte hittar något annat att identifiera sig utifrån brottas både med att försöka aidentifiera sig från arbetet och samtidigt ge sig själva ett värde. Priset kan bli upplevelser av att de har en lägre status. Starka önskningar om ett alternativt liv kan minska betydelsen av de omgivande värde- och normsystemen, på samma sätt som oklara önskningar, ökar omgivningens betydelse. För de passionerade verkade varken statusfall eller arbetsidentitet ha någon betydelse (Haraldson 2004). Både anknytning till arbetet och för individen meningsfulla aktiviteter blir därför viktiga för att förstå upplevelser av utanförskap och arbetslöshet (jfr Nordenmark 1999).

En förklaring till omgivningens reaktioner kan vara att människor som följer konventionerna får moraliska vinster av att fördöma andra och tillfredsställs vid känslan av egen respektabilitet och egenrättfärdighet (Collins1992:109ff). Människor som ändrar sina liv avviker inte bara från kollektiva mönster, de visar också i handling att det går att leva på ett annat sätt. De som går utanför en samhällelig ordning kan i vissa fall upplevas som ett hot mot själva ordningen och visar dessutom på godtyckligheten i samhällets normer och gränser (jfr Bauman 1992). Skälen till varför människor hoppar av kan också ha betydelse, liksom på vilket sätt de försörjer sig. Det kan vara mer legitimt att segla jorden runt, leva med hjälp av en partners pengar än att leva i harmoni med naturen, syssla med hantverk och delvis bli försörjd av arbetslöshetsförsäkringen.

Ekonomi och konsumtionshinder

Tillgång till ekonomiska medel underlättar det egna valet. Dessa är ojämnt fördelade i samhället därför är också möjligheterna till passion och oberoende ojämnt fördelade. Utan eget kapital kvarstår ofta andra former av beroenden. De som helt eller delvis lever på arbetslöshetsersättning är exempelvis beroende av villkoren för ersättningen och kan "tvingas" delta i olika åtgärder. Andra har flyttat sitt beroende av arbetsgivare till en partner.

Statliga ersättningar, lönestrukturen, marknaden och civilstånd har på olika vis betydelse för möjligheten att fritt välja arbetslöshet. Villkoren för dessa inkomster är dock i ganska liten grad påverkbara för de flesta individer.

Det finns större möjligheter att påverka sina kostnader än sina inkomster. De frivilligt arbetslösa som minskat sin arbetstid men saknade egna medel hade ofta andra uppfattningar om både inkomst och konsumtion. Vissa valde att både leva och bo billigare medan andra valde att konsumera mindre (Haraldson 2004). Möjligheten att minska sin konsumtion har med både grundinkomst och aspirat-

ionsnivå att göra (Andersson 1997; Schor 1999). Minskad konsumtion kan innebära sämre status och förändrad identitet (jfr Schor 1999; Lury 1996). En annan svårighet kan vara att "tvingas" byta umgänge eller både umgänces- och aktivitetsmönster. Besök på restaurang och kafé kostar liksom sportkläder och evenemangsavgifter. För de flesta som ökat sin fria tid är varken konsumtion eller pengar intressant. En förklaring till detta kan vara att konsumtionen endast till delar kan kompensera för de behov som inte blir tillfredsställda i arbetet. En person som har ett dåligt arbete och en låg konsumtionsnivå kan vilja öka sin inkomst för att höja konsumtionsnivån. Men när en tillfredsställande konsumtionsnivå, som är subjektiv, uppnåtts ökar dock kravet på tillfredsställelse i arbetet igen (Ahrne 1976).

Individen och den allmänna strukturen

Föreställningar om (löne-) arbetet som något gott och utvecklande har dominerat såväl vetenskap som arbetsmarknadens parter och politiska partier. Föreställningarna handlar om att man genom ökat ansvar och ökade befogenheter hos individen kan tillgodose behov av intellektuellt deltagande, vilket man vidare antar ökar engagemang prestation och produktivitet. Föreställningar finns om att både självförverkligande och autonomi kan ske i arbetet (Allvin 1997).

Som nämnts tidigare är en förutsättning för passionen att den är personligt viktig. Med den utgångspunkten finns åtminstone två viktiga frågor. För det första: Kan samhällets institutioner påverka individen att uppleva passion i förhållande till ett heltidsarbete? För det andra: Om alla individer har sina egna enskilda passioner eller valde hur mycket de ville arbeta, skulle samhället då vara möjligt? Simmel (1995) menade att samhället enbart är möjligt om individen både är en del av samhället och något mer än samhället och för detta krävs att: varje enskild individ hittar sin plats i det offentliga livet och att det offentliga livet har en plats till varje enskild individ (a a:80). Individen kämpar, enligt Simmel, ständigt för att varken bli helt beroende eller helt utanför samhället. Han menar att statliga såväl som vänskapliga relationer ställer stora krav på människan och kan uppsluka henne totalt om hon inte avgränsar en reserv av energi och intresse för sig själv.

Förutsättningen för få ett harmoniskt förhållande mellan individ och samhälle är både att det finns tillräckligt många positioner och att det finns en överensstämmelse mellan samhällets erbjudna positioner och individens önskningar. I inledningskapitlet kan vi också läsa att ett harmoniskt samhälle endast är möjligt om passioner får levas ut och kombineras på olika sätt. Men utvecklingen går snarare åt ett annat håll. Genom den ökade arbetsdelningen och produktionen för en marknad har förhållandet mellan arbete och personlighet alltmer separerats. Detta, tillsammans med att arbetet blir mer tekniskt, skulle enligt Simmel innebära att individen tvingas dra bort energi och personlighet från arbetet, vilket de frivilligt arbetslösa gjort

Den ökade differentieringen i samhället kan leda till fler möjligheter för individen att välja ett arbete som passar dem. Men samtidigt skapar differentieringen också en ökad individualisering. Fler alternativ och erbjudna positioner kommer att upplevas som ointressanta. På så sätt blir individuell frihet begränsad av indi-

vidualitet. Med andra ord så finns en risk att människors önskningar inte längre stämmer överens med de möjligheter de uppfattar att de har inom systemet. Och då torde det vara ännu svårare att hitta en passion knutet till ett lönearbete eller motivera sig att arbeta heltid. Den ökade differentieringen kan dessutom leda till att människor upplever att de enbart är integrerade i samhället genom olika funktioner exempelvis som skattebetalare, patienter och mödrar och inte som människor. När så blir fallet önskar de mer av eget liv (Beck 1998; 2000).

Med utgångspunkt i Simmels resonemang är samhället i form av passande och tillgängliga arbeten och arbetstid så dåligt anpassad till de frivilligt arbetslösa att de tvingas dra bort energi, personlighet och tid från arbetet. Både Giddens (1991) och Allvin (1997) menar att det blir allt vanligare att individer formulerar egna livsprojekt eller gör egna livsplaner utanför arbetet. Speciellt om de inte uppfattar att arbetslivet är anpassat till deras livsprojekt.

Allvin tänker sig rent logiskt tre relationer mellan arbetet och det egna livsprojektet. Den första relationen innebär att individen modifierar sitt livsprojekt så att det *sammanfaller* med arbetet genom någon form av karriär eller genom att göra sin hobby till arbete exempelvis skådespelare eller varför inte ishockeyspelare. Den andra relationen innebär att människor kommer att försöka *begränsa* lönearbetets inflytande genom att leva billigare, skaffa alternativa inkomster eller genom att jobba med det näst bästa. Den reslystne kan exempelvis jobba på resebyrå som guide. Dessa kan också begränsa arbetet genom att arbeta tillfälligt, deltid eller genom att bara engagera sig i delar av arbetet. Den tredje relationen leder till att människor helt och hållet *skiljer* på livsprojekt och lönearbete. Livsprojektet finns utanför arbetet och deras identitet har inte längre med arbetet att göra. Bland dessa finns utslagna, idealister av religiös, politisk, ekologisk eller konstnärlig natur. Här finns också ungdomar med vissa subkulturer, pensionärer och glesbygdsbor med lokalt förankrade identiteter som lever av skiftande inkomster. Gemensamt för dessa är att de, frivilligt eller ofrivilligt formulerar en identitet vid sidan av samhället som funktionellt system. Handlar livsprojekten i grunden om en önskan om mer passion och oberoende?

Litteratur

- Ahrne G (1976). *Den gyllene kedjan. Studier i arbete och konsumtion*. Verdandi-debatt nr 79. Falköping: Bokförlaget Prisma och Föreningen Verdandi.
- Allvin M (1997). *Det individualiserade arbete: om modernitetens skilda praktiker*. Eslöv: Brutus Östlings bokförlag Symposion.
- Andersson M (1997). Arbetslöshetens diskurs. In: Berg J O (ed). *Förnyare, Frustrerade och Fria agenter*. Rapport från ett forskningsprojekt om arbetslösheten och den dolda världen.
- Asplund J (1967). *Om mättnadsprocesser*. Uppsala: Argos.
- Asplund J (1987). *Det sociala livets elementära former*. Göteborg: Korpen.
- Bauman Z (1992). *Att tänka sociologiskt*. Göteborg: Korpen.
- Beck U (1998). *Vad innebär globaliseringen? Missuppfattningar och möjliga politiska svar*. Göteborg: Daidalos.

- Beck U (2000). "Living your own life in a Runaway World: Individualization, Globalization and Politics" In: Giddens A & Hutton W (eds). *Global Capitalism*. New York: The New Press.
- Berg J O (red) (1997). *Förnyare, Frustrerade och Fria agenter*. Rapport från ett forskningsprojekt om arbetslösheten och den dolda världen.
- Berg L-E (1992). *Den lekande människan: en socialpsykologisk analys av lekandets dynamik*. Lund: Studentlitteratur.
- Berger P L & Luckman T (1979). *Kunskapssociologi: hur individen uppfattar och formar sin sociala verklighet*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Bloch C (2001). *Flow og stress. Stemninger og følelseskultur i hverdagslivet*. Fredsriksberg, Samfundslitteratur.
- Bäckström C (1997). Mitt liv som arbetslös. In: Berg J O (ed). *Förnyare, Frustrerade och Fria agenter*. Rapport från ett forskningsprojekt om arbetslösheten och den dolda världen.
- Båvner P (2001). *Half Full or Half Empty? Part-time Work and Well-being among Swedish Women*. Stockholm, Swedish Institute for Social Research 49.
- Collins R (1992). *Sociological insight: an introduction to non-obvious sociology*. New York: Oxford University Press.
- Csikszentmihalyi M (1998). *Flow. Den optimala upplevelsens psykologi*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Davies K (1989). *Women and Time: weaving the strands of everyday life*. Lund, Sociologiska institutionen, Lunds Universitet.
- Eriksson B (1998). *Arbetet i människors liv*. Karlstad: Högskolan i Karlstad.
- Franssén A (1997). *Omsorg i tanke och handling: en studie av kvinnors arbete i vården*. Lund: Arkiv.
- Friberg T (1990). *Kvinnors vardag: Om kvinnors arbete och liv: anpassningsstrategier I tid och rum*. Lund: Lund univ. Press.
- Giddens A (1991) *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. Cambridge, Polity Press.
- Haraldson A-L (2004). *Skapande av tid och mening. En socioexistentiell analys*. Karlstad University Studies, 2004:25.
- Hörning K H, Gerhard A & Michailow M (1995). *Time Pioneers: flexible working time and new lifestyle*. Cambridge: Polity Press and Blackwell.
- Jacobsen B (2000). *Existensens psykologi: en introduktion*. Stockholm: Natur och kultur.
- Janssen C (1995). *Skratta med Gud: En introduktion till den existentiella psykologin*. Stockholm: Wahlström och Widstrand.
- Karlsson S-E & Lönnbring G (2011). Entreprenören, kreativiteten och samhället. I: Aronsson L & Braunerhielm L (red). *Kreativitet på plats*. Karlstad: Karlstad University Press.
- Lewis S (2003). "The integration of paid work and the rest of life. Is post-industrial work the new leisure?" *Leisure Studies* 22:343-355.
- Lury C (1996). *Consumer culture*. Cambridge: Polity Press.
- May R (1994). *Modet att skapa*. Stockholm: Natur och Kultur.
- May R (1995) *Frihet och öde*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Nordenmark M (1999). *Unemployment, employment, commitment and wellbeing: the psychosocial meaning of (un)employment among women and men*. Umeå: Umeå Universitet.
- Ronco W & Peattie L (1988). Making work: a Perspective from Social Science. In: Pahl R E (ed) *On Work, Historical, Comparative & Theoretical approaches*. Oxford: Basil Blackwell.

- Sanne C (2007). *Keynes barnbarn. En bättre framtid med arbete och välfärd*. Formas och författaren.
- Sartre J-P (1971). *Existentialism och Marxism*. Stockholm, Aldus/Bonnier.
- Schor J B (1999). *The Overspent American: Why we want what we don't need*. New York: Harper Perennial.
- Simmel G (1995) *Hur är samhället möjligt? – och andra essäer*. Göteborg: Korpen.

Kapitel 6

Att förvandla hobby till försörjning

Lars Ivarsson

Inledning

De flesta människor har något specifikt fritidsintresse, något de frivilligt och mer eller mindre entusiastiskt ägnar sig åt. För vissa handlar det snarast om avkoppling och förströelse (*casual leisure*) som att läsa böcker, lyssna på musik, vistas i naturen, gå på museum, teater eller bio och så vidare. För andra handlar det om ett mera aktivt hobbyutövande (*serious leisure*) som kommer till uttryck genom att exempelvis spela fotboll, musik eller teater; författa texter, måla tavlor eller klättra i berg.

De flesta som har ett stort intresse för ett särskilt område, en specifik aktivitet eller ett visst utövande – som förvisso fångslar individen – nöjer sig dock med att ha detta intresse som en (i många fall tidskrävande och entusiasmerande) hobby. För somliga är det emellertid inte tillräckligt att ha intresset som enbart hobby; de önskar och strävar mot att kunna försörja sig på det. Det är denna förekomst som detta kapitel handlar om.

Kort introducering av arbetsforskning och fritidsforskning

Även om arbetsforskningen har ägnat sig åt ett fastställande av det så kallade ”goda arbetet” (se Kantelius kap 10 i denna bok) har inte något större intresse tilldelats förekomsten av att få sin försörjning från ett område som överensstämmer med individens personliga intresse, dennes hobby eller för all del passion. Kategoriseringarna av det goda arbetet (se t ex Thorsrud & Emery 1969; Eppler & Nelander 1984; Karasek & Theorell 1990; Abrahamsson 2005; Abrahamsson & Johansson 2008) bortser allt som oftast från *vad* man arbetar med. Så länge individen ställs inför något så när utmanande arbetsuppgifter som denne kan hantera och har kontroll över spelar det mindre roll om man är svetsare på ett båtvarv, ekonomisk rådgivare på en bank eller läkare på en akutmottagning.

Medan föreställningar om arbete inkluderar ett visst mått av tråkighet, med inslag av något nödvändigt ont (Grenholm 1988), uppfattas fritiden emellertid

vara förknippad med välbehag. Paulsen (2010:23) skriver följande angående arbete och det övriga livet:

Många upplever – särskilt om de inte tillhör det fåtal som får betalt för att filosofera eller måla tavlor – att arbetet hindrar dem från viktigare saker i livet. Idag värderas generellt familj, vänner och fritidsintressen högre än arbetet enligt de etablerade attitydundersökningarna.

Att betrakta ett hobbyutövande som en mer eller mindre naturlig motpol till lönearbetet är tämligen utbrett (Juniu et al 1996). Att utöva en hobby ger en möjlighet att komma ifrån och få andrum (Hunt 2004; Kane & Zinks 2004), en upplevd frihet (Neulinger 1981) och en sorts behaglig känslomässig upphetsning som vanligtvis saknas i de vardagliga rutinerna (Dunning 1999).

Inom fritidsforskningen har man i synnerhet intresserat sig för det aktiva hobbyutövandet som enligt Stebbins (2001:54, *egen översättning*) utgörs av ett ”oupplösligt utövande av en amatör, hobbyist, karriärvolontär som fångslar utövaren genom aktivitetens komplexitet och dess utmaningar.” Det som fritidsforskarna benämner *serious leisure* är aktiviteter, sysslor, utövanden som utan tvivel kan vara ett yrke såväl som en hobby. Det är inte aktiviteter i sig som avgör om något ska betraktas som ett arbete, en hobby eller rent av något annat. Skiljelinjen mellan hobby och arbete utgörs – enligt fritidsforskarna – av huruvida individer får betalt för att utöva aktiviteten ifråga (*professionella*) eller om utövandet sker på den obetalda fritiden (*amatörer*). Samma gränsdragning görs i praktiken även av arbetsforskare där begreppet *nödvändighetens sfär* har använts i syfte att urskilja arbete från andra aktiviteter. Karlsson (2009:58) skriver följande:

När jag håller på att lära mig bokbinderi, så är det något jag gör på min fritid och jag är inte beroende av den verksamheten för min försörjning; den ligger för min del inte inom nödvändighetens sfär och kan därmed inte betraktas som arbete. Men när den bokbindaren som är min lärare själv binder böcker, så är det en del av hans yrkesverksamhet, något som han måste göra för att få sin utkomst; det är därmed arbete. När jag binder en bok och när han gör det, så är det alltså precis samma aktivitet – även om han gör det skickligare än jag – men i mitt fall sker det inom frihetens sfär och i hans inom nödvändighetens sfär; i mitt fall är det en fritidsverksamhet, i hans fall arbete.

För arbetsforskare liksom för fritidsforskare är det således inte konkreta aktiviteter eller utövanden som avgör om något är ett arbete eller en fritidssyssla/hobby. Det handlar istället om de betingelser och relationer som omger aktiviteten eller utövandet. Något förenklat kan det påstås att arbetsforskningen verkar utifrån ett underliggande (historiskt) perspektiv om att göra det bästa möjliga av en situation som till sin natur kan upplevas ovärdig, exploaterande eller åtminstone inte särskilt attraktiv. Fritidsforskningen däremot, tar en i viss utsträckning diametralt

motsatt utgångspunkt genom att studera det positiva och attraherande som med viss automatik uppstår i ett hobbyutövande.

Syfte, metod och material

Det övergripande syftet med detta kapitel är att se närmare på sammanfogandet av det stora personliga intresset och försörjningen, dvs förekomsten av att ha sin hobby som (betalt) arbete. Att det bland musiker, idrottare, konstnärer och så vidare finns passion i arbetet – som i jämförelse med andra yrkesgrupper är av alldeles särskild karaktär – är högst troligt. Den allmänna uppfattningen förefaller vara att det är bekymmerslöst och exalterande att kunna livnära sig på något som de flesta av oss får lov att ägna sig åt på den obetalda fritiden. Men är det verkligen alltigenom bedårande? Mera konkret avser jag att i den följande texten belysa, diskutera och resonera om de (eventuellt) negativa faktorer, aspekter och konsekvenser som kommer av ett helhjärtat satsande på det stora intresseområdet som inkomstkälla.

Kapitlet baseras till största del på så kallade sekundärdata. Den empiri som används kommer i huvudsak från memoarer, biografier, tidningsartiklar, radio- och teveintervjuer, dokumentärer, citat i andra studier samt inlägg på olika diskussionsfora på Internet. Vid sidan av de sekundära källorna har en djupintervju med musiksribenten Martin Popoff genomförts. Analyserandet av de sekundära källorna har gjorts i likhet med tematiska analyser av traditionella intervjuutskrifter. I de upplevelsebeskrivningar som jag tagit del av har jag medvetet och systematiskt fokuserat på kronologiska händelseförlopp vilket i korthet har handlat om fyra faser: (1) begynnelsen; (2) strävandet; (3) realiserandet; och i förekommande fall (4) avslutet. I samband med detta har jag (i respektive fas) sökt efter olika uttryck för passion och exploatering. De personer som utgör det empiriska materialet är i huvudsak utövare eller före detta utövare inom områden som sport och musik. Detta urval är strategiskt då det åtminstone teoretiskt sett torde vara så att området för försörjningen också utgör det stora personliga intresset för dessa individer.

Det senmoderna samhällets reflektivitet

Vår tid kännetecknas – enligt Giddens (1991) – bland annat av reflexivitet, vilket innebär att vi i allt större utsträckning funderar över vem eller vad vi vill vara och utifrån det så att säga skapar oss själva. Detta gäller en rad olika områden och inte minst yrkeslivet. Vi är inte längre lika bundna vid social klasstillhörighet och det är långt ifrån självklart att följa föräldrars fotspår vad gäller yrkesval. Till stor del anses var och en av oss vara ansvarig för att skapa den framtid vi önskar och det förefaller som att tanken om att vara ”sin egen lyckas smed” är mer framträdande nu än någonsin tidigare i historien. Abrahamsson (2005:31) konstaterar att ”attityden till arbete har under tidernas lopp växlat från exploatering till självförverkligande” vilket omfattar en förändrad syn – inte minst bland blivande arbetstagare – gällande förekomsten och vikten av att ha ett arbete som förser personen ifråga med betydligt mer än bara en ekonomisk ersättning och att ha något att göra. I enlighet med tankarna om att förverkliga sig själv inom ra-

men för (löne-)arbetet har det traditionella utbildningsväsendet skapat till exempel gymnasieutbildningar med inriktning mot sådant som fotboll, sportfiske, äventyrsturism, dans och teater.

I anknytning till självförverkligande kan Allvins (1997) tankar om ”det egna livsprojektet” kopplas, i vilket personliga intressen och hobbyer har en framträdande plats. Allvin hävdar att arbete (i betydelsen försörjning) och livsprojekt kan utgöras av tre olika relationer som kopplat till denna text ger följande utfall: (a) *livsprojektet och försörjningen sammanfaller helt*, vilket kan exemplifieras av en starkt musikintresserad person som också försörjer sig som musiker; (b) *livsprojektet och försörjningen sammanfaller delvis*, som i fallet med den starkt musikintresserade som inte förmår att livnära sig som musiker men som exempelvis arbetar i musikaffär, på skivbolag eller som konsertarrangör; (c) *livsprojektet och försörjningen sammanfaller inte alls*, vilket kan illustreras av den starkt musikintresserade vars arbete inte har någon som helst koppling till området musik.

Människors olika livsprojekt förefaller vara av en särskild beskaffenhet som inte utan betydande ansträngning (plus mod och tur) kan förvandlas till en inkomstbringande källa. I ett diskussionsforum⁷ på Internet meddelar en person vid namn Don Claybrook att han längtar efter att kunna livnära sig som jazzmusiker:

Jag har precis kommit tillbaka till mitt arbete efter helgen och jag undrar vad i hela fridens namn jag gör här. Hela mitt liv har jag, och förmodligen även ni, hört att man ska skaffa sig ett jobb man trivs med. [...] ”Livet är kort, man borde göra det man älskar” tänker jag samtidigt som jag ser mig själv för alltid springandes runt i ekorrhjulet (egen översättning).

I citatet ovan framträder en tydlig och kraftig önskan om att sadla om från ett arbete som inte förser den anställde med särskilt mycket glädje, till en försörjning som ligger i linje med det stora personliga intresset, hobbyn eller till och med passionen. Det är inte något anmärkningsvärt eller konstigt med en sådan önskan. Förmodligen skulle många av oss (som har mer eller mindre traditionella yrken) gladligen byta vårt nuvarande arbete mot en försörjning som fotbollsspelare, rockgitarrist, deckarförfattare och så vidare. De flesta av oss – oavsett om vi har ett arbete, är arbetslösa eller fortfarande studerar – försöker emellertid inte på allvar realisera våra önskemål (inkluderat föreställningar och illusioner i varierad omfattning) om det personliga drömyrket. Inte desto mindre finns det personer som helhjärtat försöker förverkliga drömmen om att försörja sig på ett visst utövande som för andra är en (passionerad) hobby.

7

http://www.democraticunderground.com/discuss/duboard.php?az=view_all&address=256x2371.

Utövandets attraktionskraft

Människor har vitt skilda fritidsintressen och hobbyer och det svårt att säga vad det är som gör att somliga fastnar för exempelvis fotboll, andra för musik och några för teater. Visserligen kan det hävdas att utövandet ifråga skänker glädje och tillfredsställelse på ett eller annat sätt men medan vissa betraktar utövandet närmast i termer av förströelse är det för andra förknippat med väsentligt djupare känslor. Den specifika aktiviteten för de passionerade har ”obeskrivliga egenskaper som inte kan fångas och förmedlas språkligt för utomstående” (Wacquant 1995:512, *egen översättning*). Den som inte delar en viss passion kan antagligen inte, i någon djupare mening, verkligen förstå den attraktion som området, aktiviteten, utövandet har på den passionerade.

Bland dem som eftersträvar en försörjning inom ett specifikt område, via aktiva utövare till numera före detta utövare återkommer gång efter annan den plötsliga förälskelse som uppstod när de i unga år kom i kontakt med aktiviteten ifråga. Den före detta ishockeyspelaren Mario Lemieux säger: ”Så länge jag kan minnas ville jag bli professionell ishockeyspelare. Sporten blev min passion i det ögonblick jag kom i kontakt med klubba och puck” (Lemieux et al 1997:11, *egen översättning*) och Joe Sakic (tillika före detta professionell ishockeyspelare) berättar att när han som fyraåring för första gången fick följa med sin pappa på ishockeymatch visste han att det var ishockeyspelare han ville bli (Nyström 2004:63). Skådespelaren Tom Cruise uppgår: ”Så fort jag började med skådespeleri kände jag att jag skulle begå ett fruktansvärt misstag om jag inte satsade på det” (Johnstone 2007:67, *egen översättning*) och Gordon Taylor (ordförande i de engelska fotbollsspelarnas fackförbund och själv före detta spelare) skriver i förordet till boken *Living to play* (Harding 2003, *egen översättning*).

Det kan onekligen sägas om hjältar från förr och nu, liksom alla de tusentals som förgyllt våra fotbollsplaner över åren, att ingen av dem skulle ha bytt fotbollskarriären mot något annat, och inget annat i deras liv efter den aktiva karriären har motsvarat upphetsningen av att vara fotbollsspelare.

Utsagor som de ovan refererade, visar att för somliga är ett specifikt utövande inom ett visst område att snarast betrakta som ett kall (Wacquant 1995:507). Det har en sådan stark attraktionskraft att somliga bokstavligen inte kan föreställa sig att inte försöka med alla tänkbara medel att förvandla den stora passionen till en betald sysselsättning.

Ett satsande på en karriär inom vad vi kan kalla ett hobbyliknande yrke – eller med Svensson och Ulfsson (2009:26) terminologi: drömyrke, såsom idrottsproffs och rockmusiker – förefaller emellertid fordra en total fokusering och ett helhjärtat engagemang. De intensivt positiva känslor som kommer av att ägna sig åt en specifik aktivitet medför att de passionerade ägnar enormt mycket tid och energi åt utövandet. I memoarer av och biografier över personer som har eller har haft en karriär som exempelvis idrottare eller musiker framkommer det att allt som oftast har utövandet ifråga varit överordnat allt annat, inte minst i begynnelsen. Inom vissa områden – om inte till och med de flesta – är det dessu-

tom nödvändigt att påbörja utövandet i mycket unga år: ”Det går inte att börja sent och förvänta sig framgång” (Westby 1960:227, *egen översättning*).

Det är i sanning svårt (och i viss mån kanske omöjligt) att helt och fullt förklara liksom att förstå *exakt vad* som är så oemotståndlig med ett visst område och ett visst utövande. Likväl kan det hävdas handla om ett slags förtrollning som vanligtvis griper tag i individen under dennes tidiga levnadsår och som ogärna släpper taget. Förtrollningen, eller attraktionen, är intimt förbunden med motivation såväl som identitet, vilket behandlas närmast.

Motivation och identitet

Något generaliserat motiveras människor att agera (i vid bemärkelse) då effekterna av ett specifikt handlande upplevs mer positiva än effekterna av att inte handla på detta specifika sätt (Vroom 1995). Inom arbetslivsforskning har man egentligen inte ägnat något större intresse åt frågan varför människor över huvud taget (löne-)arbetar. Detta spørsmål har behandlats som en sorts icke-fråga och eventuellt är svaret självklart, åtminstone för somliga. Hur det än må vara med förståelsen, kan frågan sannolikt besvaras med att arbete – på ett eller annat sätt – är ett tilltalande alternativ till arbetslöshet. För det första förser arbetet den anställda med en ekonomisk ersättning som oftast överstiger arbetslöshetsersättningen, vilket somliga för övrigt upplever vara den enda anledningen till att arbeta över huvud taget (en så kallad instrumentell inställning till arbete). För det andra tillhandahåller arbetet vanligtvis uppskattade (latenta) funktioner som tidsstruktur, sociala kontakter, kollektiva mål, regelbunden aktivitet, samt social status och identitet (Jahoda 1982). Ingen av ovan nämnda funktioner är dock kopplade till arbete som sådant (även om det är svårt att tillgodose dessa på annat sätt), vilket indikerar att arbetet i realiteten för många snarast är ett redskap för att tillgodose olika typer av mera allmänna behov och önskemål.

Motivationsforskare (t ex Losier et al 1993; Deci & Ryan 2000; Sarrazin et al 2002) talar i huvudsak om två skilda typer av motivation: inre respektive yttre. En inre motivation handlar om att utövandet/deltagandet i sig själv har ett eget värde; utövandet kan sägas vara själva *målet*, det är tillräckligt i sig. För den som däremot drivs av yttre motivation är utövandet/deltagandet istället underordnat eller till och med inte särskilt tilltalande; utövandet är endast ett *medel* för att nå något annat mål bortom det specifika utövandet. I tabell 1 ges en summarisk översikt av olika typer av motivation, i vilken jag också har försökt att åskådliggöra de olika typerna med ett konkret exempel – att spela fotboll. Men vi kan även tänka oss andra exempel: obetalt övertidsarbete, en viss (yrkes-)utbildning eller varför inte rent av lönearbete.

Eventuellt är det lätt att tro att somliga bestämmer sig för att försöka bli rockmusiker, fotbollsspelare eller skådespelare till följd av en önskan om att bli kända, populära eller tjäna stora pengar. När det rör sig om individer som sedermera kommit att försörja sig på en hobbyliknande aktivitet förefaller de emellertid inte – åtminstone initialt – ha drivits av en önskan om att bli vare sig förmögen eller känd. Frågan är om pengar och berömmelse över huvud taget kan fungera som tillräckliga motivationsfaktorer för att lyckas. Personer som drivs av yttre motivation – såsom rikedom, uppmärksamhet, ära och berömmelse – är mer

benägna att ge upp än personer som drivs av inre motivation, där aktiviteten och utövandet i sig står i centrum (Ojala & Norell 2006).

Tabell 1: Olika idealtyper av motivation, kombinerat med konkret exempel.

INRE MOTIVATION <i>Utövandet i sig är centralt</i>	YTTRE MOTIVATION <i>Utövandet i sig är perifert</i>
... riktad mot sinnesförnimmelse Anledning till deltagande är de positiva känslor som utövandet skänker, t ex upphetsning, förtjusning, glädje, spänning. Att göra något för att det till sin natur är tillfredsställande. <i>Ex: Spela fotboll för att det är roligt</i>	Yttre styrning Anledning till deltagande är att uppnå vissa belöningar och/eller undvika visst obehag (t ex negativ kritik). <i>Ex: Spela fotboll för att bli populär eller rik</i>
... riktad mot prestation Anledning till deltagande är att den njutning och tillfredsställelse som kommer av att sträva mot nya mål eller resultat, att överträffa sig själv. <i>Ex: Spela fotboll för att vinna, vara bäst</i>	Införlivad styrning Anledning till deltagande är en internalisering av andras värderingar, såsom att man ”bör” eller ”måste” ägna sig åt ett visst utövande. <i>Ex: Spela fotboll för det är sunt och vad alla gillar</i>
... riktad mot kunskap Anledning till deltagande är den tillfredsställelse som erfars medan man lär, tar reda på eller försöker förstå något nytt. <i>Ex: Spela fotboll för att bli tekniskt bättre</i>	Identifierad styrning Anledning till deltagande är att utövandet är förnämligt i syfte att uppnå andra värdefulla personliga mål. <i>Ex: Spela fotboll för hälsans skull</i>

Wacquant (1995:504) hävdar att äkta engagemang och kärlek till utövandet är nödvändiga ingredienser för att lyckas. Om individen förlorar – eller till och med initialt saknar – den inre motivationen resulterar detta oftast i ett tillbakadragande från utövandet (Sarrazin et al 2002:411).

Att glädjen måste finnas poängteras av före detta ishockeyspelaren Peter Forsberg som säger:

Det måste vara roligt och jag har alltid tyckt om hockey. Såväl träningar som matcher. Om du inte tycker att det är roligt, då är det kört. Då spelar det ingen roll om du är en stor talang (Nyström 2004:14).

Inre motivation som handlar om att ”göra något för att det till sin natur är intressant eller angenämt” (Ryan & Deci 2000:55, *egen översättning*) är ofta sammanflätad med självbilden på så vis att ett utövande av ett visst intresse kan ses som ett uttryck för vem man är – i vissa fall går det inte att separera aktiviteten från det egna jaget (Woodruff et al 2008). Ett stort engagemang i ett visst utövande är påtagligt identitetsskapande (Wacquant 1995; Stebbins 2001; Parker 2001; Kane & Zink 2004). För många som passionerat ägnar sig åt en viss aktivitet är aktiviteten ifråga det enda de verkligen bryr sig om vilket leder till en endimensionell identitet (Warriner & Lavalley 2008):

*Som utövande gymnast beskrev nästan alla en stark identifikation med idrottsrollen. Följaktligen upplevde de sig själva i huvudsak som ”gymnaster” snarare än ”personer som ägnade sig åt gymnastik.” Den här identifikationen förstärktes av uppfattning av andra och en personlig känsla av att gymnastik gjorde dem ”anorlunda” (Warriner & Lavalley 2008:307, *egen översättning*).*

Den snäva fokusen medför en enkelspårighet som över tid leder till att utövandet ifråga är det enda dessa personer kan och behärskar – de har inga färdigheter eller kunskaper vid sidan av området för utövandet (Roderick 2006a:246). Denna process startar ofta förhållandevis tidigt vilket medför att studier och utbildning får en minst sagt undanskymd plats i individens liv.

Försummandet av studier och formell utbildning

Under ungdomsåren leder den kraftiga passionen för exempelvis idrott eller musik ofta till att skola och utbildning blir förhållandevis lågprioriterat. Av mer eller mindre naturliga skäl har skolan mycket svårt att konkurrera med området för passionen och det förefaller som att många av dem som tidigt var passionerad över ett specifikt område utanför skolans väggar snarast betraktade skolan som något nödvändigt ont (Stier 2005:41; Christensen & Sørensen 2009:123). Fotbollsspelaren Roy Keane uppger att ”för mig och mina kompisar var det fotbollen och inte skolan som var viktig i våra liv” (Keane & Dunphy 2003:1f, *egen översättning*) och musikern Don Felder (f d Eagles) berättar att ”skolan intresserade mig helt enkelt inte. Jag gjorde minsta möjliga för att hanka mig fram” (Felder & Holden 2008:8, *egen översättning*). Sångaren Ozzy Osbourne säger å sin sida: ”Jag hatade skolan. *Hatade* den” (Osbourne & Ayres 2009:13, *egen översättning*).

Många av dem som passionerat ägnar sig åt till exempel idrott eller musik och som dessutom drömmer om att kunna försörja sig på det överskattar chansen att lyckas samtidigt som de underskattar risken att misslyckas (Roderick 2006b:18).

Joyce (2007:82, *egen översättning*) konstaterar i enlighet med detta att många unga ishockeyspelare struntar i utbildning ”eftersom de är övertygande om att de en dag kommer tjäna miljoner i NHL.” Kombinationen av ett passionerat förhållande till exempelvis idrott eller musik och ett ointresse för traditionell utbildning leder ofta till skrala akademiska prestationer och förhållandevis låga betyg (McGillivray & McIntosh 2006:378). Detta i sin tur medför att dessa personer har en i sanning ogynnsam position om drömmen att bli fotbollsspelare, rockmusiker, konstnär och så vidare inte uppfylls (McGillivray et al 2005:104). De unga som så innerligt önskar att lyckas inom något specifikt hobbyliknande område befinner sig i en svår sits. Christensen och Sørensen (2009:129, *egen översättning*) hävdar att det är svårt att till fullo ta tillvara och utveckla den potential som talangfulla fotbollsspelare (gäller även utövare inom andra områden) besitter om individen ifråga samtidigt ska prestera goda akademiska resultat:

Vad som alltför ofta inträffar är en halvhjärtad satsning på studierna, och en fotbollskarriär i vilken den enskilde fotbollsspelaren inte blommar ut. Den omhuldade värderingen som finns inom skolans kultur liksom inom idrotten angående ett kombinerande av utbildning och fotbollssatsning tenderar att karaktäriseras av en idealbild av ”den fulländade idrottsmänniskan”, vilket är långt ifrån spelarnas egna erfarenheter av att hantera motstridiga underliggande föreställningar inom de två olika kulturerna.

Avvägningar gällande en helhjärtad satsning på området för passionen och ett engagemang i formella studier förefaller vara delvis förenat med klasstillhörighet. Något förenklat kan det påstås att de som kommer från en mera privilegierad miljö (företrädesvis medelklassen) har mer att förlora än de som kommer från en mindre privilegierad miljö (företrädesvis arbetarklassen) vad gäller en fullständig satsning att förverkliga drömmen om att kunna försörja sig på ett visst utövande av hobbyliknande karaktär. Hårddraget medför detta att de mera privilegierade upplever att ett satsande på passionen ifråga (t ex att föröka bli fotbollsspelare, rockmusiker, konstnär, skådespelare) är förenat med risker och eventuella förluster av olika slag som kan få förödande konsekvenser, medan de mindre privilegierade istället upplever att ett sådant satsande snarare utgör (goda) chanser till en bättre framtid (Wacquant 1995). Vissa grupperingar anser i varierad utsträckning att formell utbildning inte är en möjlig/realistisk väg bort från en önskad framtid. Musikern K K Downing (Judas Priest) som växte upp i en arbetarklassfamilj i industristaden Birmingham säger att han upplevde att det endast fanns två ”karriärvägar” såvida man inte ville arbeta i fabrikena: rockmusiker eller brottsling (Popoff 2007:2). Att lyckas försörja sig på ett utövande av hobbyliknande karaktär handlar för somliga till viss del om så kallade *push-effekter* – i detta fall att undfly en mer eller mindre förutbestämd dyster framtid – men det krävs också att området är förenat med så kallade *pull-effekter*, dvs har en magnetiserande kraft (Wacquant 1995:519).

Jakten på guldet vid regnbågens slut

Den starkt magnetiserande kraft utövandet har på individen och den påföljande inre motivation denne upplever leder till att många är beredda att göra i stort sett ”vad som helst” för att (på sikt) kunna ägna sig åt passionen ifråga som ett betalt heltidsarbete. I ett tidigt skede innebär det ofta att formell utbildning och studier försummas, i ett senare skede att stabil inkomst och eventuellt goda arbetsvillkor underordnas. En av de kämpande konstnärerna i Bains (2006:40f, *egen översättning*) studie säger:

Jag har jobbat varhelst de vill ge mig betalt. Jag har tillverkat allt från plåt till tidningar. Nu jobbar jag i en butik och säljer öl. Min CV är flera sidor lång. För mig är det inte särskilt viktigt, konst är viktigt. Någon sade till för en tid sedan: ”Man ska alltid ha något att falla tillbaka på.” Varenda konstnär jag känner som har haft ett seriöst andra jobb har fallit tillbaka på det och aldrig återvänt till konsten. Man gör vad man kan för att hanka sig fram.

Sångaren Biff Byford (Saxon) – som kände att han var tvungen att spela musik och därför sade upp sig från sitt arbete på en fabrik – upplevde kärva tider i början av rockkarriären:

*Jag hade inga pengar så beklagligt nog sålde jag huset jag fick ta över från min far. Jag behövde pengar och jag behövde [musikallisk] utrustning så jag och en vän skaffade en lägenhet tillsammans för ett pund i veckan; även med dåtidens mått var hyran absurd billig, så ni kan säkert föreställa er hur stället såg ut. Vi överlevde på arbetslöshetsersättning och lite av varje; ströjobb där vi fick pengar direkt i handen, en del snatteri, vad som helst för att helt enkelt överleva. (Byford & Tucker 2007:28, *egen översättning*)*

Under åtminstone inledningsfasen av karriären är det ovanligt att utövandet ger tillräcklig inkomst för att helt på egen hand klara uppehållet vilket innebär att många är i behov av ekonomisk eller annan livsförsörjande hjälp. Förutom arbetslöshetsersättning, extrajobb och viss kriminalitet som exempelvis Byford uppger, lever en del på flickvänner (Strauss 2002) medan andra väljer att bo kvar hemma hos sina föräldrar (Leaf & Sharp 2003) eller hos kompisar (Sarzo 2008); vissa får pengar av sina föräldrar (Randle & Culkin 2009), somliga finansierar sitt utövande med hjälp av studiemedel eller stipendier (Augustsson & Holm 2005) och ytterligare några, företrädesvis inom idrottsvärlden, försöker finna så kallade sponsorer. För många blir den tillvaro som beskrivs ovan permanent, i och med att de aldrig lyckas förvandla hobbyn till en tillräckligt inkomstbringande källa.

Att det är slitsamt, besvärligt, påfrestande och så vidare i såväl materiell som psykisk mening att försöka förvandla hobby till försörjning står utom allt tvivel. Det räcker att läsa några av alla de memoarer och biografier som publicerats för

att upptäcka detta generella mönster. Eller som Phil Mogg (UFO) uttrycker det: "...berättelserna är identiska, det är bara namnen som skiljer dem åt" (Popoff 2005b:227, *egen översättning*).

Många, eller kanske till med de allra flesta, når emellertid aldrig fram till regnbågens slut. Drömmen når inte längre än till ett ändlöst kämpande eller så spricker illusionen om en förvissad framtid och lämnar individen tämligen tomhänt med en inte alltför ljus framtid. Ett sådant exempel är Eric vars dröm sedan länge har varit att bli konstnär men som nu, något desillusionerad livnär sig som *art mover*, dvs flyttkarl av konstverk:

*Det är bara en handfull personer som når berömmelse. Och det är en stor ekonomisk klyfta inom konstvärlden mellan de som har pengar och de som inte har det. Endera tjänar man stora pengar eller hankar sig fram på något dåligt betalt arbete. Ett tag trodde jag att jag skulle kunna undervisa i konst. Jag tänkte att jag skulle kunna vara lärare och ha ett hyfsat liv, med gott om tid att ägna mig åt min egen konst. [...] Chansen att en yngre person får ett sådant jobb är väldigt liten och jag har sedan länge givit upp tanken på att undervisa. [...] Så nu transporterar jag konstverk. [...] ...bär stora lådor innehållande konst, från rika människors hem eller godsmagasin till museer eller andra godsmagasin. [...] Mina arbetskamrater är till största del konstnärer. En del är musiker och några få är helt vanliga killar. [...] ...de flesta av oss har insett att vi aldrig kommer att kunna försörja oss som konstnärer eller artister, trots att vi alla önskar att vi kunde det. (Bowe et al 2000:360f, *egen översättning*)*

Många av dem som emellertid lyckats förverkliga drömmen delar en uppfattning om att talang, hängivenhet, vilja och arbetsmoral är nödvändigt men inte tillräckligt. Att lyckas anser åtskilliga (t ex Per Gessle, Peter LeMarc, Ian "Lemmy" Kilmister, Börje Salming, Jörgen Jönsson) vara förenat med en viss slumpmässighet där tillfälligheter och tur spelar en betydande roll.

Är det verkligen himmelriket att försörja sig på sin hobby?

Det förefaller existera en allmän uppfattning om att de som försörjer sig på sitt stora personliga intresse upplever himmelriket på jorden; att deras tillvaro är spännande, angenäm och bekymmersfri.

Joey Kramer (Aerosmith) minns att hans pappa ständigt uttryckte en åsikt om att sonens försörjningssätt måste vara helt kravlöst:

Min pappa sade hela tiden: "Joey, vilket liv du har!" Tjejer, bilar, pengar – du har det så enkelt och bekymmerslöst." Så jag svarade: "Pappa, du kan väl hänga med ut på turné och se hur enkelt det är?" (Davis & Aerosmith 2003:325, egen översättning)

Det förefaller dock av allt att döma vara en delvis illusion att det är enbart förtrollande. Mogelof och Rohrs (2005:93f, *egen översättning*) beskrivning av livet i en symfoniorkester visar tydliga tecken på att det som av många uppfattas vara en drömtillvaro, faktiskt innehåller en hel del negativa upplevelser:

Vad kan vara mer euforiskt än att få sin försörjning från att spela en del av den mest underbara musik som någonsin komponerats, omgiven av begåvade och motiverade musiker, överöst med entusiastiska applåder från en sofistikerad publik, aktad för sin kreativitet, sitt artisteri och sitt kulturella bidrag till samhället? Få arbeten kan erbjuda sådan belöning. Det kan vara idealiskt, men livet i en symfoniorkester medför många utmaningar. [...] I en ensemble är individuellt erkännande för prestationer ovanligt; musikaliska ledare kan vara besvärliga att behaga och svåra att respektera; att repetera och uppträda tillsammans med samma människor dag efter dag kan vara krävande. Dagtid ägnas åt träning, kvällar och helger jobbar man. Att spela stycken från den symfoniska repertoaren år efter år blir enformigt. Ansträngningen från träning och uppträdande kan medföra fysisk och psykisk oförmåga, och de magiska musikaliska ögonblicken som gör det hela värt kan vara få och sällsynta.

Visserligen innefattar ett hobbyliknat arbete att individen ifråga får betalt för att ägna sig åt vad det denne (förmodligen) tycker är bland det allra roligaste som finns. Men den initiala glädjen och förtjusningen tenderar att minska när ekonomisk ersättning kommer in i bilden (Roadberg 1983), vilket kan förklaras av att med ekonomisk ersättning följer vanligtvis skyldigheter och ansvar (Junii et al 1996). Friheten att på egen hand fatta fundamentala beslut som *om* man ska utöva aktiviteten och *när* och *hur* denna ska utövas begränsas kraftigt och individen erfar förmodligen att omgivningen har vissa förväntningar och till och med krav på hur man utför aktiviteten som numera är ett yrke. Att sakna reellt inflytande över utövandet förefaller inte vara ovanligt. Torkelson (1998:115) fastslår:

Ska någon utöva inflytande riskerar det att bli på andras bekostnad. Ofta är det den konstnärliga ledningen som fattar besluten, och artisterna får lära sig acceptera detta som en naturlig del i yrket. Det egna inflytandet får stå åt sidan.

Om man försörjer sig som idrottare, musiker, konstnär, författare och så vidare gäller det att prestera på en nivå som tillåter ett fortsatt utövande (Nordling 2002; Roderick 2006a) och i många fall måste prestationerna ligga på en jämn hög nivå – eller som före detta ishockeyspelaren Kjell Samuelsson säger: "Det duger inte

att varva toppmatcher med dåliga” (Nyström 2004:37). Ett påfrestande inslag är att prestationerna, eller i förekommande fall resultatet av prestationerna är till allmän beskådan (Torkelson 1998).

När allmänheten och/eller diverse kritiker är missnöjda med resultaten låter de utövarna få veta detta, ibland på ett väldigt påtagligt sätt:

I likhet med andra offentliga personer – såsom skådespelare och musiker – är fotbollsspelare ständigt utsatta för granskning av en åskådarmassa som anser sig besitta en viss grad av expertis (eller en uppfattning om ett visst kunnande) inom området. Som betalande åskådare har dessa rättigheten att vädra sina åsikter. (Roderick 2006b:3, egen översättning)

Även Börje Salming (f d ishockeyspelare) berör de krav och den stress, press och oro som kan omgärda ett utövande och skriver:

...vissa spelare upplevde nog en annan sorts press än jag gjorde. För mig gick det så bra, så jag kände alltid klubbens förtroende. En del andra spelare kände nog att de riskerade att bytas bort varje gång de gjorde en dålig match. Att läsa om sig själv i tidningar, veta att ens familj läser alla rykten, alla föräldrar till barnens kompisar läser att man varit dålig, grannarna ser att man kanske ska säljas, folk man möter i mataffären har på morgonen läst att man är en katastrof för laget... Det är en jävla press, helt enkelt. (Salming & Liljedahl 2000:49)

De flesta som försörjer sig på sin hobby upplever en otrygghet och en osäkerhet angående utövandet. De har inte alls samma rättigheter som ”vanliga” anställda har och de befinner sig oftast i mycket konkurrensutsatta situationer. Robidoux (2001:26, *egen översättning*) fastslår i samband med ishockey att ”konkurrensen inom sporten gör att spelarna hamnar i en situation där de endera kämpar för att behålla sin plats i laget eller i en situation där de försöker ta någon annan spelares jobb.” För musiker handlar osäkerheten till stor del om konsumenternas ”opålitliga” musikaliska preferenser men också om den överhängande risken att få sparken. Sångaren Ronnie James Dio med meriter från Elf, Rainbow, Black Sabbath, Heaven And Hell och det egna bandet Dio säger att ”det känns som ens värld rasar samman” angående omständigheten att plötsligt upptäcka att man inte längre är medlem av bandet.⁸

Många utövare tvingas att ständigt leva med ovissheten om hur länge karriären kan fortgå; delvis beroende av området för utövandet. Bland elitidrottare är det förhållandevis ovanligt att den aktiva karriären fortsätter efter 35 års ålder (Roderick 2006a:254; Stier 2005:12) eftersom kroppen – som utgör individens fy-

⁸ Sweden Rock Magazine, nr 60, april 2009.

siska kapital – förlorar förmågan att framgångsrikt kunna konkurrera allteftersom den åldras (Robidoux 2001; McGillivray et al 2005). Enligt en kanadensisk studie varar toppidrottskarriärer i snitt i 15 år (Werthner-Bales & Orlick 1986). För engelska professionella fotbollspelare är den aktiva karriären inte längre än i snitt åtta år (Gearing 1999). Bland andra (såsom musiker, författare, skådespelare) kan karriären vara mycket kort – vilket en mängd så kallade dagsländor (*one hit wonders*) fått erfara – eller osedvanligt lång som i fallet med exempelvis Rolling Stones. Det är svårt eller kanske till och med omöjligt att på olika sätt förutse, planera och vidta åtgärder i syfte att skapa och bibehålla en (blomstrande) karriär. Det faktum att inte veta vare sig hur längre kroppen (fysiskt liksom intellektuellt) kan prestera eller hur länge människor är villiga att konsumera det som presteras (musik, konst, litteratur etc) är en stressande faktor i yrkesutövandet. Som utövare måste man ständigt hålla sig aktuell. Bain (2005:33f, *egen översättning*) konstaterar i anknytning till konstnärligt utövande att:

/.../det är prestigefyllt för konstnärer att vara konstant och aktivt närvarande i konstsamhället. Närvaro likställs med synlighet och att ha ett rykte om sig som konstnär bland dem som har makten att diktera konstnärlig legitimitet, värdera konstnärer och deras kulturella produkter (t ex konsthandlare, konstkritiker, konsthistoriker, konstsamlare, konstskolor och intendenten).

Liknande gäller inom idrotten och Roderick (2006a:255, *egen översättning*) skriver i samband med professionell fotboll att ”presentationen av jaget är en ständigt pågående process” och i detta avseende utvecklar fotbollsspelare informella nätverk som nyttjas när deras plats i laget är hotad eller när de förstår att de inte längre ingår i ledningens framtida planer. I detta avseende blir många utövare i praktiken ett slags egenföretagare vars yrkesliv kan liknas vid projektarbete (Haunschild & Eikhof 2009).

Avslutande diskussion

Runtom i världen finns det förmodligen miljontals människor som drömmer om att kunna livnära sig inom ramen för sin passion; som endast ser det glamourösa och förtrollande i att spela fotboll, teater eller rockmusik, skriva romaner, måla tavlor och så vidare. Förvisso upplever många av dem som faktiskt kan försörja på något sådant en glädje och en viss förtjusning men det finns också en baksida som allmänheten inte är lika medveten om. En försörjning på passionen ifråga är för somliga – inte minst idrottare – av mera ”tillfällig” karaktär i den meningen att det endast varar under en begränsad period av individens liv (Werthner-Bales & Orlick 1986; Gearing 1999). I detta avseende kan man tala om en sorts *time out* från det verkliga livet (Breivik & Gilberg 1997); ett avbrott som kan få omfattande konsekvenser på det uppskattningsvis 40, 50 år långa liv som kvarstår efter den aktiva karriären.

Att kunna ha den stora passionen som yrke har tveklöst ett pris. Den tidiga och till viss del nödvändiga fokuseringen medför ofta att dessa individer saknar tillräckliga akademiska meriter (kulturellt kapital) för att – efter den aktiva kar-

riären – kunna konkurrera med andra om de mera ”attraktiva” arbetena på den traditionella arbetsmarknaden (Weinberg & Arond 1952; Hill & Lowe 1974; McGillivray & McIntosh 2006; Christensen & Sørensen 2009). Den stora passionen har ofta en magnetiserande kraft som dels medför ett försakande och ett försummande av inte enbart utbildning, utan också av andra intressen, vänner och kärleksrelationer (Wacquant 1995; Eriksson & Paulsson 2008; Haunschild & Eikhof 2009); dels leder till en endimensionell identitet (Warriner & Lavalley 2008) som ibland bär spår av en sorts besatthet (Vallerand et al 2006). Inom i synnerhet idrottspsykologi har man uppmärksammat den identitetsproblematik som ofta uppstår i samband med att den aktiva karriären tar slut (Stier 2005; McGillivray et al 2005; Roderick 2006b). Många får problem vad gäller utvecklandet av ny identitet och många upplever en stor tomhet och saknad när den aktiva karriären är över (Gearing 1999; Vallerand et al 2008).

Även under den pågående aktiva karriären upplever många en oro, osäkerhet, otrygghet, stress och så vidare. Inte minst i ett slags existentiellt avseende som hänger samman med att mer eller mindre bokstavligen inte veta om arbetet finns kvar i morgon. I anknytning till detta är vanligt med prestationsångest (Torkelson 1998). Musiksribenten Martin Popoff säger:

Helt klart finns det enorma påfrestningar att livnära sig som rockmusiker eller elitidrottsman. Även författare och konstnärer upplever oro, för till exempel skrivkramp och de kan undra: "Är det över? Kommer jag att kunna prestera något bra igen?" [...] Den här typen av personer upplever en sorts påfrestningar vi inte har en aning om men som skymtar då och då i exempelvis intervjuer. [...] Det gäller att smida medan järnet är varmt och eftersom de flesta vet att karriären kan vara mycket kort måste många verkligen prestera medan de är i ropet. De jobbar stenhårt och sliter ut sig, kan genomgå skilsmässa och eventuellt utveckla alkohol- eller drogberoende. Jag har flera gånger hört artister säga att samtidigt som de befunnit sig på toppen vad gäller framgång och berömmelse har det känts som att de blivit berövade en stor bit av sin själ.

Skivbolag, idrottsklubbar, konstgallerier, bokförlag etc är vanligtvis vinstdrivande företag och deras intresse är att tjäna så mycket pengar som möjligt. Flera musiker har vittnat om hur personer runt omkring på olika sätt skor sig på artisternas bekostnad.

Gitarristen Ritchie Blackmore säger exempelvis att:

...varje band är pressat av skivbolagen som bara tar hänsyn till sina intressen. Varje band existerar endast en begränsad tid så de [skivbolagen] mjölkar ur allt de kan. Det spelar ingen roll om ett

band splittras efter fem år, bara de har spelat in tio skivor under de åren. (Heatley 2007:86, egen översättning)

Robidoux (2001:17, *egen översättning*) skriver angående professionell ishockey att spelarna "...genererar miljontals dollar åt ägarna, arenorna och städerna, liksom åt den myriad av branscher och agenturer som marknadsför produkter direkt eller indirekt genom klubben och/eller ligan."

Inom flertalet hobbyliknande försörjningssätt råder en sorts slit-och-släng attityd där individer som inte längre klarar av att prestera i enlighet med marknadens krav och önskemål mer eller mindre förlorar sitt existens-berättigande. Det förefaller av allt att döma som att exploatering i olika former är ett oundvikligt inslag i förekomsten att ha sin hobby som betalt arbete. Många som lyckas inom sina respektive områden erfar förmodligen att verkligheten skiljer sig från föreställningen. Därmed inte sagt att de ångrar sig. En person i ett diskussionsforum på Internet säger:

Jag gjorde min hobby till ett arbete; det medför bra liksom dåliga saker. Jag njuter inte av mitt arbete såsom jag gjorde när det var en hobby, men jag gillar det mer än andra jobb (egen översättning).⁹

Litteratur

- Abrahamsson K (2005). "Drömmen om det goda arbetet" In Fjaestad B & Wolvén L-E (eds). *Arbetsliv och samhällsförändringar*. Lund: Studentlitteratur.
- Abrahamsson L & Johansson J (2008). *Det goda arbetet: igår, idag och imorgon*. Forskningsrapport 2008:19: Luleå Tekniska Universitet.
- Allvin M (1997). *Det individualiserande arbetet. Om modernitetens skilda praktiker*. Eslöv: Brutus Östlings Bokförlag.
- Augustsson C & Holm S (2005). *Stefan Holm: Höjdhoppare*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Bain A (2006). "Constructing an artistic identity" *Work, Employment and Society* 19 (1):25-46.
- Bowe J, Bowe M & Streeter S (2000). *Gig: Americans talk about their jobs*. New York: Three River Press.
- Breivik G & Gilberg R (1997). "Tensions and paradoxes in the role of top level athletes" Paper-presentation, ECSS conference, Köpenhamn 1997.
- Byford B & Tucker J (2007). *Never surrender (or nearly good looking)*. Berlin: I.P. Verlag.
- Christensen M K & Sørensen J K (2009). "Sport or school? Dreams and dilemmas for talented young Danish football players" *European Physical Education Review* 15 (1):115-133.
- Davis S & Aerosmith (2003). *Walk this way: The autobiography of Aerosmith*. New York: Harper Entertainment.

⁹ <http://ask.metafilter.com/97411/Has-anyone-made-their-hobby-their-job-and-NOT-been-happy-with-the-decision>.

- Deci E L & Ryan R M (2000). "The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour" *Psychology Inquiry* 11:227-268.
- Dunning E (1999). *Sports matters: Sociological studies of sport, violence and civilisation*. London: Routledge.
- Eppler M & Nelander B (1984). *Kartläggning och omformning av den psykosociala arbetsmiljön vid ett sjukhus*. Malmö: Liber Förlag.
- Eriksson A & Paulsson M (2008). "Det känns som att jag är min hobby" – En studie om individers upplevelser av att helt eller delvis försörja sig på sin hobby. C-uppsats i Arbetsvetenskap, Karlstads universitet.
- Felder D & Holden W (2008). *Heaven and hell: My life in the Eagles*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Gearing B (1999). "Narratives of identity among former professional footballers in the United Kingdom" *Journal of Aging Studies* 13 (1):43-58.
- Giddens A (1991). *Modernity and self-identity*. Cambridge: Polity Press.
- Grenholm C-H (1988). *Arbetsets mening*. Stockholm: Almqvist & Wiksell.
- Harding J (2003). *Living to play: From soccer slaves to socceratti – a social history of the professionals*. London: Robson Books.
- Haunschild A & Eikhof D R (2009). "Bringing creativity to market: Actors as self-employed employees". In: Mckinlay A & Smith C (eds). *Creative labour. Working in the creative industries*. Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Heatley M (2007). *The complete Deep Purple*. London: Reynolds & Hern.
- Hill P & Lowe B (1974). "The inevitable metathesis of the retiring athlete" *The International Review of Sport Sociology* 9:5-29.
- Hunt S J (2004). "Acting the part: 'Living history' as a serious leisure pursuit" *Leisure Studies* 23 (4):387-403.
- Jahoda M (1982). *Employment and unemployment: A socialpsychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Johnstone I (2007). *Tom Cruise: All the world's a stage*. London: Hodder Paperback.
- Joyce G (2007). *Sidney Crosby: Taking the game by storm*. Ontario: Fitzhenry & Whiteside.
- Juniu S, Tedrick T & Boyd R (1996). "Leisure or work? Amateur and professional musicians' perception of rehearsal and performance" *Journal of Leisure Research* 28 (1):44-56.
- Kane M J & Zink R (2004). "Package adventure tours: Markers in serious leisure careers" *Leisure Studies* 23 (4):329-345.
- Karasek R & Theorell T (1990). *Healthy work. Stress, productivity and reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karlsson J (2009). "Arbetsbegreppet" i: Berglund T & Schedin S (eds). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Keane R & Dunphy E (2003). *Keane: The autobiography*. London: Penguin Books.
- Leaf D & Sharp K (2003). *Kiss: behind the mask: the official authorized biography*. New York : Warner Books
- Lemieux M, McMillan T & Serota M (1997). *Mario Lemieux : The final period*. Pittsburgh: RBR Publishing Inc.
- Losier G F, Bourque P E & Vallerand R J (1993) : "A motivational model of leisure participation in the elderly" *Journal of Psychology* 127 (2):153-170.
- McGillivray D, Fearn R & McIntosh A (2005). "Caught up in and by the beautiful game" *Journal of Sport & Social Issues* 29 (1):102-123.
- McGillivray D & McIntosh A (2006). "Football is my life: Theorizing social practice in the Scottish professional football field" *Sport in Society* 9 (3):371-387.

- Mogelof J P & Rohrer L H (2005). "Rewards and sacrifices in elite and non-elite organizations. Participation in valued activities and job satisfaction in two symphony orchestras" *International Journal of Manpower* 26 (1). 93-109.
- Neulinger J (1981). *The psychology of leisure*. Springfield: Charles C. Thomas.
- Nordling G (2002). *Jobbet är en schlager – några musikers upplevelse av arbetsmiljön*. C-uppsats i Pedagogik, Högskolan i Trollhättan/Uddevalla.
- Nyström M (2004). *Drömmar och tacklingar – en bok om NHL*. Stockholm: Sportförlaget.
- Ojala J & Norell K (2006). "Jamen, varför sluta du då?" – En studie om varför unga seniorer fortsatt respektive slutat med längdskidåkning på elitnivå. C-uppsats, Gymnastik- och Idrottshögskolan i Stockholm.
- Osbourne O & Ayres C (2009). *I am Ozzy*. London: Little Brown Book Group.
- Parker A (2001). "Soccer, servitude and sub-cultural identity: Football traineeship and masculine construction" *Soccer and Society* 2 (1):59-80.
- Paulsen R (2010). *Arbetssamhället. Hur arbetet överlevde teknologin*. Malmö: Gleerups.
- Popoff M (2005b). *UFO: Shoot out the lights*. Simi Valley: Metal Blade Records Inc.
- Popoff M (2007). *Judas Priest: Heavy metal painkillers – an illustrated history*. Ontario: Ecw Press.
- Randle K & Culkin N (2009). "Getting in and getting on in Hollywood: Freelance careers in an uncertain industry" In: Mckinlay A & Smith C (eds). *Creative labour. Working in the creative industries*. Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Robidoux M A (2001). *Men at play: A working understanding of professional hockey*. Montreal: McGill-Queen's University Press.
- Roderick M (2006a); "A very precarious profession: Uncertainty in the working lives of professional footballers" *Work, Employment and Society* 20 (2):245-265.
- Roderick M (2006b). *The work of professional football: A labour of love?* Abingdon: Routledge.
- Ryan R M & Deci E L (2000). "Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions" *Contemporary Educational Psychology* 25 (1):54-67.
- Salming B & Liljedahl O (2000). *Börje Salming: The king*. Stockholm: Sportförlaget.
- Sarrazin P, Vallerand R, Guillet E, Pelletier L & Cury F (2002). "Motivation and dropout in female handballers: A 12-month prospective study" *European Journal of Social Psychology* 32:395-418.
- Sarzo R (2008). *Off the rails: Aboard the crazy train in the blizzard of ozz*. Too Smart! Publishing Inc.
- Stebbins R A (2001). "Serious leisure" *Society* 38 (4):53-57.
- Stier J (2005). *Proffsliv och karriäravslut – en sociologisk studie av identitet*. Malmö: Liber.
- Straus N (2002). *Motley Crue: The dirt – Confessions of the world's most notorious rock band*. New York: Regan Books.
- Svensson L & Ulfsdotter Eriksson Y (2009). *Yrkesstatus. En sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas*. Forskningsrapport. Göteborgs universitet.
- Sweden Rock Magazine*, nr 60, april 2009.
- Thorsrud E & Emery F (1969). *Mot en ny bedriftsorganisation*. Oslo: Tanum Forlag.
- Torkelson E (1998). "Krav, kontroll och socialt stöd – om scenartisters psykosociala arbetsmiljö" *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 4 (2):109-119.
- Vallerand R J, Rousseau F L, Grouzet F M E, Dumais A, Grenier S & Blanchard C M (2006) : "Passion in sport : A look at determinants and affective experiences" *Journal of Sport and Exercise Psychology* 28:454-478.

- Vallerand R J, Mageau G A, Elliot A J, Dumais A, Demers M & Rousseau F (2008). "Passion and performance attainment in sport" *Psychology of Sport and Exercise* 9 (3):373-392.
- Vroom V H (1995). *Work and motivation*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Wacquant L J D (1995). "The pugilistic point of view: How boxers think and feel about their trade" *Theory and Society* 24 (4):489-535.
- Warriner K & Lavallee D (2008). "The retirement experiences of elite female gymnasts: Self identity and the psychical self" *Journal of Applied Sport Psychology* 20 (3):301-317.
- Weinberg S K & Arond H (1952). "The occupational culture of the boxer" *The American Journal of Sociology* 57 (5):460-469.
- Werthner-Bales P C & Orlick T (1986). "Retirement experiences of Canada's successful olympic athletes" *International Journal of Sport Psychology* 17:337-363.
- Westby D L (1960). "The career experience of the symphony musician" *Social Forces* 38 (3):223-230.
- Woodruff A L & Schallert D L (2008). "Studying to play, play to studying: Nine college student-athletes' motivational sense of the self" *Contemporary Educational Psychology* 33 (1):34-57.

Kapitel 7

Arbetet och självförverkligande: Unga vuxna i spänningsfältet mellan passion och exploatering¹⁰

Gunnar Gillberg

Inledning

With the institutional transformations Western capitalism has undergone in the past twenty years, the ideal of a self-realization pursued throughout the course of a life has developed into an ideology and productive force of an economic system that is being deregulated: the expectations individuals had formed before they began to interpret their own lives as being an experimental process of self-discovery now recoil on them as demands issuing from without, so that they are explicitly or implicitly urged to keep their options regarding their own decisions and goals open at all times.

Axel Honneth (2004: 474) lyfter i ovanstående citat fram ett antal centrala frågor som är knutna till kapitalismens utveckling och som speglar delar av den verklighet som individen möter i dagens samhälle och arbetsliv. Idén om självförverkligande, som tidigare haft karaktären av ett befriande mål för människors strävan, har idag sammanflätats med kraven på ekonomisk tillväxt och utveckling. Det livslånga lärandet har övergått från att vara en möjlighet till att bli ett

¹⁰ Kapitlet bygger i huvudsak på avhandlingen *Individualiseringens villkor. Unga vuxnas föreställningar om arbete och självförverkligande* som lades fram i april 2010. Se Gillberg (2010).

tvingade krav. Ett populärt tema i denna ideologiska och retoriska diskurs är idén om den kreativa klassens betydelse för den ekonomiska utvecklingen. Kreativitet, entreprenörskap och innovation har blivit ledord i den debatt som förs kring hur Sverige och övriga utvecklade industriländer skall behålla sitt ekonomiska försprång och inte minst skapa nya arbetstillfällen i en tid då rationaliseringar och en global arbetsdelning innebär minskade arbetstillfällen inom den traditionella tillverkningsindustrin. På utbildningspolitisk nivå innebär denna övertygelse en tydlig satsning på åtgärder som stimulerar den kreativa och entreprenöriella potentialen hos barn och ungdomar. Skolverket beskriver behovet på följande sätt:

En rörligare arbetsmarknad ställer nya krav på de som kommer ut i arbetslivet idag. Utbildningsväsendet behöver anpassa sig för att kunna bemöta förändringarna i samhället. Entreprenörskap i skolan är ett pedagogiskt förhållningssätt i klassrummen lika mycket som det är en kunskap om egenföretagande. Det handlar om att ta fram och utveckla elevers inneboende nyfikenhet, initiativförmåga och självförtroende redan från tidiga åldrar. Skolverket har 2009 fått i uppdrag av regeringen att stimulera arbetet kring entreprenörskap i skolan.¹¹

Utveckling av ett entreprenöriellt tänkande knyts alltså till egenskaper som ”nyfikenhet”, ”initiativförmåga” och ”självförtroende”. Dessa egenskaper är också starkt förknippade med ett passionerat förhållande till exempelvis arbete. Det handlar alltså om ett förhållningssätt där initiativförmåga och nyfikenhet utgör centrala framgångsfaktorer. Skolverket beskriver det på följande sätt:

-Entreprenörskap är ett förhållningssätt till lärande och inte ett ämne, det ska in lite överallt i undervisningen. Till exempel genom att låta eleverna vara delaktiga genom planering, genomförande och utvärdering av lärandet. Man brukar prata om en maktförskjutning mellan lärare och elev. Det handlar inte om att läraren ska abdikera som lärare eller som vuxen i klassrummet utan det handlar om att eleven ska ha makten över sitt lärande: att eleven känner att han eller hon lär för sin skull och inte för att tillfredsställa läraren.

-Det handlar alltså om ett lärande där eleven tillåts ta risker, får vara kreativ, nyskapande och handlingskraftig, får samarbeta och använda sig av nätverk och att kunna se möjligheter istället för problem.¹²

¹¹ <http://www.skolverket.se/sb/d/2810> (2010-09-30)

¹² Intervju med Eva Leffler, fil.dr. i pedagogiskt arbete och verksam vid Umeå universitet publicerad på skolverkets hemsida. <http://www.skolverket.se/sb/d/2980/a/16829;jsessionid=DDA691711E16F8E28EEEDB76350FF0A0> (2010-09-30)

Även om diskussionen om ett förändrat arbetsliv och behovet av ett nytt entreprenöriellt tänkande är en fråga om en retorik förankrad i en nyliberal politisk diskurs, så avspeglar sig förändringarna på ett konkret sätt i människors vardag. Den ovan beskrivna förändringen i grundskola och gymnasium är ett av många exempel på hur ett förändrat sätt att se på individens ansvar och roll i samhället manifesteras. Detta betyder att den diskursiva nivån påverkar de strukturella villkor som råder i exempelvis skolan.

Idén om entreprenörskapet och initiativförmågan som en central motor i samhällsutvecklingen aktualiserar därmed frågan om passion och exploatering i det att entreprenörskapet beskrivs både som en nödvändighet, men också som en möjlighet för individ få var nyskapande, kreativ och handlingskraftig. Det är i detta spänningsfält som föreliggande kapitel kommer att röra sig.

Kapitlet utgår från intervjuer med 22 unga vuxna som under perioden 2007-2008 befann sig på olika arenor på den svenska utbildnings- och arbetsmarknaden. Hälften av de intervjuade befann sig i en projektorienterad entreprenörsutbildning, den så kallade kaospilotutbildningen, där deltagarna inom ramen för verksamheten sökte utveckla egna projektidéer och starta företag. Kaospiloterna har sina rötter i 1990-talets Danmark, där tanken från början var att skapa en alternativ utbildning för ungdomar som inte "passade" i det traditionella utbildningsväsendet. Konceptet har dock efter hand fått karaktären av elitutbildning. Idag är de flesta deltagarna väletablerade ungdomar och unga vuxna vars mål är att utveckla och realisera kreativa projektidéer och etablera företag. Intervjuerna är gjorda i Malmö under perioden 2007-2008 då en svensk version av kaospilotutbildningen tillfälligt befann sig inom ramen för Malmö högskola. Utbildningen lades av olika skäl ner 2008 och idag finns närmaste motsvarande utbildning i Århus. Det intressanta i anslutning till detta kapitel är emellertid inte utbildningen i sig utan de deltagare som under den aktuella perioden sökte sig dit. De får i följande framställning representera den grupp unga vuxna i samhället som lockas av och väljer att satsa på ett kreativt entreprenörskap och som via arbetet försöker realisera personliga mål genom att utveckla egna idéer och ta dem vidare till någon form av kommersiell verksamhet. De intervjuade utgör, om man så vill, ett exempel på det som skolverket i sin nya satsning på entreprenörskapet vill åstadkomma, dvs en sammansmältning av nyfikenhet, initiativförmåga, entreprenöriellt tänkande och samhällsutveckling. I följande framställning kommer de att refereras till som "entreprenörerna".

Den andra arean som berörs i detta kapitel utgörs av Volvo cars produktionslina. I detta fall handlar det om unga vuxna som i flera fall tänkt sig en tillfällig vistelse på fabriksgolvet, men som av olika anledningar valt att stanna. Även i detta fall genomfördes intervjuerna under perioden 2007-2008, en period som präglades av neddragningar och stor osäkerhet för många anställda inom företaget. De intervjuade vid Volvos produktionslina blir i detta kapitel representanter för en grupp unga vuxna som av olika skäl sökt sig till det som är att betrakta som ett traditionellt lönearbete inom en traditionell tillverkningsindustri. I följande framställning kommer de att refereras till som "verkstadsarbetarna".

De intervjuade var vid intervjutillfället mellan 21-29 år. Under denna period i livet tvingas de flesta göra en rad val och funderat över sitt liv och sina olika livsprojekt. Detta innebär en rad reflexiva överväganden och prioriteringar. De

befann sig alltså under intervjuperioden i skärningspunkten mellan drömmen om ett bra liv och försöken att realisera denna dröm och de tvingas på olika sätt förhålla sig till sina passionerade drömmar om framtiden och arbetet. Det har i samtliga fall rört sig om biografiskt orienterade intervjuer, vilket innebär att de intervjuades uppväxt, familjeförhållanden och utvecklingshistoria har berörts. Huvudfokus för intervjuerna har emellertid varit frågan om arbetets roll och betydelse i deras liv.

Inledningsvis kommer utdrag från intervjuerna att presenteras och vissa centrala teman kommer att lyftas fram för att belysa och problematisera de olika upplevda möjligheter och hinder som samverkar när drömmen om ett bra arbete ska realiseras¹³. Därefter kommer några teoretiska verktyg och analysmodeller att beröras, huvudsakligen inspirerade av sociologerna Archer (1995; 2003; 2007a; 2007b) och Layder (1997; 2004; 2007) i syfte att öka förståelsen för hur olika sociala villkor kan bidra till skilda reflexiva mönster hos unga vuxna. Kapitlet kommer att avslutas med en diskussion om hur förhållandet mellan självförverkligande och arbete hanteras av de intervjuade, samt hur olika förhållningssätt till trygghet, frihet, exploatering och passion kan förstås mot bakgrund av de resurser och dispositioner i bred bemärkelse som de unga bär med sig in arbetslivet. Detta innebär att sociala villkor och personligt handlingsutrymme diskuteras i ljuset av de krav som mer eller mindre explicit ställs på unga vuxna idag och som delvis understryks i skolverkets påstående att *en rörligare arbetsmarknad ställer nya krav på dem som kommer ut i arbetslivet*.

"Entreprenörerna"

När intervjuerna genomfördes var alla deltagare i den aktuella utbildningen på väg att realisera sina projekt. Flera hade redan startat egna företag och befann sig i en etableringsfas. De intervjuades biografiska erfarenheter var relativt homogena. Majoriteten kommer från miljöer som enligt de själva präglas av öppenhet och uppmuntran. De flesta har bra betyg och erfarenhet från olika projekt, företag och arbeten, i Sverige såväl som utomlands. Många hade vid intervjutillfället genomtänkta idéer och planer inför framtiden. Utbildningen var en väg att realisera dessa planer och projekt. Föräldrar och far och morföräldrar hade inte sällan själva arbetat med någon form av kvalificerat arbete och åtminstone en av föräldrarna var högskoleutbildad. Vissa av deltagarna beskrev sin uppväxt som harmonisk, medan andra pekade på slitningar, i hemmet, i uppväxtmiljön eller i skolan, som delvis påverkat deras personliga val i livet. Föräldrarna beskrevs både som förebilder som stimulerat och uppmuntrat egna initiativ, men också som personer som många gånger ställt mycket höga krav.

David beskriver det på följande sätt:

¹³ Avsnittet är i huvudsak hämtat från Gillberg 2010:111-159.

Pappa hade alltid den inställningen ... att gör lite det du känner för ... för det är det du kommer att tjäna på efteråt ... (David 27 år)

En av deltagarna beskriver de krav hon känt från fadern på följande sätt:

/.../ alltså han har ju fattat att det är en lite halvelitistiskt entreprenörutbildning ... det klingar ganska fint... det har ju gått väldigt bra för mig. Jag har ju jobbat i ett produktionsbolag ... och skrivit en del pjäser ... och det har gått ganska bra. Han fick en jättestor kick nu när jag var med i DN i somras ... det där var ju riktigt bra. Nu har jag plussat på lite där. Nu kan han slappna av. (Emilia 25 år)

Att prestera är viktigt och rädslan för att misslyckas finns hos de flesta. De krav man ställer på sig själv är dels knutna till upplevda förväntningar från föräldrar och kamrater, men de är också kopplade till föreställningen om samhällets mer generella krav och förväntningar. Emilia beskriver dessa upplevda krav på följande sätt:

/.../ att vara en "loser" ... då är du inte värt någonting och då kan du lika gärna gå och dö... därför att så ser världen ut ... (Emilia 25 år)

Omvärlden "kräver" att man skall lyckas och bli framgångsrik menar flera av de intervjuade. Att lyckas är en fråga om karaktär, ork och kamp och det är individen som bär ansvaret. Denna tankefigur fungerar som en bakomliggande drivkraft som får många att pressa sig mycket hårt. Trots detta är passionen den drivkraft som lyfts fram och som präglar synen på hur man vill att det egna arbetslivet skall gestalta sig.

Tre centrala teman kan sammanfatta de föreställningar som genomsyrar deltagarnas syn på arbetets betydelse arbetslivets krav. Dessa är behovet av *handlingsutrymme* och *självförverkligande*, men också en *oro för att inte räcka till* och leva upp till de inre och yttre krav som man upplever.

Handlingsutrymme

Det finns ju också så fruktansvärt många val... i och med att man vet om det så tror jag att man är som en fågel i en bur. Så fort den varit ute och flugit en gång så vet den vad som finns där ute. Men om den bara sitter där hela sitt liv så tror jag inte att den skulle sträva efter så mycket annat. (Stina 21 år)

Valmöjligheterna upplevs som enorma och befriande, men också som tvingande. För vissa kan detta vara en fråga om positiv stress, medan andra möter denna verklighet med ambivalens och oro. Stina berättar om rädslan för att bli uttråkad samt om den ”typiska 80-talisten” som inte kan inte tänka sig rutinartade arbeten. Det måste vara roligt. Valfriheten är alltså en huvudfråga samtidigt som valen också föder en rädsla för att inte välja rätt. Att själv ha kontroll och därmed kunna utforma sin egen arbetssituation är central. Denna önskan är knuten till rädslan för att bli fastlåst eller formad av andra. Daniel beskriver det på följande sätt:

Det ska vara roligt... det ska vara kreativt ... det ska vara ganska fritt ... det ska kunna vara föränderligt... hmm ... jag ska inte behöva gå i samma rutin i fem år... eller ens i två år liksom. På något sätt ... jag ska inte känna mig fast eller fastlåst eller... på något sätt begränsad... visst, jag kan vara duktig på vissa saker men det betyder inte att jag vill arbeta med just det hela tiden. Jag vill på något sätt inte bli insatt i en form... (Daniel 25 år)

Att kunna kontrollera de egna villkoren innebär för de intervjuade att skapa arbetsförhållanden, uppgifter och företag som bygger på det egna intresset. Det handlar i första hand om att realisera egna behov och därefter få omvärlden att efterfråga dessa. Det är dock inte fråga om en naiv tro på det egna projektet, utan snarare en tanke som bygger på att det man passionerat tror på och brinner för är viktigt och att det kan tillföra omvärlden nya värden och därmed bli ett bidrag i en samhällsutvecklingsprocess. Handlingsutrymme innebär alltså dels om resurser för att kunna realisera sin dröm om ett passionerat förhållande till arbetet och dels om att i nästa steg kunna leva på denna dröm och därmed bidra till samhällsutvecklingen. De intervjuade är medvetna om, och funderar mycket över, behovet av pengar som ett medel att nå de personliga målen. Vissa påpekar också att det kan bli nödvändigt att delvis ”sälja sig” inledningsvis för att på sikt skapa det önskade handlingsutrymmet. Andra talar om möjligheten att skaffa sig ett stabilt halvtidsarbete och ägna andra halvan åt de egna projekten.

Självförverkligande

Stina betonar i nästa citat det nödvändiga i att personliga drömmar och arbete sammanfaller och Tilde betonar den personliga utvecklingen:

...alltså, jag tror att det jag jobbar med ska vara något som... som avspeglar det som min personlighet är nu... med intressen och allt. Alltså jag vill att min personlighet och mitt jobb ska kunna gå hand i hand och jag vill att mina... alltså jag vill göra något som intresserar mig rent privat också. (Stina 21 år)

Jag måste kunna påverka... och... det kan inte stagnera. Det måste vara något som växer... som är kreativt, för att motivera mig. (Tilde 29 år)

Personligheten och jobbet måste gå hand i hand, och pengar är ett medel för ökad frihet och utvidgat handlingsutrymme. Det viktigaste är att få de jobb man gillar, inte att tjäna pengar för sakens egen skull. Familj och barn är i nuläget underordnad arbetet som arena för självförverkligande. Detta kan givetvis förstås som ett uttryck för de intervjuades ålder och situation i livet (utbildning), men det sträcker sig bortom detta. Problemet är inte familjeprojektet i sig, utan snarare att hantera detta projekt så att det inte minskar det önskade handlingsutrymmet och därmed inkräktar på möjligheten till självförverkligande. Detta kommer bland annat till uttryck i olika funderingar kring balans i livet. Barn och familj är alltså en fråga som för de flesta ligger långt fram i tiden. Att skaffa barn blir i de intervjuades föreställningsvärld ytterligare ett projekt som skall genomföras när livet i övrigt stabiliserats.

Oron för att inte räcka till

Rädslan för att inte räcka till handlar i vissa fall om en oro för att inte vara efterfrågad och att ingen vill ha det man erbjuder. I många fall rör oron också den egna hälsan, dvs att inte orka med alla förväntningar och krav. Denna oro bidrar till en prestationsångest som utgör en negativ baksida av den starka tron på den egna förmågan. Jonathan beskriver det följande sätt:

/.../ vid några tillfällen har jag sagt att jag är min egen största fiende på grund av att jag har en sådan kvalitetsnivå som jag alltid ska sträva efter att nå och när jag inte riktigt har nått den så tycker jag inte att... det här är inte riktigt bra nog. Så ofta är det jag som hindrar mig själv i så fall... (Jonathan 27 år)

Som vi tidigare såg bär vissa med sig ett starkt tryck från föräldrahemmet, där förväntningarna och kraven är höga. Kraven från föräldrar är dock inte den centrala frågan för de flesta. Snarare betonas föräldrarnas uppmuntran och önskan att deras barn skall utvecklas fritt och helt utifrån de egna önskningarna. Det är i stället föreställningen om samhällets krav som betonas. Konkurrensen uppfattas som hård, i synnerhet när den kopplas till det önskade handlingsutrymmet. Detta utrymme nås genom hårt arbete och högt ställda krav på sig själv. Rädslan knyts till dessa krav och det överhängande hotet att inte orka psykiskt.

”Entreprenörerna” beskriver en värld och ett arbetsliv i förändring som det gäller att kontrollera. Denna kontroll innebär att du är tvingad att bli en medskapare av samhällsutvecklingen om du skall behålla ditt handlingsutrymme. Hos några av de intervjuade föder detta också ett behov av att bjuda motstånd, att gå sin egen väg och att skapa en framtid som är relativt frikopplad från samhällets krav. En spänning mellan drömmen om en framgångsrik karriär och en vägran att leva upp till de krav som ställs finns alltså hos flera av de intervjuade.

Om vi återvänder till tanken om passion och exploatering och speglar den i ljuset av den samhälleliga tilltro till entreprenörens roll i samhällsutvecklingen som exempelvis grundskolans nya inriktning är ett uttryck för, kan man konstatera att ”entreprenörerna” på alla sätt försöker leva upp till förväntningarna. Kombinationen av egna idéer, ett passionerat förhållande till arbetet och tanke på

samhällsansvar, förenas hos de intervjuade. Men baksidan av detta framträder också i form av en självexploatering som visar sig i form av en mer eller mindre medveten oro för psykisk utmattning och de upplevda kraven föder också tankar om motstånd i form av alternativa sätt att leva och arbeta.

"Verkstadsarbetarna"

När intervjuernas genomfördes befann sig företaget i ett kritiskt läge. Många av de intervjuade hotades av uppsägning på grund av arbetsbrist och oron inför framtiden var uppenbar. Även i detta fall var de intervjuades biografier relativt homogena. Arbetarklassbakgrunden dominerar i den bemärkelsen att föräldrarna i de flesta fall saknade högre utbildning. De flesta arbetade själva inom industrin eller vården. I flera fall arbetade föräldrarna själva på det aktuella företaget. Några av de intervjuade hade fått hjälp att komma in på företaget via föräldrarna, i andra fall hade man börjat via ett bemanningsföretag. Några tankar kring livet på verkstadsgolvet återkommer hos alla som intervjuades. En sådan aspekt var att arbetet var tillfälligt, dvs något man hade tänkt göra under en kortare period i väntan på bättre alternativ. Många blev dock kvar mycket längre än de räknat med och känslan av att ha fastnat återkom i flera fall. Christina vittnar om en oro och rädslan för utbildning som går att knyta till föreställningen om utbildning som något svårt, tidsödande och dyrt. Så här säger Christina:

Från början när jag började på Lernia så sa jag ett år ... men det har ju gått fyra år nu så ... jag tror man fastnar om man inte gör något ganska fort åt situationen. Det ju sådana som gått här i 30 – 40 år och dom klagar och dom gör inget åt det. Om man skulle tänka det bästa för mig så skulle jag ju sökt något nytt så fort som möjligt eller börjat plugga till något som jag tycker är roligt ... så man har något att se fram emot på dagarna ... men jag gör det inte ... vet inte varför ... ingen motivation att plugga. Jag vill ha korta utbildningar så man blir färdig fort. (Christina 23 år)

Tre centrala teman som rör föreställningarna om arbete roll och betydelse växer fram ur intervjuerna. Det första är behovet av *kontroll och trygghet*, en fråga som hos "entreprenörerna" kanske motsvaras av behovet av handlingsutrymme. Det andra temat handlar om *ambivalens*, en ambivalens som i hög grad är kopplad till en osäkerhet inför samhällets krav och förväntningar. Det tredje temat handlar om *självkänsla* som på ett direkt sätt är kopplad till tanken om de egna utvecklingsmöjligheterna.

Kontroll och trygghet

Valet mellan det man har och det som eventuellt skulle kunna bli tillgängligt är en central fråga i anslutningen till intervjuerna av "verkstadsarbetarna". I vissa fall handlar det om en upplevd brist på kontroll över det egna livet. Man har hamnat på verkstadsgolvet för att det råkade finnas till hands och där arbetade

kanske också någon släkting som man kunde få hjälp av eller relatera till. Johnny beskriver det på följande sätt:

Pappa jobbade här ... och han tog in mig för sju år sedan och det var bra lön ... han har jobbat här över 30 år. (Johnny 25 år)

I några av fallen finns dock det aktuella arbetet med i en plan som går ut på att tjäna så mycket pengar som möjligt i väntan på antingen drömutbildningen eller drömjobbet. En central känsla är emellertid den upplevda oron inför alla de val som kanske måste göra i framtiden, samtidigt som behovet av kontroll och trygghet i hög grad är knutet till en stabil inkomst och en fast bostad. Det blir därför konfliktfyllt att tänka på utbildning som kanske innebär en minskad inkomst och kanske också ett byte av bostad. Undantag finns dock. Josefin utgör ett exempel på en livsstrategi som innebär en tydlig bild av hur hon vill se sin framtid utvecklas och hon känner ett stort stöd från föräldrarna i denna strävan.

Jag har nog tänkt ända tills jag gick på gymnasiet att jag vill ha ett år eller två med något annat och sedan fortsätta att plugga. Jag vet inte ... men det har alltid varit självklart att jag skulle plugga. Mamma pluggade till förskolelärare ganska sent ... jag vet inte om det kan ha med saken att göra ... för jag var ändå mellan 10 -13 när hon pluggade. För jag har alltid tänkt att ... om jag vill ha ett jobb som jag vill ha och trivs med så måste jag plugga ... så det har nog varit självklart ... och det har alltid funnits med. (Josefin 24 år)

David är ett exempel på motsatsen. Han har en oklar bild av vad han vill göra och saknar i stor utsträckning en strategi för nå de drömmar han ibland funderar på.

Jag resonerar så att ... jag jobbar här så jag fått köpt mig en lägenhet och betalt av den ... och sedan börja jag plugga och gör något helt annat...

/.../ jag vill bli mäklare tror jag ... jag vet inte ... jag är intresserad av lägenheter ... kanske arkitekt ... att få rita och så ... det är en dröm. Har tänkt på det sedan gymnasietiden ... det är ju inte som här liksom ... utan nya saker varje dag. (David 23 år)

David beskriver hur han funderat på att någon gång i framtiden göra något annat. Hans strategier är mycket vaga och han diskuterar sina framtidsplaner utan att riktigt ta dem på allvar. Samtidigt uttrycker David en rädsla för att tiden skall springa ifrån honom och att han skall bli för gammal för att studera. I sina funderingar slits han också mellan två grundläggande intressen. Dels behovet av en stabil tillvaro med lägenhet och inga skulder och dels en längtan efter ett arbete som är kreativt och stimulerande. Problem för David liksom för flera av de inter-

vjuade är den höga tröskel som förverkligandet av planerna uppfattas vara. David uttrycker det på följande sätt:

Men jag har inga planer på hur jag ska förverkliga det hela ... tankarna kommer då och då ... ibland får jag tummen ur att kolla upp det liksom ... men sen släpper jag det bara. (David 23 år)

Upplevelsen av ett samhälle i snabb förändring, där nya krav ställs, är lika framträdande hos den intervjuade gruppen på verkstadsgolvet, som hos ”entreprenörerna”. Alla är också påverkade av idén om att individen själv bär ansvar för sin egen situation. Till skillnad från ”entreprenörerna” agerar man dock annorlunda. Att ta kontroll över sin situation innebär inte att man aktivt försöker styra sin egen framtid, genom ett antal strategiskt uttänkta projekt eller att man försöker öka sin anställningsbarhet, och därmed också sitt handlingsutrymme, genom att fylla på sin CV. Istället är det familj, egen bostad och ett fast arbete som symboliserar trygghet och stabilitet. Till skillnad från ”entreprenörerna” så är inte allt möjligt i ”verkstadsarbetarnas” värld och att lyckas är ingen självklarhet.

Ambivalens

”Verkstadsarbetarna” upplever på många sätt en oro inför framtiden och flera känner en stor osäkerhet inför vilka livsval som bör göras. Studierädsla och låg motivation lyfts fram som förklaring, och de alternativ som står till buds upplevs som långt borta och mycket svåra att realisera. Christina beskriver det på följande sätt:

Så är det nog det att jag är väldigt bekväm och att jag bara ... det är väldigt bekvämt att gå till jobbet varje dag och man får sin lön ... och man är rädd ... eller rädd är jag inte heller för jag vill ju jobba inom turism och då måste jag ju ta det steget ... men jag har inte gjort det. Man behöver väl pushas på lite kanske. Det största hindret är om jag inte pluggar eller gör något åt saken ... det är jag som bromsar hela tiden ... att jag inte tar tag i det hela. Ja ... man blir bekväm när man jobbar här...(Christina 23 år)

Man har valt att själv gå i föräldrarnas fotspår på gott och ont. Å ena sidan innebär detta en trygghet och även en stolthet i relation till arbetet. Å andra sidan finns föreställningen om att omgivningen i mer diffus bemärkelse förväntar sig mer. Ur detta perspektiv tar sig ambivalensen i viss mån uttryck i dels en skam inför att man inte ”kommer vidare”.

Situationen på verkstadsgolvet ser också helt annorlunda ut nu i jämförelse med när deras föräldrar började. Ingen kan svara på frågan om jobben kommer att försvinna och ständiga effektiviseringar gör att de arbeten som finns kvar präglas av högt tempo och ökad styrning.

Självkänsla

När de intervjuade reflekterar över arbete och framtid så handlar det i många fall om en ambivalent inställning till de möjligheter som står till buds, en ambivalens som dels är kopplad till behovet av trygghet och kontroll och dels till den risk man tar om mönster skulle brytas. Kontroll är det samma som fast arbete, en stabil lön och en närhet till vänner och familj. Många reflekterar dock över att dagens samhälle kräver mer. Att leva upp till dessa förväntningar är dock inte självklara och skulden läggs på den bristande personliga förmågan och motivationen, vilket förstärker känslan av att inte räckta till. Johnny beskriver det på följande sätt:

... Jag gått och funderat på om jag vill bli något ... kanske inom bygg eller så ... jag gillar ju att göra saker. Jag kan inte tänka mig att sitta inne på kontor eller så. Jag vill skapa och montera fast där går det ju också upp och ner hela tiden. Brandman eller polis hade också varit något. Men det är väldigt tunga utbildningar.
(Johnny 25 år)

De föreställningar om ett bra arbete som ”verkstadsarbetarna” ger uttryck för liknar emellertid på många sätt de tankar som ”entreprenörerna” beskriver. Ett bra arbete skall i första hand vara utvecklande och stimulerande och:

/.../ att man känner att man utvecklas som person på något sätt
(Josefin 24 år)

Ibland uttryckt i lite mer försiktiga termer som när exempelvis Johnny menar att ett bra jobb är:

/.../ att man inte sitter och deppar när man tänker på jobbet.
(Johnny 25 år)

Att få ett sådant arbete upplevs dock av de flesta som en utopi. Ett hus, en familj och barn är en mycket mer realistisk dröm. Det är här som den realistiska möjligheten att förverkliga sig själv finns.

För att återknyta till diskussionen om ett passionerat förhållande till arbetet, kan vi här konstatera att drömmen om ett arbete som man brinner för finns, men att nå dit ses av de flesta som mycket svårt. Att strategiskt navigera i en osäker värld, fylld av möjligheter, men också av krav och hinder, kräver resurser i form av självförtroende, en stödjande omgivning och ett socialt sammanhang som bidrar med nätverk och förebilder. Lösningen blir för flera av de intervjuade att försöka skapa ett liv som liknar föräldrarnas. Problemet är emellertid att även denna möjlighet är kantad av osäkerhet, då den industrin som en gång i tiden innebar en stabil och livslång försörjning för föräldrarna, idag har omvandlats till en arena på arbetsmarknaden som är föremål för omfattande rationaliseringar och neddragningar. Att leva det liv som föräldrarna gjort är med andra ord inte längre möjligt.

Strukturella villkor och individuella resurser

De föreställningar om arbete, passion och självförverkligande som presterats ovan kan å ena sidan ses som typiska för medelklassen respektive arbetsskatten. Utbildning och fria val är en självklarhet för den första gruppen och vikten av en trygg inkomst och ett fast arbete är av vikt för den senare. De unga vuxnas liv och föreställningar präglas alltså av något man skulle kunna kalla livsformsty-piska strategier och val (se t ex Bergquist & Axelsson kap 3 i denna antologi).

Det finns dock en rad gemensamma frågor som är angelägna för de intervjuade. Ingen av de intervjuade unga vuxna anser att de kan luta sig mot en stabil och förutsägbart arbetssituation som garanterar trygghet inför framtiden och båda grupperna är i hög grad medvetna om detta. Världen förändras snabbt och kompetens blir i någon mening en färskvara och det som tidigare betraktades som ett livslångt och tryggt arbete kan i dag genom rationaliseringar och en allt mer global arbetsmarknad försvinna snabbt. "Entreprenörerna" ser sig som spjutspetsar i formandet av detta "nya" projektorienterade och flexibla arbetsliv, medan flera av de intervjuade "verkstadsarbetarna" upplever att de saknar kontroll över sin situation. Föreställningar om arbete och självförverkligande är alltså nu, liksom förr, knutet till klass och sociala villkor, men på ett annorlunda sätt. Möjligheten att utveckla kollektiva strategier och gemenskaper, i syfte att förändra de sociala villkor, eroderar i takt med att individens situation i arbetslivet i ökad grad präglas av diskontinuitet och osäkerhet. Detta får konsekvenser för de unga vuxna som saknar resurser och självförtroende att på egen hand bli de "nyfika och innovativa entreprenörer" som anses vara motorn i det moderna samhället.

Det finns dock exempel på "överskridande" föreställningar och strategier. Detta leder till förhållningssätt som går bortom traditionella kategorier. Då pratar vi inte bara om det enkla förhållandet som rör social mobilitet. En ökad reflexivitet, som i stor utsträckning är en strukturellt framtvungad nödvändighet i ett samhälle som präglas av snabba förändringar, innebär att helt nya handlingsmönster uppstår hos dem som förväntas driva den innovativa utvecklingen framåt. Exempelvis känner vissa av de intervjuade "entreprenörerna" inte någon lojalitet mot något som inte överensstämmer med deras personliga värderingar. Man vill gå sin egen väg och tanken på att fastna i en form, ett företag eller i en organisation, upplevs som outhärdlig. Gabriel beskriver det på följande sätt:

/.../ för oss handlar det mer om att... det är inte så mycket om statusen och pengarna utan det handlar om den personliga friheten och det dagliga livet... att man är nöjd med det. Jobbet är så stor del av ens liv att det måste vara roligt. Det finns ingen möjlighet att jag har ett jobb som jag inte brinner för... att bara vara en del av maskineriet kommer inte att förändra vår livssituation här på jorden... och vi vill skapa förändring... (Gabriel 28 år)

Mot bakgrund av detta kan man kanske säga att vissa upplever en motsättning och spänning när kreativitet och passion sammanflätas med kraven på ekonomisk tillväxt och utveckling.

De intervjuade på verkstadsgolvet tycks dock i större utsträckning inta en defensiv hållning i relation till det omgivande strukturella trycket. Den ambivalens man upplever handlar om en spänning mellan det man upplever att man borde göra och det man anser att man förmår. Man kan i detta sammanhang prata om en diskrepans mellan de möjligheter man tror sig ha och den personliga förmågan att realisera dessa möjligheter. Olika föreställningar om arbete och självförverkligande är alltså knutna till vilka resurser i vid bemärkelse man har tillgång till, resurser som på olika sätt är relaterade till de strukturella villkor som de intervjuade är en del av.

Vad innebär strukturella villkor?

Vad betyder då ”strukturella villkor” och vilken roll spelar olika villkor för individen i dennes möte med det omgivande samhällets krav och förväntningar? Och till sist, kan förhållandet mellan passion och exploatering i arbetslivet förstås bättre mot bakgrund av detta? Vi skall titta lite närmare på denna fråga med hjälp av bland andra sociologen Derek Layder.

Derek Layders *Theory of social domains* (Layder 1997; 2004; 2007) är ett sätt att tydliggöra de olika aspekter av den sociala verkligheten som är att betrakta som strukturella villkor. Layders modell pekar på de olika sociala verklighetsnivåer som påverkar våra liv och våra möjligheter att realisera våra drömmar och projekt. Dessa nivåer är att betrakta olika arenor där strukturella villkor produceras påverkar individen. Layder identifierar fyra grundläggande nivåer som villkorrar det sociala livet.

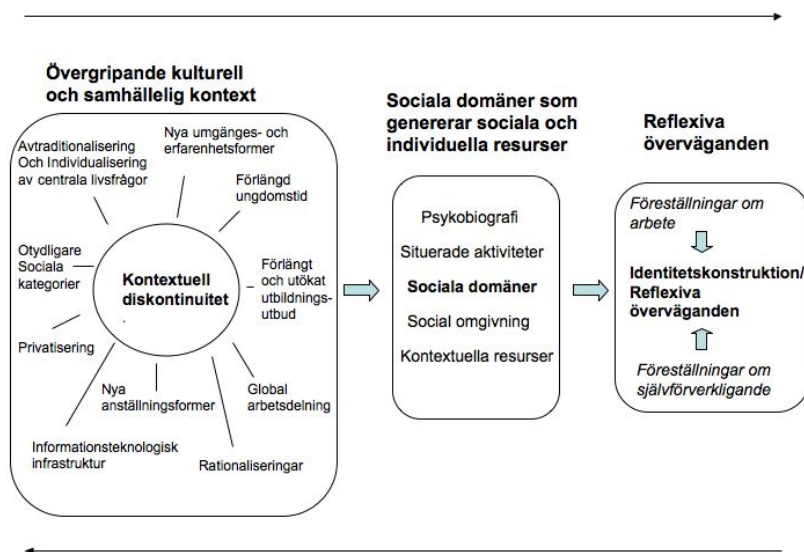
Den psykobiografiska domänen utgör den utvecklingshistoria som individen bär med sig och som format den psykiska strukturen. Det handlar om de emotionella upplevelser som påverkar våra liv från tidig barndom och ända fram till dags dato. I första hand rör det relationer till föräldrar och syskon. Den psykobiografiska domänen omfattar alltså de strukturella villkor som har att göra med personlig identitet och vår förmåga att hantera känslor samt vårt inre behov av trygghet. Nästa nivå är *de situerade aktiviteternas domän*. Denna domän omfattar alla de relationer som uppstår i det dagliga livet på ett mer eller mindre informellt sätt. Det handlar alltså om alla de villkor som uppstår i relation till det man gör i sitt dagliga liv och de interaktioner mellan individer som uppstår i samband med detta. *Social omgivning* (*Social settings*) är den mer formella sidan av de situerade aktiviteterna. Många relationer och möten uppstår i strukturerade och ordnade omgivningar. Det kan handla om företaget vi jobbar för, skolan, idrottsföreningen eller andra typer av organisationer inom vilken människor verkar och möts. Även familjen i strukturell bemärkelse och olika former av andra strukturerade nätverk räknas hit då de är ordnade på ett sätt som sträcker sig bortom den situerade aktiviteten. De utgör med andra ord strukturer som existerar oberoende av den enskilde individen. Den enskildes psykobiografi, den sociala omgivningen vi lever i och de situerade aktiviteter som uppstår i det dagliga livet, formar de psykologiska, emotionella och sociala villkor som påverkar en människas självbild och självkänsla och får betydelse för livsval och strategiska beslut. På dessa olika nivåer verkar både begränsande och möjliggörande mekanismer. Sist men inte minst kan man prata om mer *Kontextuella resurser* som ge-

nereras på en mer övergripande nivå. Här finns de sociala strukturer och mönster som man vanligtvis tänker på när man refererar till exempelvis genus, klass och etnicitet. De kontextuella resurserna utgör alltså de generella sociala villkoren som bidrar till att forma olika sociala identiteter och som innehåller olika grad av materiella och symboliska resurser. Om vi skulle översätta de resurser som genereras inom ramen för de olika sociala domänerna, och som individen på olika sätt internaliserar, med Bourdieus terminologi (1977; 1984), skulle man kunna säga att de bildar individens habitus¹⁴.

Om livslångt lärande, entreprenöranda och kreativitet har övergått från att vara en möjlighet till att bli ett tvingade krav, vad får det då för konsekvenser? Honneths beskrivning av hur idén om hur självförverkligande har förskjutits från att tidigare ha varit ett utopiskt mål till att bli ett samhällsligt krav, är idag en del av den vardagsförståelse som präglar unga vuxnas syn på sig själva och arbetslivet. Självförverkligandet och det passionerade förhållningssättet till arbetet har idag sammanflätats med kraven på ökad konkurrenskraft, ekonomisk tillväxt och snabb utveckling. Dessa nya och förändrade krav som tvingar individen att förhålla sig reflexivt och strategiskt till allt fler komplexa frågor får emellertid mycket olika konsekvenser, beroende på vilka personliga och sociala resurser som individen har möjlighet att mobilisera. Kraven på individen får med andra ord olika konsekvenser beroende på de resurser man kan mobilisera i sin sociala omgivning, via de kollektiva gemenskaper man ingår i, och, inte minst genom de personliga, emotionella och kognitiva egenskaper man förvärvat och integrerat i sin personlighet. Då de kollektiva gemenskaper, som tidigare fungerade som ställföreträdande aktörer för många grupper med en utsatt position på arbetsmarknaden (exempelvis fackförenings- och arbetarrörelsen), idag förlorat sin kraft, står individen i högre utsträckning än tidigare ensam och får lita till den sociala omgivningens stöd och de personliga resurser man förvärvat under sin uppväxt. Beck och Beck-Gernsheim (1992; 2005) beskriver denna situation som ett uttryck för ett allt mer individualiserat klassamhälle (se även Bauman 2002; Devin et al 2005; Howard 2007). För att förstå de olika teman som växt fram ur intervjuerna med "entreprenörerna" och "verkstadsarbetarna" måste alltså dessa relateras till båda kontextuella förändringar, de sociala villkor som produceras i den sociala omgivningen, samt personliga och emotionella resurser som i hög grad är knutna till den egna familjens position och förmåga.

Figur 1 nedan utgör ett försök att översiktligt illustrerar hur de förändrade kraven på individen filtreras genom olika sociala domäner och ger upphov till olika reflexiva och strategiska förhållningssätt.

¹⁴ Enligt Bourdieu lever vi våra liv i olika sociala rum eller livsvärldar. De olika positioner som individerna innehar i dessa sociala rum är relaterade till sociala och kulturella maktförhållanden vars bas utgörs av tillgången till olika former av *kapital*. Bourdieu avser här i första hand kapital av symbolisk eller social karaktär. Det individuella system av dispositioner (förkroppsligade strukturer) som detta ger upphov till kallar Bourdieu för en individs habitus.



Figur 1: Kontext, struktur och individ¹⁵.

I Figur 1 synliggörs de olika nivåer som möjliggör en schematisk förståelse för den situation som unga vuxna befinner sig i när de skall etablera sig på arbetsmarknaden och realisera sina drömmar om ett bra liv. På denna övergripande systemnivå skapas det samhälleliga ramverk som påverkar organisationer, kollektiv och individer. Den andra nivån visar de sociala domäner som villkorar våra liv och som genererar resurser i form av bland annat självförtroende, kontaktnät, kunskap, kollektiva gemenskaper och ekonomiskt och symboliskt kapital. Det är på denna nivå som subjektiv klasstillhörighet och position i samhället skapas. Den sista nivån symboliserar individens hantering av mötet mellan socialt villkorade resurser och samhällets krav, förväntningar och behov. På individuell nivå uppstår en inre konversation där möjligheter och svårigheter konfronteras med varandra. Individen mobiliserar här sina resurser och försöker fatta strategiska, men också emotionellt grundade beslut. Sociologen Archer (2000; 2003; 2007a; 2007b) beskriver denna inre konversation som den arena där individens reflexiva och intentionella sida tvingas hantera de möjligheter och hinder livet och omgivningen erbjuder. Den inre konversationen länkar alltså samman struktur och agens och det är via denna konversation som individen formas, men också väljer att omforma sig själv och sin omgivning mot bakgrund av de angelägenheter som är för handen.

¹⁵ Figuren är tidigare publicerad i Gillberg 2010 :176.

Archer (2000: 318) skriver:

The "inner conversation" is how our personal emergent powers are exercised on and in the world – natural, practical and social – which is our triune environment. This "interior dialog" is not just a window upon the world, rather it is what determines our being-in-the-world, though not in the times and the circumstances of our choosing. Fundamentally, the "inner conversation" is constitutive of our concrete singularity. However, it is also and necessarily a conversation about reality.

De redovisade intervjuutdragen kan mycket väl beskrivas som delar av en inre konversation i form av olika överväganden, ståndpunkter och föreställningar om hur frågan om arbete och självförverkligande hanteras och förstås. Frågan om passion är på olika sätt närvarande som ett önskat tillstånd, men möjligheten att omsätta denna passion i arbetslivet är som vi sett komplicerad och beroende av de resurser den enskilde kan mobilisera.

Hur kan då de olika sociala domänernas inflytande förstås i relation till de intervjuades föreställningar och reflexiva överväganden. De kontextuella resurserna, som till stor del har sitt upphov i ett kollektivt agentskap baserat på stabila gemensamma arbetslivserfarenheter, har förändrats på så sätt att forandet av gemensamma sociala identiteter blir svårare i tider av snabb förändring och diskontinuitet. Den globala arbetsdelningen har också gjort att styrkeförhållandena på den svenska arbetsmarknaden har förändrats i grunden. Den kontextuella domänens förmåga att leverera stabila identifikationsmönster tycks därför ha minskat i betydelse för arbetsklassen. Den ambivalens som vissa unga vuxna känner inför världen och de möjligheter som står till buds kan därför förstås som en produkt av denna diskontinuitet. Man vet inte hur och vad man skall välja och man befinner sig inte i social omgivning som kan ge vägledning och alternativ. Christina som arbetar på verkstadsgolvet beskriver det på följande sätt:

Jag tror det är många unga ... som inte vet vad dom vill bli ... att dom har det som tillfälligt jobb. För jag kan inte tänka mig att det är någon som tycker det är jätteroligt att stå och bygga bil.
(Christina 23 år)

Hos "entreprenörernas" del kan vi se helt andra internaliserade värderingar som kan betraktas som möjliggörande resurser i en situation som betonar individuellt ansvar:

/.../ det är den ansvarstagande entreprenören som måste dra det lasset ... att förändra sätt att se på saker och ting och påverka konsumtionsmönster och trender. (Gabriel 28 år)

Studier visar att resurser knutna till den enskildes psykobiografi tycks bli allt viktigare som förklaring till vilka möjligheter den enskilde har att hantera en omvärld som präglas av diskontinuitet (ex Schwartz et al 2005). Det finns alltså

en koppling mellan individens psykobiografi och förmågan att utveckla framgångsrika reflexiva förhållningssätt. Detta betyder inte nödvändigtvis att specifika sociala villkor producerar vissa typer av psykobiografier, men mot bakgrund av ovanstående intervjuer samt med stöd i forskning om unga vuxnas livsvillkor, är det uppenbart att en resurssvag social omgivning skapar sämre förutsättningar att utveckla en självständig handlingsrepertoar och därmed beredskap att hantera förändring (t ex Brannen & Nilsen 2005; Furlong & Cartmel 2007; Furlong 2009; Sayer 2010). Det man kan konstatera är att de intervjuade ser en komplex och föränderlig värld som måste hanteras på nya och i många fall obekanta sätt. Handlingsutrymmet är dock i stor utsträckning villkorat av de intervjuades bakgrund, uppväxtförhållanden och sociala omgivning.

En sammanfattande slutsats är att den snabba förändringstakt, som den globala konkurrensen och arbetsdelningen tvingar fram, skapar en "kontextuell diskontinuitet" som förstärker polariseringen på arbetsmarknaden och i samhället och försvårar upprätthållandet av kollektiva gemenskaper som vilar på likartade erfarenheter i arbetslivet. Arbetarkollektivet som kraftkälla, socialisationsarena och kollektiv agent spelar därmed en allt mindre roll. Individen är utlämnad till sig själv och till sin egen förmåga att konstruera arenor för socialisation. Detta ställer i sin tur högre krav på individens psykologiska och emotionella resurser och det ökar betydelsen av att befinna sig i "rätt" social omgivning. Om man skall förstå unga vuxnas förutsättningar och förhållande till arbetet, finns det alltså anledning att titta närmare på de strukturella nivåer som friläggs när den kontextuella domänen blir allt mer fragmentariserad och diffus.

I spänningsfältet mellan passion och exploatering

Hur ser då till sist förhållandet ut mellan arbete, passion och exploatering mot bakgrund av de intervjuer som genomförts? Linda uttrycker känslan av frustration över sitt arbete på verkstadsgolvet på följande sätt:

Visst... det finns fördelar med industrin också... det är ett jobb där du lämnar in hjärnan när du går och tar tillbaka den när du går ut liksom. Men det är därför jag inte vill tillbaka. Du använder ju inte huvudet... du är ingen självtänkare... du är en i mängden. Man blir så inlåst och så är det så bra pengar så man skulle aldrig säga upp sig... det är bekvämt på något sätt... men du slutar använda huvudet. ... och man längtar efter att få gå på toaletten när man vill, att få ta en fika och få känna att... oj nu är det dags för lunch... istället för att det ringer i den stora "Auschwitzklockan" och du ska gå och äta. (Linda 24 år)

Linda och många av hennes arbetskamrater ser dock inte de egna arbetsvillkoren som möjliga att förändra. Arbetet är som det är och det gäller snarare att komma därifrån så fort som möjligt. Upplevelsen av att stå ensam utan att kunna förlita sig på något kollektiva stöd, som skulle kunna bidra till en förändring, är central. Att tillhöra arbetsklassen idag betyder med andra ord att stå ensam med sitt bris-

tande självförtroende och med känslan av att inte räcka till (jmf Savage 2000; Sayer 2005; Devin et al 2005).

”Entreprenörernas” värld däremot präglas inte av några ”Auschwitzklockor” och det handlar inte om att lämna ”in hjärnan” när du arbetar. Situationen är snarare den totalt motsatta. Kreativitet och innovativt tänkande är själv fundamentet och ett passionerat förhållande till enskilda projektidéer och även till långsiktiga mål är en självklarhet. I ”entreprenörernas” värld är det snarare en fråga om självexploatering, där den enskilde ställer allt högre krav på sig själv i syfte att framgångsrikt genomföra projekt och idéer (se även Ivarsson kap 6 i denna antologi). Det handlar också, som vi sett, om en föreställning om vad som förväntas från ”samhället” och omgivningen i mer diffus mening. Hanna beskriver det på följande sätt:

/.../ jag tror att problematiken för 80-talister är att... vi har växt upp i en hård konkurrensvärld... väldigt mycket mediala bilder och vi har haft föräldrar som har varit extremt självupptagna och individualistiska och som skall förverkliga sig själva ... och det har gjort att vi har någonstans fått inpräntat i oss... att man får inte misslyckas och man får inte må dåligt. De två grejerna... vad du än gör så misslyckas inte eller må inte dåligt ... Misslyckas du ... då är du ute. I alla fall om du jobbar inom vissa branscher. Det tror jag gör att vi sätter ganska orimliga krav på oss själva i förhållande till arbete... därför att vi vet inget annat. Det finns inte på min karta liksom... att inte lyckas ... det kan man inte göra ... för att vi på något sätt skall leva upp till våra föräldrars förväntningar men också den här konkurrensvärlden... och så skall vi vara lyckliga. (Hanna 26 år)

Det är en komplicerad väv av samverkande mekanismer som påverkare unga vuxnas föreställningar, strategier och handlingsutrymme. Spänning mellan passion och exploatering finns hela tiden närvarande hos de intervjuade, men denna spänning hanteras på olika sätt. Medan Gabriel ser sig som en aktör i en förändringsprocess som kanske innebär att han mer eller mindre medvetet tar avstånd från de exploaterande krav som omgivningen riktar mot honom, står David mer frågande inför hur han skall hantera sitt liv. Medvetenheten om att arbetet på fabriken kanske inte varar för evigt innebär att han funderar på andra alternativ. Trösklarna till ett annat liv upplevs dock som höga och att ta chansen innebär också en risk att förlora den kvarvarande trygghet som närheten till familj och vänner innebär. David beskriver det på följande sätt:

Det är nog vänner som hindrar mig... att jag måste släppa dem och familjen om jag vill utbilda mig och kanske flytta härifrån ... jag tänker alltid det negativa liksom... att då måste jag plugga upp matte C exempelvis... sedan måste jag göra högskoleprovet... och så måste jag söka skola... och kanske inte kan vara med mina vänner. (David 23 år)

David vill leva ett passionerat liv, men att realisera dessa drömmar kräver resurser. För David innebär situationen en ambivalens där det familjära och trygga blir en insats i ett osäkert spel om framtiden som han inte tror sig kunna vinna.

Avslutande kommentarer

Den tanke som beskrevs inledningsvis i detta kapitel kring en ny kreativ klass som skall rädda arbete och tillväxt har blivit en del av de framtidsdrömmar och föreställningar om arbete som präglar unga vuxnas liv. För vissa innebär detta möjligheter, men också en ökad risk för självexploatering på så sätt att ansvaret och kraven har internaliserats och sammanflätats med tanken på självförverkligande. För andra innebär detta en källa till oro och ambivalens som sätter fokus på de skilda villkor som unga vuxna lever under och som bidrar till en ojämlig fördelning av resurser i vid bemärkelse. Förmågan att reflexivt kunna hantera osäkerhet och förändring är inte självklar och även i de fall man önskar återupprätta eller behålla en situation som påminner om föräldrarnas måste denna förmåga finnas, eftersom möjligheten att på ett oproblematiskt sätt ta över föräldrarnas livsmönster blir allt svårare i takt med att arbetslivet omstruktureras.

För att förstå unga vuxnas livsvillkor idag måste individens psykobiografi och den sociala omgivning som de lever i relateras till de övergripande strukturella förändringar som äger rum i samhället. I synnerhet i en tid när självförtroende och den individuella förmågan att navigera mellan olika val och möjligheter verkar bli en allt mer avgörande selekterande mekanism. Detta innebär att förhållandet mellan strukturella villkor, agentskap och subjektiv identitetsutveckling blir en central utgångspunkt vid analysen. I synnerhet gäller detta om man vill förstå unga vuxnas möjlighet att etablera sig på en arbetsmarknad som är under snabb omvandling och där kompetens och utbildning är en färskvara, men där personliga kontakter och nätverk blir allt viktigare.

För både ”verkstadsarbetaren” och ”entreprenören” har de sociala riskerna individualiserats och den enskilde får bära ett allt större ansvar för sin egen välfärd och trygghet. En ny relation har uppstått mellan individen och samhället där individens ansvar, men också i viss mån frihet, har ökat på bekostnad av tryggheten och stabiliteten. För ”verkstadsarbetaren” innebär detta en förstärkning av de klassiska exploaterande mekanismerna då man i högre utsträckning saknar kollektiva och individuella resurser att hantera en allt mer utsatt position. Drömmen om att bli en passionerad entreprenör finns där, men bristen på självförtroende, förebilder och en gynnsam social omgivning saknas. För ”entreprenören” betyder de nya och mer individualiserade villkoren en chans till både nya möjligheter och ökad autonomi. Samtidigt ökar risken att misslyckas och detta faller oundvikligen tillbaka på den enskilde individen, vilket skapar en inre och yttre stress som i många fall kolliderar med önskan om ett passionerat förhållande till sitt arbete. Den harmoniska passionen riskerar att övergå till en besatthet av att inte misslyckas.

Litteratur

- Archer M S (1995). *Realist social theory: the morphogenetic approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Archer M S (2000). *Being Human: The problem of Agency*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Archer M S (2003). *Structure, Agency and the Internal Conversation*. Cambridge University Press.
- Archer M S (2007a). *Making our Way through the World. Human Reflexivity and Social Mobility*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Archer M S (2007b). "The Trajectory of the Morphogenetic Approach". *Sociologia, Problemas E Práticas* 54.
- Bauman Z (2002). *Det individualiserade samhället*, Göteborg: Daidalos.
- Beck U (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*, London: Sage Publications.
- Beck U & Beck-Gernsheim E (2005). *Individualization*. London: Sage.
- Beck-Gernsheim E (1996). "Life as a Planning Project" In: Lash S M, Szerszynski B & Wynne B (eds) *Risk, Environment and Modernity*. London: Sage.
- Brannen J & A Nilsen (2005). "Individualisation, Choice and Structure: a discussion of current trends in sociological analysis", *The Sociological Review*, 53:3, s. 412-428.
- Bourdieu P (1977). *Outline of a Theory of Practice*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Bourdieu P (1984). *Distinctions: A Social Critique of the Judgement of Taste*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Devin F et al (eds) (2005). *Rethinking Class: Culture, Identities and Lifestyle*, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Furlong A & Cartmel F (2007). *Young People and Social Changes: New Perspectives*, Buckingham: Open University Press.
- Furlong A (2009). "Reconceptualizing youth and young adulthood", In: Furlong A (red) *Handbook of Youth and Young Adulthood: New Perspectives and agendas*, London: Routledge.
- Gillberg G (2010). *Individualiseringens villkor: unga vuxnas föreställningar om arbete och självförverkligande*, Göteborg: Göteborgs universitet.
- Honneth A (2004). Organized self-realization. Some paradoxes of individualization. *Social Journal of Social Theory*, 7 (4): 463-478.
- Howard C (red) (2007). *Contested Individualization: Debates about Contemporary Personhood*, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Layder D (1997). *Modern Social Theory: Key Debates and New Directions*. London: University College London Press.
- Layder D (2004). *Emotions and Social Life. The Lost Heart of Society*. London: Sages Publications.
- Layder D (2006). *Understanding Social Theory*. Sage: London.
- Sayer A (2005). *The Moral Significance of Class*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Sayer A (2010). "Reflexivity and Habitus". In: Archer M S (ed) *Conversation About Reflexivity*, London: Routledge.
- Savage M (2000). *Class Analysis and Social Transformation*, Buckingham: Open University Press.
- Schwartz S J, Coté J E & Arnett J J (2005). "Identity and Agency in Emerging Adulthood: Two Developmental Routs in the Individualization Process". *Youth Society* 37:201.

Kapitel 8

Otillräcklighet – den passionerade exploateringens bittra eftersmak

Ann Bergman

Inledning

Tillgänglighet – vad är det?

För många människor ställer både arbetslivet och familjelivet idag stora krav på tillgänglighet. Arbetstagaren förväntas jobba under vissa tider och ibland även arbeta övertid, ta med sig arbetet hem eller åka på tjänsteresor. På samma gång finns det andra som gör anspråk på dessa individers tid och energi. Det kan vara en partner, anhöriga eller barn. Att balansera de konkurrerande kraven på hur den egna tiden och energin ska disponeras är ett av vardagslivets dilemman.

I det här kapitlet kommer just fenomenet tillgänglighet att fokuseras och i första hand är det tillgänglighet för arbetet som kapitlet bygger på. Med tillgänglighet avses förmågan hos en individ eller grupp att vara tillgänglig i förhållande till någon eller något (Bergman & Gardiner 2007). Det handlar om att upplåta sin tid och sin energi åt någon annan än sig själv, exempelvis en organisation, en annan individ eller grupp. Förmågan att vara tillgänglig kan således ta sig olika uttryck genom individers handlingar i olika sammanhang. De manifesterade yttringarna av individers potentiella kapaciteter att vara tillgängliga är formade av bland annat de sammanhang, de villkor och den aktör som är eller förväntas vara tillgänglig (Bergman & Gustafson 2008). Ett samhälle som präglas av könsbundna normer och värderingar utgör ett exempel på ett sammanhang där en viss typ av villkor kommer att påverka de sätt på vilka kvinnors och mäns potentiella kapacitet att vara tillgängliga för familjen tar sig manifesterade uttryck. Ett exempel på detta är att både kvinnor och män besitter förmågan att använda sin tid

och energi på hushållsarbete, men att de handlingar som faktiskt manifesteras innebär att det är kvinnor som i högre utsträckning gör detta. Vad kvinnor och män ägnar sin tid och energi åt är således inte alltid ett resultat av vad kvinnor och män faktiskt är kapabla till att göra, utan snarare vad de vill göra, förväntas göra eller tvingas till att göra. De manifesterade tillgänglighetsmönstren ska därför ses som uttryck för såväl sociala villkor som egna inre drivkrafter och motiv hos individen – och inte som yttring av individens egentliga förmåga (jfr Bhaskar 1978). Detta innebär således att frågor rörande vad det är som ligger bakom hur olika typer av tillgänglighet manifesteras är lika viktiga som frågorna som rör hur det manifesteras.

I kapitlet är det med andra ord kvinnors och mäns tillgänglighet för i första hand arbete men även i viss mån familj som är i fokus.¹⁶ Som nämnts ovan rymmer såväl arbetsliv som familjeliv en rad olika krav som riktas mot kvinnor och män. På samma gång utgör deras egna motiv och drivkrafter en viktig del i hur de använder sin tid och energi. Inom samhällsvetenskapen finns det en rad olika sätt att förhålla sig till relationen mellan sociala förutsättningar och villkor (strukturer) individers (aktörers) intentioner, motiv och drivkrafter. Det sätt på vilket begreppet tillgänglighet används här förenar både aktör och struktur, något som jag ser som en nödvändighet för att förstå sociala mönster – i det här fallet tillgänglighetsmönster – i samhället.

De krav på tillgänglighet för såväl arbetet som familj som riktas mot kvinnor och män kan därmed vara uttryck för en strukturellt betingad exploatering. På samma gång kan denna tillgänglighet vara en yttring av ett passionerat förhållningssätt till båda dessa sfärer av livet. Många gånger finns det en vilja till och en tillfredsställelse i att upplåta sin kraft och energi till arbete och familj, på samma gång som en rad villkor påverkar de faktiska uttrycksformerna för det. I det här kapitlet kommer jag att visa att det ena inte utesluter det andra, utan att passionen och exploateringen ibland går hand i hand.

Syftet med kapitlet är således att visa hur begreppet tillgänglighet kan tillämpas för att dels åskådliggöra hur olika former av tillgänglighet för arbetet och familj tar sig i uttryck bland chefer och hur dessa upplever och hanterar dessa krav, dels för att utveckla en förståelse för hur tillgänglighetens former är förbundna till såväl passion som exploatering.

Tillgänglighet – som passion eller exploatering

Kapitlet belyser som nämnts hur olika krav på tillgänglighet från arbetsliv och familjeliv upplevs och hanteras och den grupp som ska illustrera detta är ett antal chefer som alla är verksamma inom handeln. De olika formerna av tillgänglighet som presenteras är emellertid teoretiskt och analytiskt deducerade, vilket betyder

¹⁶ Då tillgänglighetsbegreppet lämpar sig väl för att fånga delar av vardagens villkor för kvinnor och män kan det med andra ord ses som ett tillägg till den befintliga teoribildningen rörande "work/life balance" (t ex Kylin 2007; Lyon & Woodward 2004; Härenstam & Beijer 2001; Clark 2000).

att den empiri som redovisas i kapitlet i form av citat ska ses som exempel på och illustrationer av ett teoretiskt resonemang och på förhand definierade analytiska kategorier. Det empiriska materialet baseras på en semistrukturerad djupintervjuundersökning som omfattar åtta personer, fem kvinnor och tre män. Samtliga är chefer lever i en parrelation och alla utom en kvinna har yngre barn.¹⁷ Att det är just chefer som utgör de illustrerande exemplen beror bland annat på att chefsjobb i de flesta fall förutsätter stora krav på tillgänglighet gentemot arbetet. Här kan vi knyta an till Powells (1993) resonemang om att vissa yrkeskategorier – som exempelvis chefer – präglas av en "presenteeism culture" som innebär att lojalitet och engagemang gentemot företaget ofta visas i form att mycket tid läggs ner på arbetet och att man dessutom tillbringar mycket tid på själva arbetsplatsen. Även Rutherfords (2001) studie av "the long hours culture" visar att chefsjobb ofta innebär långa arbetstider, men att de inte nödvändigtvis måste vistas på själva arbetsplatsen. Eftersom tekniska innovationer gradvis har upphävt tidigare begränsningar knutna till tid och plats har detta möjliggjort en, i det närmaste obegränsad tillgänglighet, däribland på kvällen och helger (Hislop 2008).

Nu kännetecknas emellertid chefernas arbetssituation inte enbart av en rad krav på tillgänglighet. Det rör sig även om ett arbete som vanligen rymmer en hög grad av inflytande, möjlighet till personlig utveckling, lärande och karriärmöjligheter. När det gäller chefer, som individer, är de många gånger synnerligen engagerade och i sitt arbete och finner det meningsfullt och utvecklande. De uppvisar dessutom, i många avseenden, drag som skulle kunna beskrivas som ett passionerat förhållande till sitt arbete, en aspekt som gör gruppen intressant i ljuset av det övergripande syftet med denna bok. Samtidigt bör vi komma ihåg att de utför sitt arbete i egenskap av lönearbetare, vilket betyder att de säljer sin tid, sina kunskaper och sin energi till ett pris som understiger det (mer)värde de genom sina aktiviteter är med och skapar. Med andra ord – de exploateras. Trots att den relation cheferna ingår i är exploaterande till sin karaktär i objektiv mening, betyder inte detta att deras subjektiva upplevelser av den är desamma. Exploaterandet i sig omges inte alltid av vidriga villkor och en alltigenom förnedrande situation (jfr Ross 2009). Tvärtom kan lönearbete vara en stimulerande aktivitet som bereder utövaren av det stor tillfredsställelse, möjligheter till självförverkligande och som dessutom präglas av goda arbetsvillkor.

Även inom familjelivet – i synnerhet om man har barn som är i behov av att någon vuxen finns tillhands – och inom ramen för könsrelationen kan den tillgänglighet som manifesteras vara ett uttryck för exploatering. Detta sker i samband med att den ena partnern lägger ner mer tid och energi på det obetalda hem- och omsorgsarbetet och därmed frigör tid för den andre att vara tillgänglig för

¹⁷ Den empiriska studien som ligger till grund för kapitlet ingår som ett delprojekt i det större projektet "Tillgänglighet för arbete, kund och familj – en utmaning för handeln som arbetsplats" finansierat av Handelns Utvecklingsråd. Det empiriska materialet samlades in tillsammans med två studenter som i sin tur använde delar av det insamlade materialet i sin uppsats Zeiselmeier B & Bartz L 2008.

arbete (Jonasdóttir 1994). Traditionellt sett är det kvinnor som stått för det obetalda arbetet och trots att kvinnor och män i viss mån närmade sig varandra vad gäller hur mycket tid man ägnar åt betalt respektive obetalt arbetet kvarstår alltså en skev könsarbetsdelning. Att förhållandet till hemarbetet skulle vara ett uttryck för passion kanske ett påstående som många höjer på ögonbrynen inför. Å andra sidan är förvåningen säkerligen inte lika stor över att man kan hysa ett passionerat förhållningssätt till sina växter, till inredning och till matlagning. När det gäller barnen används snarare termen kärlek än passion.

Eftersom chefer är en yrkesgrupp som vanligen ägnar en stor del av sin tid och energi åt att vara tillgängliga för arbetet råder det inte några större tvivel om att detta skapar konkurrens mellan de krav och förväntningar på tillgänglighet som kommer från familjen. De olika dimensioner av tillgänglighet som används för att belysa detta i kapitlet är: *förutsägbar* eller *oförutsägbar*; *absolut* eller *partiell*; *påtvingad* eller *frivillig* och *reflexiv* eller *oreflexiv* tillgänglighet. Dimensionerna är, som tidigare nämnts, analytiska renodlingar som syftar till att illustrera olika uttryck av tillgänglighet. Det centrala är således inte att på några exakta grunder avgöra var gränsen går mellan exempelvis förutsägbar eller oförutsägbar tillgänglighet, utan att se dessa dimensioner som extremer på ett kontinuum. De olika typerna av tillgänglighet kan vidare ses som uttryck för hur exploateringsformer manifesteras genom att inverka på individers beteende, strategier och förhållningssätt. Passionen i sin tur är ett sätt att förstå individernas motiv och känslor inför sitt arbete och sin tillgänglighet. I redogörelsen nedan kommer inte detta begreppspår att tillämpas explicit, utan resonemangen och citaten rör tillgänglighet. Exploateringen och passionen återkommer vi till sist i kapitlet.

Förutsägbar eller oförutsägbar tillgänglighet

Den första dimensionen har att göra med i vilken utsträckning kraven på tillgänglighet för arbete och familj kan förutsägas eller inte. Saker som är förutsägbara är vanligen planeringsbara och därmed lättare att kontrollera. Att med kort eller inget varsel alls kunna arbeta över, ta med sig arbete hem eller åka iväg på tjänsteresor som innebär övernattningskrav ställer höga krav på individen vad gäller oförutsägbar tillgänglighet. Detta styrks av att cheferna i materialet menar att det finns förväntningar från arbetsgivarhåll att man som chef ska kunna möta kraven på oförutsedd tillgänglighet. Denna överenskommelse uttrycks inte alltid klarspråk, men det finns där som en tyst överenskommelse och som en form av psykologiskt kontrakt (Isaksson & Bellaagh 2005). Eftersom positionen som chef medför en arbetssituation som präglas av ständiga inslag av oförutsägbarhet blir med andra ord själva oförutsägbarheten i sig förutsägbar.

Om det skulle vara något så kan de nå mig dygnet runt, men det händer inte så ofta. Det är klart, du vet aldrig när de behöver dig. Men det är inga problem och det hänger ihop med jobbet. (Man)

Det är emellertid inte enbart kraven från arbetet som kan vara mer eller mindre oförutsägbara, utan det gäller även de krav som härrör från familjelivet. Tämli-

gen fasta tider för hämtning och lämning på fritids eller dagis kan växla till ett hastigt insjuknat barn. I de flesta fall underlättas planeringen av hur tiden ska fördelas och disponeras i parförhållandet i den mån kraven på tillgänglighet kan förutses. När det råder en hög grad av oförutsägbarhet inom både familjeliv och arbetsliv leder de motstridiga kraven enligt cheferna till konflikt, frustration och dåligt samvete.

Ibland är det saker och ting som händer i butiken på samma gång som du ska vara med barnen någon annanstans. Det kan vara riktigt frustrerande. (Man)

Cheferna är rörande överrens om att barnens mor- och farföräldrar är en ovärderlig resurs när det uppstår krockar mellan tillgänglighetskraven (jfr Gustafson 2009). Dock framhålls att man i första hand försöker lösa kollisionerna mellan arbete och familj inom parrelationen. En kvinnlig chef berättar exempelvis att hennes man aldrig arbetar på helgerna och att han dessutom har möjlighet att vara ledig när barnen har lov, vilket underlättar för hennes del. En annan kvinna beskriver i sin tur hur hon och hennes partner planerar i förväg hur de ska turas om att ta ansvar för familjen så att hon kan vara ytterst tillgänglig för arbetet de perioder hon vet att det är mycket att göra. Hon menar dock, i likhet med de övriga cheferna, att planeringen ofta kan spricka på grund av oförutsedda händelser. Förutom att de betonar betydelsen av den konkreta hjälpen av partnern för att lösa såväl förutsägbara som oförutsägbara krav, uttrycks även vikten av emotionellt stöd. Att känna att partnern accepterar en hög arbetsbelastning upplevs som ett viktigt stöd för cheferna och som reducerar deras dåliga samvete. Alltjämt pekar cheferna på att deras tillgänglighet för arbete, i synnerhet om det handlade om en oförutsägbar sådan, många gånger kan vara föremål för diskussioner i hemmet. Någon påpekade att det kan bli lite ”kyligt” ibland när det händer mycket på jobbet. En annan chef konstaterar att det går bra att arbetet inkräktar på familjelivet – bara det inte händer för ofta.

Jag är säker på att hon inte älskar det, det vill säga när telefonen ringer under min lediga tid. Men å andra sidan så här har det alltid varit med mitt jobb. (Man)

Materialet tyder på att cheferna utvecklat strategier för att kunna hantera oförutsedda krav på tillgänglighet i form av en gemensam planering och framförhållning, där man helt enkelt väger in det oförutsägbara. En viktig del i detta arbete är erfarenhet och prioriteringar (jfr Villiers De & Kotze 2003). Det är med utgångspunkt i tidigare erfarenheter som man planerar och gör prioriteringar och där det ibland kan handla om att helt enkelt strunta i vissa saker eller skjuta upp dem till senare.

Hushållsarbete, fönsterputsning, städning och tvätt är något som periodvis bortprioriteras till förmån för jobb och barn när kraven kolliderar:

Ibland struntar jag helt enkelt i tvätten. Jag vill tillbringa min tid med barnen när jag är ledig och det finns inte tillräckligt med tid att hinna allt. Jag har lärt mig det. (Kvinna)

En kvinna understryker hur betydelsefull deras familjekalender är för planeringen och en annan kvinnlig chef uttrycker följande vad gäller den vanskliga oförutsägbarheten.

Om du inte planerar så är det ännu svårare att hinna med familjen. Du måste planera och du måste ha stöd från någon, men ibland händer oförutsedda saker och då är det svårt att få allt att fungera. (Kvinna)

Intervjuerna visar vidare att prioriteringen och planeringen av familjens förehanden är en tämligen könsbunden aktivitet. Det är i kvinnorna som både påtalar vikten av planering och som bär ansvaret för att den faktiskt sker. Kvinnorna är de som har huvudansvaret för organiseringen av såväl förutsägbara som förutsägbara aktiviteter som på något sätt är relaterat till familjen

Samtliga chefer som har småbarn understryker värdet av det stöd som de får av barnens mor- och farföräldrar. I så gott som samtliga fall lever dessa i närheten och kan därför hjälpa till att hämta upp vid dagis eller fritids och/eller hjälpa till på kvällar och helger om det behövs. Det är också mor- och farföräldrarna som fungerar som snabba lösningar på oförutsägbara tillgänglighetskrav om barnen exempelvis blir sjuka eller om det inträffade något på jobbet. Det finns exempel i materialet på en chef och dennes partner som båda sa upp sig från sina arbeten i en annan större stad och flyttade "hem" för att kunna få hjälp av sina föräldrar. De motstridiga kraven på tillgänglighet var för svåra att hantera med två små barn och krävande yrken för båda parter. Mor- och farföräldrarna är således en oundgänglig hjälp.

Om något oförutsett händer då ringer jag mina föräldrar och dom hjälper oss med barnen. (Man)

Vid sidan av partnern och mor- och farföräldrarna är förstående överordnade viktiga för chefernas möjligheter att hantera de mer eller mindre oförutsägbara kraven på tillgänglighet. En manlig chef berättar att det finns en viss förståelse eftersom hans överordnade själva har haft eller har små barn. Icke desto mindre finns det en slags tyst överenskommelse som bygger på att cheferna har stora friheter att sköta de olika kraven från familjen så länge det inte har för stor inverkan på deras arbete. Man får inte missbruka sin frihet helt enkelt.

Det är således tydligt att det ligger på chefernas eget ansvar och det är deras privata angelägenhet att hantera de kolliderande kraven.

Visserligen finns det en medvetenhet i organisationerna om problematiken, men den förutsätts inte ha några stora effekter för chefernas tillgänglighet för arbetet:

Det finns en förståelse för att saker och ting händer i familjelivet, men det får inte hända för ofta. (Kvinna)

Oavsett om det rör sig om förutsägbara eller icke förutsägbara krav och angelägenheter inom familjen ska dessa hanteras på ett sådant sätt att arbetet inte blir lidande. Detta leder oss in på nästa dimension – nämligen absolut och partiell tillgänglighet.

Absolut eller partiell tillgänglighet

Vid vissa tillfällen måste cheferna vara absolut tillgängliga i både tidslig och rumslig mening för familjen eller för arbetet. Andra gånger är en partiell tillgänglighet tillräcklig som exempelvis att vara nåbar per telefon för sin familj under arbetstid och vice versa. Diskussionen kring absolut och partiell tillgänglighet kan relateras till teoribildning om arbete och familj som två separata sfärer som är tydligt avgränsade och präglas av olika regler och logiker (Barnett 1999). Diskussionen kan även relateras till teoribildningar som belyser hur överspridningseffekter sker mellan de olika sfärerna som exempelvis att känslor och sinestämningar följer med från en sfär till en annan (Guest 2002a). Det finns dessutom teorier som belyser själva gränlandet i sig (Kylin 2007; Clark 2000). Studier visar här att gränserna blir allt suddigare och att det inte går att skilja arbete och familj ifrån varandra idag som tidigare varit möjligt.

När det gäller cheferna i det här materialet kan man notera att det å ena sidan finns tydliga tecken på att de försöker hålla sfärerna separata (jfr Toth 2005), men att det samtidigt visar sig vara ett svårt – för att inte säga omöjligt – konststycke. För många av cheferna handlar det om att försöka hålla kraven från arbetslivet borta den tid man tillbringar med familjen, men man konstaterar i samma andetag att detta är omöjligt. Samtliga chefer anser till exempel att det är en stor fördel att kunna ta med sig arbete hem om man måste vara hemma med sjukt barn.

Cheferna är tillgängliga per telefon för sitt arbete 24 timmar om dygnet sju dagar i veckan. Detta är inte något som arbetsgivaren formellt kräver, men för cheferna är det en självklarhet. Det ingår i jobbet och samtliga chefer betonar gång på gång att ”Det är inget problem”. Vidare anser man inte den ständiga tillgängligheten per telefon vara något som leder till stress, utan snarare tvärtom. De upplever det mer stressande att inte vara tillgänglig och känner dessutom som en trygghet i att kunna hålla sig uppdaterad om vad som händer i butiken. Att vara tillgänglig, utan att fysiskt behöva vara på jobbet, ses överlag som något positivt (jfr Moore 2007).

Det är helt okey att de ringer mig. Jag har sagt att de kan göra det och jag ringer dem ganska ofta jag med. (Kvinna)

Trots att det uttrycks en önskan från chefernas håll att inte arbetet ska inkräkta för mycket på familjelivet råder det en hög grad av genomtränglighet i den riktningen (jfr Broadbridge 1999). Detta tycks vara accepterat bland cheferna och man ser det helt enkelt som en naturlig del i jobbet – en självklarhet.

Tillgänglighet i den andra riktningen, det vill säga möjligheten att vara tillgänglig för familjen under arbetstid, är något som uppskattas mycket bland cheferna. Cheferna är dock noga med att betona att denna möjlighet inte får utnyttjas alltför mycket, det vill säga att familjeangelägenheter upptar för stor del av arbetstiden. ”Du är ju inte på jobbet för att sköta dina privata angelägenheter” är ett uttalande som kommer från samtliga chefer. När den privata sfären förs på tal framhåller cheferna att de vill vara tillgängliga för familjen i absolut mening. Att ägna tid åt barn och familj är viktigt helt enkelt. En kvinna beskriver hur hon ägnar större delen av sin lediga tid åt att vara fullständigt tillgänglig för sina barn och inget annat. En manlig chef beskriver hur han, i likhet med så många andra föräldrar, fallit in i rollen som ”curlingförälder”.

Vi skjutsar våra barn, vi bär deras väskor och knyter deras skosnören. Vi gör allt för våra barn. Det enda de behöver göra själva är att spela ishockey, fotboll och så vidare. (Man)

Bland cheferna finns inget uttalat stöd för Hochschilds (2001) tes att hemmet utgör ytterligare en stressig ”arbetsplats”. Även om cheferna pekar på att det är en rad sysslor som ska utföras och behov som ska mötas utmålas familjen som en sfär där de kan slappna av från sitt arbete. Chefernas lediga tid går i det närmaste oavkortat till familjen och tiden med familjen är något som uppskattas oerhört mycket (jfr Toth 2005). Cheferna pekar på vikten av att prioritera familjen och under sin lediga tid skapa utrymme för kvalitetstid med barnen (jfr Hochschild 2001). Både de kvinnliga och de manliga cheferna betonar att man, så gott det går, försöker kompensera bristen på tillgänglighet för familjen under veckorna med att ägna nästan all sin lediga tid under helgen tillsammans familjen.

Jag har en familj och det är den som jag ägnar mig åt när jag är ledig. Jag struntar i egna intressen, men det är helt okay. (Man)

Även om cheferna identifierar familjen som den mest positiva aspekten av privatlivet nämns även vikten av egen tid. Några försöker hinna med vissa avkopplande aktiviteter för sin egen skull i form av exempelvis motion eller att bara sitta ner och läsa en bok. Cheferna menar att mer egen tid gör dem rustade att möta kraven från arbete och familj.

I motsats till teorier som behandlar arbetet och familj som två separata sfärer kan noteras att samtliga chefer upplever det svårt att hålla isär de båda sfärerna. Deras vardag kännetecknas snarare av att tankar och känslor rörande den ena sfären följer med in i den andra i enlighet med teorier kring överspridningseffekter. När cheferna befinner sig i hemmet kan tankarna vandra iväg till försäljningssiffror, speciellt viktiga affärshändelser eller frågor som rör personalen. Överföring

av känslor och tankar från privatlivet till arbetslivet förekommer också. Detta gäller i synnerhet tankar som kretsar kring barnen och deras väl och ve.

Idag hade min mamma hand om barnen, men som så många andra dagar så måste jag ringa hem och höra om allt är okey och få höra deras röster. När jag kommer hem är ju klockan så mycket att det är dags för dem att hoppa i säng eller så sover de redan.
(Man)

Studien visar vidare att cheferna endast till en viss del har kontroll över gränsen mellan arbete och privatliv. Deras olika strategier för att försöka hålla isär sfärerna, visar sig inte fungera helt ut. Familjelivet följer med in i arbetslivet och vice versa.

Jag försöker att inte ta med mig tankar från jobbet eller tvärtom, men du är ju en och samma person och du har ju dina känslor med dig oavsett var du är. (Kvinna)

En rad olika metoder för att förhindra arbetets inverkan på familjelivet nämns. Ett sätt är att använda tiden man reser till och från arbetet som ett mellanrum där man kan fasa ut ur den ena sfären och in i den andra. Att ta en promenad med hunden eller ge sig ut på en joggingrunda är också exempel på sådana strategier (jfr Collins 2007).

Kraven tillsammans med de egna önskningarna om att vara tillgänglig för arbete och familj, i mer eller mindre absolut eller partiell mening, följer individen oavsett var denne befinner sig. Intervjuerna tyder på att man vill hålla isär sfärerna – men samtidigt uppskattar man möjligheterna till gränsöverskridande. Trots att cheferna försöker skaka av sig tankar som rör den ena sfären när man är upptagen med aktiviteter i den andra, pekar de på att det inte går helt och fullt. Såväl engagemang som förpliktelser hindrar cheferna från att släppa kontakten helt – oavsett om det rör sig om arbete eller familj. Både de kvinnliga och de manliga cheferna uttrycker ståndpunkter som sammantaget kan ses som paradoxala. Att hela tiden – åtminstone i partiell mening – vara tillgänglig för arbete och familj oavsett var man befinner sig i tidslig och rumslig mening är både en börda och en befrielse.

Fri eller påtvingad tillgänglighet

Den tredje dimensionen av tillgänglighet har att göra med i vilken utsträckning den upplevs som resultatet av tvingande krav eller som en följd en egen ”fri” vilja. I sammanhanget kan det vara på sin plats att uppmärksamma att distinktionen mellan strukturella villkor och individers egna intentioner och vilja är synnerligen omtvistad inom samhällsvetenskapen. I detta kapitel har jag dock valt att utgå från chefernas egna uppfattningar om vad som upplevs som krav och vad som upplevs som egna val.

Inledningsvis kan konstateras att samtliga chefer är mycket ambitiösa och uppskattar sitt arbete, något som givetvis påverkar deras sätt att förstå sina egna

tillgänglighetsmönster (jfr Peiperl & Jones 2001; Lewis 2003). Cheferna menar visserligen att det ställs höga tillgänglighetskrav från arbetsorganisationens sida och att chefsrollen i sig innebär särskilda krav på tillgänglighet. Dock är den genomgående uppfattningen att den höga graden av tillgänglighet är något man själv har valt och man känner en tillfredsställelse över att vara behövd och efterfrågad. Dessutom är det ett sätt att visa "framfötterna" och sin lojalitet. Kraven på tillgänglighet kan därmed även vara en bekräftelse på att man är viktig för verksamheten och en konkurrensfördel i jakten på högre positioner (Bergman & Gustafson 2008).

Formuleringar som "Jag vill verkligen göra ett bra jobb" eller "Jag gillar mitt arbete, det är roligt och ger så mycket" representerar en genomgående uppfattning bland cheferna. En kvinna understryker till exempel att hon själv aktivt valt att arbeta inom handeln och att hon var medveten om vad som krävdes när hon tog tjänsten. Chefernas positiva inställning till sitt arbete och tenderar med andra ord att skapa goda förutsättningar för arbetsgivaren att ställa höga krav på tillgänglighet. Cheferna ser inte sitt engagemang i arbetet som något påtvingat, utan som något som de valt och som helt enkelt ligger i yrkets natur. En kvinna påtalar att hon trivs med att "ha fullt upp" och hennes engagemang är likhet med de andra cheferna knutna till en hög grad av arbetstillfredsställelse (jfr Lewis 2003). Den oavkortat positiva attityden till arbetet – eller förnekande av de negativa – blir än tydligare när frågor om de negativa aspekterna av chefsjobbet ställs eller som en kvinna formulerar det: "Nej, det finns inget som jag inte gillar. Jag är i ju det här jobbet för att jag har valt det".

En av de faktorer som framhålls som mest positivt i jobbet är utrymmet för egenkontroll och självständighet. "Jag har friheten att planera min egen dag" är ett standardargument som framförs vad gäller fördelarna med jobbet.

Jag har en fri roll. Jag har saker som måste göras, men många gånger kan jag själv välja när. Om jag vill arbeta hemma en dag eller arbetar under helgen är det upp till mig själv att avgöra det.
(Man)

I diskussionen om arbetstidens förläggning refereras ofta till termen flexibilitet. Forskning visar att möjligheten till flexibilitet, där man själv har möjlighet att påverka sina arbetstider och huruvida man arbetar hemma eller inte, har en positiv inverkan på upplevelsen av arbetsvillkoren (Fleetwood 2007). Å andra sidan finns det de som menar att den här typen av flexibilitet i arbetet visserligen leder till att individen känner en viss frihet och kontroll, men att denna kontroll tenderar att vara av illusorisk karaktär (Brannen 2005). Kontrollen innebär sällan att man har möjligheter att minska arbetstiden, utan snarare rör det sin om att man i viss mån kan välja när och var man ska arbeta.

Detta antagande får stöd i materialet då cheferna, trots sina möjligheter påverka hur och när de arbetade, riktar kritik mot just arbetstiderna och det faktum att butikerna är öppna så gott som samtliga dagar på året:

Jag gillar verkligen inte arbetstiderna inom handeln. Runt jul när många är lediga då jobbar vi som mest. Det är nackdelen med branschen. (Kvinna)

Även om cheferna hävdar att de har stor frihet att styra sitt arbete inom ramen för sin arbetstid konstaterar de att de långa arbetsdagarna inte är förhandlingsbara, utan att detta är något man får acceptera i sin roll som chef.

Resultatet visar således en samstämmighet med Hochschild (2001) och Eikhof et al (2007) vars studier pekar på att ambition, arbetstillfredsställelse och en positiv inställning till sitt arbete är faktorer som motiverar till extraordinära arbetsinsatser. De långa arbetstiderna är resultatet av en kombination av arbetsplatsrelaterade krav, den fria yrkesrollen, den positiva inställningen till sitt arbete och den egna ambitionen. Cheferna själva tenderar emellertid att inte se den höga graden av tillgängligheten för arbetet som organisationens krav, utan snarare som en följd av den egna viljan "Detta är mitt eget val" är en fras som återkommer bland samtliga chefer (jfr Santos & Cabral-Cardoso 2008).

Jag är väldigt fri att lägga upp mina dagar. Det är jag själv som avgöra att jag vill jobba så mycket. Jag vill så mycket. (Kvinna)

Cheferna påtalar att det under vissa perioder råder arbetsanhopning, exempelvis runt jul, och det är då som konflikten mellan rollen som förälder, som partner och som chef blir mest kännbar även om den inte är helt frånvarande under andra perioder heller. Denna typ av rollkonflikt och motstridiga krav är något som visat sig leda till känslor av frustration och dåligt samvete (Elwin-Nowak 1999).

Ibland är jag borta hemifrån alldeles för mycket och då kan det kännas "kyligt" hemma. Ibland när barnen berättar om att deras mammor och pappor varit med i skolan kan det göra lite ont i hjärtat. Ja, egentligen kan jag också vara där, men jag är inte det. Ja, jag vet inte, jag vet inte... (Man)

Cheferna upplever att det finns en konflikt mellan arbete och familj, men man accepterar på sätt och vis detta. I intervjuerna kan man antyda en viss resignation i förhållande till de motstridiga kraven. Broadbridge (1999) visar i sin studie att konflikten mellan arbete och familj är mer påtaglig för de kvinnliga cheferna än de manliga. Bland cheferna i det här materialet framträder det inte någon skillnad mellan könen – åtminstone inte när det gäller de uttalade känslorna kring tillgängligheten för barnen. Trots ett tydligt engagemang för familjen är detta inget som hindrar en utpräglad tillgänglighet för arbetet. När cheferna talar om familjen beskrivs kraven på tillgänglighet som ett faktum. Man betonar att kärleken till barnen överskuggar det mesta, men framhåller i nästa andetag att jobbet också är viktigt.

Det resonemang som cheferna för när det gäller huruvida tillgängligheten upplevs som resultatet av tvingade krav eller som något fritt valt tyder på att man ser tillgängligheten både som ofrånkomliga krav och som något man väljer själv – alternativt något som blir ett krav till följd av ett fritt val. Detta leder oss in på den sista dimensionen av tillgänglighet, nämligen i vilken utsträckning man tar kraven för givna eller om det är något man reflekterar över.

Reflexiv eller oreflexiv tillgänglighet

Avslutningsvis ska tillgänglighetsbegreppet belysas utifrån huruvida cheferna reflekterar över sin tillgänglighet eller inte. Det finns forskare som hävdar att en allt högre grad av reflexivitet är det moderna samhällets främsta kännetecken (Giddens 1991), medan andra snarare betonar förmågan att problematisera den egna existensen i relation till de sammanhang och de omständigheter vi ingår i är ett nödvändigt socialt villkor som länkar samman individ och struktur (Archer 2003). I det här avsnittet reduceras reflexiviteten till att handla om chefernas benägenhet att reflektera över sin yrkesroll, sin föräldra/partnerroll och sin könsroll i relation till tillgänglighet.

Diskussionen om balansen mellan arbete och familj, livspussel etc är ett exempel på att man till delar börjat ifrågasätta livsvillkoren för kvinnor och män. Det finns exempelvis forskning som visar ett samband mellan män som reflekterat över sin arbetssituation och sin roll som förälder och benägenheten att minska sin arbetstid till förmån för tid med barnen (Harpaz & Snir 2003; Kaufman & Uhlenberg 2000). Det finns emellertid forskare som framhåller att det parallellt med en ökad reflexivitet vad gäller arbetsliv och familjeliv pågår en tendens i motsatt riktning – det vill säga ett accepterande och en normalisering av att alltid vara upptagen och aktiv med något på sitt arbete eller hemma (t.ex. Hochschild 2008). Denna oreflexivitet kan ses som ett sätt att hantera livets olika krav och på samma gång undertrycka egna känslor och värderingar. Det är ibland mindre frustrerande eller mindre smärtsamt att se saker som ”naturliga” och taget för givna och därmed inte heller reflektera så mycket över den egna livssituationen.

Bland de intervjuade cheferna framstår varken könsrollen eller cheffrollen som något man funderar över i någon djupare mening. ”Att vara chef innebär vissa förpliktelser – så är det bara” fastslår en manlig chef. När cheferna fick en direkt fråga om det var något deras yrkesroll som de skulle vilja förändra, tyder svaren på en frånvaro av reflexion. Trots att samtliga anser att kraven på tillgänglighet och arbetsbelastningen rent allmänt är för hög emellanåt, ifrågasattes inte detta utan lades snarare fram som ett konstaterande. ”Det är en del av jobbet och eftersom jag gillar mitt jobb så är det inte något problem” konstaterar en kvinnlig chef.

Även om andelen kvinnliga chefer inom handeln ökat och trots att männen i studien tar ett större ansvar när det gäller barn och familj än vad som traditionellt varit fallet, uttrycker inte cheferna några tankar kring hur man faktiskt skulle vilja förändra arbetssituationen och/eller yrkesrollen. Snarare pekar intervjuerna, i enlighet med annan forskning, på att kvinnor i chefspositioner tenderar att överta ett traditionellt manligt könsrolls beteende (Broadbridge 2008; 1999; Russo & Waters 2006; McIntyre 2000). I överrensstämmelse med detta visar

Aziz & Cunningham (2008) att "workaholism" inte är knutet till kön, utan till position. Chefernas beskrivning av sin arbetsinsats och av sin situation tyder inte på att könstillhörigheten problematiseras i relation till chefskapet.

Inte heller ger frågor om tillgängligheten för familjelivet upphov till några tydliga uttryck i att man funderar över hur könstillhörigheten inverkar på denna. Fördelningen av arbete och ansvar inom familjen uppvisar olika mönster bland cheferna, men oavsett hur fördelningen ser ut beskrivs den som ett resultat av den mest praktiska lösningen. När det gäller barnen tenderar man att dela lika, medan hushållsarbetet tenderar att vara mer könsbundet i traditionell mening. Materialet tyder vidare på att kvinnorna i högre grad än männen planerar och organiserar en stor del av det arbete som utförs i familjen:

Vi delar så gott det går, men jag har not det mesta i min hand. Jag vill ju inte vara chef i mitt eget hem, men det kanske jag är.
(Kvinna)

I intervjuerna framgår således att samtliga chefer – trots en viss snedfördelning när det gäller hushållsarbetet – axlar dubbla roller. Forskning visar att olika roller både kan skapa förutsättningar för tillfredsställelse och välbefinnande, men också för rollkonflikter och stress (Lewis 2003; Kasper et al 2004.) På frågan om man anser sig ha en bra balans mellan tillgänglighetskraven från arbete och familj svarar en kvinna att "Om du frågar mej så är det ett ja, men frågar du min man är det ett nej". En manlig chef menar att det råder en konflikt mellan de två sfärerna och trots hans försök att hantera motsättning konstaterar han att "Det är svårt att lyckas – ja, verkligen".

Det är dock inte enbart yttre förväntningar och krav som kan leda till konflikt utan även den egna ambitionen, de egna värderingarna och funderingar kring de prioriteringar man gör. Att fundera över saker som man anser svåra att förändra kan i sig leda till konflikt, frustration och dåligt samvete (Santos & Cabral-Cardoso 2008). I viss mån är samvetet något som lyfts fram i intervjuerna och känslan av att inte räkna till.

Jag måste ta hänsyn till både butiken och min familj. Jag mår bra när jag kan ha dessa två i balans. När jag inte lyckas med detta så är det däremot inget vidare. (Man)

Trots att det i materialet finns uttalanden som – i likhet med ovanstående – tyder på att cheferna ibland tänker över sin situation, handlar dessa tankar i första hand om hur de själva som individer förmår att hantera de olika kraven. Chefsrollen i sig är inte föremål för reflektion, och inte heller könsrollerna, utan i samtliga fall riktas fokus mot den egna individen och hur bra man själv och tillsammans med sin partner lyckas hantera kraven på och de egna önskingarna om tillgänglighet. Ingen resonerar kring företagets ansvar rörande rådande arbetsbörda, utan det handlar om hur den egna – och i viss mån partners – energi, förmåga och tid ska räckas till.

En passionerad inställning och exploaterande villkor – en sammanfattning

Låt oss nu ta och återkoppla de tendenser som framkommit i de olika avsnitten ovan till en diskussion om exploatering och passion. Kan det vi sett ovan öka vår förståelse för hur exploaterings villkor vävs samman med ett förhållandevis passionerat förhållningssätt till sitt arbete? Till att börja med kan vi konstatera att cheferna i studien är lojala mot sin arbetsgivare. De arbetar i många avseenden mer än vad som formellt krävs och de legitimerar sin tillgänglighet och lojalitet med den egna ambitionen, det fria valet och att chefsyrket till sin natur är sådant. Man försöker hantera de motstridiga kraven från arbete och familj bland annat genom att göra det oförutsägbara förutsägbart; genom att minimera inverkan från den ena sfären till den andra men på samma gång integrera dem vid behov, genom att planera, prioritera och ta hjälp. Man ser tillgängligheten för arbete som ett ovillkorligt krav i chefsjobbet, men samtidigt pekar på den frihet man har att lägga upp sitt arbete.

Som jag nämnde inledningsvis är exploatering ett strukturellt förhållande som präglar lönearbetet oavsett hur de enskilda individerna subjektivt uppfattar sin situation. I vissa fall kan denna exploatering ta sig tydliga och oangenäma uttryck där människor utnyttjas på ett påtagligt – och ibland förnedrande – sätt inom ramen för sitt arbete och där inga kopplingar till lust och passion kan skönjas. Inom andra arbeten och inom vissa yrkesgrupper – som exempelvis cheferna i det här materialet – finns ett tämligen stort inslag av tillfredsställelse och något som skulle kunna närma sig det som avses med begreppet passion. Man tycker helt enkelt om sitt arbete. Trots att cheferna ger uttryck för att i vissa avseenden uppleva kraven som pressande är det ingen beskriver detta i termer av att känna sig utnyttjad. Den upplevda frustrationen över att inte alltid räcka till och det dåliga samvete som tenderar att infinna sig gentemot barnen förknippas inte med att man känner sig utnyttjad av sin arbetsgivare. Inte heller beskrivs arbetsvillkoren som orimliga, utan snarare talar man om sin arbets- och familjesituation som svåra att förena. Det handlar således inte om en upplevd oskäligen orimlighet i kraven, utan om en upplevd oförenlighet.

Familjen är viktig och barnen är något som ständigt lyfts fram och får en framträdande roll i chefernas beskrivningar av sin situation. Barnen är något som man längtar efter och som också ger upphov till dåligt samvete och känsla av otillräcklighet. Man kan vidare konstatera att cheferna ägnar en hel del tid och tankemöda åt att själva eller tillsammans med sin partner lösa denna oförenlighet. Dessutom framstår det som att såväl arbetsrelaterade tankar liksom tankar som rör barnen är något som är synnerligen närvarande hos cheferna oavsett var de befinner sig – på arbetet eller inte. Kapitlet visar därmed att den ena sfären inte bara påverkar villkoren för vad man faktiskt kan göra i den andra, utan också hur man upplever sin situation. Ett passionerat förhållningssätt till sitt arbete blir i chefernas fall problematisk främst i relation till familj och barn. Kraven på och de egna önskemålen om att vara tillgänglig för familjen utgör ett hinder för tillgängligheten gentemot sitt arbete och vice versa. Tidigare har denna konflikt inte varit lika synlig eftersom traditionella könsroller och en könsbunden arbetsdelning mellan kvinnor och män har fungerat villkorande för vem som lägger ner

mest tid på vad. Denna könsarbetsdelning är idag inte lika självklar, vilket framgår i detta kapitel. Trots att det alltjämt framträder konturer av en traditionell könsarbetsdelning – när det gäller hemarbetet – påverkas cheferna oavsett kön av hur man upplever att det fungerar med barn och familj.

Att alltid vara åtminstone partiellt tillgänglig för arbete och/eller familj tyder på att det också finns en mental dimension av tillgänglighet. Materialet pekar på en kvalitativ intensifiering av arbete som innebär ökade krav på en kontinuerlig och genomgripande tillgång till de anställdas förmågor. De exploaterande villkor som omger lönearbetet har inte tappat sitt grepp runt dessa hårt arbetande, lojala och ambitiösa chefer – snarare tvärtom. De älskar sitt jobb och gör arbetsrelaterade problem – här i form av kraven på tillgänglighet – till sina egna. Chefsrollen i sig inte är föremål för reflektion. Den relexivitet som cheferna ger uttryck för handlar om hur de lyckas eller inte lyckas förhålla sig till rådande villkor – inte hur de kan ändras (Archer 2003). Otillräckligheten blir den passionerade exploateringens bittra eftersmak. I många fall rör denna känsla av otillräcklighet familjen och barnen.

Litteratur

- Archer M S (2003). *Structure, agency, and the internal conversation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Aziz S & Cunningham J (2008). Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender's role. *Gender in Management: An International Journal* 23 (8):553-566.
- Barnett R C (1999). A New Work-Life Model for the Twenty-First Century. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 562:143-158.
- Bergman A & Gardiner J (2007). Employee availability for work and family, three Swedish case studies. *Employee Relations* 29 (4):400-414.
- Bhaskar R (1978). *A Realist Theory of Science*. Brighton: Harvester Press.
- Bergman A & Gustafson P (2008). "Travel, availability and work-life balance". In: Hislop D (ed) *Mobility and Technology in the Workplace*, Oxon: Routledge.
- Brannen J (2005). Time and the negotiations of work-family boundaries: autonomy of illusion? *Time and Society* 14:113-131.
- Broadbridge A (2008). Senior careers in retailing. An exploration of male and female executives' career facilitators and barriers. *Gender in Management: An International Journal* 23 (1):11-35.
- Broadbridge A (1999). Retail managers: stress and the work-family relationship. *International Journal of Retail and Distribution Management* 27 (9):374-382.
- Clark S C (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations* 53:747-770.
- Eikhof D R, Warhurst C & Haunschild A (2007). Introduction: What work? What life? What balance? *Employee Relations* 29:325-333.
- Elvin-Nowak Y (1999). The meaning of guilt: A phenomenological description of employed mothers' experiences of guilt. *Scandinavian Journal of Psychology* 40:73-83.
- Fleetwood S (2007). Why work-life balance now? *The International Human Resource Management* 18 (3):387-400.
- Frame P & Hartog N (2003). From rhetoric to reality, Into the swamp of ethical practice: implementing work-life balance. *Business Ethics: A European Review* 12 (4):358-67.

- Giddens A (1991). *Modernity and self-identity. Self and society in the late modern age*. Cambridge: Polity Press.
- Guest E D (2002a). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information* 41 (2):255-279.
- Gustafson P (2006). Work-related travel, gender and family obligations. *Work, Employment and Society* 20:513-530.
- Harpaz I & Snir R (2003). Workaholism: its definition and nature. *Human Relations* 56:291-319.
- Hislop D (ed) (2008). *Mobility and Technology in the Workplace*. London: Routledge.
- Hochschild A R (2001). *The time bind. When work becomes home and home becomes work* (2nd ed). New York: Holt Paperback.
- Hochschild A R (2008). "On the edge of the Time bind: Time and market culture". In: Warhurst C, Eikhof D R & Haunschild A (eds). *Work Less, Live More. Critical Analysis of the Work-Life Boundary*. New York: Palgrave Macmillan.
- Härenstam A & Bejerot E (2001). Combining professional work with family responsibilities – a burden or a blessing? *International Journal of Social Welfare* 10:202-214.
- Isaksson K & Bellaagh K (2005). *Anställningskontrakt och psykologiska kontrakt: förändrade relationer på arbetsplatserna*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Jónasdóttir A (1994). *Why women are oppressed*. Philadelphia: Temple University Press.
- Kasper H, Meyer M & Schmidt A (2005). Managers dealing with work-family conflict: an explorative analysis. *Journal of Managerial Psychology* 20 (5):440-461.
- Kaufman G & Uhlenberg P (2000). The influence of parenthood on the work effort of married men and women. *Social Forces* 78:931-941.
- Kylin C (2007). *Coping with Boundaries: A Study of the Interaction between Work and Non-Work Life in Home-Based Telework*. Diss., Dept. of Psychology, Stockholm University.
- Lewis S, Rapoport R & Gambles R (2003). Reflections on the integration of paid work and the rest of life. *Journal of Managerial Psychology* 18 (8):824-841.
- Lewis S (2003). The integration of paid work and the rest of life. Is post-industrial work the new leisure? *Leisure Studies* 22:343-355.
- Lyon D & Woodward A E (2004). Gender and time at the top: Cultural constructions of time in high-level careers and homes. *European Journal of Women's Studies* 11:205-221.
- McIntyre J (2000). Women in part time management in the retail sector. The employees' viewpoint. *Personnel Review* 29 (5):637-653.
- Moore F (2007). Work-life balance: contrasting managers and workers in an MNC. *Employee Relations* 29 (4):385-399.
- Peiperl M & Jones B (2001). Workaholics and overworkers: Productivity or pathology? *Group and Organization Management* 26:369-393.
- Powell G N (1993). *Women & men in management*. (2nd ed). London: Sage.
- Ross A (2009). *Nice work if you can get it: life and labor in precarious times*. New York: New York University Press.
- Russo J A & Waters L E (2006). Workaholic worker type differences in work-family conflict: the moderating role of supervisor support and flexible work scheduling. *Career Development International* 11:440-462.
- Rutherford S (2001). 'Are you going home already?' The long hours culture, women managers and patriarchal closure. *Time & Society* 10(2/3):259-279.
- Santos G & Cabral-Cardoso C (2008). Work-family culture in academia: a gendered view of work-family conflict and coping strategies. *Gender in Management: An International Journal* 23 (6):442-457.

- Toth H (2005). Gendered dilemmas of the work-life balance debate in Hungary. *Women in Management Review* 20 (5):361-375.
- Villiers De J & Kotze E (2003). Work-life balance: A Study in the petroleum industry. *South African Journal of Human Resource Management* 1 (39):15-23.
- Zeiselmeier B & Bartz L (2008). *Perspectives on the compatibility of work and private-life: A qualitative study of managers' work-life balance in the Swedish retail sector*. D-uppsats, Karlstad Universitet. Karlstad.

Del III

Nedslag i arbetslivet

Kapitel 9

Inklusion och exklusion - om arbetslivslängd i olika yrken

Roland Kadefors & Anders Wikman

Inledning

De ekonomiska olikheterna i det svenska arbetslivet kan beskrivas i termer av makt och underordning, mellan ägande och lönearbete. Men också inom lönta-garkollektivet föreligger stora skillnader i ekonomiska villkor. Det är skillnader som inte enbart betingas av lönenivåer och andra direkta ekonomiska förmåner. Att personer i vissa yrken löper större risk än andra att råka ut för arbetsrelaterade sjukdomar, långtidssjukskrivningar och påföljande förtidspensionering leder till betydande negativa ekonomiska effekter för de drabbade. Men hur stora är egentligen skillnaderna? Vilka grupper är mest utsatta? Hur viktiga är arbetsmiljöfaktorer för exklusion och inklusion i arbetslivet? Och kan den bild som framtonar i en analys tolkas också i termer av exploatering av utsatta grupper?

Den här aktuella studien avser att tydliggöra i kvantitativa mått vilka skillnader som råder i svenskt arbetsliv när det gäller i vilken utsträckning som personer med olika yrkestillhörighet riskerar att lämna arbetslivet i förtid. Studien genomfördes som en del av det regeringsuppdrag som utfördes av Arbetslivsinstitutet 2006-2007, "Behov av och möjligheter till ett utsträckt arbetsliv för den äldre arbetskraften" (Kadefors 2007).

Visionen om ett uthålligt arbetsliv för alla

Frågor om de äldre i arbetslivet har under senare år fått en ökad aktualitet både i Sverige och inom den Europeiska Gemenskapen, inte minst på grund av den demografiska utvecklingen och dess ekonomiska följder. I Gemenskapens Lissabonprogram från 2005 sägs bl a: "För att få fler människor att börja och fortsätta arbeta kommer kommissionen ... att hjälpa medlemsstaterna att utveckla strategier för aktivt åldrande, bl a åtgärder för att öka antalet levnadsår vid god hälsa."

Ett konkret uttryck är också Rådets direktiv (2000) om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet, vari förbjuds ”diskriminering i arbetslivet av grunder som religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning.” Detta direktiv infördes i svensk lagstiftning i januari 2009.

I rapporten från den parlamentariska beredningen ”Senior 2005”, Äldrepolitik för framtiden, 100 steg till trygghet och utveckling med en åldrande befolkning (SOU 2003:91) fastslogs att det genomsnittliga antalet arbetade år i det svenska arbetslivet måste ökas dramatiskt för att välfärden ska kunna upprätthållas. Om försörjningskvoten ska kunna hållas på nuvarande nivå krävs inte bara ett kraftigt höjt arbetskraftsdeltagande i ålderssegmentet 55-64 år, utan också att en stor del av dem som uppnått pensionsåldern fortsätter att arbeta. De tidiga pensionsavgångarna måste minska.

Riksförsäkringsverket (RFV) konstaterar (2002) att flera olika åtgärder måste till om försörjningskvoten ska kunna upprätthållas. Man pekar på behovet av arbetskraftsinvandring, men också på nödvändigheten att förbättra arbetsklimatet för äldre i arbetslivet. ”En sådan förändring skulle även kunna leda till en minskning av antalet yngre förtidspensionärer och långtidssjukskrivna.”

Av allt att döma kommer äldre i högre utsträckning än hittills att ges möjlighet att fortsätta att vara yrkesaktiva, och olika incitament kommer att införas som uppmuntrar detta. Men i praktiken riskerar sådana förändringar att medföra att skillnaderna mellan yrkesverksammas villkor i olika delar av arbetsmarknaden ytterligare accentueras. Vi vill med denna studie bidra till att belysa de arbetsmiljörelaterade problem som kan följa av en sådan utveckling.

Varför lämnar vissa arbetslivet i förtid?

RFV har i en serie rapporter sökt belysa vilka faktorer som styr utträdet ur arbetskraften. Baserat på en enkätundersökning från 2000 konstaterade RFV att psykosocial arbetsmiljö, arbetsförmåga och ekonomiska drivkrafter alla är viktiga faktorer bakom önskemål om att lämna arbetslivet i förtid. RFV fann också i denna studie att vid högre krav på arbetsuppgifterna – i form av att behöva arbeta för fort eller hårt, alltför stor arbetsinsats, förekomsten av motstridiga krav eller tidspress – i förhållande till låga krav, desto sannolikare var det att individer uttrycker önskemål om ett förtida utträde. Också arbetsförmågan påverkar önskemålet om ett förtida utträde. Sannolikheten att man önskar lämna arbetslivet i förtid är cirka 10 procentenheter högre om en individ vid 55 års ålder bedömer sin arbetsförmåga reducerad till hälften i förhållande till när arbetsförmågan var som bäst, än om motsvarande nedsättning endast skulle motsvara 10 procent. Giftna individer önskar förtida utträde i högre utsträckning än ensamstående. Detta gäller särskilt för kvinnor. I de flesta parförhållanden är mannen äldre än kvinnan. RFV konstaterar (2004) ”att det finns en viss dragningskraft hos kvinnor att lämna arbetslivet i förtid om ens make har gjort det”.

Slutsatserna när det gäller äldres motivationsfaktorer ansluter väl till vad som framgår av Arbetsmiljöverkets och SCB's rapport ”Arbetsmiljön 2007”. Där anges att andelen sysselsatta i åldern 50-64 år som uppger att de idag har svårt att klara sina arbetsuppgifter med hänsyn till åldern är 6 procent för kvinnor och 5 procent för män. Bland kvinnor gäller detta framför allt inom olika läraryrken

och inom vård och omsorg, och bland män inom byggnadsverksamhet och tillverkning. Bland dem som uppger att de inte kommer att orka jobba fram till ordinarie pensionsålder är ca 13 procent bland kvinnor och 11 procent bland män. Exempel på yrken där detta är vanligt är för kvinnor undersköterskor/vårdbiträden och lärare, och för män gruv- bygg- och anläggningsarbete, samt transport- och maskinförararbete. Bland yrken där det är mindre vanligt att man inte tror att man kommer att kunna arbeta fram till ordinarie pension kan nämnas för kvinnor kontors- och kundservicearbete och arbete som kräver teoretisk specialkompetens (kvinnor), för män också t ex ingenjörer och tekniker. Kvinnor som inte tror att man kommer att orka till pensionsåldern återfinns främst i yrken där man arbetar med andra människor (patienter, klienter, elever etc) medan männen med samma bedömning främst återfinns i yrken med kroppsarbete.

Vad skulle behöva förändras för att fler äldre i de utsatta grupperna skulle kunna fortsätta att vara yrkesverksamma? Av Arbetsmiljöverkets och SCB:s rapport "Arbetsmiljön 2005" framgår att det handlar om arbetsmiljörelaterade faktorer som arbetstid, arbetstakt samt fysiska och psykosociala krav. Den finske forskaren Juhani Ilmarinen har undersökt arbetsförmåga i relation till arbetskrav i den äldre befolkningen. Låg självskattad arbetsförmåga är en god prediktor när det gäller risk att lämna arbetslivet i förtid. Allmänt gäller att möjligheterna att uppnå balans mellan arbetsförmåga och arbetskrav försämras när man blir äldre, men inte för alla människor. Faktorer som upprätthåller eller till och med ökar arbetsförmågan innefattar exempelvis ett gott förhållande till arbetsledningen, sänkt arbetstakt och minskad grad av repetitiva arbetsuppgifter i vissa yrken, samt fysisk träning (Ilmarinen 1996). Detta är faktorer som också lyfts fram i Arbetslivsinstitutets underlagsrapport till *Senior 2005*, "Anställdas arbetssituation, hälsa och attityder till pensionering" (Ahlberg et al 2001). De med högre arbetsbelastning fysiskt och psykosocialt bedömer att de kommer att sluta före 65 i högre grad. Men de tydligaste skillnaderna finns när det gäller hälsan. Medan ca 20 procent av dem som upplever att de har god hälsa räknar med att sluta före lagstadgad pensionsålder är det 40 procent av dem som upplever sämre självskattad hälsa som anger att de kommer att sluta i förtid. Lågt skattad arbetsförmåga har en liknande effekt på viljan att lämna arbetslivet tidigt.

I denna senare rapport undersöktes också vilka faktorer som kännetecknar dem som kan tänka sig att fortsätta arbeta även *efter* lagstadgad pensionsålder (då 65 år). Ensamstående, särskilt kvinnor, kunde i högre utsträckning tänka sig att arbeta vidare jämfört med sammanboende. SACO-anslutna hoppades kunna arbeta vidare i större utsträckning än LO eller TCO-anslutna. Högre tjänstemän skiljer i detta avseende ut sig från andra grupper.

Genomgående i den här citerade litteraturen är att det är faktorer som relaterar till upplevd hälsa, arbetsförmåga och arbetsmiljö som framför allt står i centrum när det gäller om man tror att man kommer att fortsätta att arbeta fram till lagstadgad pensionsålder. Men i politiken är det de ekonomiska incitamenten som prioriteras när det gäller att öka äldres arbetskraftsdeltagande. Vad vet man då om detta? I en kunskapsöversikt från Regeringskansliet (Ds 2007:21) konstateras att självrapporterad hälsa korrelerar starkt signifikant med sannolikheten att gå i tidig pension, "medan ekonomiska incitament å andra sidan uppvisar liten

effekt”. RFV (2002) har räknat på vilka fördelar som uppstår i olika grupper om man väljer att fortsätta arbeta upp till 65 eller 67 års ålder. Slutsatsen är att personer med höga inkomster har mycket att vinna på att fortsätta arbeta, medan den ekonomiska fördelen för låginkomsttagare är relativt liten. Anställda – framför allt högre tjänstemän – kan emellertid lockas att sluta i förtid i samband med olika typer av särskilt fördelaktiga pensionserbjudanden (Adams & Beehr 1998; Soidre 2009). Detta är dock i varje fall på svensk arbetsmarknad extremt kostsamt för arbetsgivaren, varför istället olika nedtrappningslösningar har utvecklats (Malmqvist 2007; Mykletun & Furunes 2010).

Om arbetslivslängd

Avsikten var, som angivits ovan, att belysa vilka olikheter som finns i olika segment av arbetsmarknaden när det gäller risk att lämna arbetslivet i förtid. Vi valde att göra detta med hjälp av beräkningar av arbetslivslängd (Wikman et al 1992; Wikman 2000) i yrken klassade enligt svensk 3-ställig SSYK-kod (standard för svensk yrkesklassificering), vidare att göra en uppdelning på kön.

Skapande av arbetslivslängdstabeller innebär att man utnyttjar en etablerad matematisk metod från befolkningsstatistikens område och tillämpar den inom arbetslivet. Livslängdsberäkningarna i befolkningsstatistiken utgår ifrån uppgifter om andelen dödsfall inom olika åldersgrupper och utnyttjar dessa för att beräkna förväntad återstående levnadslängd. Arbetslivslängdsberäkningar utgår från utflöden ur arbetslivet och härleder förväntad återstående tid kvar i arbetslivet. De senare beräkningarna inbegriper inte bara dödsfall utan också förtidspensionering och sådan långtidssjukskrivning som föregår förtidspensionering.

Vid flera tillfällen tidigare har vi gjort sådana beräkningar av kvarvarande tid i arbetslivet för olika grupper inom befolkningen.¹⁸ Medan alltså åldern vid dödsfallet är utgångspunkten för livslängdsberäkningarna är åldern vid förtidig död (före 65 års ålder), vid förtidspensionering och långtidssjukskrivning (som övergår i förtidspensionering) utgångspunkten för arbetslivslängdsberäkningarna. På samma sätt som skillnader i livslängd mellan olika grupper kan återspegla skillnader i levnadsförhållanden, kan skillnader i arbetslivslängd återspegla skillnader i arbetsförhållanden. Dessa senare skillnader framträder kanske främst om olika yrken jämförs med varandra.

Yrken skiljer sig mycket åt i de hälsorisker som där finns, främst kanske beroende på risker för belastningsbesvär, men också beroende på skillnader vad gäller andra typer av sjukdomsrisker. Skillnader syns ofta tydligt i olika administrativa register och i dödsfallsregister. Detta har sedan länge framgått av de registerbearbetningar som gjorts.

Olika risker påverkar hur länge man finns kvar i arbetslivet. Genom att beräkna hur yrken skiljer sig åt inte bara i enskilda register utan sammanförda genom arbetslivslängdsberäkningar, får man mer fullständiga bilder av de skillnader som finns.

¹⁸ I början av 90-talet då beräkningar gjordes på 80-talsdata (SCB 1992). I början av 2000-talet då beräkningar gjorts på 90-talsdata (Arbetslivsinstitutet 2000).

Viktigt att betona är vidare att beräkningar av arbetslivslängd för yrken ger en resultatbild som är mindre beroende av förändringar i de administrativa systemen än när enskilda sjukfalls-/dödsfallsregister studeras var för sig. Förändras t ex försäkringssystemet kan en och samma person med samma besvär hanteras på ett sätt vid en tidpunkt och på ett annat sätt vid en annan. Besväret kan flyttas från en form av registermarkering till en annan. Blir personen t ex inte längre förtidspensionerad och finns med i pensionsregistret, kanske han istället finns med i ett sjukskrivningsregister. En samtidig analys av fler olika register ger möjlighet att bättre hantera rörligheten och föränderligheten i de administrativa förutsättningarna.

Även på andra sätt kan olika problem komma att minimeras genom att de vid arbetslivslängdsberäkningarna får chansen att spelas ut mot varandra. Dessutom täcker olika register, som sagt, verkligheten på olika sätt, så att de tillsammans speglar ett vidare sammanhang. Alla register innehåller problem och präglas av särskilda förutsättningar. Förtidspensionerad blir man inte enbart beroende på sjukdom. Också annat påverkar. Sjukskriven blir man för en sjukdom, men sjukskrivningen är inte alltid en lika självklar konsekvens av sjukdomsbesvär i alla sammanhang. I vissa miljöer är det lättare att arbeta vidare trots besvären.

Också dödsorsaksregistret återspeglar risker på ett alldeles speciellt sätt, som inte är direkt kopplade till yrkesriskerna i sig. Speciella orsaker kan t ex prägla dödligheten för yngre och medelålders män. Olyckor av olika slag är för dessa grupper en viktig dödsorsak. Många olyckor verkar här vara betingade av alkoholmissbruk. Även andra alkoholrelaterade orsaker anses prägla dödligheten för dessa grupper. Det förefaller alltså som dödligheten hos männen i dessa åldrar i icke obetydlig utsträckning är betingad av hög dödlighet hos alldeles speciella riskgrupper, där missbruk och annat riskfyllt beteende spelar en stor roll.

Dödsfallen speglar över huvud taget alldeles speciella typer av problem. Belastningsbesvären syns inte alls. De dyker istället i hög grad upp i förtidspensionsstatistiken. På många sätt är det lätt att inse att ett samtidigt hanterande av fler olika register ger en mer heltäckande och på många sätt mer tydlig bild av hälsorisker, än enskilda registersammanställningar var och en för sig.

Riskberäkningar som utgår från enskilda register för t ex dödlighet eller förtidspension brukar dessutom i allmänhet enbart ta hänsyn till risker på ett dikotomt sätt i termer av antingen eller. Beräkningar av arbetslivslängd ger möjlighet att istället bedöma antalet förlorade månader och år, dvs hantera risker som kontinuerliga variabler. Man ser risker i grader.

Måttet tar alltså hänsyn inte bara till hur vanligt det är med förtidspensionering och död, utan också till när i livet det sker. Förtidspensionering och död innebär flera förlorade arbetsår när det kommer tidigt än när det kommer sent i livet. När man räknar förlorade arbetsår fåsts större avseende vid sådan förtidspensionering och död som drabbar unga än sådan som kommer kort före uppnådd pensionsålder. En person som dör eller förtidspensioneras vid 50 års ålder

framstår som ett större problem än en person som dör eller förtidspensioneras vid 64 års ålder.¹⁹

Naturligtvis påverkar arbetslivets längd också av annat än sjuklighet. Arbetslivslängd liksom livslängd speglar många olika typer av förhållanden. Alla tolkningar måste därför göras med försiktighet. *Ytterst så speglar arbetslivslängden just bara tiden som människor inom olika verksamheter finns kvar i arbetet.*

Arbetslivslängd inom andra grupper

Redovisningar av tiden kvar i arbetslivet kan också göras efter andra indelningsgrunder än yrken, t.ex. efter branschtillhörighet eller region. Rimligen återspeglar sig hälsorisker på ett mindre framträdande sätt i sådana sammanställningar. Skilda arbetsmarknadsförutsättningar kan t ex slå igenom på ett mer tydligt sätt. Det innebär dock inte att man behöver hävda att människor sjukskrivs eller förtidspensioneras av rena arbetsmarknadsskäl. Sjukskriven blir man rimligen just för att man är sjuk. Bakom förtidspensioneringen finns rimligen också för det mesta en tydlig ohälsoproblematik. Ohälsoproblemen kan dock vara invälda i mycket annat (Johnson 2010).

Att vara sjuk är inte något som med självklar nödvändighet gör det omöjligt att arbeta. Snarare bör man tänka sig att sjukligheten skapar en mer eller mindre begränsad arbetsförmåga. En viss restarbetsförmåga kan kvarstå. Det innebär att i arbetsmarknadssituationer, där tillgången på arbeten är stor, kan individen ha lättare hitta ett arbete som han eller hon klarar. Människor kan ha större chans att finnas kvar i arbetslivet på vissa ställen än i andra.

Definitioner

Med *arbetslivslängden* för en viss verksamhet menar vi svaret på följande fråga: "Om man arbetar med samma verksamhet hela tiden från 35-års ålder, hur många år av tiden fram till 65 år kan man väntas vara kvar i arbetslivet, utan att förtidspensioneras (inklusive långtidssjukskrivas före en pensionering) eller dö?"

Från halvårsskiftet det år man fyller 65 år till årsskiftet då man fyllt 35 år är det 29,5 år. Arbetslivslängd (eller återstående år) antas vara så många av dessa 29,5 år som man kan väntas arbeta om förtidspension (plus anknuten långtidssjukskriven) och dödsfall vore det enda som gör att man slutar arbeta.

Förlorade arbetsår är omvänt så många år som man kan väntas förlora på grund av död eller förtidspension. Förlorade år är 29,5 år minus arbetslivslängden.

Flöden ut från arbetslivet skattas utifrån det utflöde, som observeras då en åldersgrupp jämförs med nästföljande i de data som studien täcker in (i vårt fall här data under en fyraårsperiod). Idén är densamma som vid vanliga demografiska beräkningar av medellivslängd. Eftersom uppgifter sammanställts end-

¹⁹ I en riskanalys är en sådan kvantifiering högst rimlig. Höga risker bidrar rimligen till att sjukligheten också uppträder tidigt. Allvarliga arbetsmiljöproblem skapar rimligen problem tidigare än mindre allvarliga problem.

ast för en begränsad observationsperiod blir beräkningarna i viss mening syntetiska. Utflödet ut ifrån arbetslivet betraktas åldersgrupp för åldersgrupp och man utnyttjar åldersgruppsdata som mått på risken att i respektive ålder drabbas av förtidspensionering eller död. Beräkningarna görs "som om" man arbetade i en och samma verksamhet, allt ifrån 35 år och framåt. På det sättet renodlas frågeställningen om förhållandena inom olika verksamheter.

Beräkningarna över arbetslivslängden, eller alternativt förlorade arbetsår, för olika verksamheter är avsedda att ge överskådliga mått på hälsomässiga och andra villkor för dem som arbetar inom olika verksamheter. Måtten är inte beroende av befolkningens ålderssammansättning vid observationstillfället.

Population

Populationen som utnyttjas är den samma som utnyttjas i SCB:s lönestatistik. Beräkningarna är baserade på individer som fanns med i 1999 års lönestatistiska material²⁰ och där erhållit en yrkesuppgift.²¹

I lönestatistiken är de anställda inom den offentliga sektorn totalräknade (dvs samtliga ingår). I privat sektor är endast de största företagen totalräknade. I övrigt insamlas information från ett urval företag. Antalet anställda (egentligen antalet tjänster) som omfattas är 1 007 000 vilket motsvarar cirka 43 procent av de anställda inom privat sektor.

För att räkna upp populationen till det totala antalet anställda per storleksklass (de fem ovan angivna) och näringsgren (39 olika näringsgrensaggregat) används samma vikter som i SCB:s lönestatistik.

Personer som utvandrat alternativt gått i förtida ålderspension exkluderas ur beräkningarna.

Undersökningsperioden sträcker sig från och med år 2000 till och med år 2003. 2004 används som uppföljningsår för att se om person, som varit långtids-sjuk under undersökningsperioden 2000-2003, erhållit förtidspension (motsvarande) på heltid under 2004.

Indelningsgrunder

Beräkningarna har gjorts på SCB utgående från fler skilda indelningsgrunder bl.a. yrke enligt SSK (svensk yrkesklassificering) på tresiffernivå (113 yrkesgrupper).

Antalet personer som förtidspensioneras eller dör i vissa yrken är ganska begränsat. Det gör att beräkningsresultatet ibland påverkas mer eller mindre starkt av tillfälligheter. Beräkningsresultatet får en viss osäkerhet. Denna osäkerhet kan uttryckas med ett osäkerhetsintervall för de förlorade åren. Resultatet av våra

²⁰ 1999 har valts därför att det är först från och med det året som man inom lönestatistiken anser uppgifterna vara av tillfredställande kvalitet avseende täckning och kodning till SSK. Därför har uppgifterna för 1999 använts.

²¹ Ytterligare kriterium för att tillhöra populationen är att man under mätperioden 2000-2003 är i åldern 35-64 år och att man inte utvandrat eller avlidit innan mätperioden tar sin början år 2000.

osäkerhetsberäkningar redovisas dock inte här, men vi har valt att inte redovisa sådana grupper vars resultat baseras på ett begränsat antal observationer. Den nedre gränsen är satt till 1000 personer. Hela tabellmaterialet med alla arbetslivslängder för alla förekommande grupper redovisas inte. Vi fokuserar bara på delar av materialet.

Resultat

Den första tabellen visar en beräkning för samtliga män respektive kvinnor.

Tabell 1. Arbetslivslängd, samtliga

Kön	Återstående år	Förlorade år
Män (samtliga)	27,0	2,5
Kvinnor (samtliga)	26,2	3,3

Kvinnorna försvinner något tidigare ut ur arbetslivet. Antalet förlorade år är här 3,3 mot 2,5 för männen. Yrkesindelningen visar på stora skillnader mellan olika yrkesverksamheter.

Vi har i denna redovisning valt att fokusera på de 20 mest och 20 minst drabbade yrkena (se tabell 2-5). Yrken med lägre yrkeskrav liksom olika arbetaryrken har synbarligen fler förlorade år än mer kvalificerade tjänstemannayrken.

Det tycks alltså uppenbart att i tyngre och mer fysiskt påfrestande arbeten lyckas människor inte hålla sig kvar i arbetslivet lika länge. Detta gäller för både män och kvinnor.

Tabell 2. Mest drabbade yrken bland män

SSYK3	Återstående år	Förlorade år
919 Övriga servicearbetare ²²	20,6	8,9
932 Handpaketerare och andra fabriksarbetare	21,0	8,5
817 Industrirobotoperatörer	23,0	6,5
511 Resevärdar m fl	24,1	5,4
913 Köks- och restaurangbiträden	24,2	5,3
912 Städare m fl	24,3	5,2
731 Finmekaniker m fl	24,4	5,1
914 Tidningsdistributörer, vaktmästare m fl	24,4	5,1
712 Byggnads- och anläggningsarbetare	24,4	5,1
347 Tecknare, underhållare, professionella idrottsutövare m fl	24,6	4,9
741 Slaktare, bagare, konditorer m fl	24,8	4,7
827 Maskinoperatörer, livsmedelsindustri m m	24,9	4,6
823 Maskinoperatörer, gummi- och Plastindustri	25,3	4,2
825 Maskinoperatörer, grafisk industri, Pappersvaruindustri	25,3	4,2
826 Maskinoperatörer, textil-, skinn- och läderindustri	25,4	4,1
421 Kassapersonal m fl	25,5	4,0
415 Brevbärare m fl	25,5	4,0
828 Montörer	25,7	3,8
711 Gruv- och bergarbetare, stenhuggare	25,7	3,8
419 Övrig kontorspersonal	25,7	3,8

²² Med "övriga servicearbetare" förstås det som tidigare kallades "diversearbetare".

Tabell 3. Minst drabbade yrken bland män

SSYK3	Återstående år	Förlorade år
247 Administratörer i offentlig förvaltning	28,2	1,3
223 Barnmorskor; sjuksköterskor med särskild kompetens	28,2	1,3
242 Jurister	28,3	1,2
246 Präster	28,3	1,2
322 Sjukgymnaster, tandhygienister m fl	28,3	1,2
245 Journalister, konstnärer, skådespelare m fl	28,3	1,2
244 Samhälls- och språkvetare	28,4	1,1
123 Chefer för särskilda funktioner	28,5	1,0
121 Verkställande direktörer, verkschefer m fl	28,5	1,0
321 Lantmästare, skogsmästare m.fl.	28,5	1,0
222 Hälso- och sjukvårdsspecialister	28,5	1,0
231 Universitets- och högskolelärare	28,6	0,9
214 Civilingenjörer, arkitekter m.fl.	28,6	0,9
241 Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	28,6	0,9
211 Fysiker, kemister m fl	28,7	0,8
213 Dataspecialister	28,7	0,8
122 Drift- och verksamhetschefer	28,8	0,7
314 Piloter, fartygsbefäl m fl	28,8	0,7
111 Högre ämbetsmän och politiker	29,0	0,5
221 Specialister inom biologi, jord- och skogsbruk m m	29,1	0,4

Tabell 4. Mest drabbade yrken bland kvinnor

SSYK3	Återstående år	Förlorade år
919 Övriga servicearbetare	18,1	11,4
932 Handpaketerare och andra fabriksarbetare	19,4	10,1
914 Tidningsdistributörer, vaktmästare m.fl.	20,3	9,2
827 Maskinoperatörer, livsmedelsindustri m.m.	22,5	7,0
933 Godshanterare och expressbud	23,0	6,5
415 Brevbärare m.fl.	23,0	6,5
821 Maskinoperatörer, metall- och mineralbehandling	23,0	6,5
824 Maskinoperatörer, trävaruindustri	23,1	6,4
912 Städare m.fl.	23,1	6,4
823 Maskinoperatörer, gummi- och plastindustri	23,2	6,3
822 Maskinoperatörer, kemisk-teknisk industri	23,4	6,1
511 Resevärdar m.fl.	23,6	5,9
815 Processoperatörer, kemisk basindustri	23,7	5,8
829 Övriga maskinoperatörer och montörer	23,8	5,7
826 Maskinoperatörer, textil-, skinn- och läderindustri	23,9	5,6
812 Processoperatörer vid stål- och metallverk	23,9	5,6
724 Elmontörer, tele- och elektronikreparatörer m.fl.	23,9	5,6
828 Montörer	23,9	5,6
741 Slaktare, bagare, konditorer m.fl.	24,0	5,5
713 Byggnadshantverkare	24,2	5,3

Tabell 5. Minst drabbade yrken bland kvinnor

SSYK3	Återstående år	Förlorade år
235 Andra pedagoger med teoretisk specialistkompetens	27,7	1,8
232 Gymnasielärare m.fl.	27,8	1,7
248 Administratörer i intresseorganisationer	27,9	1,6
234 Speciallärare	27,9	1,6
243 Arkivarier, bibliotekarier m.fl.	27,9	1,6
321 Lantmästare, skogsmästare m.fl.	28,0	1,5
131 Chefer för mindre företag och enheter	28,0	1,5
223 Barnmorskor; sjuksköterskor med särskild kompetens	28,0	1,5
247 Administratörer i offentlig förvaltning	28,1	1,4
242 Jurister	28,1	1,4
123 Chefer för särskilda funktioner	28,2	1,3
231 Universitets- och högskolelärare	28,3	1,2
241 Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	28,3	1,2
222 Hälso- och sjukvårdsspecialister	28,4	1,1
214 Civilingenjörer, arkitekter m.fl.	28,4	1,1
211 Fysiker, kemister m.fl.	28,6	0,9
347 Tecknare, underhållare, professionella idrottsutövare m.fl.	28,6	0,9
111 Högre ämbetsmän och politiker	28,7	0,8
221 Specialister inom biologi, jord- och skogsbruk m.m.	28,8	0,7
121 Verkställande direktörer, verkschefer m.fl.	28,9	0,6

Diskussion

Ett huvudresultat från den här aktuella statistiska undersökningen är att det föreligger stora skillnader mellan olika skikt och sektorer i arbetsmarknaden när det gäller risk för förtida utträde ur arbetslivet.

I tabellerna över de 20 mest drabbade yrkena enligt den 3-ställiga SSYK-koden, och detta gäller både för män och för kvinnor, förekommer praktiskt taget enbart arbetaryrken. Omvänt gäller att tabellerna över de 20 minst drabbade yrkena, också här både för män och för kvinnor, enbart omfattar tjänstemannayrken. Flertalet av de yrken där antalet förlorade år är mycket lågt är sådana som kräver högre akademisk utbildning.

Den bild som framtonar ur den här aktuella studien ansluter till det som visats i tidigare forskning när det gäller vilka yrkesgrupper som har särskilt hög risk för ohälsa. I synnerhet gäller detta arbeten med hög fysisk belastning och låga krav på formell utbildning, alltså vad som brukar benämnas traditionella arbetaryrken. Vad som tydliggörs i vår studie är den kvantitativa dimensionen: hur stora de aktuella skillnaderna faktiskt är. Att det kan röra sig om uppemot 10 år i skillnad när det gäller arbetslivslängd är uppseendeväckande. Det bör noteras att arbetslivslängden i föreliggande studie rör förlorade år upp till 65 års ålder. Om beräkningen istället skulle göras med 67 år som åldersgräns, vilket är den nu gällande pensionsåldern, är det sannolikt att skillnaderna mellan yrkesgrupper med många respektive få förlorade år skulle bli ännu större.

Den slutsats som framtonar ur de samlade resultaten från tidigare forsknings- och utredningsverksamhet rörande risk för ohälsa, och som det här redovisade projektet stöder, är att det finns en tydlig kategoriuppdelning på svensk arbetsmarknad mellan å ena sidan dem som inte kan eller vill, och å andra sidan dem som både kan och vill fortsätta upp till - och gärna bortom - ordinarie pensionsålder. Med en alternativ terminologi kan vi säga att arbetsmiljön i många yrken är exkluderande, samtidigt som den i många andra yrken är inkluderande. Detta leder till stora skillnader i villkor mellan olika grupper på arbetsmarknaden både när det gäller arbetsvillkor och när det gäller hälsa och ekonomi – såväl före som efter pensionering.

Särskilda grupper

Undersökningen har visat att kvinnor lämnar arbetslivet tidigare än män. Skillnaden är inte stor, men den finns i praktiskt taget alla yrken. En bidragande orsak till detta kan vara att kvinnor oftast är den yngre i parförhållanden, och att en stark prediktor för pensionering är om partnern gått i pension. Att skillnaderna inte är större kan sannolikt tillskrivas att kvinnor i större utsträckning arbetat deltid (Torgén et al 2001) och därför inte har råd att gå i förtida pension även om de skulle vilja det. Skillnader i ohälsa kan också spela in.

Varför vill man fortsätta jobba?

Det finns en omfattande internationell litteratur som beskriver relationen mellan anställda och deras yrkesliv. Centrala begrepp, som inte är lättöversatta till svenska, är Work commitment, Organisational commitment, och Employment commitment. Av dessa begrepp är det främst Employment commitment, dvs individens vilja att över huvud taget arbeta, som är relevant för vår studie. Wikman konstaterar i en studie (2005) att mycket talar för att arbetet för de allra flesta faktiskt uppfattas som något centralt och viktigt. Merparten av 5000 tillfrågade svenskar ansåg i denna studie att arbetet var centralt i deras liv, att arbetsuppgifterna var meningsfulla och att den sociala gemenskapen i arbetet var viktig. Samtidigt behöver detta inte säga så mycket om de faktiskt kommer att arbeta i framtiden. Förhållanden som faktiska arbetsförutsättningar och ohälsa spelar också in, liksom mycket annat.

Flera studier har visat att det är svaga korrelationer mellan avsikten hos äldre anställda att lämna arbetslivet i förtid å ena sidan och å andra sidan avsikten att lämna sin nuvarande anställning och söka till en ny (t ex Adams & Beehr 1998; Carmeli & Gefen 2005). Man har också sökt prediktorer för förtida pension utifrån olika commitmentbaserade instrument, men ofta nått låg förklarad varians (t ex Morrow 1982). I denna forskning har man koncentrerat sig på de sociala och psykologiska perspektiven och inte i lika hög grad intresserat sig för fysiska arbetsmiljöaspekter. Många studier avser endast tjänstemannayrken, vilket begränsar resultatens generaliserbarhet.

Begreppet anställningsbarhet

I vilken mån har den, som är i åldersspannet över 50 år och som inte tror att han eller hon kommer att kunna fortsätta att arbeta upp till ordinarie pensionsålder, möjlighet att finnas kvar på eller återvända till arbetsmarknaden? I arbetsvetenskapen används ibland begreppet anställningsbarhet (*employability*; se t ex Fugate et al 2004) för att uttrycka en persons möjlighet att finnas kvar eller återinträda i arbetsmarknaden. Även om begreppet inte har någon allmänt accepterad definition brukar det användas individualiserat och ofta liktydigt med den enskildes uppfattning om sin egen situation. Faktorer som kompetens, flexibilitet och social förmåga anses avgörande för anställningsbarheten. Men i praktiken är förhållandena mer komplicerade. I en tidigare studie av anställningsbarheten hos arbetssökande personer äldre än 50 år (Holmer et al 2010) visades att en rad kontextuella faktorer vid sidan av kompetens och upplevd hälsa har betydelse, exempelvis diskriminerande lagar och avtal, bristande möjlighet till flexibla lösningar på arbetsplatsen med hänsyn till individuella behov, och negativa attityder hos arbetsgivare till att anställa äldre arbetssökande. Detta är faktorer av stor betydelse för den kontextuella anställningsbarheten. Den som bedömer sina möjligheter att finnas kvar i arbetskraften fram till ordinarie pensionsålder väger naturligtvis in alla dessa faktorer.

Det tycks ändå vara tydligt utifrån det redovisade faktaunderlaget att den enskilda faktor som har störst betydelse för om personer i olika yrken tror, att de kommer att kunna arbeta fram till lagstadgad pensionsålder, är upplevd hälsa. Det är framför allt hälsofaktorn som påverkar vilken arbetsförmåga man anser att man har i relation till arbetskraven (Ilmarinen 1996). Vad personen sedan tror och hoppas om framtiden är en sak och vad som faktiskt sker en annan.

Yrkestillhörighet, passion och exploatering

De resultat som framkommit i den här aktuella studien tydliggör att det på svensk arbetsmarknad föreligger en uppdelning, närmast en dikotomisering, som innebär att människor i arbetaryrken riskerar i mycket högre grad att utträda ur arbetsmarknaden i förtid än människor i tjänstemannayrken. Skillnaderna är inte marginella utan har en reell betydelse för den enskildes ekonomiska villkor både före och efter lagstadgad pensionsålder.

Det finns en samlad kunskapsbank som visar att skälen för utträde i stor utsträckning är hälsorelaterade. För den äldre uppstår ofta en mismatch mellan ar-

betsplatsens krav och den egna förmågan; den fysiska prestationsförmågan har sjunkit till följd av åldersrelaterade förändringar och/eller arbetsrelaterade förslitningsskador. För att arbetsförmågan ska kunna upprätthållas över tid krävs att både fysisk och psykisk arbetsmiljö anpassas (Ilmarinen et al 1997; Tuomi et al 1997). Och möjligheterna att erhålla arbetsuppgifter där hänsyn tas till behovet av åldersanpassning är i dagens slimmade organisationer på de flesta arbetsplatser små eller obefintliga.

Att anställda i arbetaryrken fasas ut från arbetslivet i förtid är på intet sätt en ny insikt; förhållandet har under decennier varit föremål för arbetslivsinriktade insatser, inte minst kopplade till reducering av långtidssjukfrånvaron, som ofta föregår utträdet från arbetsmarknaden. Men i grunden kvarstår grundproblemet, och, vilket vi visat i den här föreliggande studien, skillnaderna är inte marginella utan har en reell innebörd för många människor.

I vilken mån kan de framlagda resultaten diskuteras i relation till de begrepp som Karlsson presenterar i inledningen till denna antologi: passion och exploatering i arbetslivet? Vi har med ovan presenterade data knappast en grund för att bedöma i vilken mån som det föreligger en skillnad mellan redovisade arbetaryrken och högre tjänstemannayrken när det gäller passionsdimensionen: arbetstagar tillhörande den förra kategorin kan naturligtvis uppvisa lika hög passion som de som tillhör den senare, men de kanske fasas ut ur arbetslivet tidigare på grund av t ex arbetsmiljöfaktorer. För att belysa detta får vi gå till andra källor. I SCB's undersökning "Levnadsförhållanden" (2005) redovisas för olika socioekonomiska kategorier hur de svarar på frågan:

"Vilken av de här meningarna stämmer bäst med vad Ni tycker om det arbete Ni nu har?"

1. Det här jobbet är som alla andra jobb. Man gör sitt, men det enda som betyder något är förtjänsten.
2. Det här jobbet är det något särskilt med. Förutom lönen ger det mig en känsla av personlig tillfredsställelse.

De som väljer alternativ 2 och som därmed kan sägas *inte* ha en instrumentell inställning till arbetet är bland arbetare 72.9 procent och bland tjänstemän 89.3 procent. Även i subgruppen "ej facklärd arbetare" är det en majoritet, 67.7 procent, som väljer alternativ 2. I subgruppen "högre tjänstemän" är motsvarande andel 95.0 procent. Detta antyder att för de allra flesta, oavsett socioekonomisk tillhörighet, utgör arbetet ett centralt livsvärde, som kan sägas motsvara "en stark attraktion till en aktivitet som personer tycker om, som de finner viktig och i vilken de investerar tid och energi" (definition på passion enligt Vallerand et al 2003, citerad i Karlsson kap 2 i denna bok). Men "passionen" är onekligen avsevärt större i den högre tjänstemannagruppen. En fördjupad analys av dessa sammanhang finns i Wikman (2005).

Också när det gäller möjligheten att belysa diskussionen kring exploatering i arbetslivet är våra data här begränsade. Vi har dock kunnat visa att anställda i en

lång rad arbetaryrken har många fler förlorade år än de flesta högre tjänstemän. Detta kan i stor utsträckning tillskrivas avtagande förmåga att möta arbetets krav, framförallt grundad i en sviktande hälsa i berörda grupper, ofta orsakad av brister i arbetsmiljön. Stora skillnader uppstår både när det gäller ekonomiska villkor och livskvalitet både före och efter lagstadgad pensionsålder. Det är skillnader som den enskilde i de flesta fall har små möjligheter att påverka. Är dessa skillnader ett uttryck för exploatering?

Arbetslivets dikotomisering som våra data ger uttryck för, främst mellan arbetaryrken och högre tjänstemannayrken, representerar ju skillnader mellan olika kategorier av lönearbetare, inte mellan arbetsgivare och lönearbetare. Det är kategorier av lönearbetare som regelmässigt ryms inom samma organisation. Exploatering, enligt Karlsson (kap 2 i denna antologi), gynnas av att "en kategoriell ojämlikhet inrättas i organisationen, varför de organisationer som är beroende av exploatering för sin överlevnad tenderar att etablera kategoriell ojämlikhet". Det ligger enligt detta synsätt i arbetsgivarens intresse att upprätthålla ojämlikhet i organisationen. Effekterna för individer tillhörande olika kategorier av anställda kan, som vi visat ovan, vara drastiskt olika. Man kan säga att skillnader i arbetslivslängd framstår som ett konkret uttryck för exploatering i denna mening.

Det framstår också som intressant att följa utvecklingen över tid och studera förändringar betingade av arbetslivets omstrukturering, t ex i anslutning till den fortgående internationaliseringen och till fortlöpande förändringar som rör arbetsmiljöarbetet och lagstiftningen. Kommer i framtiden fler eller färre yrken att återfinnas bland de mycket drabbade?

Slutkommentar

Vår undersökning har visat på stora skillnader mellan villkoren för människor i olika yrken att fortsätta att arbeta upp i åren. Att hälso- och i någon mån kompetensrelaterade faktorer enligt den samlade dokumentationen syns vara de viktigaste hindren i många yrkesgrupper för att fortsätta att arbeta upp i åren står i kontrast till ofta i debatten artikulera uppfattningar att det är de ekonomiska incitamenten som är de viktigaste när det gäller att öka Arbetskraftsdeltagandet hos de äldre. Istället är det arbetsmiljöåtgärder i vid mening som krävs, och då inte för att lösa enskilda personers akuta problem, utan för att förebygga uppkomsten av problemen. Resultaten stöder Vikenmark och Andersson när de i SCB-rapporten "Arbetsmiljöbelastning som orsak till förtidspensionering och sjukersättning – en pseudoprospektiv studie" (2001) konstaterar:

En betydande del av ohälsa är relaterad till arbetsförhållanden, vilket bl a tar sig uttryck i stora kostnader för sjukersättning och förtidspensioner. Effektiva åtgärder för att förbättra arbetsmiljön skulle förbättra folkhälsan. Kostnader för att åstadkomma detta kan jämföras med de mycket stora kostnader som idag går till att ta hand om resultatet av ohälsan.

Litteratur

- Adams G Beehr T (1998). Turnover and retirement: a comparison of their similarities and differences. *Personnel Psychology* 51:643-666.
- Arbetsmiljöverket och SCB (2006). *Arbetsmiljön 2005*. Sveriges Officiella Statistik/Statistiska meddelanden AM68 SM0601.
- Arbetsmiljöverket och SCB (2008). *Arbetsmiljön 2007*. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2008:4.
- Ahlberg G, Marklund S, Stenlund C, Torgén M (2001). *Anställdas arbetssituation, hälsa och attityder till pensionering*. Arbetslivsinstitutet.
- Carmeli A, Gefen D (2005). The relationship between work commitment models and employee withdrawal intentions. *Journal of Managerial Psychology* 20:63-86.
- Europeiska Gemenskapens Kommission (2005). *Gemensamma insatser för tillväxt och sysselsättning: gemenskapens Lissabonprogram*. Meddelande från kommissionen till rådet och Europaparlamentet. SEK(2005) 981.
- Fugate M, Kinicki A, Ashforth B (2004). Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior* 65:14-38.
- Företagarna. Inget överflöd för småföretagaren – arbete efter 65 verklighet för många. (2009). Rapport.
- Holmer J, Kadefors R, Thång P-O (2010). Enabling longer work life – Four case studies. I: Cedefop. *Working and ageing: emerging theories and empirical perspectives*. Luxembourg: Publications Office.
- Ilmarinen J (1996). Productivity in late adulthood – physical and mental potentials after the age of 55 years. I: Goedhard W(red). *Aging and Work* 3. ICOH Scientific Committee, Haag: Pasma.
- Ilmarinen J, Tuomi K, Klockars M (1997). Changes in the work ability of active employees over an 11-year period. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health* 23 suppl 1:49-57.
- Johnson B (2010). *Kampen om sjukfrånvaron*. Arkiv förlag.
- Kadefors R (2007). *Behov av och möjligheter till ett utsträckt arbetsliv för den äldre arbetskraften*. Rapport till regeringen. Arbetslivsinstitutet.
- Malmqvist G (2007). Underlagsrapport, *Behov av och möjligheter till ett utsträckt arbetsliv för den äldre arbetskraften*. Rapport till regeringen. Arbetslivsinstitutet.
- Morrow P (1982). Human resource planning and the older worker: developing a retirement intentions model. *Journal of Occupational Behaviour* 3:253-261.
- Mykletun R J, Furunes T (2010). The Ageing Workforce Management Programme in Vattenfall AB Nordic, Sweden: Final Report, in: R. Ennals, R Salomon (eds.), *Older workers in a sustainable society*. Berlin; Peter Lang Verlag - Education, Labour and Society.
- Regeringskansliet (2007). *Äldres arbetsutbud och möjligheter till sysselsättning*. Ds 2007:21.
- Riksförsäkringsverket (2000). Trött på att jobba? *Riksförsäkringsverket Redovisar* 2000:10.
- Riksförsäkringsverket (2002). Äldres utträde ur arbetskraften – nu och i framtiden. *RFV Analyser* 2002:3.
- Riksförsäkringsverket (2004). Vem önskar lämna arbetslivet med ålderspension? *RFV Analyser* 2004:7.
- Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling (2000). *Europeiska gemenskapernas officiella tidning* 2.12.2000.
- SCB (2005). Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF). www.scb.se

- SENIOR 2005 (2003). *Äldrepolitik för framtiden. 100 steg till trygghet och utveckling med en åldrande befolkning*. SOU 2003:91.
- Soidre T (2009). Utbildning och anställning. Mönster bland äldre medelålders kvinnor och män. *Arbetsmarknad och Arbetsliv* 15:47-60.
- Torgén M, Stenlund C, Ahlberg G, Marklund S (2001). *Ett hållbart arbetsliv för alla åldrar*. Arbetslivsinstitutet.
- Tuomi K, Ilmarinen J, Martikainen R, Aalto L, Klockars M (1997). Aging, work, life-style and work ability among Finnish municipal workers in 1981-1992. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health* 23 suppl 1:58-65.
- Vallerand R J, Blanchard C, Mageau G A, Koestner R, Ratelle C, Léonard M, Gagné M, Marsolais J (2003). Les Passions de l'Âme: On Obsessive and Harmonious Passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4).756-767.
- Wikman A, Hörte L-G Ribe M (1992). Arbetslivslängd i olika yrken - beräkningar av olika personers kvarvarande tid i arbetslivet utifrån förtidspensionerings- och dödsfallsdata. *Information om arbetsmarknaden* 1992:6. SCB, Stockholm.
- Wikman A (2000). Arbetslivslängd i yrken. I: Marklund S (red). *Arbetsliv och hälsa* 2000. Arbetslivsinstitutet och Arbetarskyddsstyrelsen, Stockholm.

Kapitel 10

Upplevd anställningsbarhet som ett uttryck för ”det goda arbetet” i dagens arbetsliv – ett exempel från bemanningsbranschen

Hannes Kantelius

Inledning

I detta kapitel vill jag försöka ge en bild av hur ett passionerat eller ett exploaterande arbete kan gestaltas i dagens arbetsliv. Genom ett konkret exempel från inhyrda montörers vardag vid tre svenska verkstadsföretag, vill jag visa hur det goda arbetet, eller frånvaron av det goda arbetet, kan ses som metaforer eller uttryck för passion eller exploatering. Det blir då även nödvändigt att försöka visa hur passion och exploatering kan förstås i förhållande till det som ofta benämns som ”det nya” arbetslivet, där bl.a. bemanningsbranschen ses som en ny företeelse.

Alltsedan 1970-talet har världen och arbetslivet förändrats i en omfattning och takt som få kunde förutse. En ökad global konkurrens har medfört att arbetsgivare i allt högre grad är i behov av eller efterfrågar en flexibel arbetskraft, som kan anpassas efter behov (Allvin et al 2006; Furåker et al 2007; Rubery 2005). Effekterna av globaliseringen som lyfts fram av olika forskningsområden, är en ökad individualisering där fler personer har tidsbegränsade anställningar och en minskad anställningstrygghet, där individen själv måste ta ett större ansvar och där en ökad otrygghet kan öka risken för stressrelaterad ohälsa (Allvin et al 2006; Castels 1996; 2000; Kalleberg 2009; Näswall et al 2008). Ett framtidsscenario är att de personer som inte kan anpassa sig och vidareutveckla sig för att kunna ta de jobb som finns att tillgå, riskerar att bli umbärliga och slås ut från arbetsmarknaden (Castells 1996; 2000).

I ett mer individualiserat och rörligt arbetsliv blir därför individers anställningsbarhet en viktig personlig egenskap som individen själv ansvarar för

(Garsten et al 2004). Anställningsbarhet handlar enligt Berntson (2008) om hur individen upplever sina resurser och sina möjligheter att skaffa sig en anställning, där resurserna exempelvis kan vara kunskap om arbetsmarknaden, kontaktnät med tänkbara arbetsgivare, formell skolutbildning eller kompetensutveckling i arbetet. En hög upplevd anställningsbarhet har en positiv och stärkande inverkan på känslan av trygghet och kontroll i ett alltmer rörligt arbetsliv, även om arbetsmarknadsfaktorer så som arbetslöshet och konjunktur också har betydelse för den upplevda anställningsbarheten (Berntson 2008).

För att konkret möta dessa i viss mån motstridiga krav på en rörlig men anställningsbar arbetskraft, har det i diskussionen på EU-nivå uppkommit en relativt omtvistad arbetsmarknadsmodell som kallas för *flexicurity*. Modellen finns redan i Danmark och målet är att skapa en arbetsmarknad som kombinerar flexibilitet åt arbetsgivarna och trygghet åt arbetstagarna (för översikter se Muffels 2008; Jørgensen & Kongshøj 2007). Flexibiliteten innebär att arbetsgivare enklare ska kunna anställa och säga upp arbetstagare, samtidigt som samhället sörjer för arbetstagarnas ekonomiska trygghet och långsiktiga anställningsbarhet. Ur ett flexicurity-perspektiv blir det avgörande att samhället via en aktiv arbetsmarknadspolitik stöder de personer vars kompetens inte längre är efterfrågad, så dessa personer återigen blir anställningsbara.

Anställningsbarhet är ett begrepp som fått fäste i den svenska arbetsmarknadsforskningen, men också i diskussionen kring högre utbildning och arbetsmarknadspolitik, och kommer med stor sannolikhet få än större betydelse framgent (Berglund & Fejes 2009; Garsten et al 2011). Jag kommer gå lite djupare in i anställningsbarheten senare, men det är också viktigt att poängtera att en persons anställningsbarhet kan stärkas på olika sätt, bland annat via utvecklande arbetsuppgifter eller det goda arbetet. Diskussionen om anställningsbarhet har dock många gånger förts på en övergripande samhälls- eller arbetsmarknadsnivå, som i fallet med flexicurity, utan att närmare specificera eller diskutera hur ett arbetsliv som förser arbetstagarna med en hög anställningsbarhet måste gestalta sig i anställdas vardag. Frågan är hur ett rörligt och flexibelt arbetsliv ska kunna skapa goda förutsättningar för att utveckla arbetskraftens anställningsbarhet.

Jan Karlsson ger i sitt kapitel en bakgrund om hur debatten om passion och exploatering i arbetslivet tett sig. Diskussionerna har många gånger rört huruvida lönearbetet är en exploatering av människor mot en alltför låg lön, eller som ett sätt för fria arbetare att själva välja vem de vill sälja sin arbetskraft till. En relativt vedertagen uppfattning är att anställda i moderna organisationer och i arbetslivet styrs och motiveras huvudsakligen genom den lön de erbjuds (Etzioni 1975). De senaste decennierna har det blivit allt vanligare att arbetsgivare även arbetar med sin företagskultur eller värdegrund, som ett sätt att skapa passionerade och engagerade medarbetare (Alvesson 2001; Trollestad 2000). Detta kan i många fall lyckas för att få enskilda medarbetare att känna en högre tillhörighet och engagemang, men i botten finns ändå alltsomoftast den byråkratiskt styrda organisationen med sitt regelverk, interna stridigheter och sin befälsordning (Kunda 2006; Porsfelt 2001).

För mitt resonemang om passion och exploatering i arbetet, vill jag lämna lönefrågan och istället utgå från de anställdas arbetsförhållanden och då främst utvecklingsmöjligheter i arbetet. Denna diskussion är på intet sätt ny, utan har i

Sverige förts i flera decennier under parollen ”det goda arbetet”. Det är ur denna diskussion som passion i arbetet kan konkretiseras och få en mer fast form.

Under 80-talet drev Svenska metallindustriarbetarförbundet (numera IF Metall) en diskussion med mål om ”det goda arbetet” för alla (Johansson & Abrahamsson 2007). Synen på det goda arbetet byggde mycket på den sociotekniska forskning som bl a Thorsrud och Emery (1969:20) bedrev i Norge och som utgick från sex psykologiska krav eller behov som arbetet ska tillgodose, vilket kan sägas vara arbetets kvalitativa innehåll:

1. Behov av ett *innehåll* i arbetet som kräver något utöver ren uthållighet, och som innebär ett visst minimum av *variation* även om detta inte nödvändigtvis betyder att det ständigt skall ske något nytt.
2. Behov av att kunna *lära* något i arbetet och att kunna fortsätta att lära.
3. Behov av att kunna *fatta beslut*, åtminstone inom ett avgränsat område som den enskilde kan kalla sitt eget.
4. Behov av *anseende*, åtminstone en viss grad av *medmänsklig förståelse och respekt* på arbetsplatsen.
5. Behov av att se *sammanhanget mellan arbetet och omvärlden*, åtminstone så att man kan se en viss överensstämmelse mellan det man utför i arbetet och det som betraktas som nyttigt och värdefullt.
6. Behov av att se att arbetet kan förenas med *framtidshoppningar* utan att dessa nödvändigtvis måste innefatta befordran.

Med utgångspunkt i bl a dessa ”objektiva” förutsättningar för det goda arbetet utfördes en del omtalade studier av exempelvis Gardell (1976) med mål att finna och utveckla goda arbeten. Ett viktigt argument som fördes fram av grundat på dessa studier, är människan som samhällsvarelse där arbete och övrigt liv är sammankopplat (Gardell 1976:144):

Det går som regel inte att upprätthålla idén om att det som brister i ett avseende, t.ex. arbetet, kan kompenseras inom ett annat livsområde. Om arbetslivets organisation framtingar passivitet och isolering får vi en tendens till passivitet och isolering också utanför arbetet. Det förefaller inte vara möjligt att uppnå bra förhållanden med mindre än att villkoren inom olika sektorer påverkas samtidigt och utifrån en helhetssyn på människan som samhällsvarelse, där egeninflytande och gemenskap med andra människor är centrala värden.

Det som kom att präglade diskussionen och sedermera splittringen mellan SAF och LO i denna fråga, var hur det goda arbetet skulle förverkligas samtidigt som svenska företag skulle förbli konkurrenskraftiga på en alltmer internationell och global marknad (Johansson & Abrahamsson 2007). Detta är en diskussion som andra mer initierade och kunniga personer fört och som jag därför lämnar därhän. Johansson och Abrahamsson (2007) försöker dock utveckla eller komplettera socioteknikens utgångspunkter utifrån de trender de kan se i dagens arbetsliv, främst i industrin. Författarna gör sitt tillägg till de sex punkterna ovan, och

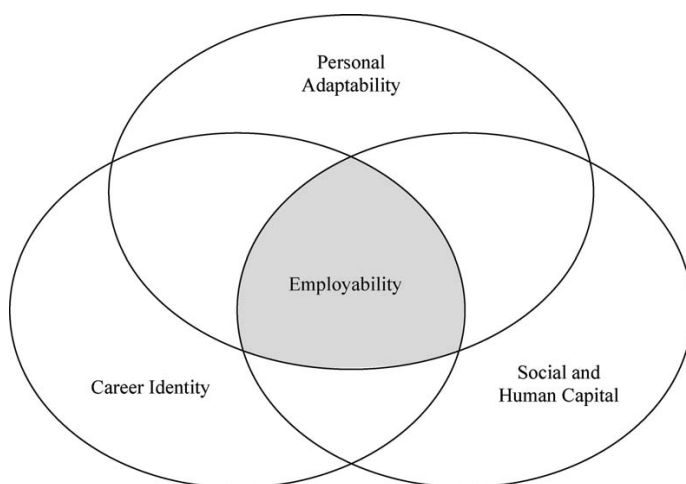
de som ligger närmast min egen diskussion är följande (Johansson & Abrahamsson 2007:71-2):

7. Arbetet ska innehålla utveckling och ett kontinuerligt lärande
8. Arbetet ska ske i en god och säker arbetsmiljö
9. Arbetet ska vara förenat med en trygghet i anställningen

De ovanstående totalt nio punkter är förmodligen så nära vi kan komma en mer idealtypisk operationalisering av hur ett passionerat arbete kan gestalta sig, och som även går att knyta till Gardells (1976) tankar om människan som samhällsvarelse. Parallellt med diskussionen på 1970-talet om arbetets innehåll, pågick och utvecklades forskning kring arbetsorganisation, arbetsmiljö och arbetsrelaterad ohälsa. Fokus kom dock att bli mer på arbetssituationen i sig och helhetssynen på människan som samhällsvarelse fick i viss mån stå tillbaka, när nya forskningsresultat visade hur arbetet i sig kan skapa stress och ohälsa. Ur detta synsätt kom exploatering i arbetet mer att likställas med fysisk och psykisk ohälsa.

Mest framgångsrik för denna tidsperiod är amerikanen Karaseks forskningsresultat (1979) som i kombination med den svenska läkaren Töres Theorell ledde fram till en banbrytande modell för att förstå och mäta stress i arbetet (Karasek & Theorell 1990). Förhoppningen var att bättre arbeten också skulle leda till ett bättre samhälle, där förhoppningen stod till att de vetenskapliga bevis man presenterat skulle få fäste i samhällsdebatten (Karasek & Theorell 1990, kap 9-10). Förändringarna som skett i samhället och arbetslivet sedan dess, har dock medfört att uppmärksamheten åter breddats till att omfatta personens hela liv och även anställningsbarhet. Anställningsbarheten ser jag som det kitt som ska hålla kvar arbetstagare i arbetslivet, men också som det smörjmedel som gör att en mer rörlig arbetsmarknad fungerar och inte leder till utslagning och segmentering.

Begreppet anställningsbarhet kan länka samman socioteknikens psykologiska krav på arbetet, samhällets krav på en hög sysselsättningsgrad och arbetsgivarnas krav på en flexibel arbetskraft. Fugate et al (2004) argumenterar för att anställningsbarhet ska ses som ett psykosocialt fenomen, som innebär att individer måste "acquire the knowledge, skills, abilities, and other characteristics (KSAOs) valued by current and prospective employers". För att illustrera sin argumentation har Fugate et al (2004) tagit fram en heuristisk modell enligt figuren nedan.



Figur 1. Heuristisk modell. Källa: Fugate et al 2004:19.

Den första dimensionen, personlig anpassningsförmåga, hänvisar till en persons vilja och förmåga att förändra beteenden, känslor och tankar efter samhällets krav. Då kan karriärförändringar ses som en möjlighet och utmaning istället för ett hot. Den andra dimensionen, karriäridentitet, avser hur individen definierar sig själv i karriärsammanhang. Det handlar dels om det personen gjort och varit tidigare, dels det personen gör och är idag och hur det förflutna kan hjälpa ens väg in i framtiden. Detta kan beskrivas som en "kognitiv kompass" som används till att navigera mellan olika karriärmöjligheter och ökar individens motivation till anställningsbarhet. Den tredje dimensionen består av det mänskliga och sociala kapitalet. Det mänskliga kapitalet omfattar de individbundna variabler som kan påverka en persons avancemang. Detta inkluderar utbildning, arbetslivserfarenhet, övning, färdigheter, och kunskaper, dvs de KSAO:s som nämndes ovan. Socialt kapital är det nätverk en individ har som kan hjälpa henne till nya arbeten. Genom att arbetsgivare och stat investerar i kontinuerligt lärande, kan personer utveckla sitt mänskliga kapital och därmed öka sin anställningsbarhet. Men en persons anställningsbarhet i en allt rörligare arbetsmarknad är i hög grad avhängigt individbundna komponenter som samhället inte enkelt kan påverka eller stärka.

En hög anställningsbarhet torde alltså kunna ses som ett möjligt resultat av det goda arbetet som uppfyller socioteknikens punkter ovan. En hög anställningsbarhet är det som gör att en person kan bana sin väg genom arbetsmarknaden och är en förutsättning för ett fungerande flexicurity-system. Karriär är inte något som enbart måste vara knutet till en speciell arbetsgivare under en lång rad av år, utan är något som individen i mångt och mycket skapar själv (Allvin et al 2006). Karriär är heller inte knutet till samma arbetsuppgifter eller yrkeskategori, ett rörligare arbetsliv medför även att personer både kan och ibland tvingas till att omskola sig för att få de arbeten personen vill ha eller som finns tillgängliga

(Allvin et al 2006; Castells 2000). Vilket nämnts kan en ökad rörlighet och otrygghet i arbetslivet ge upphov till stress, men en hög upplevd anställningsbarhet kan bli en buffert mot stressens negativa konsekvenser (Berntson 2008).

En viktig komponent för att utveckla en hög upplevd anställningsbarhet, är både den formella utbildningsnivån men även den kompetensutveckling en person får tillgång till i sin anställning (Berntsson 2008:48-9). Viktigt för studier av anställdas möjligheter att utveckla en hög anställningsbarhet, är således tillgången till kompetensutveckling och utvecklande arbetsuppgifter. Utifrån Ellströms (2002) arbete om lärande kan kompetensutvecklig och arbetsuppgifter i sin tur studeras utifrån dess kvalitativa innehåll i form av vilken form av lärande individen har tillgång till.

Här väljer jag att utgå från Ellströms (1992; 1996) uppdelning mellan ett *anpassningsinriktat* och ett *utvecklingsinriktat* lärande. Denna distinktion har visat sig vara högst aktuell även i arbetsorganisationer inom industrin, där lärandet påverkas av bl.a. den rådande arbetsdelningen (Ellström 2002). Det anpassningsinriktade lärandet handlar om att individen lär sig anpassa sig till och bemästra ett antal arbetsuppgifter inom givna förhållanden. Detta lärande kan även bli till ett negativt lärande, där individen lär sig passivisering, underordning eller dequalificering (Ellström 1992:69). Det utvecklingsinriktade eller kreativa lärandet sker istället när individen förväntas ifrågasätta och pröva/ompröva de rådande förhållandena, för att förändra och utveckla sina arbetsvillkor. Dessa två former måste dock ses som komplementära aspekter av lärande som förutsätter varandra och dominerar i olika hög grad vid olika tillfällen vilket Ellström betonar (2002:340):

Det anpassningsinriktade lärandet behövs för att klara det rutinmässiga, vanemässiga handlandet, och därmed ge trygghet och stabilitet, både för individer och organisationer. Det utvecklingsinriktade lärandet uppstår ur distansering, ifrågasättanden, omtolkningar och kritisk analys. Det är detta lärande som, under gynnsamma betingelser, också kan bli en drivkraft för förändring och innovationer.

De båda lärandeformerna förutsätter enligt författaren även att arbetsgivaren skapar arbetsorganisationer som bygger på något som benämns *produktionens* och *utvecklingens* logik (Ellström 2002). Produktionens logik dominerar av ett anpassningsinriktat lärande med tonvikt på effektiva handlingar på rutin- och regelnivå samt ett enhetligt likatänkande med stabilitet som mål. I motsats till detta dominerar utvecklingens logik av ett utvecklingsinriktat lärande med tonvikt på alternativtänkande, experimenterande samt tanke och reflektion.

För att knyta an till tanken om passion eller exploatering i arbetslivet, går en jämförelse att göra via de former av lärande anställda får tillgång till och vilken typ av logik arbetet huvudsakligen är organiserat efter. Anställda som enbart får tillgång till arbetsuppgifter som kräver ett anpassningsinriktat lärande i produktionslogik, kan lärandet på sikt bli negativt och torde kunna ses som exploaterade och utarmade av de anställdas kompetens. I motsats kan anställda som eftersträvar och får tillgång till båda formerna av lärande och organisationslogiker,

ha större chanser att uppleva en viss passion i sitt arbete eftersom lärandet många gånger innebär nya eller vidgade arbetsuppgifter.

För att kunna bedöma innehållet i den kompetensutveckling som anställda erbjuds, måste hänsyn alltså tas till det kvalitativa innehållet för individen och inte enbart antalet utvecklingsinsatser som individen erbjuds. Efter denna inledande diskussion och överblick, vill jag utifrån en studie jag gjort illustrera mina teoretiska resonemang om hur anställningsbarhet är kopplat till det kvalitativa innehållet i arbetet och möjligheter till lärande och utveckling. Det blir även en konkretisering av hur anställningsbarhet skapas eller inte skapas.

Utvecklingsmöjligheter och upplevd anställningsbarhet hos inhyrda och ordinarieanställda montörer

Den grupp av anställda jag utgår från är kvalificerade montörer där hälften har sin anställning hos ett industriföretag och den andra hälften har sin anställning hos ett bemanningsföretag. I Sverige har bemanningsbranschen vuxit fram inom och är reglerad på samma sätt som övriga arbetsmarknaden, d.v.s. genom kollektivavtal mellan arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer inom det ramverk som arbetslagstiftningen utgör (Bergström et al 2007). En vanlig åsikt är att bemanningsbranschen tillgodoser en efterfrågad flexibilitet i personalkostnaden för de företag som hyr in personal (Bergström et al 2007; Storrie, 2007). Detta har även betonats av branschorganisationen Teknikföretagen som ett viktigt motiv till inhyrning inom industrin (Teknikföretagen 2006; 2009), där inhyrningen tycks ha ökat i den senaste finanskrisens spår (Teknikföretagen 2011). Tidigare har det uppmärksamats att kvinnor, yngre och invandrare är överrepresenterade i bemanningsbranschen, samtidigt som rörligheten hos anställda i denna bransch är högre än för övriga arbetsmarknaden (Andersson & Wadensjö 2004 a;b). Bemanningsbranschen kan alltså bli ett sätt att etablera sig på arbetsmarknaden för grupper som är eller riskerar att bli marginaliserade. Bemanningsbranschen är även intressant att studera, då den på många sätt är ett uttryck för det s.k. nya arbetslivets krav på flexibilitet.

Resten av framställningen bygger på en kvalitativ fallstudie som genomfördes under 2008 vid tre industriföretag i Väst- och Sydsverige (Kantelius 2010a). I studien intervjuades chefer, fackklubbsordföranden samt inhyrda och ordinarieanställda montörer som arbetade i samma skiftlag. Intresset för montörerna var på individ- och arbetsgruppsnivå, där målet var att få en ökad förståelse hur långtidsinhyrningen i sig påverkade både inhyrda och ordinarieanställda och den arbetsorganisation de befann sig inom. Det rör sig alltså om en teoretisk generalisering om ett empiriskt fenomen (Danermark et al 2003 kap 3). I detta kapitel har jag dock tagit med några citat och gjort en bitvis annorlunda analys som skiljer sig från den tidigare publicerade studien.

De inhyrda har en lägre medelålder än de ordinarieanställda och samtliga är män. Jobbet vid deras olika bemanningsföretag är för de flesta deras första anställning efter avslutad militärtjänstgöring, gymnasium eller ströjobb. För de allra flesta är även uppdraget vid kundföretaget det första och enda uppdrag de haft som uthyrda, där deras anställning vid bemanningsföretaget startade i samband med att de började sitt uppdrag. Några hann under en och samma dag vara

på anställningsintervju, bli anställda hos sitt bemanningsföretag och påbörja sitt uppdrag hos kundföretaget. I kontrast har de ordinarieanställda oftast arbetat många år vid sitt företag, vissa sedan inträdet på arbetsmarknaden. Någon har även själv arbetat som inhyrd vid företaget och sedan blivit överrekryterad.

Produkterna som tillverkas vid de undersökta företagen bygger på högteknologiskt utvecklingsarbete och är komplicerade att montera. Kraven på kvalitet är mycket höga och samtliga undersökta företag har ett antal ISO-certifieringar som styr deras arbetssätt. Varje produkt genomgår omfattande testning innan den släpps från monteringen för att garantera att inga felaktiga produkter lämnar fabriken. Monteringen är standardiserad och ständiga förbättringar är ett återkommande inslag där montörerna arbetar i förbättringsgrupper. Att inhyrda skulle vara en andra klassens arbetare är det inte tal om. Ett citat från en person som ansvarar för inhyrning vid ett av kundföretagen illustrerar vilka krav som ställs på både ordinarieanställda och inhyrda montörer:

Vi är ju ISO-certifierade här och vi måste ju leva upp till det. Vi måste ju kunna säga att alla som bygger våra [produkter] har [produktkännedom] och de har kvalitetsutbildning. Sen kommer vi också in på säkerhetsklassning av våra [produkter] som vi måste leva upp till. Detta innebär att alla som jobbar i monteringen måste kunna leva upp till de kraven, även de inhyrda. [...] Så kompetenskraven kommer öka på bemanningsföretagen och de inhyrda. (Person ansvarig för inhyrning vid kundföretag)

Kraven på kompetens och resultat är samma för både inhyrd och ordinarieanställd personal. Frågan är om det i så fall kan vara några egentliga skillnader mellan de båda grupperna vad gäller deras arbetsuppgifter och arbetsförhållanden. Om kraven är desamma, borde inte båda grupperna då också ha möjlighet att åtnjuta samma ”goda arbete” och ha samma möjligheter att uppleva en viss passion i sitt arbete? För att få svar på detta måste vi se närmre på hur de inhyrda faktiskt används av kundföretagen.

Till att börja med måste det klargöras att vid de studerade företagen har inhyrning normaliserats och inhyrda är en del av vardagen. Under årens lopp har även många inhyrda rekryterats av kundföretagen, där inhyrningen blev en form av provanställning. Även om antalet inhyrda visserligen minskat över åren, finns det inhyrda på företagen som varit där så pass länge att de upplevs som ordinarie arbetskamrater. De inhyrda upplevs även som ett välkommet tillskott för att avlasta arbetsbördan. Ett uttalande från en ordinarieanställd montör som arbetat mer än tio år som montör illustrerar den allmänna synen på studiens inhyrda:

Jag tänker inte på de inhyrda som att de inte hör hit eller att det är någon skillnad mellan dom och oss. Det är så naturligt att dom är här och det är ju ständig personalbrist så det är tur att dom finns. (Ordinarieanställd montör)

Tempot i monteringen är stundtals högt och kraven på att uppfylla både kvalitets- och kvantitetsmål är alla medvetna om. För att lyckas är det många gånger

avgörande att montörerna hjälps åt, vilket innebär att de inhyrda integreras i skiftlaget så gott det går. Den tekniska arbetsorganisationen medger mer eller mindre sociala kontakter i arbetet, däremot försöker alla hjälpas åt så gott det går. En av de inhyrda som jobbat i över ett år i sitt skiftlag har smält in väl i gänget som han förklarar det:

Jag känner att jag hinner med mitt arbete. Och hinner jag inte med så får jag hjälp, det gäller lika för alla. Det känns att jag är med i gänget på banan och att vi hjälps åt. (Inhyrd montör)

En av denna inhyrdes ordinarieanställda arbetskamrater förtydligar bilden både av att användningen av inhyrda är något normalt, samt att det finns en social sammanhållning mellan montörerna:

Står jag på en station och så står det en inhyrd bakom och så hamnar jag efter, då kan han komma och hjälpa mig och tvärt om. Så det är ingen skillnad så, utan dom är som vilken annan anställd som helst på så sätt. Dom är ju inte som vilken anställd som helst, men rent personligen är dom ju det. (Ordinarieanställd montör)

Utifrån Thorsrud och Emery (1969) tycks den fjärde punkten (behov av anseende) samt Johansson och Abrahamssons (2007) åttonde punkt (en god och säker arbetsmiljö) vara tillgodosedda i det dagliga arbetet. Men även om inhyrda och ordinarieanställda jobbar sida vid sida utifrån vad som tycks vara likvärdiga förhållanden, finns det samtidigt en viktig markör i det sista uttalandet: ”Dom är ju inte som vilken anställd som helst”. Detta sätter fingret på ett problem med att studera industriarbetare i bemanningsbranschen. Inhyrning är så pass vanligt förekommande att de skillnader som trots allt finns blir så subtila att de kan vara svåra att märka. I vardagen kan de båda grupperna ge sken av att vara jämbördiga och likställda. Och inom skiftlaget skulle de säkert kunna ge sken av att utgöra det arbetarkollektiv som Lysgaard (1967) beskrivit. Den största och tydligaste skillnaden går istället att finna via de punkter av ”det goda arbetet” som rör möjligheter till utveckling och lärande i arbetet enligt Thorsrud och Emerys (1969) punkter ovan.

Olika möjligheter till utveckling och lärande i arbetet

Utifrån min inledande bild av ”det goda arbetet” som ett sätt att konkretisera passion och exploatering, blir det lättare att se skillnader mellan grupperna när fokus flyttas till kompetensutveckling och lärande i arbetet samt arbetets innehåll. Monteringsarbetet på kundföretagen är kvalificerat och tar tid att lära sig. Samma krav på kvalitet och snabbhet ställs på både inhyrd och ordinarieanställd personal. Det går inte att bara byta ut en inhyrd från en dag till en annan och förvänta sig samma resultat. Att lära sig montera tar tid, något som de ordinarieanställda montörerna som lär upp nyanställda och inhyrda vittnar om. Det är allmänt vedertaget att utplärningstiden medför att kundföretagen inte kan ha in-

hyrda som kommer och går, en av de ordinarieanställda montörerna som själv lärt upp inhyrda ser detta som en självklarhet:

När inhyrd personal försvinner härifrån, så försöker vi se till att samma personer kommer tillbaka, så vi inte tar in någon annan. För då står vi där med upplärningen igen, det är ju tvunget. Så skulle det komma nya hela tiden blir det ett dilemma eller en sårbarhet. (Ordinarieanställd montör)

De inhyrda arbetar integrerade i produktionslinjen sida vid sida med de ordinarieanställda. Kundföretagen har inte avskilt eller separerat några arbetsuppgifter från det ordinarie flödet för att bemannas av inhyrda. Den största skillnaden är att inhyrda till en början enbart får lära sig en station och att ytterligare kompetensutveckling inte sker förrän arbetsledaren vet att den inhyrde kommer stanna åtminstone några månader. Att byta station eller att lära sig fler stationer är dock något som montörerna inte själva kan påverka. Under uppdrag är det kundföretaget som leder och fördelar arbetet för de inhyrda, så eventuellt lärande och kompetensutveckling är avhängigt kundföretagets behov och i viss mån arbetsledarens goda vilja.

Detta är en medveten strategi från kundföretagen, eftersom inhyrda egentligen ska vara en tillfällig lösning. Därför finns ingen anledning att lägga alltför mycket tid och kraft på att lära upp någon som kan lämna verksamheten med kort varsel, dessutom finns inga arbetsrättsliga krav på kundföretag att utbilda inhyrda mer än vad som krävs ur skyddssynpunkt (AFS 2001:1). Resonemanget nedan av en arbetsledare som bl.a. ansvarar för hur han ska placera och kompetensutveckla de inhyrda illustrerar väl den största skillnaden mellan ordinarieanställda och inhyrda ur ett ledningsperspektiv. Frågan jag ställde var om de inhyrda på hans avdelning också lär sig alla monteringsstationer på linjen som de ordinarieanställda:

Ja det är ju en fråga om upplärning där också egentligen. En inhyrd prioriterar man ju inte på samma sätt som man gör med en ordinarieanställd. Nu har ju dom [inhyrda] jobbat länge här så dom har ju hunnit lära sig mycket ändå. Men dom [inhyrda] blir oftast kvar väldigt länge på samma ställe [station] och man börjar lära upp dom först när dom börjar störa upplärningsprocessen för dom andra [ordinarieanställda] så att säga. Dom ordinarieanställda går före dom inhyrda. (Arbetsledare kundföretag)

Inför dessa förhållanden infinner sig dock en viss ambivalens hos arbetsledaren. En känsla av vad som kan sägas vara ”det goda arbetet” och att utveckling i arbetet är viktigt finns även hos honom. Bara några ögonblick senare i intervjun sätter han fingret på den paradox som långtidshyrning kan medföra, nämligen spänningen mellan det goda arbetet och en tillfällig plats i organisationen där

kontinuerlig kompetensutveckling inte är nödvändig eller prioriterad:

Samtidigt känner man ju med dom [inhyrda] också så att säga, dom behöver ju också lära sig för att känna sig motiverade i arbetet och jobba lika bra som dom andra. [...] Men tanken från början är ju att ta in dom [inhyrda] och ställa dom på någonting lätt och låta dom vara där så man får runt övriga processen så bra som möjligt. Tanken är inte att man ska ha inhyrda länge, det är ju en tillfällig lösning. Men du ser, dom har varit här i två år och det är väl inte tanken riktigt från början. (Arbetsledare kundföretag)

Medvetenheten om detta paradoxala förhållande är dock inte något som är begränsat bara till arbetsledarna som dagligen arbetar i produktionen. På nästa beslutsnivå har detta uppmärksammats som en brist vilket går att koppla till att kompetensutveckling är både ett medel för att höja kvaliteten på produkterna, samt för att säkra tillgången på den välutbildade arbetskraft som behövs i framtiden. Ett uttalande av en person med ansvar för inhyrning och med dagliga kontakter med arbetsledarna på linjen illustrerar den inneboende paradoxen med långtidsinhyrning av kvalificerade montörer inom industrin:

Nackdelen som jag kan se är egentligen att vår egen ambition att kompetensutveckla dom inhyrda är väldigt låg. En del chefer säger att "Nu vill jag inte ha inhyrda längre, för nu vill jag kompetensutveckla och bygga upp min egen personal". För vi kan inte bygga framtiden på dom inhyrda. Det ser jag som en nackdel med att hyra in personal. Fördelarna är ju att det hjälper oss oerhört mycket att bemanna upp och klara flexibiliteten i efterfrågesvängningarna. (Person ansvarig för inhyrning vid kundföretag)

Inhyrda tycks alltså enbart få möjlighet till det lärande som Ellström (2002) kallar för anpassningsinriktat. De inhyrda får lära sig det antal stationer som krävs för att det ska bli en balans mellan att de inhyrda dels ska kunna utföra ett bra arbete utan att bli alltför omotiverade eller störa de ordinarieanställdas rotation eller upplärning, dels ska de inhyrda läras upp på så få stationer som möjligt eftersom de kan komma att lämna företaget med kort varsel. Den långsiktiga kompetensutvecklingen är enbart möjlig för dem ordinarieanställda, eftersom det är dessa studiens tre företag kan bygga sin framtid på. Kundföretagen är tydliga med att framtidens anställda måste ha en bred kompetens, något som enbart kan skapas genom utvecklande arbetsuppgifter. Utifrån Thorsrud och Emerys (1969) samt Johansson och Abrahamssons (2007) punkter har de inhyrda tydligare och större begränsningar i arbetets innehåll (punkt ett), i sitt beslutsutrymme (punkt tre) samt även de som rör lärande (punkt två och sju) jämfört med kundföretagens egen personal. I kontrast har de ordinarieanställda som vill och önskar vissa möjligheter att få utveckling i sitt arbete. Skillnaderna i utvecklingsmöjligheter i det dagliga arbetet, leder även till skillnader i framtidsförhoppningar mellan de inhyrda och ordinarieanställda.

Olika framtidsförhoppningar

I inledningen skrev jag att kompetensutveckling är en komponent som kan bidra till att höja en persons anställningsbarhet. Möjligheten att utveckla en anställningsbarhet bygger dock inte bara på kompetensutveckling, utan även möjlighet att växa och utvecklas i arbetet om individen nu kan och eftersträvar det. Men kunskap som aldrig från möjlighet att omsättas i praktiskt handlande tenderar att blekna ganska fort (Molander 1996), det måste således finnas en långsiktighet i detta personalarbete. Hos Thorsurd och Emery (1969:20) ryms detta i deras sjätte punkt: ”att arbetet kan förenas med *framtidsförhoppningar* utan att detta nödvändigtvis måste innefatta befordran”. I möjligheterna eller bristen på möjligheter att utvecklas i arbetet återfinns nästa paradox som är inbyggt i långtidshyrningens logik och som är känd hos både kund- och bemanningsföretag. En av bemanningsföretagens konsultchefer jag intervjuat satte fingret på denna logik och dess konsekvenser:

I monteringen sätts dom ut på en station och sen får dom stå där. Sen har dom [kundföretaget] sagt att tre olika stationer ska dom inhyrda lära sig, mer brukar dom inte få lära sig. Och det är väl en baksida eller en nackdel. För många av konsulterna är drivande, dom vill lära sig mer och känner att dom blir hämmade då dom är konsulter. Samtidigt är det ju inte säkert att dom är kvar. Hur mycket kraft ska [kundföretaget] lägga på dom? (Konsultchef bemanningsföretag)

Bemanningsföretagen kan inte erbjuda sin personal någon kompetensutveckling i egen regi så länge de är uthyrda på uppdrag. Istället är det kundföretagen som är den aktör som har störst inverkan på de inhyrdas utvecklingsmöjligheter i det dagliga arbetet. Citatet ovan pekar även på den inneboende osäkerheten som finns i hur länge uppdraget kommer pågå. Något som också begränsar bemanningsföretagens möjligheter att planera några utvecklande insatser för de inhyrda och därmed även visa på vilka framtidsmöjligheter som kan finnas som uthyrd.

Monteringsarbetet i sig upplevs ofta som rutinmässigt av de inhyrda och några möjligheter till karriärutveckling exempelvis genom att byta uppdrag har aldrig påtalats. En inhyrd som har många års erfarenhet från olika längre uppdrag vid olika kundföretag sammanfattade sina erfarenheter när han fick frågan om han i arbetet får använda sig av sina kunskaper och färdigheter:

Nej det kan jag inte säga direkt. Det är mest rutin och inga nya grejer. Det kan bli lite att man kör på, även fast man måste ha koll så man inte glömmar saker. Men till slut blir det rutin ändå. Och att inte glömma saker och att göra rätt blir ju rutin det också. (Inhyrd montör)

Och på frågan om han haft några utvecklingssamtal och hur kontakterna i stort fungerar med sin chef på bemanningsföretaget, gav han ett svar vars innehåll väl

illustrerar den situation som studiens långtidsinhyrda berättat om:

Nej, inga såna samtal. [...] Om man vill dom [bemanningsföretaget] nåt är det bara att ringa dom, sen så finns dom tillgängliga ibland ute på företaget man är på. Och ibland kommer dom förbi och pratar lite. Min chef var här och hälsade på en gång för ett tag sen, då frågade jag lite om lönen. Dom ska försöka komma förbi någon gång i veckan eller så, men det brukar inte bli så ofta. Utan dom kommer nog mer sällan. (Inhyrd montör)

De inhyrda kan alltså inte bygga sina framtidsförhoppningar på vare sig nuvarande eller kommande kundföretag, eftersom de är en tillfällig arbetskraft. De kan heller inte räkna med att få ta del av några egentliga kompetenshöjande insatser utöver deras initiala upplärning. I skarp kontrast till den inhyrde ovan, berättar en ordinarieanställd som arbetar i samma skiftlag och är ungefär lika gammal (20-årsåldern) om sina erfarenheter under de fyra år han varit anställd vid kundföretaget. När jag frågar om han har haft något utvecklingssamtal med sin chef berättar han att:

Ja det har vi varje år, jag ska ha nu om någon månad. Och det är faktiskt en av dom bättre grejerna vi har här. Just att man har sitt personliga samtal där chefen frågar att "Var ser du dig själv om fem år?" exempelvis, så man hela tiden har en plan och en riktning. Det känns som att man är på väg åt rätt håll. Och för något år sen ledde det till att jag var med i ett litet sidoprojekt utanför monteringen om att förbättra kvaliteten. Chefen kom en dag och sa att "Jag har en sak åt dig om du är intresserad?" så det var ju väldigt roligt att få. (Ordinarieanställd montör)

Just denna montörs sidoprojekt förde honom utomlands till ett av dotterbolagen som behövde hjälp i sin produktion. Även om detta kanske var en sällsynt företeelse, innebär den regelbundna kontakten med chefen och de extrauppdrag eller liknande som dyker upp med all säkerhet ett mer utvecklingsinriktat lärande samt att fler av Thorsurd och Emerys (1969) punkter uppfylls för de ordinarieanställda. Det viktigaste med uttalandet ovan är dock att det visar på att det finns en kontinuitet i relationen mellan montören och arbetsgivaren som kan leda till möjligheter till lärande och utveckling i det dagliga arbetet men även en framtidsförhoppning. Kontinuiteten väljer jag här att kalla för en karriärmöjlighet, där karriär inte är detsamma som att bli chef. Det kan lika gärna innebära en horisontell rörelse mellan olika arbetsuppgifter eller ansvarsområden som också innebär ett utvecklingsinriktat lärande. Återkommande möjlighet till kompetensutveckling medför ökade karriärmöjligheter vilket sammantaget kan leda till en högre upplevd anställningsbarhet. De skillnader som framgått hittills, leder också till skillnader vad gäller möjlighet att stärka den upplevda anställningsbarheten.

Olika möjligheter att stärka anställningsbarheten

Bristen på utvecklingsmöjligheter och lärande i arbetet för de inhyrda leder även till att dem har en låg upplevd anställningsbarhet. Ett uttalande från en inhyrd tjänar som illustration på denna låga upplevda anställningsbarhet. Den inhyrde fick frågan ”Om du skulle bli arbetslös, har du under tiden som uthyrd fått någon erfarenhet, kunskaper, nätverk eller något annat som du tror skulle hjälpa dig att få ett nytt arbete?” och svarade att:

Nej inte härifrån. Vad ska jag säga, jag kan montera. Det har man inte nytta av på så många andra ställen. Jag har ju inte fått lära mig något om [produkten] vi monterar. Men då har jag ju mina två år sedan innan jag började jobba här, som tur är med diverse arbeten. (Inhyrd montör)

Även de ordinarieanställda montörerna kan ha en känsla av att arbetet är rutinarat och att dem på sikt vill eller till och med måste arbeta med något mindre fysiskt påfrestande. Även om det är självklart att inte alla industriarbetare kan få möjlighet att göra en intern karriär, finns det ordinarieanställda som vittnar om att vissa möjligheter finns att ta steget från banan. Det gemensamma med de äldre ordinarieanställdas berättelser, är den historia de har med sin arbetsgivare. En lång anställning och historia med samma arbetsgivare kan leda till negativa inlärningseffekter som Aronsson et al (2000a) visat, men det kan också leda till nya utvecklande arbetsuppgifter som denna ordinarieanställd berättar om:

Jag fick en förfrågan om det här utvecklingsprojektet jag jobbar i och har gått lite utbildningar om det här innan. Sen fick jag en förfrågan om jag vill jobba med detta [utvecklingsprojekt] lite mer och det var väl ett steg i den riktningen. Det blev lite mer personlig utveckling och att göra något annat, så det känns bra. Så nu ska jag hålla på med det här [utvecklingsprojektet] i nästan ett halvår ungefär, att förbättra monteringen. (Ordinarieanställd montör)

Denna syn smittar av sig även på den upplevda anställningsbarheten hos de montörer som fått möjlighet till kompetensutveckling samt ett utökat arbetsinnehåll. Den yngre ordinarieanställda montören som fick åka iväg på ett utlandsuppdrag, har en helt annan syn på sin erfarenhet som montör jämfört med hans jämnårige inhyrde ovan. På frågan om han fått med sig något från sin anställning han kan ha nytta av i framtiden svarade han att:

Ja. Ja det är jättemycket. Det är väldigt mycket. Det är ju en väldigt kompetens att se och veta hur komponenter sitter ihop och fungerar ihop. Varje montörsjobb handlar ju om att skruva ihop saker och ting, efter visst schema eller underlag om man så säger. Så jag känner ju andra kompisar som jobbar som detta och principen är ju densamma precis överallt. (Ordinarieanställd montör)

En av hans nästan femton år äldre arbetskamrater har en liknande upplevelse av att hans tid vid företaget stärkt hans anställningsbarhet. Även om hans svar på frågan om han ser sin nuvarande anställning som värdefull är positivt, ger han uttryck för en mer nyanserad uppfattning. Förmodligen då företaget vid tiden för intervjun brottades med vikande lönsamhet:

Ja det är klart man har. Monteringsvana, verkstadsbiten har man ju. Där har man ju lärt sig en hel del. Sen vet jag inte om jag just skulle söka mig till montering igen eller byta [yrkesinriktning], men det är väl inget jag har funderat på utan det känns rätt så tryggt för tillfället. [...] Det är nog en bra merit att ha varit här vid [företaget]. Det känns så. Jag inbillar mig det i alla fall. (Ordinarieanställd montör)

Om det skulle vara så att de montörer som har fått dessa möjligheter är i minoritet inom svensk industri, så förminskar det inte att ett utvecklande arbete tycks leda till en hög upplevd anställningsbarhet. Den största skillnaden mellan ordinarieanställd och inhyrd personal, är graden av tillfällighet de har i organisationen. Inhyrd personal är per definition en tillfällig arbetskraft, tillskillnad från kundföretagens egenanställda personal. Med detta följer ganska naturligt skillnader vilka karriär- och utvecklingsmöjligheter de båda grupperna har. Det kan även få andra konsekvenser både i det dagliga arbetet och hur de ser på sin egen yrkesidentitet.

Konsekvenser av att vara en tillfällig arbetskraft

Vilket framgång har inhyrda sämre tillgång till utveckling och lärande i sitt arbete, vilket i sin tur leder till en lägre upplevd anställningsbarhet. En viktig förklaring till detta är att det inte finns någon långsiktighet i synen på de inhyrda. Liksom personer med tidsbegränsande anställningar är även inhyrda en tillfällig lösning på ett uppkommet personalbehov hos kundföretagen men som inte förväntas vara permanent eller långsiktigt. Normaliteten i användandet av inhyrda och den tillfälliga lösning detta innebär, illustreras av en arbetsledares svar när jag frågar om de inhyrda regelmässigt kan sägas vara någon slags rekryteringsbank, eftersom det förekommer att inhyrda rekryteras till kundföretagen:

Nej så ser jag sällan på det, att dom [inhyrda] förmodligen kommer bli rekryterade av [företaget]. För det är väldigt tryggt för [företaget] att ha dom [inhyrda] också. Två timmar behöver vi ju ha på oss och sen är dom ju inte kvar härinne. Så kort varsel är det på dom, så det finns ju en poäng med att ha dom här så att säga. (Arbetsledare kundföretag)

Uttalandet visar på en viktig poäng. De inhyrda är en tjänst som företaget köper in, precis som städning eller underhåll av en maskin. Kraven på den tjänst som kundföretagen köper in är att likställa de som vi ställer på en vara vi köper. Om det är något fel på varan eller om den inte uppfyller de krav vi förväntar oss eller

kräver, så reklamerar vi den. Samma logik råder även när vi som privatpersoner köper en tjänst. Och precis som att alla varor och tjänster inte tilltalar alla konsumenter, tilltalar inte alla inhyrda alla kundföretag. Det hör till marknadens logik, vilket en konsultchef vid ett bemanningsföretag förklarar på frågan vad denne gör om ett kundföretag vill få en inhyrd utbytt:

Jag byter ju ut honom [den inhyrde] men samtidigt vill jag ju veta "Varför funkade inte den här personen, är det attityden? Är det arbetet? Vad är felet?" Och då får vi ju gå till botten med det. Sen träffar jag den konsulten och pratar igenom vad som fungerat och vad som inte fungerat och som ledde till att han blev utbytt. Sen innebär ju inte det att han blir uppsagd, utan då får han ett nytt uppdrag. Alla funkade ju inte på alla ställen, så är det. (Konsultchef bemanningsföretag)

Detta är visserligen inte så mycket märkligare än att alla anställda inte trivs eller vill stanna på samma arbetsplats hela livet, eller att alla personer inte är lämpade för alla arbeten. En skillnad finns dock som går att hänföra till de inhyrdas dubbla organisatoriska medlemskap. Mellan kundföretaget och bemanningsföretaget råder ett affärsmässigt avtal som reglerar inhyrningens längd, uppsägningstid av avtalet och liknande. De inhyrda har i sin tur en chef som leder och fördelar det dagliga arbetet vid kundföretaget och en chef ansvarig för anställningen vid bemanningsföretaget och de uppdrag den inhyrde kan komma att erbjudas. Det är alltså upp till bemanningsföretaget att saluföra sina konsulter till de kundföretag som finns. En viss parallell går att dra till den logik som rör försäljning av varor, vilket Lars Walter visat i sin doktorsavhandling om matchningsarbetet inom bemanningsbranschen (Walter 2005). Denna marknadslogik är styrande över de inhyrdas vardag och prestationer, och det visar sig även i hur en av de montörer som arbetat nästan två år i samma skiftlag resonerar kring sin vardag och sina framtidsutsikter:

Man känner sig ju som en i gänget på linjen men samtidigt känner man sig som en tjänst som köps in. Man vet ju om att man är utbytbar och att uppdraget kan ta slut. [...] Kontakten med kontoret [bemanningsföretaget] skulle kunna bli bättre, att dom kommer ut och pratar med oss. Dom skulle kunna försöka göra så man inte känner sig som en handelsvara, samtidigt är man medveten om att man är ju en vara. Och det är ju inte direkt kul att känna så, även om det inte är något som bekymrar mig eller stör mig. (Inhyrd montör)

Denna inhyrdes något uppgivna uttalanden följdes av att han berättade att han börjat söka sig bort från bemanningsbranschen. Han var vid intervjutillfället i 20-årsåldern och studier var en av de möjligheter han resonerade kring, vilket kan bero på att han inte upplevde sig ha någon högre anställningsbarhet. De bristande kontakterna med sitt bemanningsföretag ledde också till att han inte visste vilka eventuella framtidsmöjligheter bemanningsföretaget hade att erbjuda. Han hade

därför inga framtidsförhoppningar om att som uthyrd få del av det jag benämnt det goda arbetet, det vill säga utveckling och lärande i arbetet. Istället går hans uttalande att tolka som ett uttryck av att han upplever sig vara exploaterad i arbetet. Denna relativt långa empiriska utläggning var en illustration av vad en hög anställningsbarhet förutsätter i form av möjlighet till utveckling och lärande i arbetet som sedan manifesteras i någon form av karriär och hur detta kan se ut inom industrin. Utifrån detta exempel är det möjligt att resonera kring hur nya anställningsformer kan komma att påverka möjligheten att uppleva passion, att bli exploaterad och möjligheten att vara anställningsbar.

Slutord – passion, exploatering och upplevd anställningsbarhet

Det ”goda arbetet” som jag beskrev det inledningsvis tycks ge störst möjlighet till att känna passion i arbetet. Det är också vanligt att en anställning i dagens verkstadsindustri präglas av återkommande utvecklingsmöjligheter i arbetet, både i lärande av nya kunskaper men även att dessa tillämpas i exempelvis nya arbetsuppgifter. Ofta förutsätter detta en kontinuitet och långsiktighet med den arbetsorganisation där personen arbetar. De ordinarieanställda har eller kan tänka sig en historia med sin arbetsgivare, där cheferna också arbetar för att tillgodose kompetens- och karriärutveckling som ett led i att säkra det framtida personalbehovet. För dessa anställda finns möjlighet till det utvecklingsinriktade lärande som Ellström (2002) identifierat och som Johansson och Abrahamsson (2007) ser som en del i vår tids goda arbete. För de som vill och har möjlighet kan utveckling och variation i arbetet medföra en viss passion.

De inhyrda har inte dessa möjligheter, eftersom de varken har en relation till sitt bemanningsföretag eller får tillgång till utveckling och lärande i arbetet. De inhyrdas chefer vid kundföretaget har inte heller samma fokus på framtiden, även om samma inhyrd varit på företaget i upp till två år eller längre. För kundföretagen är de en tillfällig arbetskraft som blivit kvar en längre tid, och enligt Arbetsmiljölagen har inte kundföretaget något ansvar för de inhyrdas långsiktiga utveckling (AFS 2001:1). Däremot har bemanningsföretaget det långsiktiga arbetsmiljöansvaret vad gäller exempelvis utbildning, samt även en skyldighet att följa upp varje uppdrag noga (AFS 2001:1), något de tycks brista i. Det dubbla organisatoriska medlemskapet i bemannings- och kundföretaget blir istället en hämsko för att utveckla det goda arbetet för de inhyrda. Istället uppvisar de inhyrda tecken på en i viss mån dold exploatering, då deras kompetens aldrig byggs på eller utvecklas nämnvärt och deras anställningsbarhet inte upplevs ha stärkts under deras tid som inhyrd. Det går även att se en obalans mellan grupperna avseende vilka möjligheter de har att få del av det kvalitativa innehåll i arbetet som sociotekniken identifierat.

Även om dagens arbetsliv på sikt kanske inte kan erbjuda den anställningstrygghet som var vanlig tidigare, måste ”det goda arbetet” präglas av en god arbetsmiljö samt möjlighet till lärande och utveckling. Lärande och utveckling bidrar också som vi sett till att stärka personens anställningsbarhet, både den upplevda och förmodligen även den reella. Personer som får hanterbara utmaningar i sitt arbete kombinerat med gott handlingsutrymme har även lägre risk för att lida

stressrelaterad ohälsa (Karasek & Theorell 1990) och en hög upplevd anställningsbarhet ger också en buffert mot den stress ett alltmer rörligare arbetsliv kan ge upphov till (Berntsson 2008).

Liknande förhållanden som de långtidsinhyrda har även återfunnits i andra studier av personer med olika tidsbegränsade anställningsformer (Aronsson et al 2000b; Härenstam et al 2005). Forskning och diskussion om arbetsmiljö har dock länge enbart skett i ljuset av individers dagliga arbetsmiljö, där aspekter som rör hela arbetssituationen och anställningsförhållanden utlämnats. Detta har dock på senare år kommit att kritiserats även av ledande arbetsmiljöforskare som återigen uppmärksammat att människan måste behandlas som samhällsvarelse där arbetet är en del av personens hela existens (Benach et al 2002; 2007; Ferrie et al 2008; Johnson 2008; Karasek 2008). I och med detta har delar av arbetslivsforskningen i viss mån åter uppmärksammat Gardells (1976) tes om att arbete och övrigt liv inte är två separata livssfärer med vattentäta skott. Brister i den ena sfären går inte att kompensera i den andra.

I detta kapitel har jag försökt sälla mig till dessa synpunkter genom att ge några konkreta exempel på hur inhyrda montörer med tillsvidareanställningar, en god daglig arbetsmiljö och som är omtyckta bland sina arbetskamrater ändå riskerar att få en svår tid på en alltmer rörlig arbetsmarknad. Det goda arbetet finns i vardagen, men inte över en längre period sett utifrån utvecklingsmöjligheter i arbetet. I grund och botten är de inhyrda en tjänst och en tillfällig arbetskraft, även om tillfälligheten kan bli lång och nästan upplevas som permanent. Dessa förhållanden är inte begränsade till industrin, utan liknande förhållanden som detta kapitelets montörer gäller även för långtidsinhyrda tjänstemän (Kantelius 2010b). I och med att allt fler arbetstillfällen finns i tjänstesektorn, är dessa frågor aktuella för arbetsmarknadens parter. Av tradition är löneutveckling en av de viktigaste frågorna parterna förhandlar om. Lika viktigt tycks i framtiden bli att aspekter som rör arbetstagares framtida anställningsbarhet också får en plats på agendan. Och detta både för arbetstagare och arbetsgivare.

Nya former för arbete ger även nya former av tänkbar exploatering och passion. Exploatering kan inte bara ske via dumpning av lön eller den fysiska arbetsmiljön. En brist på utveckling och lärande i arbetet har vi sett kan leda till en lägre upplevd anställningsbarhet, och i förlängningen till en svagare ställning på arbetsmarknaden. Anställda som inte får någon utveckling i arbetet riskeras istället att utarmas på sin kompetens och sin anställningsbarhet, vilket kan ses som en form av exploatering. Samtidigt tycks synen på människan som samhällsvarelse ha fått en renässans. Kanske kan behovet av en arbetskraft med en hög anställningsbarhet leda till att socioteknikens teser om det goda arbetet också måste uppmärksammas igen?

Utveckling av både den yrkesmässiga och personliga kunskapen i arbetet kan ge det dagliga arbetet en extra krydda och för vissa en känsla av passion. I dagens arbetsliv fyller dock utveckling i arbetet en annan mycket viktig funktion, nämligen att förse arbetsgivare med en kompetent och konkurrenskraftig personal samt även att stärka individens anställningsbarhet och därmed ställning på arbetsmarknaden. I den senaste finanskrisens spår har diskussionerna ofta kretsat kring hur länders sysselsättningsgrad ska öka, samt hur personer ska kunna stanna kvar i arbetskraften till pensionsåldern och gärna ytterligare några år. För

att detta ska bli realiserbart, blir det därför lika viktigt att förstå hur en hög anställningsbarhet kan skapas i det dagliga arbetet men framförallt i form av utvecklingsmöjligheter över tid. Att hålla arbetskraften anställningsbar och de kostnader som kan det kan medföra om detta inte lyckas, kan bli en lika viktig samhällsfråga som tidigare diskussioner om kostnaderna för stress och ohälsa i arbetslivet.

Litteratur

- AFS 2001:1. *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Beslutad den 15 februari 2001 av Arbetsmiljöverket.
- Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G & Lundberg U (2006). *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Alvesson M (2001). *Organisationskultur och ledning*. Malmö: Liber ekonomi.
- Andersson P & Wadensjö E (2004 a). *Hur fungerar bemanningsbranschen?* IFAU-rapport 2004:15 Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).
- Andersson P & Wadensjö E (2004 b). *Bemanningsföretag: Ett sätt för invandrare att nå arbetsmarknaden*, i SOU 2004:2. Stockholm: Fritzes.
- Aronsson G, Dallner M & Gustafsson K (2000 a). Yrkes- och arbetsplatsinlåsning. En empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser. *Arbete & Hälsa*. 2000:5, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Aronsson G, Gustafsson K & Dallner M (2000 b). Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv. *Arbete och Hälsa*. 2000:9, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Benach J, Amable M, Muntaner C & Benavides F G (2002). The consequences of flexible work for health: are we looking at the right place? *Journal of Epidemiology and Community Health* 56:405-406.
- Benach J & Muntaner C (2007). Precarious employment and health: developing a research agenda. *Journal of Epidemiology and Community Health* 61:276-277.
- Berglund G & Fejes A (red.) (2009). *Anställningsbarhet. Perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.
- Bergström O, Håkansson K, Isidorsson T & Walter L (2007). *Den nya arbetsmarknaden – Bemanningsbranschens etablering i Sverige*. Lund: Academia Adacta.
- Berntson E (2008). *Employability perceptions. Nature, determinants, and implications for health and well-being*. Doctoral thesis in Psychology at Stockholm University, Sweden.
- Castells M (1996). *Informationsåldern. Band I :Nätverkssamhällets framväxt*. Göteborg: Daidalos (1998).
- Castells M (2000). *Informationsåldern. Band III: Millenniets slut*. Göteborg: Daidalos.
- Danermark B, Ekström M, Jakobsen L & Karlsson J C (2003). *Att förklara samhället*. 2:a uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Ellström P-E (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*. Stockholm: Publica.
- Ellström P-E (1996). *Arbete och lärande*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Ellström P-E (2002). Lärande – i spänningsfältet mellan produktionens och utvecklingens logik. I: Abrahamsson K, Abrahamsson L, Björkman T, Ellström P-E & Johansson J (red.) *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Etzioni A (1975). *Complex organizations. On Power, involvement and their correlates*. 2nd edition. New York: The Free Press.

- Ferrie J E, Westerlund H, Virtanen M, Vahtera J & Kivimäki M (2008). Flexible labor markets and employee health. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health Supplement* 6:98-110.
- Fugate M, Kinicki A J & Ashforth B E (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior* 65:14-38.
- Furåker B, Håkansson K & Karlsson JC (eds.) (2007). *Flexibility and Stability in Working Life*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Gardell B (1976). *Arbetsinnehåll och livskvalitet*. Stockholm: Prisma.
- Garsten C & Jacobsson K (eds) (2004). *Learning to be Employable. New Agendas on Work, Responsibility and Learning in a Globalizing World*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Garsten C, Lindvert J & Thedvall R (2011). *Arbetets marknad: Arbetsmarknadens nya organisering*. Malmö: Liber.
- Härenstam A and the MOA Research Group (2005). Different development trends in working life and increasing occupational stress require new work environment strategies. *Work*. 24:261-277.
- Johansson J & Abrahamsson L (2007). Det goda arbetet – en obsolet vision eller... *Arbetsmarknad och arbetsliv*. 13:57-76.
- Johnson J V (2008). Globalization, worker's power and the psychosocial work environment – is the demand-control-support model still useful in a neoliberal era?. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health Supplement* 2008;(6): 15-21.
- Jørgensen H & Kongshøj P (eds.) (2007). *Flexicurity and beyond. Finding a new agenda for the European Social Model*. Copenhagen DJØF Publishing.
- Kalleberg A (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, vol. 74 pp 1-22.
- Kantelius H (2010 a). Den outhärliga periferin – långtidsinhyrda och ordinarieanställda montörers utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 16(1): 27-41.
- Kantelius H (2010 b). Inhyrningens logik – långtidsinhyrda tjänstemän och arbetares utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet. *Arbete och Hälsa*, 44(10).
- Karasek R (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative science quarterly*. 1979:24.
- Karasek R (2008). Low social control and physiological deregulation – the stress-dissequalibrium theory, towards a new demand-control model. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health Supplement* 2008;(6):117-135.
- Karasek R & Theorell T (1990). *Healthy Work*. New York: Basic Books.
- Kunda G (2006). *Engineering culture*. 2nd edition. Philadelphia: Temple University Press.
- Lysgaard S (1967). *Arbeiderkollektivet*. Andra upplagan. Oslo: Universitetsforlaget
- Molander B (1996). *Kunskap i handling*. Göteborg: Daidalos.
- Muffels R J A (eds.) (2008). *Flexibility and Employment Security in Europe. Labour Markets in Transition*. Cheltenham Edward Elgar Publishing Limited.
- Näswall K, Hellgren J & Sverke M (eds.) (2008). *The Individual in the Changing Working Life*. New York: Cambridge University Press.
- Porsfelt D (2001). *Management trainee. Möten med förhinder*. Doktorsavhandling Luleå tekniska universitet.
- Rubery J (2005). Labor markets and flexibility. In Ackroyd S, Batt R, Thompson P & Tolbert P S (eds.) *The Oxford handbook of work and organization*, Oxford: Oxford university press.
- Storrie D (2007). Temporary Agency Work in the European Union – Economic Rationale and Equal Treatment. In Furåker B, Håkansson K & Karlsson JC (eds.) *Flexibility and Stability in Working Life*. Hampshire: Palgrave Macmillan.

- Teknikföretagen (2006). *Teknikföretag och bemanningsföretag – varför är så många medarbetare inhyrda?* Stockholm: Teknikföretagen.
- Teknikföretagen (2009). *Teknikföretag och bemanningspersonal 2009 – hur påverkas inhyrningen av konjunkturen?* Stockholm: Teknikföretagen.
- Teknikföretagen (2011). *Teknikföretags inhyrning av personal 2011 – en kartläggning av inhyrningen från bemannings- och konsultföretag.* Stockholm: Teknikföretagen.
- Thorsrud E & Emery FE (1969). *Medinflytande och engagemang i arbetet.* Stockholm: Utvecklingsrådet för samarbetsfrågor.
- Trollestad C (2000). *Etik och organisationskulturer. Att skapa en gemensam värdegrund.* Stockholm: Svenska förlaget.
- Walter L (2005). *Som hand i handske.* Doktorsavhandling vid Handelshögskolan i Göteborg.

Exploatering eller passion - sjuksköterskor i forskarutbildning

Birgitta Jordansson

Inledning

Varför ta klivet in i forskarutbildning efter många års yrkesverksamhet? Det var en fråga jag bar med mig då jag intervjuade ett antal doktorander vid institutionen för vårdvetenskap och hälsa vid Göteborgs universitet 2007/2008.²³ De svar jag fick handlade i hög grad om egna personliga önskningar om utveckling inom yrket men också om att få möjligheter att ”lyfta” de praktiska erfarenheterna till en teoretisk nivå och på så vis utveckla kunskaperna inom yrket.

Oavsett vilket kan det även ses i ljuset av den professionaliseringsprocess som forskarutbildning inom området avspeglar. Det är en process som innebär att få kontroll över den specifika kunskapsutvecklingen och att utveckla en yrkesspecifik expertkunskap. Det handlar om att flytta fram yrkets positioner, vilket innebär att den traditionella maktordningen mellan de båda yrkesgrupperna läkare och sjuksköterska kan brytas. Det är en utveckling som främst har beskrivits utifrån själva omvårdnadsfältets framväxt men det har knappast diskuterats utifrån de erfarenheter som de sjuksköterskor som själva deltagit i processen kan berätta om. Syftet är här att via berättelser från några av dessa aktörer fånga drivkrafter och villkor för enskilda aktörer i denna process. Berättelserna ger en belysning åt den diskussion kring passion och exploatering som lyfts fram ovan (Karlsson).

Trots att villkoren framstår som synnerligen kravfyllda skapar de motivation och en vilja att fortsätta. Det som skulle kunna definieras som exploatering innebär

²³ Undersökningen har genomförts inom ramen för forskningsprojektet *Doktorshattar i omvandling. Forskarutbildning för universitet och samhälle – betydelsen av kunskapsutveckling och genusordning*, finansierat av Vetenskapsrådet, se Jordansson, Birgitta & Anna Peixoto (2011). En studie av doktorander inom olika fakulteter genomförs av Anna Peixoto. Se även Haraldsson (2010).

här snarare en ”en autonom internalisering av aktiviteten i fråga”. Med Karlsson (ovan) blir de uttryck för en harmonisk passion. Sjuksköterskorna i föreliggande text är specifika men resonemanget skulle kunna vidgas till en betydligt större grupp – inte minst inom den akademiska organisationen och kanske främst till doktorander i deras arbete med att etablera en självständig position som akademiska lärare/forskare.

En tolkning i termer av professionaliseringsprocess låter sig göras utifrån en bakgrund i sjuksköterskans historia. Under åtskilliga decennier har hon underordnats läkaren och den medicinska vetenskapen men under de senaste årtiondena har det nu utvecklats en autonom omvårdnadsdisciplin byggd på sjuksköterskans egna kompetensområden. En kort beskrivning av den historiska relationen mellan de två yrkesgrupperna sätter in utvecklingen i ett sammanhang.

Den ojämlika relationen mellan läkaren och sjuksköterskan – professionen och semiprofessionen

Både läkaren och sjuksköterskan befinner sig inom vården men har traditionellt gjort så på olika villkor. Läkare har framstått som ett närmast idealtypiskt exempel på en profession (Parsons 1951/91; Freidson 1988). Yrket faller tillbaka på en professionell status som erövrades redan under sent 1800-tal och som därefter har upprätthållits via de klassiska kännetecknen på en profession, det vill säga den medicinska expertkunskapen, den statligt sanktionerade utbildningen, de etiska koder som styr verksamheten samt de specifika yrkesorganisationer som bevakar auktoriteten (Molander och Terum 2008; Abbott 1988; Torstendahl and Burrage 1990; Freidson 2001; Larsson 1990). Yrket bygger på en autonomi som baseras på expertkunskapen och professionens status och auktoritet inbegriper legitimitetskriterier som syftar till att sätta gränser och utesluta icke-behöriga. Att maximera sina tillgångar och att ”stänga” för åtkomlighet blir strategier för att framhäva och bevara gruppens särintressen och det är strategier som kommer till användning i professionaliseringsprocessen. Kontroll av utbildningar, kunskapsinnehåll, yrkeslegitimation, diplom och examina är exempel på tillgångar som får betydelse i dessa processer (Larsson 1990).

I motsats till denna yrkesgrupp har sjuksköterskan framstått som läkarens assisterande ”medhjälpare” och yrkets kunskapsinnehåll har varit underordnat den medicinska expertkunskapen. Men genom själva medhjälpandet definierade sjuksköterskorna också en slags mellanposition mellan läkarna och biträden/undersköterskor. De bistod i det medicinska arbetet och gavs rätt att utföra vissa medicinska behandlingar. Under första hälften av 1900-talet omtalades sjuksköterskan som läkarens ”förlängda arm” eller det ”extra ögat” (Rehn 2008: 50). Hennes status har – utifrån detta - definierats som semiprofessionell, en slags halvvägs genomförd process utan utsikter att nå en fullvärdig professionsstatus. Gränsdragningarna uppåt, gentemot läkarkårens egendefinierade exklusivitet har varit tydliga (Etzioni 1969). Enligt Katz (1969) kunde förhållandet mellan läkaren och sjuksköterskan liknas vid ett kastförhållande som inte hade några utsikter att förändras eftersom läkarna ville bevara beroendeförhållandet. Själva begreppet semiprofession har sin grund i den möjlighet till viss kortare medicinsk utbildning som ingick i sjuksköterskeutbildningen. En bidragande förkla-

ring till den semiprofessionella statusen ligger även i sjuksköterskeyrkets koppling till kvinnor och till föreställningar om kvinnlighet. Till saken hör att sjuksköterska var ett yrke som utvecklades som specifikt lämpligt för /borgerliga/ kvinnor under senare delen av 1800-talet. Detta har därefter präglat både yrket som sådant och de strategier som kommit till användning. Både klass och kön har följaktligen varit verksamma kategorier då det gällt sjuksköterskans relation till övriga yrkeskategorier inom vården (Lindgren 1992; Emanuelsson 1990; Erlöf och Pettersson 1992; Holmdahl 1994; Davies 1995; Rehn 2008). Eriksson (2002) har visat att de män som sökte sig till sjuksköterskeutbildningarna vid 1900-talets mitt tillskrevs egenskaper som ansågs feminina.

Relationen har inneburit att sjuksköterskan har definierats utifrån vad hon *inte* varit, det vill säga hon var inte medicinsk expert. Men definitionen gav henne samtidigt ett visst tolkningsföreträde gentemot biträdet/ undersköterskan. Den gav utrymme för att definiera vad hon *var* i förhållande till dessa underordnade kategorier. Visserligen ägnade sig både sjuksköterskan och biträdet åt omvårdnad men de gjorde så på helt olika grunder. Sjuksköterskan hade tillgång till delar av de medicinska expertkunskaperna och hon gavs rätten att bistå läkaren med visst medicinskt arbete och efter anvisningar även rätten att utföra vissa medicinska behandlingar (Rehn 2008:45-110). Själva "medhjälpanDET" blev ett sätt att profilera sjuksköterskeyrket mot den omvårdnad som de själva var en del av. Även sjuksköterskan satte gränser och det gjordes gentemot biträdet/undersköterskan med hjälp av rituella symboler, såsom brosch, uniform, "kå-randa och kall".

Kategoriell ojämlikhet

Sjuksköterskan hade alltså möjligheter att profilera en slags mellanposition. Hon var underordnad läkaren men förmer än biträdet och undersköterskan. En teoretisk förståelse av dessa förhållanden bidrar Tilly (2000) med. Hans sätt att diskutera kategoriell ojämlikhet flyttar positionerna från att handla om över- respektive underordning på ett individuellt plan, det vill säga läkarens överordnade position i förhållande till sjuksköterskan, till en överordning baserad på kategorier, det vill säga på yrkenas relation till varandra.

Utgångspunkten för Tilly är de mekanismer som reproducerar ojämlikhet och där begreppen *exploatering* och *möjlighetsansamling* av värdeskapande resurser lägger grunden för obalansen medan begreppen *anpassning* och *efterlikning* generaliserar inflytandet av densamma. Konkret, och i förhållande till de båda yrkesgrupperna, handlar det om att läkarna utnyttjar eller exploaterar sitt kunskapsmonopol för att sätta gränser, kontrollera och utestänga sjuksköterskorna från det fulla värdet av dessa kunskaper. Läkarkåren utgör en kategoriellt avgränsad grupp som har exklusivt tillträde till en värdefull resurs (kunskapen), vilken är möjlig att monopolisera. Samtidigt erbjöd förhållandena en viss, begränsad möjlighetsansamling även för sjuksköterskorna då de fick tillgång till en begränsad medicinsk kompetens. Mot bakgrund av detta kunde de upprätthålla sin överordnade position gentemot biträden/undersköterskor:

/.../ människor som saknar makt kan använda möjlighetsansamling om de uppmuntras, tolereras eller ignoreras av de mäktiga. Ofta vinner de båda parterna kompletterande om än olika fördelar genom att tillsammans utestänga andra. (Tilly 2000: 21)

Men här är det främst relationen till läkarkåren som ska belysas och utifrån denna har den begränsade möjlighetsansamlingen - och inte minst accepterandet av förhållandena genom anpassning och efterlikning – kommit att generalisera relationen mellan yrkesgrupperna.

Relationen mellan de två yrkesgrupperna präglades således av en strukturell underordning. I sjukvårdsorganisationen har förhållandet mellan grupperna länge varit given och för sjuksköterskorna har det handlat om att i görligaste mån skaffa sig tillträde till de resurser som varit möjliga för dem att tillskansa sig. Yrkets historia har under lång tid präglats av denna begränsade möjlighetsansamling på läkarprofessionens och den medicinska kunskapsbasens villkor. Visserligen var sjuksköterskans arbetsuppgifter förknippade med vård och omsorg men med en utveckling under senare delen av 1900-talet som innebar alltmer av ”teknifiering” kunde distinktionen gentemot biträdet upprätthållas och maktordningen mellan dessa grupper bevaras och förstärkas, samtidigt som underordningen i förhållande till läkarna var fortsatt given. Teknisk rationalitet smög sig in i språkbruket och mätning, diagnos och data blev begrepp som låg som bas även i det omvårdnadsspecifika komplexet.

Förändrade förutsättningar

Under 1900-talets sista decennier inleddes en process som kan diskuteras som ett sätt att bryta den strukturella maktordningen mellan läkare och sjuksköterska. Istället för att höja sjuksköterskeyrkets status via den medicinska kunskapsbasen och forskningstraditionen och med en anpassning till den medicinska diskursen handlade det nu om att upprätta en egen autonomi inom omvårdnad, det vill säga om en professionaliseringsprocess på egna villkor.

Forskarutbildning inom området startades under 1980-talet då de första professurerna i ämnet inrättades (Derbring & Stölten 1992; Sandin 1988; Bentling 1992, 1995; Heyman 1995; Björkström 2005). Det medicinska kunskapsmonopolet utmanades och relationen mellan yrkesgrupperna började förändras. Sjuksköterskeyrket har numera etablerat sig som en självständig yrkesgrupp byggd på professionens klassiska kriterier: egen utvecklad expertkunskap inom omvårdnadsfältet, kvalificerad teoretisk och statligt sanktionerad utbildning samt fackliga organisationer som driver både traditionellt fackliga frågor och försvarar de professionella landvinningarna. Svensk sjuksköterskeförening (SFF) bildades redan 1910 men har numera programmatiska formuleringar kring forskningsanknytningen (www.Swenurse.se). Vetenskapsteoretiskt och epistemologiskt kan det diskuteras huruvida det har utvecklats ett omvårdnadsfält eller om det fortfarande är det ”fält i vardande” som Heyman (1998) definierade vid mitten av 1990-talet. Det kommer emellertid inte att diskuteras här. Huruvida den pågående professionaliseringsprocessen också inneburit att den strukturella makt-

ordningen i förhållande till läkarkåren brutits återkommer jag till i avslutningen. Försättningsvis kommer jag att koncentrera på drivkrafter och villkor för enskilda sjuksköterskor i den professionaliseringsprocess som genomförs via utvecklandet av ett eget vetenskapligt omvårdnadsfält.

De berättande rösterna – omvårdnadsdoktoranderna

De nio sjuksköterskor som kommer till tals i denna text befann sig i forskarutbildning vid institutionen för vårdvetenskap och hälsa, Göteborgs universitet år 2007/2008. Utbildningen var relativt ny i Göteborg och hade startat år 2000 och vid denna tid fanns cirka 60 doktorander antagna. Merparten av dessa var kvinnor.

Doktorander är en grupp som på flera sätt befinner sig i en utsatt position. De står i en beroenderelation till handledare och befinner sig i en akademisk kultur som traditionellt betraktat forskarstudier som ett kall snarare än som ett reglerat arbete. Arbetsmiljön är ofta problematisk och inte minst handlar det om konflikter mellan studier och socialt ansvar för hem och familj. Att fortsätta trots att "det brände ut mig/min familj" är ett uttalande som hämtats från en av de återkommande doktorandenkäter som genomförts (Haglund 1998:16).

Den specifika grupp som doktorerar inom omvårdnad befinner sig dessutom inom en professionsutbildning. Till skillnad från mer traditionella akademiska discipliner är det en utbildning som befinner sig i ett spänningsfält mellan teori och praktik där det handlar om att inte släppa taget om de krav på erfarenhetsbaserad kunskap som finns ute i "verkligheten". Inte minst påtagligt eftersom gruppen ofta har en lång yrkesverksam period bakom sig. De villkor de möter kommer dessutom att vara relaterade till legitimiteten inom det vetenskapliga fältet och om etablerandet av ett delfält med autonomi och med egna kriterier för vad vetenskap är (Bourdieu 1996; Heyman 1996). Men det handlar även om legitimitet inom den kliniska yrkesverksamheten. Praktiken är ämnets historiska förutsättning, likaväl som dess nutida avnämare. Elzinga (1989) sammanfattar problematiken på följande sätt:

Förvetenskapligandet av vårdkunskaper får olika innebörd för olika aktörer, och de som själva är indragna i forskning eller forskarutbildning har en dubbellojalitet. Dels måste de relatera i sin gärning till den ursprungliga semiprofessionens praktik, dels ingår de i kraft av den nya akademiska disciplinen i en annan typ av profession, den akademiska. Ett resultat blir spänningar som yttrar sig på olika nivåer. Det gäller kunskaps- eller vetenskapsideal och det gäller identiteter inbördes och gemenskap med den egna ursprungliga semiprofessionen gentemot andra professioner och yrkesgrupper inom vården, t ex läkare och sjukvårdsbiträden, dvs sådana som står över och under sjuksköterskorna (s 136).

Spänningen mellan teoretisk och praktisk kunskap

Relationen mellan de två kunskapsbaserna har präglats av en spänning. Under stora delar av 1900-talet hade kunskaps- och vetenskapsidealet även för sjuksköterskorna varit dominerat av medicinen och den fanns med i sjuksköterskornas egen utbildning. Men teoretisk kunskap sågs samtidigt med viss skepsis bland sjuksköterskorna. Som motvikt lyftes den erfarenhetsbaserade praktikerkunskapen fram. Det var en kunskap som till en början även kunde motiveras med hänvisning till kvinnliga, vårdande attribut (jfr Rehn 2008:81ff). Det handlade om ett "knowing-how" till skillnad från den forskningsbaserade "knowing-that" eller förtrogenhet med verksamhetens mångfald och med mogenhet och livserfarenhet i motsats till inlärde teoretisk "påståendekunskap" (Benner 1984; Derbing & Stölten 1992; Josefsson 1991; Sandin 1988).

Spänningen mellan dessa kunskapsideal hade blivit påtaglig i samband med att sjuksköterskeutbildningen inordnades under högskolan med reformen Vård-77. Utbildningen skulle härefter baseras på vetenskap och i de utredningar som föregick reformen påtalades möjligheten att skapa "förändringsagenter" som på sikt skulle kunna påverka både arbetsrutiner och förhållningssätt inom vården. Bland de yrkesverksamma sjuksköterskorna fanns farhågor om att detta skulle innebära att de nyutbildade nu måste läras upp när de kom ut i arbetslivet (Berg & Hernborg 2001). Traditionella föreställningar om sjuksköterskan levde kvar, vilket även fick till konsekvens att den påbjudna forskningsanknytningen hade svårt att få genomslag. Den sågs snarare som en "strimma" i utbildningen (Pillhammar 1991). En av doktoranderna, vars berättelse ingår i föreliggande undersökning, hade fått sin grundutbildning när den förändrade utbildningen var ny. Hon mindes det på följande sätt:

Det skulle vara forskning och inte bara beprövad erfarenhet och vi tyckte det var ett evigt flummeri. Jag sa efter sex månader att ska det fortsätta så här så vill jag inte bli sjuksköterska. Man försökte få in oss i det nya men vi gick inte riktigt med på det. /.../ Jag blev sjuksköterska på det sätt som jag tänkt att det skulle vara. Det där andra förstod jag inte mycket av.

Professionalisering på egna villkor

Vård-77-reformen med högskoleanknytning och påbjuden forskningsanknytning utökades 1993 då utbildningen förlängdes till tre år och nu även utan krav på tidigare vårderfarenhet för att bli antagen. Ur professionaliseringsperspektiv var det betydelsefullt att utbildningen fått statlig högskolesanktion. I förlängningen hade det öppnats nya karriärvägar för de enskilda sjuksköterskorna eftersom det kom att ställas krav på lärare med forskningserfarenhet och forskningsanknytning. En grund för forskning inom yrkesområdet hade lagts. En teoretiskt förankrad kunskap med bas i omvårdnaden och som på så vis var relaterad till de egna professionssträvandena, började ta form. Forskningsanknytningen gav möjligheter till en förändring på sjuksköterskans egna villkor och utifrån den egna expertkunskapen. Sjuksköterskorna hade fått en ny plattform att utgå ifrån och kunde även distansera sig från den tidigare överordnade medicinen.

Omvandlingen ställde nya krav på vårdhögskolornas lärare. Ett kritiskt perspektiv skulle nu genomsyra undervisningen och det fordrades att lärarna hade kompetens för detta. Kravprofilen för undervisningstjänsterna framhöll både undervisningsmeriter, vård erfarenhet och forskningsanknytning – teori och praktik skulle varvas. Den doktorand som ovan har delgivit sina erfarenheter som student hade kallats in som lärare och mindes det på följande sätt:

Så plockade dom in oss nyutexaminerade (magisterexamen, min anm) för att vi skulle förbättra undervisningen. /.../ Och jag skulle ändra på alltihop för att högskolan skulle bli bättre. Men hjälp vilken sats jag försatte mig i. /.../ Studenterna ville ha det gammaldags och det fanns något i mig som kunde känna igen mig från min egen utbildning. /.../ Dom som nappade var dom unga, dom som hade hela arbetslivet framför sig. Den andra halvan – de äldre – ägnade hela kursen åt att klaga över hur jag förstört kursen, utbildningen.

Citatet speglar den ambivalens och den polaritet som fanns mellan erfarenhetsbaserad och teoretisk kunskap. En del såg sitt kunskapsområde hotat medan andra såg möjligheter och menade att de akademiska meriterna innebar kompetenshöjning för de enskilda sjuksköterskorna. Utbildningen var en nödvändig inträdesbiljett för den som ville söka en ledande befattning och den var även en merit i samband med löneförhandlingar (Landstingsförbundet 1994; Berg & Hernborg 2001). Inte minst högskolorna såg en möjlighet i forskningsanknytningen och här lades allt större vikt vid teoretisk kunskap med fördjupning inom det nya omvårdnadsämnet.

Spänningen ligger latent fortfarande idag. Å ena sidan som att teoretisk förankring är det som borde vara legitimitetsgrundande. En av de doktorander jag talat med angav att motivet för att söka till forskarutbildningen var relaterat till de egna arbetserfarenheterna och hon hade frågat sig

/V/arför är det ingen som lyssnar på mig? Och då blev det att man kanske ska forska på detta då. Jag tänkte att jag nog får bli doktorand då. Måste man ha några bokstäver i slutet (fil dr, min anm) för att någon ska lyssna?

Å andra sidan har den teoretiska kunskapen haft svårt att få gehör i den ”verkliga världen” – ”jag forskar egentligen bara för att vara förberedd den dag då arbetsgivaren hunnit ikapp och insett behovet av förändring”, som en av de intervjuade sade.

Spelreglerna

Detta är en övergripande bakgrund till de villkor som doktoranderna i dessa berättelser har haft att förhålla sig till. De har varit pionjärer. De var bland de första i den nyinrättade forskarutbildningen och de hade också en stark förankring i yrkeslivet.

Flera hade blivit antagna utan ekonomisk trygghet och under förutsättningar som inneburit att de själva fått hitta försörjning och därmed ofta fortsatt sitt ordinarie yrkesarbete vid sidan om – eller – i några fall - som det huvudsakliga medan forskningen legat vid sidan om. Forskarutbildningsreformen från 1998 förordade att de doktorander som antogs även skulle ha finansiering under utbildningstiden (Haraldsson 2010) men det är något som fortfarande inte helt har genomförts och bland de som berättar här har det varit få förunnat. Arbetsvillkoren har därför kännetecknats av ett pusslande för att få arbete och forskarutbildning att gå ihop. Ett slags dubbelt utanförskap blev ofta följden, en känsla av att inte höra hemma någonstans. Det ordinarie arbetet har skraddarsyttts för att passa studierna. Det har ofta handlat om hel- och/eller kvällsarbete som gett högre ersättning. En helgs arbete omräknat i pengar innebar till exempel att det ”bara försvann” en halv dag från forskningen. Det blir en rent ekonomisk beräkning som inte tar hänsyn till den psykiska, fysiska eller sociala ”kostnaden”. Det har inte ansetts möjligt att kräva ekonomisk kompensation eller att ifrågasätta de ekonomiska förutsättningarna. En av de intervjuade hade börjat med en föreställning om studierna som ett heltidsarbete. Hon hade tagit tjänstledigt, fått studiemedel och såg utbildningen som en kompetenshöjning. På institutionen möttes hon snarast av förvåning och hon beskrev det som att:

/I/ngen hade gjort så förr, alla gick ju på deltid och arbetade vid sidan om. Det kunde ta 20 år att disputera och det var därför man fick till svar att forska det gör man på kvällar, nätter och helger.

Inte heller arbetsplats har varit en självklarhet för dessa doktorander. Det fanns ett rum med skrivplatser och datorer för fyra personer på institutionen. ”Och dessförinnan gick det ju alltid att hitta sina små nischer eller prång att sitta i om det var något som behövde göras”, som en av kvinnorna sade. För dessa doktorander har hemmet blivit den naturliga arbetsplatsen men på så vis har de också själva fått stå för sina arbetsrelaterade kostnader (papper, toner till datorn, telefon etc). En av de intervjuade beskrev hur hon samlade in begagnade A4-papper i bekantskapskretsen för att trycka på baksidan. Hur den enskilda väljer att hantera en sådan situation kan naturligtvis variera men en strategi var följande:

Mitt i allt detta tycker jag att det känns skönt, att inte tillhöra och så. Jag tar det i min egen takt. Kanske att jag någon gång [i studieplanen, min anm] skrivit att jag läser på helfart, jag fyller alltid i papper fel. Det är rätt skönt att göra något annat också. Jag skiter i det. Jag kör mitt eget lilla race här, på gott och ont säkert.

Till detta kommer att omvårdnadsforskningen ofta bedrivs vid medicinsk fakultet där den medicinska vetenskapssynen och kunskapsidealet är förhärskande. Här är det normala att doktoranden ingår i ett större projekt och skriver ett antal fristående artiklar inom ramen för detta projekt och i samarbete med handledare och övriga kollegor i projektet. Den stipulerade tiden för heltidsstudier är fyra år. Omvårdnadsdoktoranderna, som mestadels har sin bas i en hermeneutisk eller

tolkande forskningstradition, har ofta själva kommit med en idé om avhandlings-tema och det handlar många gånger om individuella projekt. Ur ett yrkesmässigt perspektiv är detta något som stärker förbindelsen mellan studierna och den egna praktiken, eftersom projekten ofta har en direkt relevans för yrkespraktiken. Det utanförskap som flera av de intervjuade återkom till kan därigenom vändas i en kontrollerad balans. En av de intervjuade återgav en kommentar som hon fått från sin dotter:

Men mamma, du har ju redan gjort den största nyttan genom att lyssna på dom här personerna (studieobjekten, min anm). Dom kommer aldrig att läsa din avhandling men du har ju hjälpt dom på vägen'. Det gör att pressen att bli färdig, den kanske inte är så stor, jag har ju ändå gjort något. Jag känner att jag har ett jättematerial, jag har över tusen sidor intervjuutskrift och över 60 timmar bandat material. Jag är inte beredd att våldföra mig på materialet bara för att universitetet vill att jag ska bli färdig.

Även om arbetet pågår inom ett specifikt utvecklat omvårdnadsfält är spelreglerna således i hög grad satta – någon annanstans. De medicinska kunskapsidealerna har fortfarande stort inflytande även över den akademiska vardagen inom omvårdnadsfältet. För de enskilda doktoranderna handlar det om att hitta strategier för att förhålla sig till dessa. Från att ha kommit från en lång yrkespraktik med kända kulturella koder och förhållningssätt handlar det om att hitta vägar för att ta sig fram i ett system som kan upplevas som främmande. Den akademiska kulturen skiljer sig dessutom på flera sätt från vad som betraktas som gängse i andra typer av organisationer. Det framstår som en dold eller tyst kunskap som det handlar om att lära sig att bemästra eller åtminstone leva med. Såsom en av de intervjuade uttryckte det:

Totalt blåögd gick jag in i detta. Jag tyckte att jag hade läst på. Jag tyckte att jag förstått vad det handlade om och att jag förstått vad som krävdes av mig. Men det har jag förstått i efterhand att så var det inte.

Ur ett institutionsperspektiv kan det diskuteras som tecken på en organisatorisk osäkerhet. Det finns ett behov av forskarutbildade sjuksköterskor, inte minst för att svara upp mot de egna behoven av forskarutbildade lärare. Men det handlar även om att etablera en institutionell position på det medicinska fältet och om att skapa legitimitet för ett nytt område. Det tillkommer dessutom en genusaspekt. Den medicinska forskningens starka manliga konnotationer möter ett "ämne i vardande" som dessutom bär med sig en lång tradition av mjuka, kvinnliga värden långt från den traditionella vetenskapliga rationalitet som dominerar inom medicinen. Det kan ses som en pågående kamp om legitimitet på det vetenskapliga fältet, vilket gör förhållandena sårbara. "Det är viktigare med doktorsringen än med äktenskap" som en av de intervjuade tidigt fick höra, kan tolkas på olika sätt. Utifrån kampen om legitimitet inom akademien kan det ses som om att det handlar om att förmedla att det handlar om att fullständigt hänga sig åt forsk-

ningen. Det förmedlas en bild av att det inte bör finnas några gränser i form av hem och familj, att forskarens liv handlar om vetenskap – först och sist. Det är ett synsätt som traditionellt har förknippats med – inte minst medicinsk - forskning och som därmed också framstår som en del av den akademiska självbilden. Med Tillys (2000) begreppsapparat, och ur ett maktperspektiv, kan det på en strukturell nivå diskuteras i termer av möjlighetsansamling, anpassning och efterlikning. Det nya omvårdnadsämnet anpassar sig till de regler som gäller inom det medicinska fältet och som man nu alltså kan bli en del av. Istället för att utmana gränserna samlas möjligheter in, villkoren efterliknas och de tas för givna. Trots de specifika villkoren, som innebär att sjuksköterskorna är doktorander med lång praktisk yrkeserfarenhet och inom ett område som söker sina egna förutsättningar, har de tvingats anpassa sig till vad som kännetecknar den traditionella akademiska kulturen. Det har handlat om en inordning inom det medicinska "fadershuset". Det gäller till exempel att kunna leva upp till de förväntningar på att vara en besjälad forskare som ingår i den akademiska självbilden, även om själva drivkraften kanske snarare varit att bidra med något inom det egna yrkesområdet. Arbetssätt och publiceringsordning är i princip gemensamt vare sig doktoranden befinner sig inom medicin eller inom omvårdnad men i praktiken är villkoren olika. Medicinare arbetar i stora projekt och bidrar som en av flera i författandet av artiklar medan omvårdnadsdoktoranderna ofta själva får ta ansvar för artikelskrivandet. En av doktoranderna gav följande bild:

De unga medicinarna har en helt annan bakgrund. De är mer styrda och går in i färdiga projekt. Dom är som arbetskraft i mina ögon. Väldigt snäva och smala frågeställningar. En komplicerad forskning med stor betydelse för mänskligheten, men som forskning /.../ Det handlar om att ligga i och spetsa experiment. Vi är första författare som kämpar och skriver våra artiklar.

En annan av de intervjuade var mera drastisk och berättade om erfarenheterna från en konferens där både medicinare och omvårdnadsforskare deltagit:

Det fanns en massa doktorander i 25-årsåldern där man i princip spottade ut doktorander på precis samma forskningsmaterial. Alla skrev avhandlingar på samma saker men med lite olika inriktning. Någon studerade armar, någon studerade ben och någon studerade balans. Alla power point presentationer såg likadana ut fast det stod lite olika på dom och det är klart att man får jättemånga doktorander. Det blir jättemycket fjäder i hatten för dom (institutionen, min anm) men frågan är vad det är för värde i det?

Det finns även exempel på att mindervärdeskomplexen i förhållande till medicinen skulle kunna ha en befogad grund (Davies 1995; jfr Meerabeau 2005). Men i takt med omvårdnadsfältets autonoma framväxt är det frågan om det inte snarast handlar om "traderade sanningar". Heyman (1995) menar att eventuella konflikter med läkarna och med den medicinska vetenskapen aldrig utvecklades eftersom det snarare kom att handla om att inkludera sjuksköterskorna i den medi-

cinska sfären. De intervjuade var påtagligt samstämmiga då det gällde både visad respekt och intresse från enskilda läkare och de medicinska forskare de kommit i kontakt med. Misstroendet ansågs däremot finnas bland de egna kollegorna, från sjuksköterskor som inte såg vare sig nytta eller något positivt med omvårdnadsforskning. Det finns paralleller till det misstroende som hade riktats mot högskoleanpassningen av utbildningen under 80- och 90-talen och även om SFF framhåller omvårdnadsforskning som ett sätt att professionalisera sjuksköterskeyrket tycks detta ha svårt att få genomslag ute i verksamheterna. Det är ett tema som har behandlats av Elzinga (1987; 1990) och som har kopplats till en klassmässig dimension. Elzinga menar att det utkristalliserades en elit som gick vidare till forskning och som därmed både socialt och kunskapsmässigt kom att distansera sig från majoriteten av sjuksköterskor.

Men det kan även sättas i relation till arbetsvillkoren. När de forskande kollegorna inte finns i den närmaste omgivningen handlar det om kunskaper som tas till vara och som berikar vården. Men om det kommer för "nära" och om det ses som att det påverkar den dagliga verksamheten kan det bli problem. Upplevelserna delas både av dem som går forskarutbildning som ett led i kompetenshöjningen inom institutionen, dvs adjunkter som meriterar sig till lektorsbefattningar och bland de som har sin förankring i den kliniska verksamheten.

De anställda adjunkterna har erbjudits eller uppmanats att gå en forskarutbildning som ett led i forskningsanknytningen av grundutbildningen och det därav följande behovet av disputerade lärare. Som anställda lärare har de en arbetsplats på institutionen men de är tjänstlediga från en del av sin ordinarie undervisning. De är integrerade i institutionens verksamhet och har sin professionella förankring där. Men trots att de ägnar sig åt avhandlingsarbete ses de fortfarande främst som lärare av sina adjunktskollegor. En av de intervjuade uttryckte det som att det är svårt att få tid över för själva forskningen. "Det är tiden i forskarutbildningen jag tänjer på hela tiden. Lärartjänsten måste ju göras." Kollegor som avstått från erbjudandet om nedsättning i tjänst för att gå forskarutbildning ser dem som "smitare" och att de lämnar de "riktiga" arbetsuppgifterna till andra. Det uttrycktes som att "det var tufft att möta motståndet från kollegorna, de förstuckna kommentarerna i kafferummet." Samtidigt som institutionen som organisation och ämnet omvårdnad drar nytta av, och behöver, denna kompetens byggs det alltså in ett "vi" och "dom" tänkande som tycks genomsyra verksamheten. Det blir en sortering med djupa rötter tillbaka till föreställningar om den "gammaldags rediga sjuksköterskan" – som en av de intervjuade uttryckte det.

De sjuksköterskor som velat ta tjänstledigt från sina ordinarie arbeten har mött motsvarande reaktioner. De har beskrivit det som ett ifrågasättande eller till och med motstånd från sina ordinarie arbetsplatser. Det kan t ex komma från verksamhetschefer som inte sett den teoretiska utbildningen som en merit. En av de intervjuade menade att:

/M/ånga chefer på mellannivå blir som proppar för oss sjuksköterskor. /.../ Arbetsgivaren äger också så många rädslor, att sjuksköterskorna får en utbildningsnivå som gör att man inte kan hålla nere lönerna.

En annan såg det som att:

Min vårdenhetschef ser mig som ett jättehot. Det finns inget utrymme för mig att komma tillbaka. Man blir inte profet i sitt eget land eller sin kommun.

Reaktionerna kom även från kollegorna i vården som undrat vad detta skulle vara bra för. En av de intervjuade menade att det var som om en ”jantelag” härskade:

'Tro inte att du ska komma och lära oss eller komma tillbaka och vara märkvärdig'. /.../ Det gav inte heller någon utdelning såsom löneförmån och detta gällde redan efter magisterutbildningen. Och inte heller andra arbetsuppgifter eller chefsposter tillsattes i turordning.

Reaktionerna kan sättas i relation till ”problemets närhet”, det vill säga när de kollegor som väljer att ta tjänstledigt uppfattas bidra till sämre arbetsvillkor för dem som stannar kvar. Det kan handla om bristande rutiner för uppbackning, vikarier etc. En av de intervjuade beskrev det som att

/J/ag hade ett helvete på min arbetsplats. /.../ Det var väldigt mycket avundsjuka, misstänksamhet, missunnsamhet, ifrågasättande och man tyckte att jag smet. Trots att min arbetsgivare hade sanktionerat min utbildning hade hon inte förankrat detta på golvet, så smällarna fick jag ta. Jag tror att det handlar om att dom saknar kunskap om vad jag sysslar med. Vet man inte vad som krävs för att prestera dom artiklar som skrivs så tror man att vi sitter och lägger patients. Det ses inte som ett riktigt jobb, enligt deras mått blir det inte arbete. Det blir en utmaning mot yrkesidentiteten.

Den bild som tonar fram beskriver en ensam tillvaro utan någon egentlig arbetsgemenskap. Men ett visst mått av social samvaro i doktorandkollektivet som ger stöd och möjligheter att reagera och jämföra – att känna sig mindre ensam, ”åh, har du fått pengar. Då kan du äta”.

Generationsskifte

Men en förändring tycks stå för dörren och den kan knytas både till en mer institutionaliserad och formaliserad forskarutbildning samt till en ny generation av /yngre/ doktorander. Men även bland dessa tycks motivationen i hög grad vara kopplad till den egna yrkesverksamheten, att teoretiskt få utveckla något som man arbetat praktiskt med i många år och att göra det för patienternas skull. Framtida karriärmöjligheter ser dessutom annorlunda ut. De äldre inser att det inte finns någon akademisk karriär – ”tiden gör att jag aldrig kan bli stjärna eller

ett namn inom området”. De yngre har helt andra förutsättningar. De har en mer utvecklad stödstruktur och de kan också vara mer öppna inför olika slags karriärer:

Jag visste inte riktigt vad jag ville göra med mitt liv och jag ansåg att sjuksköterskeutbildningen är en bra bas. Oavsett vad jag än vill göra så kan jag alltid försörja mig som sjuksköterska. Men jag brann inte för att jobba inom sjukvården. Det var inte ett drömyrke utan en praktisk lösning på hur livet såg ut. /.../ Jag tyckte det var så roligt att skriva och penetrera en fråga ordentligt, att få utmana mig själv intellektuellt och jag kände också att det var bra att fortsätta med studievanan och ångan uppe.

Här handlar det inte längre om att vara tacksam eller om att finna sig i utanförskap eller dåliga arbetsförutsättningar. Det handlar om att forskarutbildning ger ”ett djävla självförtroende. Vi har läst brett så det är inte många medicinare som kan ge oss på nöten.” Det handlar också om att se sin yrkesverksamhet i ett längre perspektiv.

Jag sökte forskarutbildningen för att jag blivit stärkt under åren som lärare och jag kan inte jobba som adjunkt hela tiden. Det är för stor skillnad mellan oss som är adjunkter och dom som är lektorer. Jag har för många år kvar för att finna mig i att vara adjunkt.

Kanske handlar det också om den osäkerhet och den rädsla för att det uppstår en klyfta mellan teori och praktik som gått som en röd tråd sedan sjuksköterskeutbildningen högskoleanpassats och som det varit lättare för de yngre att hantera. I en av berättelserna beskrevs det som att det var först när hon påbörjat forskningen som hon såg de möjligheter som låg i denna för den kliniska verksamheten. Hon målade upp ett framtida idealt scenario där hon kunde kombinera forskning och kliniskt arbete och hon såg en fortsättning i en klinisk utvecklingstjänst där hon skulle kunna förena fortsatt forskning med praktiskt arbete.

Bland de senare antagna finns även exempel på nätverksbyggande som både gagnar doktorandtillvaron och den framtida karriären. Det är inte misstänksamhet från kollegor som lyfts fram här utan möjligheterna på sikt. Behovet av att teoriansknyta professionen tävlar med den traditionella förankringen i praktiken men – som en av respondenterna uttryckte det – det hela är en didaktisk fråga, att på längre sikt göra det tydligt att det är en utveckling som kommer patienterna till gagn.

Avslutning

Möjlighetsansamling, anpassning och efterlikning hade varit framgångsrika strategier för sjuksköterskorna under större delen av 1900-talet. Det gav utrymme för att samla de möjligheter till yrkesutveckling som gavs inom den av läkarkåren dominerade medicinska diskursen. Det var särskilt framgångsrikt i förhål-

lande till underordnade kvinnogrupper inom sjukvården. Gränsdragningarna gentemot biträden och senare undersköterskor gjordes inom de möjlighetsramar som satts av den dominerande läkarprofessionen. Omvårdnadens kopplingar till kvinnlighet och den kategoriella ojämlikhet som stärktes i förhållande till läkare och till medicin hade på sätt och vis antagits som givna och istället för att utmanas hade de – via efterlikning och anpassning - accepterats som de spelregler inom vilka spelet skulle spelas. Enskilda sjuksköterskor kunde dra nytta av detta och hävda sina positioner men relationen mellan sjuksköterskor och läkare förblev intakt.

När en egen autonom kunskapsutveckling baserad på omvårdnad tar fart inleds något nytt – en professionaliseringsprocess på egna villkor. Profileringen gentemot underordnade kvinnoyrken består men man lyckas även upprätta en viss autonomi i förhållande till läkarna och till den medicinska kunskapsbasen.

Den enskilda, forskande sjuksköterskan som har gått i bräsch för detta arbete har kanske gjort så för att berika sitt eget yrkesliv och för att få till stånd en bättre omvårdnad och förbättra villkoren för patienterna. Men de villkor som detta arbete har förknippats med har uppenbarligen krävt en hel del av henne själv. Priset har kunnat mätas i oförståelse från arbetskamrater, i ekonomiska tillkortakommanden och i arbetsvillkor som varit oreglerade och pressande. Att gå in i ett ”lärlingsförhållande” efter många år i yrkesverksamhet har krävt både självförtroende och uthållighet men det har även medfört en påfallande hög utdelning i form av nyvunna kunskaper och en starkt tilltro till de egna yrkeskunskapernas möjligheter. De som tagit steget in i forskningen har balanserat mellan passion och exploatering. De har exploaterats genom att tvingas anpassa sig till arbetsvillkor som de i mycket begränsad omfattning har kunnat påverka. Men passionen för uppgiften tycks ofta ha tagit överhanden och den har även legitimerats av den passion som finns för den yrkespraktik och det yrkeskunnande som de tillfälligtvis har lämnat men som de har förhoppningar om att återvända till – både som individer och som kunskapsförmedlare. De berättelser som ligger till grund här visar därför snarast på den autonoma internalisering av uppgifterna som blir en positiv kraft, vilket gör att de villkor som framstår som kravfyllda och utpressande snarare ger den motivation och vilja att fortsätta som kännetecknar en harmonisk passion.

Inledningsvis kopplades detta till ett möjligt brott av den maktordning som kännetecknat relationen mellan läkare och sjuksköterskor och som på ett strukturellt plan kan diskuteras som kategoriell ojämlikhet. Det är en fråga som inte enkelt låter sig besvaras. Sett ur den enskilda sjuksköterskans perspektiv har mycket förändrats. Vittnesmålen om respekt för omvårdnadsexpertisen och för de kvalitativa metoderna från enskilda läkare visar på en öppning. Men fortfarande tycks detta ha svårt att bryta igenom ambivalensen mellan praktisk och teoretisk kunskap – och kanske även ambivalensen då det kommer till olika forskningsmetodiker. Relationen mellan medicin och omvårdnad inom den medicinska fakulteten kan tolkas som att ojämlikheten fortfarande upprätthålls. Det hjälper inte att enskilda kvinnor flyttar fram sina positioner, eller att enskilda medicinare erkänner kunskapsfältet, för att genusordningen mellan yrkeskategorierna skall förändras. Det märks – om inte annat – i att medicinens överordnade status i förhållande till omvårdnaden fortsatt har en samhällslegitimitet, vilket ger sjuksköters-

kan lägre status inom sjukvården och omvårdnad en lägre status inom fältet. Så länge den yttre kategorin kön används både då det gäller sjuksköterskeyrket och synen på omvårdnad, dvs föreställningar om omvårdnad som något som förknippas med kvinnlighet, finns det verktyg som bevarar ojämlikheten mellan grupperna och därmed också en genusdelad arbetsmarknad inom sjukvården.

Litteratur

- Abbott A (1988). *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago, London: University of Chicago Press.
- Benner P (1984). *From Novice to Expert. Excellence and Power in Clinical Nursing Practice*, Menl Park Calif.: Addison-Wesley.
- Bentling S (1992). *I idéernas värld. En analys av omvårdnad som vetenskap och grund för professionell utbildning*, diss, Uppsala univ.
- Bentling S (1995). *Sjuksköterskeprofessionen. Vetenskapliga idéer och kunskapsutveckling*, Stockholm: Liber.
- Berg L & Hernborg E (2001) *Mot nya gränser. Kulturanalytiska perspektiv på sjuksköterskeyrket*, Umeå: Inst för omvårdnad.
- Björkström M (2005). *Den professionella sjuksköterskan – relationen till den akademiska sjuksköterskeutbildningen*, diss, Karlstads univ.
- Bourdieu P (1996). *Homo Academicus*, Eslöv: Symposion.
- Davies C (1995). *Gender and the Professional Predictament in Nursing*, Buckingham: Open University Press.
- Derbring L & Stöten C (1992). *Sjuksköterskeutbildningens forskningsanknytning. Vision och verklighet*, Stockholm: Almqvist & Wicksell International.
- Elzinga A (1989). "Kunskapsanalys och klassanalys", In Staffan Selander (ed) *Kampen om yrkesutövning, status och kunskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Elzinga A (1990). "The knowledge aspect of professionalization: the case of science-based nursing education in Sweden". In: Torstendahl R & Burrage M (eds) *The Formation of Professions. Knowledge, State and Strategy*, London: Sage Publications.
- Emanuelsson A (1990). *Pionjärer i vitt. Professionella och fackliga strategier bland svenska sjuksköterskor och sjukvårdsbiträden 1851-1939*, diss, Uppsala univ., SHSTF FoU-rapport nr 34.
- Erlöf I & Petersson K (1992). *Från kall till personlighet. Sjuksköterskans utbildning och arbete under ett sekel*, diss. Pedagogiska inst, Lunds univ.
- Etzioni A (ed) (1969). *The Semi-Professions and their Organisation*, New York: Free Press.
- Freidson E (1988). *Profession of Medicine*, Chicago, London: University of Chicago Press.
- Freidson E (2001). *Professionalism. The Third Logic*, Cambridge: Polity Press.
- Gesser B (1985). *Utbildning, jämlikhet, arbetsdelning*, Lund: Arkiv Förlag.
- Haglund R (1998). *Göteborgska erfarenheter av samhällsvetenskaplig forskarutbildning. De färdiga doktorerna, Dnr G 213 486/98, februari 1998*, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Göteborgs univ.
- Haraldsson J (2010). *"Det ska ju vara lite äventyr". En undersökning av styrningen av den svenska forskarutbildningen utifrån reformen 1998*. Diss, Skrifter från institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.
- Heyman I (1995). *Gånge hatt till. Omvårdnadsforskningens frammarsch i Sverige – sjuksköterskornas avhandlingar 1974-1991*, diss, Göteborg: Daidalos.

- Heyman I (1998). "Omvårdnadsforskningen – ett fält i vardande?" Kulturens fält. En antologi, red Donald Broady, Göteborg: Daidalos.
- Holmdahl B (1994). Sjuksköterskans historia. Från siukwakterska till omvårdnadsdoktor, Stockholm: Liber Utbildning.
- Jordansson B & Peixoto A (2011). "Doktorshattar i omvandling. Reformerad forskarutbildning i teori och praktik", In: Resultatdialog 2011, *Vetenskapsrådet*, Rapport 7: 2011.
- Josefsson I (1991). *Kunskapens former. Det reflekterande yrkeskunnandet*. Stockholm: Carlssons Bokförlag.
- Katz F (1969). "Nurses". In: Etzioni, A. (ed) *The Semi-Professions and their Organisation*. New York: Free Press.
- Larsson S M (1990). "In the matter of experts and professionals, or how impossible it is to leave nothing unsaid". In: Torstendahl R & Burrage M (eds). *The Formation of Professions. Knowledge, State and Society*. London: Sage Publications.
- Lindgren G (1992). *Doktorer, systrar och flickor. Om informell makt*. Stockholm: Carlsson.
- Meerabeau L (2005). "The Invisible (Inaudible) Woman: Nursing in the English Academy". *Gender, Work and Organization* 12 (2): 124-146.
- Molander A & Terum L I (red) (2008). *Profesjonsstudier, Oslo: Universitetsforlaget. Ny sjuksköterskeutbildning. Författad version (1994)*. Stockholm: Landstingsförbundet.
- Parsons T (1991). *The Social System*. London: Routledge, 2:a uppl.
- Pilhammar Andersson E (1991). *Det är vi som är dom. Sjuksköterskestuderandes förhållningar och perspektiv under utbildningstiden*. Diss, Göteborgs univ.
- Rehn H (2008). *Framväxten av sjuksköterskan som omvårdnadsexpert. Meningsskapande om vård under 1900-talet*. Diss, Stockholm: Pedagogiska inst. Stockholms univ.
- Rinell Hermansson A (1993). *Omvårdnadsforskning i Sverige – en lägesrapport, april 1992*. Stockholm: Medicinska forskningsrådet (MFR).
- Sandin I (1988). *Att forskningsanknyta vårdproblem. Om mötet mellan kunskapstraditioner*. Stockholm: Pedagogiska inst, Stockholms univ.
- Tilly C (2000). *Beständig ojämlikhet*, Lund: Arkiv.
- Torstendahl R & Burrage M (eds) (1990). *The Formation of Professions. Knowledge, State and Strategy*. London: Sage Publications.

Kapitel 12

Samordnare i alkohol- och drogförebyggande arbete – passionerad exploatör eller exploaterad passion?

Maiwor Grundh

Inledning

I början av 2000-talet fick Sverige en ny alkohol- och narkotikapolitik med en förebyggande ansats, som presenterades i en handlingsplan för vardera området. Nya handlingsplaner kom 2006 utan några större förändringar. Politikens syfte är att skapa ett systematiskt, hållbart och målinriktad alkohol- och narkotikaförebyggande arbete. Bäst skickade att implementera den nya politiken ansågs kommunerna vara och statsmakterna rekommenderade kommunledningarna att anställa en lokal samordnare i alkohol- och drogförebyggande arbete att driva frågan.

Detta kapitel handlar om hur en ny yrkeskategori – samordnare i alkohol- och drogförebyggande arbete – används för att implementera den svenska alkoholpolitiken. I kapitlet belyses även deras arbetsvillkor och drivkrafter i arbetet.

Samordnare – en funktion med otydligt uppdrag och avsaknad av tidigare erfarenhet?

När Sverige fick den nya alkohol- och narkotika politiken valde nästan samtliga kommuner i Värmlands och Örebro län att anställa en lokal samordnare, trots att detta var en frivillig åtgärd. Ett incitament har varit att kommunerna kunnat söka ekonomiskt stöd från länsstyrelsen. Vid sidan av de lokala samordnarna på kommunnivå har de båda länen också varsin länssamordnare med det egna länet som ansvarsområde. Att vara samordnare i ett alkohol- och drogförebyggande arbete är således en ny funktion och en helt ny yrkeskategori i kommunerna. Lokala samordnare har funnits sedan 2002 och är en brokig skara individer med

skilda kvalifikationer, alltifrån gymnasium eller motsvarande till akademiska examina. De senare utgörs av socionomer, socialpedagoger, fritidspedagoger, föskollärare, fritidsledare, folkhälso pedagoger etc. De allra flesta är internrekryterade och några få är externrekryterade. Sedan funktionen infördes har några samordnare slutat och några nya har anställts.

De lokala samordnarnas tjänstgöringsgrad skiljer sig också åt, alltifrån att ha 25 procent till 100 procent av heltidstjänstgöring, beroende på kommunstorlek. Där tjänstgöringsgraden är låg kombineras det förebyggande arbetet med andra uppgifter, exempelvis att vara fritidsledare eller alkoholhandläggare. Även placeringen i den kommunala hierarkin varierar mellan samordnarna, några lyder direkt under kommunstyrelsen, andra har sin tillhörighet i skolan, socialtjänsten eller på kommunens folkhälsoförvaltning.

Skilnaderna i kvalifikationer och förvaltningstillhörighet är en konsekvens av att när samordnarna anställdes fanns – varken bland ansvariga i kommunen eller bland samordnarna – ingen erfarenhet av eller kunskap om vad ett alkohol- och narkotikaförebyggande arbete innebär. Detta fanns också en osäkerhet kring vilken funktion en samordnare ska ha i kommunen. De otydliga villkoren kring samordnarnas yrkesroll och dess framväxt kan illustreras av samordnaren som säger:

Uppdraget var inte från början ordentligt politiskt förankrat utan nu kunde man söka pengar ifrån länsstyrelsen. Då slängde man ihop en ansökan som beviljades och snabbt anställde man en trevlig person som samordnare.

Eftersom det inte är tvingande för kommunerna att anställa lokal samordnare kan det ha varit möjligheten att få en extra resurs som lockade kommunerna.

När den svenska alkohol- och narkotikapolitiken skulle implementeras rådde alltså en osäkerhet och det framgår att kommunerna inte helt och fullt delade statsmakternas uppfattning om behovet av ett förebyggande arbete och vikten av att ha en lokal samordnare. På samma gång som det inte är tvingande för kommunerna att anställa en lokal samordnare, innebär samordnaren, som jag nämnde ovan, extra resurser till kommunen. Det är med andra ord under dessa oklara omständigheter som konstruktionen av en ny yrkeskategori påbörjas. Detta kapitel ska beskriva delar av denna framväxt och då i första hand hur arbetsvillkor och yrkesroll påverkar och påverkas av samordnarna. Syftet är att belysa hur en ny yrkeskategori används för att implementera ett alkohol- och narkotikaförebyggande arbete och vilka konsekvenser det får för deras arbetsvillkor och drivkrafter i arbetet. För att fånga detta tar jag utgångspunkt i begreppen exploatering och passion. Exploatering i den meningen att samordnarnas arbete handlar om att skapa social förändring genom att få andra aktörer exempelvis politiker, chefer, socialtjänstemän, lärare och andra yrkeskategorier att anta ett förebyggande förhållnings- och arbetssätt. Samordnarna ska, så att säga, få andra att arbeta på ett sätt, som beslutats på nationell nivå. Det handlar bland annat om att få kommunpolitiker att sätta övergripande mål för ett alkohol- och narkotikaförebyggande arbete och att få skilda yrkeskategorier att använda olika preventionsprogram. Samordnarna ska utnyttja andra aktörer i sitt arbete för att uppnå sam-

hällsnytta. Detta är en förändring som inte med nödvändighet efterfrågas i kommunerna, vilket påverkar samordnarnas arbetsvillkor och legitimitet. Vidare innebär detta att samordnarnas arbete sker både i med- och motvind och man kan därav ställa frågan vad är det som driver dem. Ett vanligt sätt att benämna entusiasm är att tala om eldsjälar, men jag har valt att utgå från begreppet passion och ska försöka visa att detta begrepp är fruktbart för att förstå samordnarnas drivkrafter.

Syfte, metod och datamaterialets karaktär

Kapitlet baserar sig på ett empiriskt material av kvalitativ karaktär. Sedan 2002 – då de allra första lokala samordnarna anställdes – har jag genomfört 47 fokusgruppsintervjuer med lokala samordnare och 49 intervjuer, enskilda eller parvisa intervjuer med länssamordnare. Mellan åren 2002 och 2006 omfattade dessa intervjuer enbart Värmlands län och mellan åren 2006 och 2010 omfattades även Örebro län. Utöver detta har jag deltagit som observatör på 14 nätverksträffar med lokala samordnare i Värmlands län.

Att valet föll på kvalitativ datainsamlings metod beror på undersökningsobjektets särart. Eftersom såväl det alkohol- och narkotikaförebyggande arbetet som yrkeskategorin var ny har intervjuerna varit öppna med frågor tillåtit undersökningen att få en mer sökande karaktär. Tillvägagångssättet har gjort det möjligt att följa utvecklingen av yrkesrollen och dessutom får insikter i hur samordnarna tänker kring sitt arbete och de hinder och möjligheter i implementeringen av ett alkohol- och narkotikaförebyggande arbete innebär.

I bearbetning av materialet har jag varit influerad av "Grounded Theory" för att kunna synliggöra det som vid första anblicken inte varit synlig (Strauss & Corbin 1996; Barney 1978). Själva tolkningsarbetet har varit ett samspel mellan empirin och teorier om exploatering och passion.

Utbildning till samordnare – en nationell angelägenhet med lokalt uppdrag

Följande avsnitt handlar om hur den nationella nivån genom finansiering, organisering och utbildning av samordnarna har styrt och kontrollerat implementeringen av ett alkohol- och narkotikaförebyggande arbete. Även om de involverade kommunerna ansågs vara bäst skickade att implementera och utveckla ett förebyggande arbete ville inte statsmakten helt avsäga sig styrningen och kontrollen av arbetet. På grund av kommunernas rätt till kommunalt självstyre har de varit tvungna att använda mer sofistikerade metoder än direktstyrning. Det innebär att aktörerna på den nationella nivån inte kan peka med hela handen utan, som Sannerstedt (2001) menar, använda sig av indirekt styrning som baseras på demokratiska premisser. Då påverkar man förutsättningarna för dem som ska verkställa en viss politik. Det kan exempelvis röra sig om att styra hur ett genomförande ska organiseras, tilldelning av resurser eller rekrytering av dem som ska arbeta med frågan (Sannerstedt 2001). Det handlar alltså om att skapa möjligheter för implementeringen av en viss politik.

I det här fallet lämpar sig Tillys (2000) diskussion om *möjlighetsansamling* bra för att analysera situationen. Att samla på möjligheter, menar Tilly, är en strategi att få tillträde till de resurser som anses vara värdefulla och möjliga att *exploatera*. Med exploatering menar han, kort sagt, att det handlar om människor som har makt och resurser och som genom andra människors arbete kan öka den egna avkastningen. Både *möjlighetsansamling* och *exploatering* är, enligt Tilly (2000) mekanismer som skapar social förändring. För statsmakten handlar det om att skapa möjligheter att sprida politiken, det vill säga ett alkohol- och narkotikaförebyggande arbete, som på sikt ska minska totalkonsumtionen av alkohol och skapa ett narkotikafritt samhälle och därigenom slippa de skador som följer i spåren. Detta innebär att man vill få samhällsmedborgare att ändra sitt beteende och sin attityd till alkohol och narkotika för att minska de medicinska, sociala och ekonomiska kostnader för både samhället och individen. För att tala i termer av Tilly, gäller det för statsmakten att skapa möjligheter att exploatera kommunernas arbete, eftersom det är där ett förebyggande arbete ska bedrivas. Om man lyckas påverka kommunernas arbete i en förebyggande riktning skapas värde för den nationella nivån i så måtto att samhällskostnaderna för alkoholens och narkotikans skadeverkningar minskar.

För att skapa dessa möjligheter avsattes finansiella resurser, utbildningsinsatser planerades och genomförandet av alkohol- och narkotikaförebyggande arbete organiserades. Socialdepartementet tillsatte två kommittéer, Mobilisering mot narkotika och Alkoholkommittén (upplöstes 2007) och länssamordnare och lokala samordnare finansierades. Att samordnare tillsattes var avgörande för en vertikal organisering av genomförandet och för att möjliggöra exploatering. Kommittéernas uppgift var att sprida politiken, styra och ha kontroll över utvecklingen av det alkohol- och narkotikaförebyggande arbetet i landet. Länssamordnarna svarade för spridningen i länen och de lokala samordnarna riktade sitt arbete till kommunernas skilda verksamheter.

Ytterligare ett sätt att skapa förutsättningar för implementeringen av ett förebyggande arbete är den utbildning som erbjöds samordnarna. Aktörer på nationell nivå har utvecklat ett förebyggarkoncept (Grundh 2008) som både länssamordnare och lokala samordnare utbildades i. Det är ett koncept för hur ett alkohol- och drogförebyggande arbete kan bedrivas systematiskt för att nå framgång. I konceptet pekas på vikten av att göra en kartläggning över hur alkohol- och narkotika situationen och utifrån denna upprätta en övergripande policy. Policyn ska brytas ned i handlings- och åtgärdsplaner för kommunens skilda verksamheter. Dessa ska kontinuerligt följas upp och utvärderas som sedan ligger till grund för en eventuell revidering. Aktörerna på den nationella nivån har poängterat vikten av att införa evidensbaserade metoder som genom vetenskap och beprövad erfarenhet visats sig vara effektiva. Dessutom ska hela kommunen aktiveras och många aktörer mobiliseras såsom polisen, landstinget, närings- och arbetslivet samt kommunens egna verksamheter. Utöver detta ska den lokala samordnaren ägna sig åt opinionsbildning genom att informera samhällsmedborgarna dels genom att redogöra för alkohol- och narkotikasituationen i landet och kommunen, dels att tala om vad som görs på området i den egna kommunen (Grundh 2008).

Eftersom aktörerna i de båda kommittéerna inte själva kunde påverka kommunerna att anta ett alkohol- och drogförebyggande arbetssätt måste de skapa

möjligheten att agera genom andra och därmed kunna exploatera. De måste arbeta via andra för att kunna sprida den nya politiken i landet. Det första steget var att tillsätta en länssamordnare och lokala samordnare där det finansiella stödet var ett incitament. Nästa steg var utbildning dels för att det inte finns någon specifik utbildning i samordning av ett alkohol- och drogforebyggande arbete, dels var det ett sätt för aktörerna på den nationella nivån att föra ut ett arbetssätt som baserade sig på vetenskap och beprövad erfarenhet. Utbildningen är, för att tala i termer av Tilly, ett sätt att exploatera samordnarna. Att utbilda dem för att säkerställa att de arbetar på "rätt" sätt, i implementeringen av ett forebyggande arbete, är en garanti för att de ska uppnå målet som på sikt förväntas leda till minskad alkoholkonsumtionen och ett narkotikafritt samhälle.

Vid sidan av utbildningen har en viktig del varit att följa upp och kontrollera utvecklingen i landet. Både styrningen och kontrollen från de båda kommittéernas sida skedde genom kontinuerliga träffar med landets alla länssamordnare. Genom dessa möten kunde kommittéerna både föra ut sitt budskap och hålla sig informerade om utvecklingen i landet. De båda länssamordnarna har haft regelbundna träffar med de lokala samordnare och kunde i sin tur vidarebefordra information från den nationella nivån samtidigt som de fick information hur utvecklingen fortskred sig i kommunerna. När de nya handlingsplanerna kom 2006 skedde en förändring av styrningen från de nationella aktörerna. Detta berodde på att man på nationell nivå var missnöjd med utveckling som inte hade gett förväntat resultat. "Det var alldeles för lite verkstad" som de uttryckte det. Om det visar sig att styrprocessen har misslyckats, i så måtto att utvecklingen inte gått i rätt riktning, kan styrningen förändras. Sannerstedt (2001) talar om en återfrysning av styrprocessen. Från nationell nivå skedde sålunda en uppstramning av styrningen där dels premisserna för det finansiella stödet till kommunerna ändrades, dels ställdes det krav på en genomförandeplan som skulle godkännas av kommunstyrelsen. Istället för stöd till samordnare kunde kommunerna nu enbart få ekonomiskt stöd till åtgärder i föräldrastöd och tillgänglighetsbegränsning av alkohol och narkotika. Dessa skulle beskrivas i en genomförandeplan som dessutom skulle godkännas av aktörerna i Alkoholkommittén och Mobilisering av narkotika innan medel utdelades. Planerna följdes upp kontinuerligt varje år och hade man inte gjort slut på pengarna fick dessa återlämnas.

Att det skedde en uppstramning kan ha flera förklaringar. Utöver att aktörerna i de båda kommittéerna inte var nöjda med utvecklingen, ville de troligtvis se resultat för egen del. De ville få ett bevis på att det faktiskt hände något, att deras arbete varit värdeskapande för landet. Ytterligare en aspekt är; det var ett sätt för aktörerna på den nationella nivån att skapa möjligheter för lokala samordnarna att exploatera ett alkohol- och narkotikaforebyggande arbete. Dessa möjligheter skapades såväl genom förändringen av det finansiella stödet som kravet på genomförandeplan. Eftersom genomförandeplanen beslutats av kommunstyrelsen blev den ett styrverktyg för samordnarna i deras fortsatta arbete att påverka skilda yrkeskategorier att arbeta med olika preventionsprogram.

Jag har nu beskrivit villkoren kring samordnarnas arbete, vilket har lett fram till ett konstaterande att begreppet exploatering är fruktbart för att beskriva deras situation. I det följande avsnittet utvecklar för jag en diskussion om exploatering i relation till samordnarna och deras arbete.

Samordnare – exploatör eller exploaterad?

I detta avsnitt vidareutvecklar jag exploateringsbegreppet och förutsättningarna för samordnarnas möjligheter och hinder att exploatera ett alkohol- och narkotikaförebyggande arbete. För att belysa dessa möjligheter gör jag en koppling till professionsbegreppet i relation till fri expertis och till förebyggarkonceptet.

Från den nationella nivån förväntades att de lokala samordnarna ska arbeta enligt förebyggarkonceptet i syfte att skapa en hållbar struktur för ett systematiskt och målinriktat alkohol- och narkotikaförebyggande arbete där många aktörer mobiliseras. Tanken är att ett förebyggande arbete ska integreras i den vardagliga praktiken i kommunens skilda verksamheter. En framgångsfaktor för detta arbete har aktörerna på den nationella nivån ansågs vara en väl fungerande lokal samordnare.

Att använda en särskild yrkeskategori för implementering av en viss politik kallar Rothstein (1987:4) en professionsstrategi. Det betyder inte att samordnare är en profession. Som yrkeskategori lever de inte upp till traditionella kriterier på en profession såsom auktoritet på området genom ett kunskapsmonopol, etiska regler och egen kultur samt att yrket är erkänt av samhället (Rothstein 1987:4). När samordnaren trädde in i den kommunala hierarkin var det en okänd kategori och därmed var det heller ingen stor efterfrågan på tjänsten. Istället vill jag betrakta samordnaren i likhet med vad Beckman (1989) kallar *fri expertis*. Här är auktoriteten kopplad till person och personens prestationer och inte till det som är kännetecknande för en profession (Beckman 1989). Betraktad som fri expertis måste samordnaren själv bygga upp en auktoritet som expert på alkohol- och narkotikaförebyggande arbete dels genom att göra området känt, dels skapa ett eget yrkesområde och en efterfrågan på sin kompetens. En svårighet i arbetet är att samordnaren inte har något formell position att luta sig mot utan befinner sig i en underordnad position. Det innebär att kommunens makt- och värderingsstrukturer har villkorat möjligheten att exploatera det förebyggande budskapet.

Tilly (2000) pekar på svårigheten för en underordnad kategori att verka exploaterande. I hans analys är exploatering bara ett element i en generell teori om hur bestående ojämlikhet mellan sociala kategorier reproduceras. Den kategoriella ojämlikheten måste vara hierarkisk ordnad för att främja exploatering och skapa status quo. Till exempel är arbetsgivare överordnade arbetstagare (Tilly 2000). I kommunerna är det framförallt politiker och chefer som samordnarna varit beroende av, men också olika professioner. Dessa kategoriers makt att påverka har skapat både hinder och möjligheter för den lokala samordnaren. Politiker skapar strukturella förutsättningar och ger den lokala samordnaren mandat att implementera ett förebyggande arbete. Chefer på olika nivåer ger samordnaren tillträde till olika arenor att kommunicera budskapet.

Dessa strukturella förhållanden varierar mellan kommunerna, gemensamt är att det inte har funnits någon starkt stödstruktur för implementeringen av ett alkohol- och narkotikaförebyggande arbete. Det har snarare handlat om politikers och chefers personliga preferenser för frågan.

Följande citat kan illustrera hur vissa politiker såg på saken:

Kommunalrådet har avlagt sig all information om det förebyggande arbetet.

Det har varit kommunalrådet som har velat mest, övriga nämnders ordförande är inte särskilt engagerade.

Jag känner att jag har socialnämndens ordförande med mig väldigt mycket.

En förklaring till politikernas låga intresse kan vara att de har överlämnat ansvaret till cheferna. I teorin om *street-level-bureaucrats* (närbyråkrater), belyser Lipsky (1980) relationen mellan politiker och tjänstemän i politiskt styrda organisationer. Han menar att den politiska styrningen försvåras av politikernas okunnighet om de regler och normer som styr en profession, vilket i sin tur ger tjänstemännen (närbyråkrater) en stor handlingsfrihet. Ju svagare politisk styrning desto större handlingsfrihet för tjänstemän inom skilda professioner.

Om politiker inte tar ansvar för utvecklingen i ett alkohol- och drogförebyggande arbete är sålunda samordnaren i hög grad beroende av chefer som följande utsagor från samordnarna pekar på:

Om förvaltningschefen inte tycker att man ska jobba på det här viset, då är han en rejäl dörrstängare.

Rektorerna har ju jättemycket makt och de kan ju få med sig personalen... Vi har ändå femton, tjugo rektorer, så det är många och det är en stark grupp. Dom släpper inte in och släpper inte dom in, då är det stopp.

Det har företrädesvis varit mellancheferna som varit gatekeepers.

Citaten belyser hur både politiker och chefer har villkorat samordnarens möjligheter att exploatera ett förebyggande arbete. Liknande förhållande gäller också olika yrkeskategorier/professioner. I försöken att initiera ett gränsöverskridande samverkan har samordnarna hamnat mellan skilda yrkeskategorier/professioner och konkurrensen mellan olika sakområden. Det har inte varit utan problem för samordnarna att exempelvis få skolans och socialtjänstens personal att samverka. Inom lärarkåren finns delade meningar om ett förebyggande arbete ingår i deras yrkesroll. Och inom andra yrkeskategorier finns en misstro mot evidensbaserade metoder framförallt när det gäller standardiserade program.

Generellt sett tycks möjligheterna att påverka utvecklingen av ett förebyggande arbete vara i störst i den kommunala förvaltning där samordnaren har sin anställning. Samtidigt har tillhörigheten försvårat möjligheten att få till stånd ett gränsöverskridande samverkan mellan förvaltningarna. Som en av samordnarna såg på saken ”jag sitter ju på socialtjänsten och har min närmaste chef där, han ser ju till sitt och då är det svårare om man ska jobba utanför det”. Den stra-

tegi som de lokala samordnarna framförallt har använt sig av – som fria experter i en underordnad position – är lobbying. Enligt dem själva har de ägnat mycket tid åt att marknadsföra vikten av att bedriva ett förebyggande arbete både till politiker, chefer och berörda yrkeskategorier, som en av dem uttryckte det ”man måste prata, prata”.

En av förklaringarna till varför det varit svårt för de lokala samordnarna att implementera ett alkohol- och drogförebyggande arbete är dels att det har varit ett otydligt uppdrag, dels att det inte är någon lagstadgad verksamhet. Den ökade alkoholkonsumtionen och narkotikamissbruket är ett bekymmer på den nationella nivån och behöver med nödvändighet inte samvariera med kommunernas bekymmer. Små kommuners problem är ofta att få den lagstadgade verksamheten att fungera, som i sin tur ger konsekvenser för det förebyggande arbetet och den lokala samordnaren. I vissa kommuner har arbetsgivaren exploaterat samordnaren genom att komplettera det förebyggande arbetet med andra arbetsuppgifter. ”Man blir nån slags multikompetent slasktratt”, som en av samordnarna beskrev situationen.

Precis som samordnarna ska exploatera det alkohol- och narkotikaförebyggande budskapet så löper de risken att själva bli exploaterade. För samordnarnas del handlar exploateringen om att få andra att anta ett förebyggande förhållnings- och arbetssätt som på sikt kan skapa värde för både samhället och kommunen genom minskade kostnader. Detta värde ger i sin tur överspridningseffekter och skapar även ett högre värde på samordnarrollen, som legitimerar dess existens och ger ett handlingsutrymme i rollen som samordnare. Däremot om politiker, chefer och berörda yrkeskategorier inte ser att det förebyggande arbetet skapar detta värde, då är risken att samordnaren själv blir exploaterad och existensen som samordnare i alkohol- och narkotikaförebyggande arbete försvagas.

Jag har nu gått igenom de strukturella förutsättningarna för samordnarna och till viss del de förväntningar som riktas mot den från olika nivåer. För att förstå deras situation krävs emellertid att även samordnarna som individer fokuseras. Med detta menar jag deras motiv och drivkrafter. För att förstå vad det är som driver dem vill jag dessutom argumentera för att begreppet passion är fruktbart.

Samordnarnas motiv och drivkrafter

Betraktad som fria experter i en underordnad position har samordnarnas arbete villkorats av kommunernas befintliga strukturer. För att skapa en efterfrågan på sin kompetens har samordnaren varit beroende av politikers, chefers och skilda yrkeskategoriers vilja och intresse för att utveckla ett förhållnings- och arbetssätt enligt förebyggarkonceptet. Detta arbete har präglats av i både med- och motgångar och frågan är; vad motiverar samordnarna och vilka drivkrafter har de? Det är i det här sammanhanget som begreppet passion blir fruktbart.

Citaten nedan vittnar nämligen om ett passionerat förhållningssätt till det förebyggande arbetet:

Jag känner att jag brinner för drogprevention

Barnen, barnen, säger jag. Barnen och ungdomarna som växer upp i missbruk... Det är därför jag har sökt mig till det här jobbet över huvudtaget... fortfarande så älskar jag det här och jag älskar de här ungdomarna.

Jag tycker att det här jobbet är en utmaning, alltså det triggat mig... jag tycker att det är härligt.

Jag skulle kunna jobba tills jag blev pensionär om jag fick.

Utsagorna uttrycker att samordnarna har starka positiva känslor för det alkohol- och narkotikaförebyggande arbetet. Att ha starka och positiva känslor för sitt arbete betraktas som ett passionerat förhållande. Vad innebär det då att känna passion? Det finns olika definitioner på begreppet, men jag har valt att utgå ifrån Vallerand et al (2003) som menar att passion är relationellt fenomen. Det handlar om att känna en stark attraktion till en aktivitet som ägnas mycket tid och energi åt (Vallerand 2003). Föremålet för passionen kan naturligtvis variera, men i mitt fall handlar det om att känna passion för sitt arbete. Av olika skäl känner samordnarna uppenbarligen starka känslor för sitt arbete, både positiva och negativa.

Cardon et al (2009) har utvecklat en identitetsbaserad ansats av passionsbegreppet och menar att engagemang i arbete kan kopplas till rollidentiteter som känns meningsfulla i ett yrke eller arbete. För att intensiva och positiva känslor ska uppstå och hållas vid liv måste en viss rollidentitet bekräftas av omgivningen. Författarna har särskilt studerat entreprenörers olika rollidentiteter som baseras på de aktiviteter som ingår i ett entreprenörskap. De menar att vanligast är att en roll är framträdande, men en person kan ha flera rollidentiteter och där vissa utan svårigheter kan växla mellan dessa (Cardon et al 2009).

För att kunna konceptualisera den rollidentitet som är central för passionen krävs att man klargör distinktionen mellan passion och andra känslor (Cardon et al 2009). Med utgångspunkt i Cardons resonemang har Karlsson (kapitel 2 i denna bok) utvecklat en modell över olika känslotillstånd. Enligt figur 1 kan dessa känslotillstånd bestå av antingen en positiv eller en negativ känsla vars styrka kan vara intensiv eller mindre intensiv och därmed betraktas som neutral.

	Positiv känsla	Negativ känsla
Intensiv känsla	<i>Passion</i>	<i>Ilska, vrede</i>
Neutral känsla	<i>Nöjdhet, jämnmod</i>	<i>Resignation, undergivenhet</i>

Tabell 1: Modell utifrån Karlsson, kap 2 i denna bok.

Som figur 1 visar utlöser dessa tillstånd skilda känslouttryck såsom *passion*, *ilska* eller *vrede*, *nöjdhet* eller *jämnmod* och till sist *resignation* eller *undergivenhet*. Enligt Cardons et al (2009) resonemang beror de olika känslorna på hur stark rollidentifikationen är och huruvida det sker en bekräftelse eller ej i den omgivande miljön. Om den blir bekräftad laddas rollidentiteten positivt. Det innebär, till exempel, att om passionslågan ska hållas vid liv krävs en positiv förstärkning från omgivningen.

Låt oss återgå till de lokala samordnarna och undersöka vilka möjliga roller de kan identifiera sig med och huruvida de blir bekräftade eller inte. Samordnarnas arbete omfattar många olika aktiviteter som de förmodligen känner olika starkt för och som påverkar deras rollidentitet. I rollen som samordnare kan jag se följande tre möjliga rollidentifikationer; *identifikationen som förebyggare*, *identifikation med förebyggarkonceptet* och intentionerna på den nationella nivån, *identifikation med den lokala nivåns* behov och förutsättningar. Enligt Grundh (2008) identifierar sig samordnarna med det förebyggande arbetet och har utvecklat en självförståelse i rollen som förebyggare inom området alkohol och narkotika. Detta utesluter dock inte att finns det vissa skillnader mellan dem, till exempel ser vissa det förebyggande arbetet i ett vidare perspektiv och andra gör kopplingen till hälsa. I det här sammanhanget utgår jag ifrån att samtliga identifierar sig med förebyggarrollen. De andra två rollerna handlar om samordnaren ska arbeta strategiskt eller operativt. Vid identifieringen med den nationella nivåns förväntningar intar samordnaren en *strategisk roll* med utgångspunkt i förebyggarkonceptets riktlinjer och att samordna andra aktörers förebyggande insatser. En identifiering med den lokala nivåns behov innebär att samordnaren intar en *operativ roll* och arbetar själv med metoder som exempelvis riktas till föräldrar eller barn och ungdom. De samordnare som kan växla mellan dessa rollidentiteter intar både strategisk och operativ roll. Avgörande för den känslomässiga upplevelsen av arbetet beror på om rollidentiteten blir bekräftad eller ej. Blir den bekräftad laddas rollidentiteten positivt. Om inte så är fallet uppstår negativa känslor som i kan vara intensiva eller neutrala (se figur 1).

Bland samordnarna finns en variation kring vilken rollidentitet som är mest framträdande och hur den blir bekräftad och därmed kan skapa ett passionerat förhållande till det förebyggande arbetet eller ej. Det finns samordnare som identifierar sig med den nationella nivån och det finns de som identifierar sig med den lokala nivåns behov samt de som kan växla mellan dessa rollidentiteter. Följande citat illustrerar samordnare som identifierar sig med en strategisk roll, som inte sammanfaller med den lokala nivåns förväntningar:

Då frågade jag lärarna, varför är ni så besvikna på mig? Jag har ju gjort det här och det här. Jamen vi trodde att du skulle vara en resursperson på skolan. Då kan vi prata om olika förväntningar, olika förhoppningar... och vilken besvikelse det blir om det inte blir så.

Det var precis samma sak i xxx, för där gjorde jag heller ingenting i min kommun. Jag gör heller ingenting åt ungdomarna. Man

trodde verkligen att nu skulle man få någon som fältade och som kunde berätta eländet för ungdomarna.

Vi ska ju samordna. Vi ska inte gå in och göra deras jobb. Vi ska se till att de gör det vi vill att de ska göra.

Utifrån ett samordnarperspektiv är det väl ingenting som fungerar.

Utsagorna pekar på att samordnarnas rollidentitet som strateger inte blir bekräftad på grund av att rollen inte motsvarar den lokala nivåns förväntningar. Enligt modellen uppstår i dessa fall en neutral, negativ känsla, det vill säga samordnaren känner sig *resignerad*. Känslan av resignation uppstår även när samordnarens kompetens inte efterfrågas som i fallet ”vi har inte fått ett enda uppdrag att komma ut, att upptäcka missbruk”. Om den känslan håller i sig är det risk för att samordnaren ger upp, vilket följande citat vittnar om; ”nu skiter jag i det här, nu orkar jag inte längre”. Andra samordnare blir inte resignerade vid utebliven bekräftelse. Istället laddas deras rollidentifiering med den nationella nivån av intensiva negativa känslor och skapar en *ilska*. Som en samordnare uttryckte det; ”sen drivs jag av att jag blir förbannad.” Trots att ilska är en negativ känsla så är den intensiv och är därmed en starkare drivkraft än resignation, som signalerar en risk för uppgivenhet i arbetet.

Precis som det finns samordnare som identifierar sig med den nationella nivån finns det samordnare som kritiska och identifierar sig med den lokala nivåns förväntningar. Den kritik som riktas uppåt är; ”vi kände oss topstyrda” och ”det var ju det att det inte blev någon hjälp, syftet var ju att det skulle bli en hjälp.” I dessa fall förväntas att den nationella nivån ska stödja samordnarens arbete och förväntningarna på den lokala nivån. Kritiken pekar på att samordnaren identifierar sig med den lokala nivån och dess behov, vilket följande citat belyser:

För det handlar ju om att fånga in sin egen kommun, vad de står för. Man kan ju inte tvinga in...

Jag tror att vi måste vara medvetna om att vi jobbar på en bruksort, också. Att det finns en jättetuff jantelag och en bruksmentalitet. Man måste bli lite folklig, vara folklig.

I dessa synpunkter poängteras vikten av att vara lyhörd för den lokala nivåns kultur och funktionssätt. När samordnaren identifierar sig med kommunens förväntningar anpassar de sitt arbete till detta och verkar operativt. Dessa samordnare arbetar själva med olika metoder. Detta leder i sin tur till att samordnarens kompetens efterfrågas och rollidentifikationen laddas med en positiv känsla vilket följande citat vittnar om; ”alltså det jobb jag har – och som jag skulle kunna göra – det är hur positivt som helst och det mottas positivt.” Responsen från den lokala nivån ingjuter samordnaren med en intensiv och positiv känsla som framkallar *passion* och håller *passionslågan* vid liv.

Idealet för implementeringen av ett alkohol- och narkotikaförebyggande arbete torde vara de samordnare som identifierar sig både med den nationella och lokal nivåns förväntningar och kan växla mellan dessa rollidentiteter. Det inne-

bär att samordnaren tar utgångspunkt i förebyggarkonceptet och den strategiska rollen och anpassar detta med hänsyn till den lokala nivåns förväntningar. De hittar strategier att hantera ett eventuellt motstånd, som en samordnare uttryckte det; ” så är det detta motstånd, så går det trögt och trögt, men så ramlar det på och så släpper denna proppen.” I det här fallet vill jag påstå att det handlar om en positiv och neutral känsla som gör samordnaren *nöjd*. Att förhålla sig med *jämnmot* till svårigheterna att implementera ett alkohol- och förebyggande arbete kan innebära en uthållighet och en förståelse för att förändring tar tid, som torde kunna ladda båda rollidentifikationerna positivt.

Den största faran för implementeringen av ett förebyggande arbete är ”att vi tappar sugen, att vi inte orkar, att vi inte hittar strategier”, som en samordnare uttryckte det. Att inte ge upp utan istället hitta strategier för att marknadsföra det förebyggande budskapet och få andra intresserade, torde vara förmågan att växla mellan olika rollidentiteter. Cardon et al (2009) talar om två typer av passion, harmoni- respektive besatthetspassionen. Harmonipassionen handlar just om att kunna växla mellan rollidentiteterna medan besatthetspassionen innebär att man har en identitet som dominerar. Vallerand et al (2003) gör antagandet att en extrem intensiv passion kan tyda på en viss rigiditet på grund av att en rollidentitet tränger ut andra identiteter och får ett oproportionerligt utrymme. Eftersom passionen omfattar intensiva angenäma känslor som fås genom engagemang i aktiviteter som associeras med en meningsfull rollidentitet, menar Cardon et al (2009), att individen reglerar sina reaktioner för att skapa och förstärka ett sådant tillstånd. Detta kan emellertid leda till att individen inte vågar undersöka och pröva olika alternativ av rädsla att förlora den positivt intensiva känslan.

De samordnare som känner passion för sitt arbete förefaller vara de som identifierar sin förebyggarroll med den lokala nivåns förväntningar. Eftersom det är på den lokala nivån ett förebyggande arbete ska implementeras torde bekräftelsen därifrån ha störst betydelse för samordnarnas upplevelse av sitt arbete. Att bekräftelsen av rollidentiteten skulle skapa en besatthet av det alkohol- och narkotikaförebyggande arbetet är ett starkt uttryck. Däremot om besattheten kan förstås som att samordnare verkar operativt för att hålla passionslågan vid liv, då kan de betraktas vara besatta. De vill ha positiv respons på sitt arbete som dessutom torde öka samordnarens arbetstillfredsställelse och legitimitet, varför de fortsätter på den inslagna banan. Med risk för att förlora den intensivt positiva känslan prövar inte samordnaren att fokusera det strategiska arbetet och identifikationen med den nationella nivån. En annan situation råder däremot för samordnare som har en rollidentitet med den nationella nivåns intentioner. Även här kan man föra ett resonemang kring besatthet. Samordnare som delar den nationella nivåns uppfattning är besatta av idén hur ett alkohol- och narkotikaförebyggande arbete bäst kan bedrivas för att ge önskat resultat, och därför håller fast vid sin rollidentitet. Detta leder emellertid inte till en bekräftelse av rollen från den lokala nivån. Däremot kan de få en bekräftelse från den nationella nivån. Emellertid tycks detta inte leda till ett passionerat tillstånd på samma sätt som en bekräftelse från den lokala nivån.

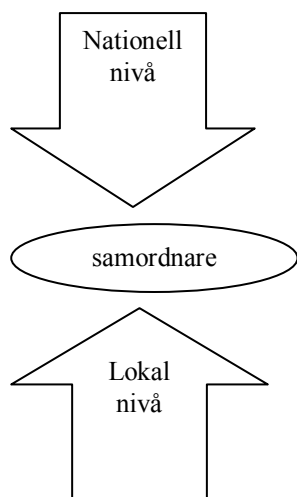
En harmonisk passion är, enligt Cardon et al (2009) resonemang, kännetecknande för de samordnare som kan växla mellan olika rollidentiteter. Dessa har förmågan att förena den nationella nivåns intentioner med den lokala nivåns be-

hov och arbetar både strategiskt och operativt. En harmonisk passion torde även uppstå i de fall där den nationella och lokala nivåns förväntningar sammanfaller i att samordnaren ska anta i strategiskt förhållningssätt i arbetet. Då råder en harmoni mellan de båda nivåer som underlättar samordnarens rollidentitet, vilket torde vara idealet både för samordnarrollen och utvecklingen av ett alkohol- och narkotikaförebyggande arbete.

I avsnittet har jag med hjälp av begreppet passion undersökt samordnarnas drivkrafter i det förebyggande arbetet och har konstaterat att bland samordnarna finns de som är passionerade, men att även andra känslouttryck finns representerade. Det finns en variation mellan dem som känner passion, förnöjsamhet, ilska och uppgivenhet beroende vilken roll de identifierar sig med och den respons de får från sin omgivning. Både passion, ilska och förnöjsamhet vill jag betrakta som drivkrafter, men av olika styrka. Sämst ställt är det med de samordnare som ger uttryck för resignation, eftersom de förfaller vara uppgivna, vilket inte är någon starkt drivkraft. Som jag tidigare nämnt tycks bekräftelsen från den lokala nivån ha stor betydelse för samordnarens rollidentitet. Beroende på hur deras arbete mottas och bekräftas skapas passion, nöjdhet, ilska eller resignation. Den nationella nivåns bekräftelse förefaller inte förstärka rollidentiteten lika starkt. Antagligen beror detta på att aktörerna befinner sig för långt bort, både rumsligt och mentalt, och därför inte kan bekräfta samordnarna i deras vardagliga arbete. Med hjälp av begreppet passion har jag sålunda i avsnittet undersökt samordnarnas drivkrafter i det förebyggande arbete. I den avslutande delen undersöker jag samordnarnas arbetsvillkor och drivkrafter genom att kombinera exploatering och passion.

Slutsatser kring de lokala samordnarnas arbetsvillkor och drivkrafter

Figur 1. Spänningsfältet mellan den nationella och den lokala nivåns förväntningar på samordnare.



I följande avsnitt för jag ett resonemang kring hur exploatering och passion påverkar samordnarnas arbetsvillkor och drivkrafter i implementeringen av ett alkohol- och drogförebyggande arbete.

Den situation som har påverkat samordnarna i deras arbete är att de befinner sig i spänningsfältet mellan den nationella och den lokala nivåns förväntningar. Som figur 1 visar, har samordnarna pressats från två håll. Studien visar att det inte självklart finns en samvariation mellan den nationella och lokala nivåns förväntningar. Det finns en diskrepans mellan dessa nivåers förväntningar på såväl behovet av ett förebyggande arbete som på samordnarrollen och hur ett förebyggande arbete ska bedrivas. Detta har lett till en situation som skapat både möjligheter och hinder för samordnare. Vissa samordnare har identifierat

sin roll med den nationella nivåns intentioner, andra har identifierat sin roll med den lokala nivåns förväntningar. Vissa av dem har kunnat växla mellan de olika rollidentifikationerna. Avgörande för samordnarens drivkraft i arbetet är om rollen blir bekräftad eller inte. Precis som samordnaren har blivit exploaterad av den nationella nivån har också samordnaren utsatts för risken att bli exploaterad av den lokala nivån.

Genom utbildning i förebyggarkonceptet har den nationella nivån exploaterat samordnarna i så måtto att få denne att arbeta på ”rätt” sätt. Samordnarna förväntas här att inta en strategisk roll för att exploatera det förebyggande arbetet, det vill säga att få andra att utveckla ett arbetssätt i förebyggande riktning. På sikt ska detta leda till att de involverade kommunerna utvecklar ett hållbart förebyggande arbete, som skapar ett ekonomiskt värde för samhället. De samordnare som identifierade sig med den nationella nivåns intentioner har intagit en strategisk roll. När denna rollidentifikation inte bekräftades från den lokala nivån, utvecklade samordnaren antingen en intensiv negativ känsla av *ilska* eller en neutral negativ känsla som ledde till *resignation*. Även om ilska kan upplevas negativt så är det en starkare drivkraft än resignation, eftersom det är ett tecken på att samordnaren har gett upp rollen som exploatör. De samordnare som identifierade med den lokala nivåns förväntningar intog en operativ roll, något som också bekräftades av den omgivande miljön. Det är dessa samordnare som känner *passion* för sitt arbete och bekräftelsen av deras arbete håller passionslågan vid liv. På den lokala nivån skapar de på olika sätt ett värde för andra, bland annat för de yrkeskategorier som inte behöver förändra sitt arbetssätt i förebyggande riktning. I den meningen blir samordnaren exploaterad av den lokala nivån.

Spänningsfältet mellan den nationella och lokala nivån synliggörs inte på samma sätt när det finns en samvariation mellan deras förväntningar på samordnarrollen eller i de fall där samordnaren har förmågan att växla mellan rollidentiteterna, det vill säga att arbeta både strategiskt och operativt. I dessa fall får samordnaren bekräftelse från båda nivåerna som skapar en neutral känsla av *förnöjsamhet*. Frågan är varför de inte utvecklar ett passionerat förhållningssätt till arbetet? En trolig förklaring är att de är medvetna om att utveckling och förändring av förhållnings- och arbetssätt tar tid och kräver uthållighet. När samordnaren ser att det sker framsteg skapas en nöjdhet med rådande förhållanden.

Utgångspunkter för bekräftelsen av samordnarens rollidentifikation är det värde som kan skapas genom att utveckla ett alkohol- och narkotikaförebyggande arbete på den lokala nivån. Detta värde legitimerar samordnarens existensberättigande. Om inte värde skapas riskerar samordnaren att bli exploaterad på den lokala nivån genom komplettering av andra arbetsuppgifter och följden blir minskad tid för det förebyggande arbetet.

Avslutningsvis kan konstateras att samordnaren har blivit exploaterad av den nationella nivån för att själv bli exploatör av ett alkohol- och narkotikaförebyggande arbete. Paradoxalt nog skapar samordnarens rollidentifikation med den nationella nivåns intentioner inga intensiva och positiva känslor. Det vill säga, samordnaren utvecklar inte ett passionerat förhållningssätt till det förebyggande arbetet utan tvärtom. Antingen utvecklas en ilska – som i sig kan vara en stark drivkraft – eller resignation. Däremot när samordnaren inte exploaterar ett förebyggande arbete utifrån den nationella nivåns intentioner utan identifierar sin roll

med den lokala nivån utvecklas ett passionerat förhållande till det alkohol- och narkotika förbyggande arbetet. Samordnaren som strategisk exploatör skapar varken passion eller håller passionslågan vid liv. Däremot när samordnaren skapar värde för andra och blir exploaterad på den lokala nivån, då utvecklas ett passionerat förhållningssätt. I sin förlängning leder detta till att det skapas ett värde för samordnaren själv, i form av legitimitet och existensberättigande.

Litteratur

- Beckman S (1989). "Professionerna och kampen om auktoritet". I: Selander Staffan (red) *Kampen om yrkesutövning, status och kunskap*. Professionaliseringens sociala grund. Lund: Studentlitteratur.
- Cardon M S, Wincent J, Singh J & Drnovsek M (2009). "The nature and Experience of Entrepreneurial Passion" *Academic of Management Review*.
- Glaser B (1978). *Theoretical Sensitivity*. Mill Valley: the Sociology Press.
- Grundh M (2008). Utvärdering av Värmlands ansvar: ett project för regionalt stöd I kommunernas utveckling av ett hållbart alkohol- och drogförebyggande arbete. Karlstads universitet. *IKU-rapport* 1651-2138; 2008:1.
- Lipsky M (1980). *Street-level bureaucracy. Dilemmas of the individual in public services*. New York: SAGE Foundation.
- Rothstein B (1987). *Corporatism and reformism: the social democratic institutionalization of class conflict*. Uppsala: Maktutredningen.
- Sannerstedt A (2001). Implementering – hur politiska beslut genomförs i praktiken. I: Rothstein B (red) *Politik som organisation. Förvaltningspolitikens grundproblem*. Stockholm: SNS Förlag.
- Strauss A & Corbin J (1996). *Basic of Qualitative Research. Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. London: SAGE Publications.
- Tilly C (2000). *Beständig ojämlikhet*. Lund: Arkiv.
- Vallerand R J, Blanchard C, Mageau G A, Koestner R, Ratelle C, Léonard M, Gagné M & Marsolais J (2003). "Les Passions de l'Âme: On Obsessive and Harmonious Passion." *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4):756-767.