

GigWatch

Onlinestudiecirkel – arbete och organisering del 5

Innehåll:

- Kämpa tillsammans!: Management för proletärer
- Kapitel 10 ur den statliga utredningen Ett arbetsliv i förändring
- Lydnadsmodus på Arbetsförmedlingen – En kontextualisering av funktionell dumhet av Roland Paulsen

Uppgifter till texterna:

- Välj ut ett eller flera stycken ur varje text som du tycker är intressanta, som du kan presentera på cirkeln.
- Formulera en egen fråga utifrån varje text som du vill diskutera.

Kämpa tillsammans!: Management för proletärer

Informell arbetsplatsorganisering

Arbetarklassens frigörelse måste inte bara vara dess eget verk utan arbetarklassens frigörande praktiker är även sitt eget verk. Frågan om arbetarautonomi är således inte i första hand en politisk fråga utan snarare en organisatorisk och denna artikel handlar om konkret och faktisk arbetarautonomi så som den existerar i Sverige idag på tvåtusentalet. Tesen som drivs är att kampen på arbetsplatserna inte först och främst förs inom fackföreningarna utan genom den informella organisering som ofta brukar uppstå mellan arbetskamrater. Denna organisering är emellertid inget som skapas av sig självt utan något som måste produceras och därför något som kan utvecklas och spridas. Vår grundläggande tes har alltid varit att potentialen till radikal antikapitalistisk arbetarkamp finns där den faktiskt bedrivs. Och idag bedrivs denna kamp inte i fackföreningarnas regi utan i den informella arbetsplatsorganiseringen och det är dess självständiga, informella och omedelbara karaktär som gör den radikal och antikapitalistisk. I den här artikeln vill vi undersöka hur denna kamp uppstår och formerar sig. Vi börjar med att titta på vad våra motståndare i klasskampen har att säga om den informella arbetsplatskampen och dess "informella ledare" och hur utvecklandet av deras managementteorier går till genom prövandet av praktiker för fortsatt utsugning.

Proletär management

I vanliga fall är managementteori något som företag arbetar med för att maximera sina vinster och ständigt återetablera kapitalförhållandet och därmed utsugningen av arbetskraften. Vi vill här ta några steg mot en proletär management som grundar sig i den dagliga klasskampen på arbetsplatsen, utifrån vårt behov av högre reallön, för mindre arbete, bättre arbetsförhållanden och mindre alienation och utsugning. Helt enkelt just för att maximera våra vinster som proletärer! Men när vi pratar om vinster menar vi inte bara en eller två kronor mer i lön utan det viktigaste är om vi går med stärkt självförtroende ur kampen, med tro på vår egen möjlighet att förändra saker genom direkt aktion. I en diskussion med en ombudsman från HRF (Hotell- och Restauranganställdas förbund) hävdade hon att de resultat den franska arbetarklassen når genom sina blockader, demonstrationer och strejker når vi i Sverige genom förhandlingar. Det kanske är sant. Men det är också ett kortsiktigt sätt att se på det. För i så fall har ju de franska arbetarna nått resultatet genom sin egen styrka - och är medvetna om det, medan vi inte nått "samma resultat" när det gäller självaktivitet och självförtroende. Det gör att de franska arbetarna står i en helt annan position om de reformistiska ledarna skulle svika (vilket de ju gör hela tiden).

Precis som klasskampen i stort går att se på ett lokalt plan, så kan vi dra samma paralleller här. Ett resultat på arbetsplatsen, hur smått det än kan verka, som kommit fram på olika sätt, är egentligen inte "samma resultat". En längre fikarast som vi kämpat oss till genom våra egna medel och vår egen självaktivitet kan vara mycket mer än bara "fem minuter extra", det kan ha gett oss en medvetenhet och ökat självförtroende inför kommande strider eller det kan ha gett oss intrycket att ledningen är "snäll" eller att fackombudsmannen kan ordna saker vi inte kan fixa själva.

Om vi själva vägrar att utse formella ledare så står vi starkare tillsammans. Vi lämnar inte ut våra kamrater att utsättas för ledningens "morot eller piska" och vi vet att bara vi själva kan förändra saker genom direkt aktion - när vi själva vill och har bestämt oss för det.

I dagens samhälle är det lätt att falla för frestelsen att utses till ledare, vi är sedan barnsben upplärda till att ansvar, ledarskap och berömmelse är något fint och eftersträvarsvärt. Och vi är upplärda till att en vanlig arbetare inte är värd ett skit.

Om management Syftet med vanlig management är att maximera profiten för företag, detta genom t ex att den rådande uppdelningen mellan ledare och ledda framstår som naturlig och önskvärd. Eller genom att få ut så mycket arbete som möjligt tiden arbetarna är på arbetsplatsen (det innebär ju också att de gärna vill anställa folk som har bra hälsa, inte röker, inte kommer bakfulla till jobbet och gärna tränar på sin fritid).

Analytiska metoder i syfte att effektivisera arbetsorganisationen är av gammalt ursprung och redan Adam Smith förordade på 1700-talet en systematisk arbetsdelning som grundades på analys av arbetsmomenten. I USA var järnvägsbolagen pionjärer inom management genom sitt behov av att koordinera människor såväl geografiskt samt funktionellt.

Management och Frederick Taylor

Rationalism löper som en röd tråd genom Taylors managementteori; att man "vetenskapligt" ska utveckla de mest effektiva arbetsmetoderna, chefens roll som teknisk expert, framhållandet av planeringens betydelse och betoningen av "materiella incitament" (exempelvis individuella ackord) som motivation för att arbeta hårdare. Taylor utvecklade en metodik för tidsstudier under sin tid som ingenjör på Midvale Steel under 1880-talet. Arbetsuppgifterna bröts ned i komponenter och därefter återskapades arbetet som det borde utföras. Man tog helt enkelt tid på olika arbetsmoment och försökte minimera "onödiga" rörelser och mikro-pauser. Under 1900-talets första decennier ökade intresset successivt för Taylors idéer. 1911 utgavs boken "Principles of Scientific Management" som blev en stor försäljningsframgång. Intresset för Taylors idéer blev därefter så omfattande att en konferens om effektivitet i New York 1914, med Taylor som huvudtalare, samlade en publik uppskattad till 69 000 personer. Taylor hade vid denna tidpunkt ett stort inflytande över undervisningens utformning vid Harvard Business School.

Taylor ansåg att ingenjörer var bäst lämpade för att vara chefer. Förmännen skulle ansvara fullt ut för planeringen medan arbetarna skulle koncentrera sig på utförandet av arbetet:

"Så all planering som under det gamla systemet utfördes av arbetaren, som ett resultat av hans personliga erfarenhet, måste nödvändigtvis under det nya systemet göras av ledningen i samklang med vetenskaplig forskning (...) i de flesta fall behövs det en slags man för att planera jobbet och en helt annan slags man för att utföra det."

Taylors andra princip; vetenskapligt urval av personal, kom att bli något av en startpunkt för ämnesdisciplinen industriell psykologi. Han förespråkade en matchning mellan arbete och personal; "Rätt man på rätt plats".

Från Taylor till Toyota

Taylors teorier om att kunskapen om arbetet skulle formaliseras för att i så hög grad som möjligt ligga i ledningens händer omsattes i praktiken i de fordistiskt planerade fabrikerna. Taylors udd var riktad mot arbetarkollektivet med målsättningen att höja arbetsintensiteten, utsagningsgraden. Det gjorde man främst med en betoning på den kvantitativa aspekten, att få folk att jobba mer genom löpande bandet och ackord. Men då stötte man på ett nytt problem. Arbetarklassens motstånd har nämligen alltid varit pådrivande för förändringarna i arbetsorganisationen. Istället för att reduceras till kuggar i maskineriet revolterade man och minskningen av arbetsprestationen riktade sig istället mot kvaliteten, i sin mest utvecklade form upproren i slutet på 60-talet. Ju fortare det gick desto högre blev ackorden, men folk sket i kvaliteten som istället blev saboterad. Det slog inte bara mot den enskilda arbetskraftsköparen, utan spred sig och drabbade även dennes kunder, alltså även andra kapitalägare. Därför hamnade man i kris och det blev nödvändigt att komplettera kvantitetssträvan med en strategi för kvalitetssäkring och kundorientering – toyotismen kliver in på banan.

Denna målsättning kräver i sin tur resocialisering av arbetarkollektivet i form av team-building, eftersom man lärt sig att man bara stärker de informella grupperna och får dem emot sig om man försöker kringgå dem. Taylor poängterade löneformen i förhållande till arbetsorganisationen och förespråkade ackordet för att höja kvantiteten i produktionen. När kvaliteten nu hamnat i centrum behövs en ny löneform och kapitalet har därför utvecklat den individuella lönesättningen, som i sin mest utvecklade form innebär att arbetarna ska bedöma och tidsstudera varandra utifrån den kapitalistiska värdeförmeringens synpunkt.

"Onda" informella ledare

"Även en chef kan känna rädsla inför en sådan person. De är starka och hängivna sin sak, och kan lyckas få arbetskamrater att sätta sig upp emot chefen. De vrider och vänder allt till sin fördel." – Jane Bergstedt ur tidningen Chef

Som vi nämnde ovan så är det vanligt att när chefer och managementkonsulter diskuterar de informella arbetsgrupperna så snackar de om att hitta och identifiera de "informella ledarna". Detta är en något förenklad syn som kanske är grundad i deras världsbild av får och herdar. Men trots det finns det arbetare som har mer inflytande än sina arbetskamrater, vissa som man lyssnar på mer än andra, även om det är inte alltid de som hörs och syns mest som folk lyssnar mest på. I den mån det finns ledare så finns det också följeslagare och den "ledare" som plötsligt skulle backa upp chefernas linje skulle snart få se sig om efter andra att leda. Dessa arbetare är ofta på något sätt "spindeln i nätet", antingen genom erfarenhet, genom den plats de har i produktionen eller av sociala skäl. De är trevliga och sociala personer som helt enkelt känner till terrängen. Platsen i produktionen är en sak som chefer oftast kan styra och det gör de också. På ett bageri i södra Sverige placerade chefen unga, svenska män i början av linjen med baktanken att de skulle vara lätta att hetsa till att dra upp tempot. De hade en nyckelposition i produktionen och träffade och kommunicerade med många andra bagare. Längre ner på linjen jobbade många kvinnor och det var tydligt att arbetsdelningen var uttänkt utefter att kvinnor och män skulle ha svårare att kämpa tillsammans. Trots detta drevs inte tempot upp.

I vilka situationer uppstår och får dessa ledare mer inflytande? Tidningen Chef har listat fyra punkter som kan användas som en utgångspunkt, dessa är:

1. Svaga chefer
2. Platta organisationer
3. Svajiga och otydliga organisationer
4. Mållösa organisationer

Detta stämmer säkert delvis men är nog för enkelt. Det antyder att starka, patriarkala chefer med klara målsättningar, skulle vara företagets bästa svar, men denna ledartyp är faktisk på väg att försvinna. Det är viktigt att påpeka att konflikten alltid är mellan arbetstagare och chefer/företag inte mellan arbetstagare och elaka chefer. När chefen är schysst är det bara för att han eller hon vill använda "snällhet" för att kontrollera vårt arbete. En trend som blivit alltmer utbredd de senaste tio åren är dessutom att man försöker ge arbetarna mer inflytande mot en ökad arbetsinsats, men mer om det senare. Hur kan vi då använda oss av modellen? Ett sätt är att göra som Chef föreslår att man ska göra med "onda" informella ledare – att få chefer att säga upp sig. En ny chef är lättare att ha att göra med, han har inte samma insyn i arbetet och vet inte hur diskussionerna går bland oss. Deras beskrivning av "onda" informella ledare är för övrigt märkligt lik vår uppfattning av de flesta chefer vi haft. En annan sak som är intressant att notera i sammanhanget är att cheferna diskuterar hur de informella ledarna ska bemötas och hur man ska få dem på sin sida, men de saknar en specifik diskussion om facket. Detta tyder på att man har lärt sig att hantera den formella klassorganiseringen; facket, den informella klassorganiseringen däremot, har man mycket svårare att få bukt med. Detta visar att de informella gruppernas ansiktslösa motstånd är en väldigt viktig tendens i klasskampen, om än helt osynlig för vänstern och arbetarrörelsen.

Vem är ledaren här?

I managementlitteratur som riktar sig till chefer tas det upp hur man ska kunna identifiera de informella ledarna (alltså inte bara de "onda"). Metoderna går ut på att studera "kommunikationsnätverk" och ta reda på vem som är mest aktiv och inblandad i de flesta "länkar" i det sociala nätverket på arbetsplatsen. Dessa arbetare är nyckelpersoner när det gäller att sprida information (och åsikter). En av metoderna som cheferna använder sig av för att skaffa denna viktiga information är att skaffa "informatörer" bland arbetarna. Dessa informatörer är helt enkelt arbetare som berättar för chefen om de andra arbetarna, deras åsikter och deras inbördes relation. Ofta går cheferna så klart mer försiktigt fram än att rent ut fråga vilka som har mest inflytande eller vem som är ovän med vem. De kan fråga om vem man frågar efter råd och information, vem som har sagt att man ska utföra arbetet på ett visst sätt eller vem som får saker gjorda. Ett annat sätt är att fråga folk själva om det är många som ber dom om hjälp eller stöd i arbetet, helt enkelt att be folk utnämna sig själv, främst genom medarbetarsamtal kopplat till individuell lönesättning där man så att säga förväntas tidsstudera sig själv (och dela med sig av sin kunskap om arbetets organisering). Den sista metoden är att

chefen övervakar arbetet, genom andra chefer, kameror eller själva är ute på golvet. Många lägre chefer har just den här funktionen. En annan poäng med övervakningen är också att komma åt arbetarnas "tysta kunskap" om hur jobbet ska genomföras. Om cheferna får kontroll över denna tysta kunskap skänks de större möjligheter att sönderdela arbetet i mindre delar som utbytbar arbetskraft lätt kan utföra. Dessa metoder kan såklart också slå tillbaka på cheferna själva. Man blir lätt irriterad av att ha en snokande chef som ställer frågor i närheten.

Det här tål att upprepas; desto mindre ledningen vet om arbetets utförande och våra inbördes relationer, desto bättre är det för oss i längden. Cheferna kan försöka bli kompisar med oss men i längden har vi bara att vinna på vår anonymitet och vår "ansiktslöshet". Låt dig inte luras av en tillfällig vinst genom samarbete med chefen, som arbetskraft är du bara värd något om du är billig och utför kompetent arbete. På ett storkök en av oss arbetat på var det bara fem personer på golvet och det var rätt uppenbart för chefen vem som hade varit där längst och därför vem som i praktiken bestämde vad som skulle göras under dagen. Trots att denna person lyckades hålla produktionen igång var hon ändå en nagel i ögat på chefen eftersom hon underminerade chefens auktoritet. Det fanns helt enkelt en person bland arbetarna som de andra arbetarna lyssnade och löd mer än chefen. Med andra ord var hon en "ond informell ledare", det hade chefen väl lärt sig om på sina ledarskapsutbildningar. I alla fall så försökte chefen i sin tur underminera kvinnans ställning genom att "råka" säga att en annan person inte var nöjd med henne (i hennes närvaro) samt försökte till och med pressa en praktikant till att kritisera henne. Ett klassiskt exempel på att "söndra och härska" som den här gången inte funkade.

Vängrudder och informella arbetsgrupper Det ansiktslösa motståndet är idag den mest utbredda formen av självverksamhet på arbetsplatserna, det kan handla om kollektiv som individuell maskning, om allt ifrån arbetsvägran som förlängda rökpauser till stölder. Det ansiktslösa motståndet utgörs av osynliga mikrokonflikter som utan förmedling slår mot företaget. Vi i [Kämpa Tillsammans!](#) har med begreppet [ansiktslöst motstånd](#) velat beskriva de faktiska och vardagliga åtgärder som har förmågan att fungera som en språngbräda för en mer öppen och offensiv arbetarkamp. Detta betyder emellertid inte att vi endast värderat det ansiktslösa motståndet utifrån dess förmåga att förvandlas till en annan mer öppen form av motstånd. Alla som har arbetat vet hur viktigt det kan vara med en extra rast även om den inte för med sig något banbrytande för klasskampen.

Det ansiktslösa motståndet sker både på en individuell och på en kollektiv nivå (även om man som enskild arbetare alltid är en del av sin klass). Den kollektiva formen av motståndet sker genom något vi kallar "vägrupper"; små grupper av kompisar som agerar solidariskt med varandra. Vängrudder är helt enkelt arbetskamrater som genom arbetet lärt känna varandra och på detta vis skapat en ömsesidig tillit. Det är viktigt att påpeka att vägrupper på arbetsplatser inte kan analyseras på samma sätt som de vägrupper som finns i delar av vänstern, som har en formell mötesstruktur och fasta deltagare. Förvisso finns det exempel på radikal och informell vägrupperorganisering även utanför den direkta produktionen, vilket exempelvis kravaller och upplöpp vittnar om. Denna artikel kommer emellertid endast behandla den informella organisering som sker på (löne)arbetsplatserna.

Vänggruppen är således den kollektiva organiseringen av ansiktslöst motstånd. Naturligtvis är det också så att en ensam arbetare kan vara en del av flera vängrupper och att grupperna hela tiden försvinner och nybildas. Vad som är intressant i det här sammanhanget är att undersöka hur det går till när vängrupper bildas och hur företagets ledning förhåller sig till grupperna. Företagarna har som sagt själva utarbetat strategier för hur de ska se vilka som är de drivande i den informella organiseringen, och hur företagsledningen skall lyckas få över dessa informella ledare på sin sida. Vängrupper kan alltså beskrivas som något vi kallar "informella arbetsgrupper", vilka som sagt bildas på jobbet. Gruppens form grundas följaktligen på det sätt som produktionen är organiserad på. De informella arbetsgrupperna består helt enkelt av dem som man jobbar nära med. Efterhand kan dessa människor bli som en "andra familj" eller kanske till och med en "första familj"; man jobbar nära och länge tillsammans, ofta umgås man mer med dem än de man eventuellt bor med. Ibland umgås man dessutom även med varandra utanför arbetet. Ur den vardag man delar på jobbet kan en gemenskap växa fram som gör att man känner sig trygga tillsammans, eller åtminstone vet var man har varandra. Inte så sällan brukar det dyka upp smeknamn och en mer eller mindre intern jargong. Ofta upplevs det kränkande när chefer har börjat använda samma slang och smeknamn man använder sinsemellan i gemenskapen, det har känt som ett intrång (och är det också). En viktig grund till formerandet av en informell arbetsgrupp är således producerandet av en känsla av gemenskap. Denna gemenskap skapas genom och tar sig samtidigt uttryck i "språk" men även genom olika former av kodord och ritualer. Det kan exempelvis handla om interna skämt eller skällsord som chefer och förmän inte förstår sig på. Anledningen till att detta uppstår är inte bara att man är vänner med ett gemensamt språk – utan man har också använt ett annat språk för att avgränsa sig gentemot sina gemensamma fiender; chefer och deras rövslickare. Konstruerandet av ett eget språk är således A och O för klasskampen. Detta skildrar att vi varken vill eller kan gå i dialog med klassfienden, för hur skulle vi kunna göra det när de ändå inte förstår oss? Utifrån dessa tankar kan vi konstatera att vi ibland har ett namn som arbetskraft och ett annat namn som arbetarklass. På samma sätt kanske vi kallar chefen vid förnamn när vi tilltalar honom/henne och kallar chefen något helt annat när vi diskuterar honom/henne. Det kan också gälla företaget vi jobbar på; ledningen på UPS hävdar att det betyder United Parcel Service medan många av de anställda menar att det betyder UnderPaid Slavery. Det är därför inte bara kommunikation i sig som är ett vapen, vilket många av företagens sociologer vittnar om, utan även själva språket som kommunikationen sprids på kan fungera som ett vapen.

Splittring och vängrupper utanför arbetet Idealtillståndet för arbetarkamp är förstås att arbetarna kan komma överens och utveckla ett slags gemensamt motstånd där man försvarar sina intressen tillsammans. Detta idealtillstånd är inte helt utan verklighet utan det kan finnas bra förutsättningar för sådant när man har en liknande arbetssituation och jobbar mycket tillsammans under hårda förhållanden. De stora bilfabrikerna på 50- och 60-talet med sin fordistiska organisering av arbetet är ett bra exempel. Idag är det allt färre arbetsplatser som är organiserade på det sättet. Det är idag regel snarare än undantag att arbetare på ett företag är separerade och splittrade av arbetsorganisationen och arbetsplatsens uppbyggnad (detta är inte heller någon slump utan en direkt konsekvens av klasskampen som präglade den fordistiska industrin.) Nu

för tiden jobbar många isolerat från varandra och det är inte alltid så att man har gemensamma raster. Tidningsutdelare och lastbilschaffisar är exempel på jobb där man inte utför själva arbetsuppgiften tillsammans med arbetskamrater. Detta gör att det blir viktigt för arbetare att vänskap och kontakter sprids inte bara på arbetet utan även utanför arbetet. I Malmö finns det exempelvis ett gäng kockar som alla har mer eller mindre tillfälliga anställningar på många olika ställen. På en del av restaurangerna jobbar man mest tillsammans med krögaren och släkt eller vänner till honom. Under sådana förutsättningar är det ytterst problematiskt att organisera sig på arbetet men denna vängrupp har gjort att kockarna kunnat utveckla kontakter med andra kockar. Denna informella vängrupp ger således den enskilde kocken information om vilka krögare som är snåla, idioter eller snåla idioter. Detta är alltså ett bra exempel på hur vängruppsorganiseringen kan spridas utanför arbetsplatsen. Ännu mer intressant skulle det förstås bli ifall arbetare från olika branscher går samman och organiserar sig i informella nätverk. För det är inte bara arbetsdelningen inom ett företag som separerar arbetare från varandra utan arbetsdelningen som sådan.

Det är emellertid inte bara arbetsdelningen som fungerar uppdelande på en arbetsplats. Sexism, rasism, rövslickeri och andra företeelser kan även det fungera splittrande. Här bör man försöka motverka dessa uppsplittrande fenomen och ofta kan man bara göra detta genom att försöka påvisa arbetarnas gemensamma intressen mot chefen. Det gäller att försöka få så många av arbetskamraterna inkluderade i ett arbetarkollektiv baserade på ett nätverk av informella arbetsgrupper. Om splittringen däremot beror på isolerat arbete som försvårar kommunikation och därmed bildningen av informella arbetsgrupper måste man försöka finna metoder för att bryta denna isolering. Till exempel kan man föreslå samåkning till jobbet, att man hjälper till med barnpassning, eller försöker träffa arbetskamraterna under rasterna eller efter arbetet. Naturligtvis händer det att olika kompisgäng eller arbetslag kommer i konflikt med varandra. Sådant händer mycket enkelt om det inte producerats gemensamma värden som pekar ut arbetet och cheferna som "det onda". Ofta finns det en inneboende konflikt som gör att varje arbetslag eller enskild arbetare har fler arbetsuppgifter än det är möjligt att hinna med och ändå göra arbetet som ledningen föreskrivit. Så är det tänkt för att stressa upp tempot och att man ständigt ska tvingas utföra ett halvkasst arbete som ledningen kan ha som förevändning till gnäll och repressalier. Det som är viktigt är att det inte blir någon permanent konflikt mellan olika informella grupper som hindrar oss från att kämpa tillsammans.

Smått prat – stora möjligheter

Som vi redan nämnt så har språket en avgörande roll för produktionen av informella arbetsgrupper. En internjargong kan hjälpa till att stärka och formulera de gemensamma värderingar som finns i gruppen. Det räcker emellertid inte med att konstatera att det är språket som är nyckeln till organisering. Det är nämligen småpratet som har en central roll i formerandet av solidaritet på arbetsplatsen. För det första är det genom småpratet som arbetskamrater lär känna varandra och börjar känna förtroende för varandra. I början kanske man bara pratar om vädret eller familjen, men diskussionerna går mycket lätt över till att gälla arbetet, ledningen och företaget. Detta är inget märkligt, arbetet är det som förenar arbetskamraterna, det är deras livsvärld och ständiga referenspunkt. Desto bättre arbetskamraterna känner varandra och ju mer tillit det finns emellan dem desto "allvarligare" saker kan man prata om. Som ny på ett företag kan det emellertid vara farligt att säga vad man till exempel tycker om chefen till fel person. För om man inte är vaksam och

försiktig innan man lärt känna terrängen på en ny arbetsplats kan det visa sig att man sagt olämpliga saker till någon som brukar berätta hur "snacket går" för arbetsledningen. I småpratet lär vi oss hur arbetet utförs, det ger oss möjlighet att fatta kollektiva beslut och gemensamma normer och värderingar produceras likväl som de diskuteras. Detta sker både medvetet och omedvetet, det är ytterst sällan som de normer som härskar på en arbetsplats är artikulera. Åtminstone gäller detta de normer och värderingar som uppstår bland arbetskamraterna och som riktar sig mot företaget, exempelvis att det är okej att ta för långa raster. Företagets normer är i motsats till detta så gott som alltid explicit formulerade. De finns att läsa i diverse dokument eller på anslagstavlor på arbetet. Detta är självklart för mellan chefer och arbetare existerar inte samma småprat, cheferna saknar jobbnas språk och behöver "megafoner" för att överhuvudtaget kunna komma ut med sitt budskap. Småpratet är alltså mellan arbetskamrater en socialiserande kraft, på gott och ont. Gott ifall det kan stärka sammanhållningen mot företaget, ont ifall småpratet fungerar på företagets villkor, det vill säga som en internalisering av företagets moralregler. Genom småpratet lär vi oss således av varandra, men inte bara hur det är på arbetsplatsen, utan ofta berättas det även om erfarenheter från andra tider och andra företag. Chefer och medarbetare värderas. Genom ett ständigt småprat vid kaffebordet och under arbetet diskuteras arbetsförhållandena och man bestämmer hur man ska göra, om man ska bryta mot reglerna eller följa boken och så vidare. De instruktioner vi får genom anslag och från chefer diskuteras och omtolkas genom de värderingar och den världsbild vi har, ibland finns ett medvetet klassperspektiv, ibland ett omedvetet, och kanske ibland inget alls.

Allt det här gör också att det är otroligt viktigt för cheferna att, åtminstone delvis, vinna vårt förtroende och få ta del av småpratet. Lika viktigt är det för oss att de inte släpps in i vår gemenskap. Naturligtvis kan de ändå aldrig delta fullt ut. Man kan prata fritt med en jämbördig, men aldrig med någon som har makt över en. Målsättningen måste därför vara ett "dolt småprat" som tystnar när chefen kommer i närheten. I ett storkök som en av oss arbetade i gjorde man helt enkelt så att de som jobbade på golvet flyttade till ett mötesrum där arbetarna tog sina lunchraster avskilt från cheferna. Detta för att kunna prata fritt men också för att undvika jobbsnacket då cheferna använde rasterna till att säga det ena eller andra om jobbet.

Av erfarenheter från McDonald's, har vi upptäckt, att det var tydligt att företaget hade en genomtänkt strategi när det gäller småpratet (liksom en hel del annat...). Sällan hade man raster samtidigt och i regel var det omöjligt för arbetskamraterna att prata under arbetet, då arbetsbänkarna var långt från varandra och man var bunden till arbetsuppgifter nästan hela tiden. Så efter att ha arbetat en hel dag på McDonald's hade man knappt sagt ett ord till någon annan än sin chef och kunderna. Denna form av tekniskt utformade arbetsdelning är ett effektivt sätt att förhindra uppkomsten av arbetargemenskap som ifrågasätter arbetsorganiseringen eller arbetet över huvud taget.

Arbeta tillsammans – ha kul tillsammans – kämpa tillsammans! eller Produktiv samverkan – social samverkan – subversiv samverkan

För att förenkla vår tes har vi skissat upp ett slags schema som kan fungera som en illustration till hur ett kollektivt, informellt motstånd skapas på en arbetsplats. Vi har delat upp det i en trestegsutveckling. Naturligtvis menar vi inte att detta alltid är medvetna steg som tas efter några slags gemensamma beslut (även

om vissa beslut självklart tas under processens gång) utan varje del på schemat är något som ofta växer fram naturligt, mer eller mindre "av sig självt". Om egentlig tillit och riktig vänskap skall produceras på en arbetsplats räcker det inte med att man bara tror att det är nödvändigt att bry sig om varandra för att man som enskild individ kan vinna på det. Det krävs en verklig vänskap om man skall kunna kämpa tillsammans, vilket kan vara problematiskt eftersom det självklart inte alltid är så att man gillar sina arbetskamrater.

Steg 1. Detta första steg skapas automatiskt i arbetet. För att kunna genomföra arbetet skapas en produktiv, social relation som till exempel innebär att man är en del i samma arbetslag, man har samma eller olika uppgifter som kompletterar varandra. Det första steget ges helt enkelt genom uppgiften som man är betald att utföra. I arbetet arbetar man tillsammans. Vikten av att se motståndets förutsättningar redan i själva utförandet av arbetet är för att vi vill poängtera hur viktigt det är för gemenskapen med sådana saker som att man hjälper varandra i arbetet. Genom att man som enskild arbetare delar med sig av sina kunskaper och löser problem med andra på arbetsplatsen skapas en känsla av solidaritet. Naturligtvis är det så att denna "gruppbildning" är en del av en produktiv relation som företaget behöver. Men det är inte det enda den är. Genom att vara solidarisk i arbetet – dela på tråkiga sysslor, hjälpa och lära varandra – skapas förutsättningarna för en gemensam "inbördes hjälp" för det egna intresset av mindre arbete och mer pengar.

Steg 2. Detta andra steg är helt enkelt att man har kul tillsammans! För att göra jobbet lite mindre tråkigt skämtar man, plojar och flippar. För övrigt är det alltid intressant att vara på plats när chefer skämtar. Det är ofta en säker värdeomätare på lojalitet att kolla vem eller vilka som skrattar och är allmänt entusiastiska. En del revolutionärer verkar se ner på det här och tycker det verkar "oseriöst" att delta. Men detta uppsluppna nöje är ett nödvändigt kriterium för att människor skall komma närmare varandra och lära känna varandra, något som är helt nödvändigt i en allvarlig konflikt med ledningen. Även om vissa inom vänstern inte ser detta som viktigt är det inte ett misstag som framsynta företag gör. McDonald's ordnar till exempel stora personalfester med utmärkelser som Årets ditten-eller-datten, något som de inte skulle ha gjort om det inte haft några vinstmässiga baktankar – man har roligt och kopplar ihop det med en känsla av lojalitet till företaget. På en kockutbildning blev eleverna uppdelade i dem som gick grundutbildningen och dem som gick påbyggnaden. Denna uppdelning försökte ledningen spela på genom att försöka få dem på grunden att diska åt de "äldre" och separera de två utbildningarna ifrån varandra genom att eleverna skulle sitta åtskilda på raster osv. Detta diskuterades flitigt bland eleverna från bägge utbildningarna och de äldre fick berättigad kritik av de yngre då de senare påpekade hur de äldre var med och skapade denna splittrande arbetsdelning. Det ledde till att eleverna på kockutbildningen gemensamt tog tag i det genom att umgås på rasterna, de yngre behövde inte diska åt de äldre osv. Allt detta skapade en bättre sammanhållning på kursen.

Steg 3. Det tredje steget är när man har börjat lära känna och identifiera sig med varandra till den graden att man utvecklat en gemenskap. Man börjar kämpa tillsammans med dem som är i någorlunda samma situation och har utvecklat en gemensam inställning till denna. Gemenskapen som utvecklats genom arbetet och att man haft kul tillsammans gör att man så att säga börjat arbeta mer för sig själva istället för åt företaget. Vid det här laget har det skapats en självklar kollektiv identifikation och sammanhållning som gör att man backar upp varandra och hjälper varandra att till exempel stämpla ut och ta tid, saker och utrymme för

sig och sina kamrater. När en av oss i Kämpa Tillsammans! var med om att ta det här steget på ett bageri i den informella organiseringen kände vängruppen till jobbet så bra att de kunde lägga in egna raster genom att lägga in "produktionsstopp".

Den här utvecklingen som vi beskrivit som en modell i tre steg är såklart ett slags teoretisk schema som inte alltid är så solklar och trappstegsformad i verkligheten. Det kan mycket väl vara så att man arbetar och kämpar tillsammans trots att man inte gillar varandra, eller så är det inte säkert att det utvecklas en kamp-gemenskap trots att de två tidigare stegen genomgått. Det kan också vara på sin plats att uppmärksamma att från företagets och chefernas sida kan de två första stegen vara ett försök att socialisera arbetarna enligt profitintresset. Genom att försöka ge ansvar till arbetarna och anordna fester, tävlingar, kurser och dylikt vill man att arbetarna skall ta till sig och internalisera företagets värderingar. Ett av de bästa sätten att motverka konflikter på arbetsplatser är nämligen att försöka knyta samman den enskilde arbetarens motivation att arbeta med företagets tillväxt. Och det är alltså inte heller så att de tre stegen i schemat och deras inbördes ordning är gjutna i betong. De kan utvecklas sida vid sida och det är inte sällan som de tre stegen tillfälligt kan motsäga varandra. På ett storkök brukade köksslavarna vägra att samarbeta när chefen inte ringde in folk vid semestrar och sjukskrivningar. Kokerskorna visste mycket väl att potatisen måste vara igång klockan 10.30 men sade inget om det eftersom det var chefens ansvar och hon hade gett ansvaret till en praktikant, man struntade i att "arbeta tillsammans" så allt blev försenat för att bevisa att det behövdes vikarier. När det gäller "att ha kul tillsammans" har vi redan nämnt att det är ganska vanligt med firmafester och andra försök från företaget att mobilisera sina värderingar hos arbetarna. Därmed inte sagt att det blir så. Det har hänt att illa omtyckta chefer eller förmän får spö och det är inte ovanligt att folk helt enkelt passar på att supa för allt vad de är värda när företaget för en gång skull bjuder. Vid ett tillfälle bjöd en krögare iväg en av oss på ett badhus för att basta, men då ingen av oss killar ville basta med chefen så kåkade vi helt enkelt och sedan bastade istället tjejkamraterna själva. Istället för att bli en tillställning där klasskonflikten skulle släpas över i en allmänt svettig kompisanda så blev motsättningen bara tydligare. Chefernas fackförbund, Ledarna, uppmanar nya chefer att ta med bilder på sin familj till arbetet och att cheferna skall berätta om sig själva. Mening är att chefen skall bli en "människa" för de underlydande och inte bara en chef. Denna form av humanisering är emellertid inget man som arbetare kan ta någon speciell hänsyn till. Även vi kan ha barn där hemma och det bryr sig cheferna sällan om.

Management för proletärer

Vår förhoppning är att vi genom den här och andra artiklar kan bidra till den redan existerande "proletära management", där vi tillsammans hittar, sprider och utvecklar den kunskap som finns i klassen om hur vi bäst bemöter olika strategier från företagets sida. På samma sätt som Taylor genomförde tidsstudier i hur man snabbast lastade tackjärn med minst antal arbetare får vi försöka sprida och pröva oss fram till hur vi bäst maskar och smiter undan arbetet som kväver och dödar oss.

/ [Kämpa tillsammans!](#), oktober 2005.

10 It-baserat mobilt arbete

10.1 Inledning

Fler och fler människor har flexibel arbetstid, oregelbundna arbetstider eller inte några reglerade arbetstider alls. Allt fler har dessutom möjlighet att arbeta hemma eller när de reser. Genom den nya tekniken kan vi vara tillgängliga när som helst och var som helst.¹ Utredningen behandlar i detta kapitel ett av de nya sätt att utföra arbete som knyter an till detta och som har vuxit fram som ett svar på behovet av flexibla lösningar på arbetsmarknaden, nämligen s.k. it-baserat mobilt arbete.

Med it-baserat mobilt arbete avses här arbete som utförs, åtminstone delvis men regelbundet, varken i arbetsgivarens eller uppdragsgivarens lokaler eller i ett särskilt inrättat kontor i hemmet, och att man samtidigt utnyttjar it-baserade verktyg som gör att man har åtkomst till arbetsgivarens eller uppdragsgivarens intranät. Arbetet kan utföras när som helst och var som helst.

Kapitlet inleds med en redogörelse för hur it-baserat mobilt arbete förhåller sig till begreppet distansarbete, följt av några översiktliga exempel på yrkesgrupper som eventuellt kan anses utföra it-baserat mobilt arbete. Därefter följer en övergripande beskrivning av it-baserat mobilt arbete på europeisk nivå för att placera företeelsen i ett större sammanhang. Sedan redovisas en sammanfattning av resultatet av en undersökning av det it-baserade mobila arbetet som utredningen har låtit genomföra. Slutligen presenterar utredningen ett antal utmaningar med det it-baserade mobila arbetet, där bl.a. arbetsmiljöfrågor för såväl arbetstagare som egenföretagare belyses.

¹ Se t.ex. Allvin m.fl. (2006), s. 103 f.

10.2 It-baserat mobilt arbete i förhållande till distansarbete

Eurofound har beskrivit det it-baserade mobila arbetet som arbete som utförs, åtminstone delvis men regelbundet, varken i arbetsgivarens eller uppdragsgivarens lokaler eller i ett särskilt inrättat kontor i hemmet, och att man samtidigt utnyttjar it-baserade verktyg som gör att man har åtkomst till arbetsgivarens eller uppdragsgivarens intranät. Arbetet kan utföras när som helst och var som helst och behöver inte heller vara knutet till en specifik plats, utan kan utföras samtidigt som man reser.²

Utredningen utgår i det följande från Eurofound's definition. Med den ramen som utgångspunkt uppstår frågan om det it-baserade mobila arbetet är detsamma som distansarbete. Det finns därför skäl att kort undersöka hur det senare begreppet har definierats.

I direktiven till Utredningen om reglering av distansarbete (Distansarbetsutredningen) i slutet av 1990-talet definierades distansarbete som "arbete som utförs med hjälp av informationsteknologi i hemmet eller på annan plats på avstånd från en mer traditionell arbetsplats".³ I betänkandet anförde Distansarbetsutredningen bl.a. att det trots direktivets definition uppstår svårigheter att enhetligt och tydligt avgränsa arbetsformen distansarbete. Distansarbetsutredningen framhöll vidare att distansarbete nästan alltid är detsamma som arbete i hemmet och att distansarbetet inte förutsätter tekniska hjälpmedel.⁴

Distansarbete har därefter i skilda sammanhang undersökts och varit föremål för olika försök till definition. Ett senare exempel på detta är en kunskapssammanställning från Arbetsmiljöverket från 2016 om betydelsen av bl.a. organisatoriska faktorer för arbets- och hälsorelaterade utfall. Där definierades distansarbete på följande sätt.

Arbete som med hjälp av informationsteknologi utförs helt eller delvis utanför den huvudsakliga arbetsplatsen. Distansarbete förläggs ofta till hemmet eller till andra platser nära hemmet. Utöver den rumsliga dimensionen kan distansarbete också medföra förändringar i arbetstidens förläggning.

² Eurofound (2015a), s. 72.

³ Dir. 1997:83.

⁴ SOU 1998:115, s. 36 och 52.

Av kunskapssammanställningen framgår vidare att när det gäller förekomsten av distansarbete saknas entydig statistik, vilket bl.a. hänger samman med att distansarbete kan definieras på olika sätt och att breda definitioner av distansarbete kan inkludera stora grupper som ibland arbetar hemifrån, medan snävare definitioner ger en tydligare avgränsning som då inkluderar färre personer.⁵

Utredningen kan konstatera att begreppet distansarbete saknar en enhetlig definition, men anser detta till trots att it-baserat mobilt arbete får anses vara *en* form av distansarbete.

10.3 It-baserat mobilt arbete och vissa yrkesgrupper

Eftersom frågan om vilka yrkesgrupper som kan anses utföra it-baserat mobilt arbete har lyfts för diskussion av utredningens referensgrupp vid några av utredningens sammanträden, kan det vara av intresse att kort beröra den saken. Det har t.ex. redogjorts för exempel från ett av Service- och kommunikationsfackets (Seko) avtalsområden, där tekniker utgår från bostaden och får sina arbetsorder via tekniska hjälpmedel. Väl på plats hos kunden används också modern digital teknik i ett flertal avseenden. Det står helt klart att detta arbete utgör exempel på arbete som är it-baserat. Vidare är det mobilt i den meningen att teknikern rent faktiskt måste förflytta sig från, i detta fall, hemmet till den plats arbetet ska utföras. Utifrån de givna förutsättningarna får det dock anses tveksamt om arbetet kan utföras när som helst. Under alla omständigheter är teknikern tvungen att utföra arbetet hos kunden och därmed kan uppgiften heller inte lösas var som helst.

Ett annat exempel som har lyfts fram är journalister. I den mån en journalist med hjälp av modern teknik regelbundet utför sitt arbete på annan plats än den vanliga arbetsplatsen (eller i hemmet, om detta utgör journalistens bas) och inte är bunden av tiden eller rummet, utgör detta, utifrån definitionen ovan, it-baserat mobilt arbete.

I inledningen till forskningsrapporten Digital arbetsmiljö från 2015 beskrivs digitaliseringen på följande sätt.

⁵ Arbetsmiljöverket (2016c), s. 30 f.

En allt större del av de yrkesverksamma är fullständigt beroende av de digitala verktygen. En handläggare på en statlig myndighet, en processövervakare i komplex industriell produktion eller en rådgivare på banken kan spendera i stort sett hela sin arbetsdag framför datorn.⁶

Frågan är om de ovannämnda personerna utför it-baserat mobilt arbete. Utifrån utredningens definition är svaret på det beroende på om de kan utföra sitt arbete var som helst och när som helst samt om de regelbundet arbetar utanför den ordinarie arbetsplatsen.

10.4 It-baserat mobilt arbete i Europa

Eurofound har i en studie kartlagt vad som har beskrivits som nio anställningsformer, vilka har bedömts som nya eller av ökande betydelse i 27 länder i Europa.⁷ Kartläggningen visade att av de undersökta anställningsformerna var det it-baserade mobila arbetet den vanligaste formen. Såväl arbetstagare som egenföretagare använder enligt Eurofound det it-baserade mobila arbetet. Av de 16 europeiska länder där fenomenet kunde iakttas, var det i Finland, Frankrike, Slovenien och Ungern arbetstagare som dominerade. I Belgien, Cypern, Danmark, Litauen, Portugal, Spanien och Sverige användes det mer av egenföretagare. I Grekland, Holland, Lettland, Norge och Tyskland kunde inte någon grupp sägas vara mer dominerande än den andra. Bland egenföretagare är det it-baserade mobila arbetet ofta kopplat till andra nya sätt att bedriva arbete, exempelvis arbete via digitala plattformar, samverkansarbete och portföljarbete.⁸ Eurofound framhåller vidare att med undantag för Sverige är det it-baserade mobila arbetet en relativt ny företeelse.

Att fenomenet är nytt kan vidare vara en av anledningarna till att det, i de flesta av de länder där det har bedömts öka i omfattning, inte är särskilt reglerat. Viss lagstiftning finns dock i Ungern och i Danmark finns rekommendationer till arbetstagare om att när de befinner sig ombord på tåg eller bor på hotell, bör skärmarbetet begränsas till att t.ex. läsa text eller redigera presentationer. Vidare

⁶ Arbetsmiljöverket (2015a), s. 7.

⁷ Källan till texten i detta avsnitt är, där inte annat anges, Eurofound (2015a), s. 72 f.

⁸ Se vidare kapitel 11 och 12.

anges att om man är tvungen att använda en bärbar dator bör dator-mus och separat tangentbord användas.⁹

Enligt Eurofound kännetecknas det it-baserade mobila arbetet av att arbetstagarens grad av självständighet ökar, samtidigt som arbetsgivarens fysiska kontroll minskar. Detta har lett till att europeiska företag som har infört it-baserat mobilt arbete tenderar att lönesätta sin personal utifrån resultat, snarare än utifrån antalet arbetade timmar. Andra lösningar som har noterats har varit tekniskt inriktade, såsom att man skapar system som kontrollerar om arbetstagaren är inloggad på företagets intranät eller inte, och att man övervakar hur lång tid arbetstagaren lägger på varje uppgift. Eurofound framhåller att sådana system kan vara negativa ur arbetstagarens perspektiv, om de påverkar lönenivån, arbetstempot eller stressnivån.

Till de fördelar som det it-baserade mobila arbetet för med sig för arbetstagaren hör att han eller hon kan arbeta på den plats som är mest lämplig för uppgiften. I flera europeiska fallstudier har det kommit fram att de intervjuade föredrar att arbeta hemifrån när de har snäva tidsramar eller om en uppgift kräver hög koncentration. Detta eftersom man arbetar mera ostört hemma än på kontoret.¹⁰

Som negativa konsekvenser av att utföra arbete på det aktuella sättet framhåller Eurofound bl.a. att den snabba och kontinuerliga tillgången till arbetsrelaterad information kan leda till ett överflöd av information, vilket i sin tur kan leda till osäkerhet och stress. Något av det mest problematiska med det it-baserade mobila arbetet tycks vara isoleringen och att man har sämre tillgång till det informella informationsutbyte som förekommer på en arbetsplats.

I det här sammanhanget kan även nämnas att det i fransk arbetsrättslig lagstiftning (Code du travail) sedan den 1 januari 2017 finns bestämmelser om att arbetsmarknadens parter i alla företag med fler än 50 anställda har ett ansvar för att inleda förhandlingar i syfte att komma överens om förfaranden för utövandet av rätten att koppla ned (droit à la déconnexion). Om ingen överenskommelse nås har arbetsgivaren en skyldighet att upprätta en policy. Policyn kan t.ex. handla om att mejl som sänds efter viss tid automatiskt skickas senare.¹¹

⁹ BrancheArbejdsmiljøRådene (2016).

¹⁰ Se även Eurofound och ILO (2017), s. 26.

¹¹ Franska ambassaden i Sverige (2017).

10.5 It-baserat mobilt arbete – egen undersökning

Utredningen noterade i ett inledande skede att det var ont om data som i kvantitativa termer beskrev det it-baserade mobila arbetets utbredning i Sverige. Mot den bakgrunden valde utredningen att anlita konsultföretaget Gullers Grupp AB (Gullers), som fick i uppdrag att i enkätform kartlägga det it-baserade mobila arbetet på den svenska arbetsmarknaden. I Gullers uppdrag ingick även att kartlägga omfattningen av arbete via digitala plattformar (se avsnitt 11.3.3). Gullers rapport återfinns som bilaga 3 till betänkandet.

Frågorna i enkäten togs fram gemensamt av utredningen och Gullers. I samband med detta diskuterades risken att innebörden av direktivens begrepp ”it-baserat mobilt arbete” respektive ”folk-entreprenad (crowd-work)” inte skulle stå helt klar för alla respondenter. I tydliggörande syfte inleddes enkäten därför enligt följande.

Vårt uppdrag är bl.a. att kartlägga hur vanligt det är att personer i Sverige arbetar utanför sin vanliga arbetsplats med hjälp av modern teknik (t.ex. laptops, Ipads och smartphones). Vi har också i uppdrag att kartlägga hur vanligt det är i Sverige att man utför uppdrag som man tackar ja till via digitala plattformar (en app eller en webbsida). Syftet med kartläggningen är att analysera och bedöma om vissa regler i arbetsmiljölagen passar in på de här nya sätten att utföra arbete.

Enkäten vände sig till såväl anställda som egenföretagare och besvarades av 7 069 personer i åldern 16–64 år. Kartläggningen visade sammanfattningsvis följande.

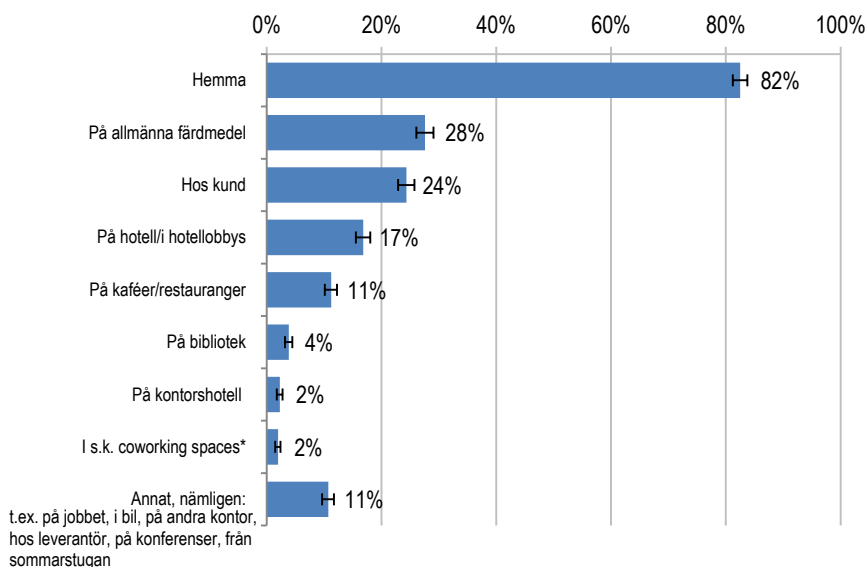
57 procent av dem som arbetar har under det senaste året använt modern teknik (bärbar dator, läsplatta, smartphone, etc.) för att kunna arbeta på en annan plats än där man normalt utför arbete. Att arbeta på sådant sätt är vanligare bland

- äldre personer jämfört med personer i åldern 16–24 år
- män jämfört med kvinnor
- personer i Stockholmsregionen jämfört med personer i övriga regioner
- utrikes födda jämfört med inrikes födda
- dem som utöver sin huvudsakliga sysselsättning är egenföretagare/frilansare, jämfört med dem som utöver sin huvudsakliga sysselsättning är anställda eller med dem som inte har något arbete utöver sin huvudsakliga sysselsättning.

Av dem som under det senaste året med hjälp av modern teknik hade utfört arbete på annan plats än där man normalt utför arbete, uppgav 44 procent att de arbetade mindre än 5 timmar per vecka på detta sätt. 22 procent arbetade så mer än 10 timmar per vecka. 10 procent arbetade så mer än halvtid. Medel- respektive medianvärdet uppgick till 9 respektive 5 timmar per vecka.

De respondenter som uppgav att de under det senaste året hade använt sig av modern teknik för att kunna utföra arbete på annan plats än den normala arbetsplatsen, fick även svara på frågan var detta arbete utfördes. Eftersom det it-baserade mobila arbetet kan utföras var som helst var flera svarsalternativ möjliga. Svaren fördelade sig enligt följande.

Figur 10.1 Var arbete har utförts med modern teknik, egen undersökning¹²



Källa: Gullers Grupp AB (2016).

¹² Ett svarsalternativ var s.k. coworking spaces. Med detta avses ett kontorsutrymme som delas med andra och där det finns tillgång till tekniska hjälpmedel som t.ex. wifi och skrivare. En skillnad mot ett kontorshotell är t.ex. att på ett coworking space kan man hyra en plats på kort tid (t.ex. en timme). Ett coworking space kan t.ex. drivas som en kombination mellan kafé och kontor.

Utredningen bedömde det vidare som intressant att undersöka vad respondenterna ansåg vara för- och nackdelar med att utföra arbete på annan plats än där man normalt arbetar. I likhet med frågan om var arbetet utförs gavs flera olika svarsalternativ. Nedbrutet på olika grupper visade undersökningen i dessa delar i allt väsentligt följande:

- Personer i åldern 35–44 år uppgav i större utsträckning än övriga att det it-baserade mobila arbetet gör det lättare att få ihop arbete och privatliv.
- Män uppgav i högre grad än kvinnor att man sparar restid.
- En högre andel kvinnor än män, uppgav som positivt att man inte blir störd av kollegor.
- Personer i åldern 16–24 år uppgav i högre grad än äldre brist på stöd från chefer som en negativ konsekvens av det it-baserade mobila arbetet.
- Män svarade i högre utsträckning än kvinnor att det kan vara svårt att arbeta disciplinerat och att det it-baserade mobila arbetet är förenat med en brist på social gemenskap. Å andra sidan uppgav män oftare att det inte finns något negativt med det it-baserade mobila arbetet.
- Kvinnor uppgav i högre grad än män som negativt att man är ständigt nåbar/alltid tillgänglig/aldrig ledig, samt upplevde oftare bekymmer med dålig nätuppkoppling och andra tekniska problem.

10.6 Möjliga risker i arbetsmiljön och Arbetsmiljöverkets roll

De positiva effekterna av det it-baserade mobila arbetet synes framför allt vara ett omfattande mått av flexibilitet, stor personlig frihet, hög effektivitet och att det är lättare att lösa kombinationen mellan arbete och privatliv.

På den negativa sidan pekar såväl Eurofound's rapport som Gullers kartläggning särskilt på det som ibland kallas det gränslösa arbetslivet. Med detta menas långtgående möjligheter att utföra arbetet på olika tider och platser, t.ex. med mobiler och datorer, vilket kan innebära en risk för att arbetet blir gränslöst och inkräktar på vila

och återhämtning.¹³ Ytterligare negativa faktorer som kommer fram i Gullers kartläggning är olika former av teknikproblem, social isolering och att det kan vara svårt att arbeta disciplinerat. Liknande faktorer har även uppmärksammats och beskrivits av t.ex. Eurofound¹⁴ och Arbetsmiljöverket¹⁵. Förutom de organisatoriska och sociala faktorerna finns också fysiska arbetsmiljöfrågor, såsom frågor om belastningsergonomi.

Enligt en forskningsrapport bör Arbetsmiljöverket bygga upp mer kompetens inom den digitala arbetsmiljöns område och lägga ett större fokus på kartläggningar, utredningar, inspektioner och krav på åtgärder.¹⁶

10.7 Samtal med arbetsmarknadens parter

Vid möten med företrädare för arbetstagarorganisationerna har bl.a. följande framkommit. Det förekommer att chefer sent på kvällen och/eller under helger mejlar ut information som de anställda förväntas ha tagit del av när de infinner sig på arbetet kommande arbetsdag. Därigenom belyses även chefers arbetsbelastning då de inte hinner skicka mejl under dagtid. En särskild och växande problematik är t.ex. att inom lärarkåren kräver elever och/eller föräldrar kontakt när som helst via t.ex. mejl, sms och sociala medier i kombination med att arbetsgivaren saknar riktlinjer för när läraren förväntas vara tillgänglig. Vidare har det framkommit att anställda inom både privat och statlig sektor arbetar även på andra ställen än på arbetsplatsen och i hemmet, t.ex. på pendeltåget eller i samband med tjänsteresor. Att arbeta it-baserat och mobilt på exempelvis caféer är dock inte något som verkar vara särskilt vanligt förekommande.

När utredningen har träffat företrädare för arbetsgivarorganisationerna har frågan om det it-baserade mobila arbetet ställts, men synpunkter har inte framförts i någon större omfattning i den delen. Det har dock bl.a. framkommit att vissa företrädare för arbetsgivarorganisationerna anser att det borde klargöras vem som har ansvar i olika situationer och att det borde framgå vem som ska göra vad.

¹³ Arbetsmiljöverket (2016d), s. 54. Se även Arbetsmiljöverket (2015a), s. 11.

¹⁴ Eurofound (2015a).

¹⁵ Arbetsmiljöverket (2015a).

¹⁶ Arbetsmiljöverket (2015a), s. 93.

Vidare har det framkommit att det är viktigt att peka ut vem som faktiskt kan ha ett ansvar.

10.8 Utmaningar

Numera har många möjlighet att ta med sig sitt jobb var de än befinner sig. Att vandra mellan arbete och andra aktiviteter under dagen kan föra med sig en ökad frihet, vilket många gånger ses som positivt. Informationsöverflöd i kombination med att ha flera uppgifter samtidigt kan emellertid också orsaka stress och försämra den psykosociala arbetsmiljön om arbetsmängden blir för stor och splittad. En annan utmaning ligger i kravet på individen att anpassa sig efter den ständigt pågående utvecklingen.

Digitaliseringen kan även leda till att utformningen av den fysiska arbetsmiljön behöver uppmärksammas. Detta på grund av att människor i ökad omfattning har fått möjlighet att arbeta hemma eller i offentliga miljöer.¹⁷

10.8.1 Utmaningar när det gäller arbetstagare

I ett arbetsgivar-arbetstagarförhållande är tillämpligheten av AML och Arbetsmiljöverkets föreskrifter som huvudregel oberoende av var arbetet utförs. När det gäller den fysiska arbetsmiljön för arbetstagare som arbetar it-baserat och mobilt kan det därför konstateras att arbetsgivarens ansvar är tydligt, även i fråga om arbete som utförs utanför den ordinarie arbetsplatsen. En annan sak är att det kan vara en fördel att i avtal ytterligare konkretisera arbetsgivarens och arbetstagarens skyldigheter och rättigheter, såsom har skett när det gäller t.ex. distansarbete.¹⁸

Den undersökning som utredningen har låtit genomföra visar att när människor utanför sin ordinarie arbetsplats utför arbete med hjälp av modern teknik, är hemmet den absolut vanligaste platsen.¹⁹ Så länge det it-baserade mobila arbetet utförs i hemmet är det enbart arbetsgivaren som har ett skyddsansvar enligt 3 kap. AML, låt

¹⁷ SOU 2015:91, s. 89 f.

¹⁸ Se t.ex. Svenskt Näringsliv (2003).

¹⁹ Se även Vilhelmson och Thulin (2016), s. 93.

vara att arbetstagaren har ett ansvar att följa givna instruktioner m.m. enligt 3 kap. 4 §. När it-baserat mobilt arbete däremot utförs på andra platser uppstår det eventuellt ytterligare andra rättssubjekt som kan ha ett arbetsmiljörättsligt ansvar utifrån rådighetsbestämmelsen i 3 kap. 12 § första stycket. Centralt i sammanhanget är arbetsställebegreppet. Kartläggningen visar att it-baserat mobilt arbete i olika utsträckning utförs på flera ställen: allmänna färdmedel, hos kund, hotell/hotellobbys, kaféer/restauranger, bibliotek, kontorshotell och coworking spaces. I fråga om it-baserat mobilt arbete som utförs hos kunder som är näringsidkare, på kontorshotell och i coworking spaces bör det inte vålla några större tillämpningsproblem. Detta eftersom det i dessa fall finns ett klart definierat arbetsställe – som i olika grad har skapats just för att arbete ska utföras där – och en rådighetsansvarig. Den rådighetsansvarige är bl.a. skyldig att se till att fasta anordningar och andra anordningar som finns på arbetsplatsen ger bra belastningsergonomiska förhållanden (jfr kommentaren till 2 § AFS 2012:2 om belastningsergonomi). När it-baserat mobilt arbete utförs på allmänna färdmedel kan det ifrågasättas om t.ex. tåget eller bussen är ett arbetsställe i den mening som avses i 3 kap. 12 § första stycket AML. Av intresse här är vissa uttalanden i Arbetsmiljöutredningens slutbetänkande från 1976.

Genom att ordet arbetsställe används i olika sammanhang har det ibland visat sig vara svårt att avgöra vad som i det enskilda fallet är ett arbetsställe. [...] I andra fall beror svårigheten att avgränsa arbetsstället på att verksamheten inte pågår kontinuerligt på samma ställe. [...] Det finns också rörliga arbetsställen av typ fartyg, där arbetsstället visserligen är detsamma, men där den geografiska belägenheten växlar. I vissa fall kan det diskuteras om det gäller självständiga arbetsställen eller endast arbetsplatser inom ett större arbetsställe av något slag. För t.ex. ett åkeri kan arbetsstället sägas bestå av det fasta kontoret (terminalen) jämte ytterligare ett antal arbetsplatser, nämligen lastbilarna.²⁰

Utifrån detta skulle man kunna argumentera för att t.ex. SJ:s tåg tillsammans med företagets fasta kontor utgör ett arbetsställe i AML:s mening. Gentemot arbetstagare som utför it-baserat mobilt arbete ombord på tåget får då SJ ett ansvar som bl.a. innebär att se till att de anordningar som finns på arbetsplatsen (t.ex. sittplats och

²⁰ SOU 1976:1, s. 360 f.

bord) ger bra belastningsergonomiska förhållanden. Mot en sådan slutsats kan anföras dels att Arbetsmiljöutredningens ovan citerade uttalanden inte upprepades i den efterföljande propositionen,²¹ dels att rådighetsansvaret infördes först i mitten av 1990-talet. Dessutom dröjde det därefter ytterligare 10–15 år innan det it-baserade mobila arbetet blev vanligt förekommande.

När det gäller it-baserat mobilt arbete som utförs i hotell/hotell-lobby, på bibliotek och på kaféer/restauranger är det ingen tvekan om att det rör sig om arbetsställen i och för sig, men där arbetsmiljoreglerna i första hand tar sikte på de yrkesgrupper som är anställda för att utföra arbete på just det arbetsstället. Såsom nuvarande rådighetsansvar är utformat träffas dock hotell- och caféägaren av bestämmelsen i 3 kap. 12 § första stycket AML, och får då samma ansvar som beskrivits ovan om rådighetsansvariga på t.ex. kontors-hotell och coworking spaces. En variant här är att studera vilket som är verksamhetens huvudsakliga ändamål, dvs. om det primära syftet är att driva café eller att hyra ut arbetsplatser.

Beträffande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för de arbetstagare som arbetar it-baserat och mobilt så finns det regler sedan mars 2016. Enligt 12 § AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö ska arbetsgivaren vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna. I de allmänna råden till bestämmelsen anges att långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar, är ett exempel på förläggning av arbetstider som kan medföra risker för ohälsa. Enligt råden bör arbetsgivaren särskilt uppmärksamma möjligheterna till återhämtning. Det kan konstateras att det från arbetstagarhåll har framförts exempel på att bl.a. chefer med hjälp av modern teknik skickar arbetsrelaterad information till arbetstagare på kvällar och helger. Detta skulle kunna indikera att det finns potentiella brister i arbetsmiljön hos såväl avsändare som mottagare.

²¹ Jfr prop. 1976/77:149, s. 379 f.

10.8.2 Utmaningar när det gäller egenföretagare

Om det it-baserade mobila arbetet utförs utan att det föreligger ett arbetsgivar-arbetsstagarförhållande eller en inhyrningssituation, gäller vare sig AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete eller AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö. Den som är egenföretagare har därmed fullt ut ett eget ansvar för de organisatoriska och sociala frågorna. Beträffande den fysiska arbetsmiljön gäller samma slutsatser som har gjorts i föregående avsnitt, dvs. dels att det i flera situationer finns en rådighetsansvarig som har ett ansvar enligt 3 kap. 12 § första stycket AML, dels att det i vissa andra situationer är mer oklart om det uppstår något rådighetsansvar.

Lydnadsmodus på Arbetsförmedlingen

– En kontextualisering av funktionell dumhet

Roland Paulsen

Arbetsförmedlingen är en organisation i omvandling. Större tryck på administration och organisation ställer krav på arbetsförmedlarna. Krav på lydnad. Hur lyder arbetsförmedlare? På olika sätt. Genom att gå in i och ur ett icke-reflexivt tillstånd kan arbetsdagen uthärdas.

Medan makt länge har teoretiserats och typologiserats inom kritisk organisationsforskning – framför allt inom *Critical Management Studies* och *Labor Process Theory* – har lydnad förblivit ett underteoretiserat fenomen. Främst på foucauldianska grunder har lydnad betraktats som en bestämd konsekvens av olika former av maktutövning med litet handlingsutrymme för det underordnade subjektet. För en stund tycktes kritiska managementforskare mest upptagna av idén att lydnad var en fråga om disciplin (se Deetz 1992, Sewell & Wilkinson 1992, Willmott 1993). Sedan kom den lika ensidiga fascinationen för cynisk lydnad (se Contu 2008, Fleming 2005, Fleming & Spicer 2003). År 2012 lanserade Alvesson och Spicer funktionell dumhet som ytterligare en typ av lydnad. Begreppet fick stort genomslag och kommer sannolikt bli till ytterligare ett modebegrepp.

Alvesson och Spicer definierar funktionell dumhet som ”frånvaron av reflexivitet, vägran att använda intellektuella kapaciteter annat än myopiskt och undvikandet av rättfärdiganden” (Alvesson & Spicer 2012, s 1194). Dumhet ska i sammanhanget förstås som en moralisk kategori – inte essentialistiskt som en medfödd kognitiv förmåga (jfr Adorno 2005 [1951], Goodey 2011, Gould 1981). Det jag här kommer att argumentera för är att dumheten också bör förstås som ett rörligt, kognitivt modus underkastat våra intentioner.

FÖRFATTARE

Roland Paulsen, fil dr, Företagsekonomiska institutionen, Lunds universitet
Roland.Paulsen@fek.lu.se

METOD OCH EMPIRISKT MATERIAL

Utifrån sex månaders etnografiskt arbete på ett arbetsförmedlingskontor kommer jag att kontextualisera den funktionella dumheten i förhållande till andra lydnadstyper. Skälet till att jag utgår från Arbetsförmedlingen är att Arbetsförmedlingen under de senaste två decennierna genomgått en så snabb förändring att dess namn inte längre speglar verksamheten. Medan Arbetsförmedlingen tidigare, i synnerhet under sextio- och femtiotalet, fungerade just som en förmedling av arbete, är det tveksamt huruvida den beskrivningen i dag håller (Johansson 1995, Weman 2011). Nio av tio hittar numera jobb på annat sätt än via Arbetsförmedlingen. Den tiondel som får jobb via Arbetsförmedlingen har inte nödvändigtvis fått hjälp av någon handläggare. Enligt flertalet rapporter från Svenskt Näringsliv och även en rapport från Sveriges riksdags utredningstjänst förmedlar den genomsnittlige arbetsförmedlaren inte mer än tio osubventionerade jobb per år (Sahlén & Eklöf 2013). Arbetsförmedlingen är dessutom Sveriges minst omtyckta myndighet. Andra omdiskuterade myndigheter som Migrationsverket eller Försäkringskassan hamnar betydligt högre i Sifos förtroendeindex (Sjöholm 2013). På åttiotalet var ”servicebiten” större än ”kontrollbiten”, som en av informanterna beskrev det. I dag är det tvärtom. Trycket på administration har dessutom ökat drastiskt och hotet mot den professionella identiteten är stort. När jag inledde etnografin var frågeställningen hur man som arbetsförmedlare förhåller sig till denna omvandling. Så småningom smalnades frågeställningen av till denna enda fråga: Hur kan man som arbetsförmedlare förhålla sig till sin lydnad?

Materialet kommer från sex olika källor. Jag fick tillåtelse att vara med på 1) kontorets personalmöten och kurser och hade även kontakt med 2) en nyckelinformant som jobbat på Arbetsförmedlingen i över tjugo år och som satte mig i kontakt med andra arbetsförmedlare. Sammanlagt gjorde jag 3) 31 semistrukturerade intervjuer med handläggare på Arbetsförmedlingen, vilket här kommer att utgöra huvudsaklig empirikälla. Jag gjorde även 4) längre intervjuer med platschefer, regionschefer samt före detta generaldirektör Angeles Bermudez-Svankvist och den tidigare arbetsmarknadsministern Sven-Otto Littorin. 5) Sju djupintervjuer med långtidsarbetslösa i Fas 3 samt ett seminarium med 15 långtidsarbetslösa där jag presenterade mitt dittills insamlade material gav mig möjlighet att få ett underifrånperspektiv på de diskuterade frågorna. 6) Insamling och analys av över 120 tidningsartiklar, som publicerades om Arbetsförmedlingen under min tid där, tillät mig berika intervjuerna med aktuella frågor hämtade från mediediskursen (jfr Fairclough 1995).

Upptäckten jag tidigt gjorde var att ingen av de intervjuade handläggarna eller cheferna var så ”dum” att hon eller han inte insåg att Arbetsförmedlingens verksamhet till stora delar var kontroversiell och destruktiv. Trots inomorganisatorisk kritik fanns dock den individuella lydnad som håller samman maktgrundade

organisationer. Att undersöka hur handläggarna förhöll sig till sin lydnad utvecklades snabbt till huvudfokus för studien. Det bör betonas att jag ej gör anspråk på att uttala mig om alla arbetsförmedlare i landet. De intervjuade ska snarare betraktas som en skara handläggare som tillsammans råkar erbjuda en exceptionell inblick i lydnadens dynamik på grund av extrem arbetssituation och stor öppenhet i intervjusituationen. Hur de motiverade och stod ut med sin lydnad är ämnet för artikeln.

Lydnaden hade olika förtecken, men där fanns också en aktiv strävan att inte tänka efter alltför mycket. ”Det är bara att mata på i vanlig ordning och se dum ut”, som min nyckelinformant ironiskt uttryckte det. Det som framkom i intervjumaterialet var att funktionell dumhet inte behöver vara en omedveten process bortom subjektiv och därmed intersubjektiv kännedom utan hellre bör förstås som en aktiv praktik som hjälper den anställde att ta sig genom arbetsdagen.

LYDNADENS KOGNITIVA VANOR

Arbetsrelaterad lydnad kan vara av självförminsande slag där subjektet ensamt betalar priset för lydnaden, men den kan också vara av upphöjt slag där subjektet tvingas utöva makt över andra subjekt på sätt som subjektet helst skulle vilja avstå ifrån. Det är den upphöjda lydnaden som Milgram (1974) och Arendt (1963) studerade – dock utan större känslighet för de mångfacetterade lydnadsuttryck som fanns i deras material. En av de mer ingående studierna av upphöjd lydnad är Grossmans *On killing* (1995) som behandlar hur soldater lär sig mörda. Även i Hochschilds (1983) studie av emotionellt arbete finns, vid sidan av intervjuerna med flygvärdinnorna, en analys av hur kronofogdar lär sig att stålsätta sig mot andras lidande.

Innan Hochschild utvecklade sin teori om det emotionella arbetet var Goffmans distinktion mellan *fronstage*- och *backstage*-beteenden den dominerande modellen för att förstå känsloarbeta (Goffman 1956). Som Hochschild skriver i en kommentar antar Goffman att konflikter mellan spontana och föreskrivna känslor hanteras med så kallat ”ytskådespel” där skådespelarna söker kontrollera yttre signaler medan de inre känslorna sätts inom parentes. Enligt Hochschild bygger Goffman sin teori på en ”black-box-psykologi” som fokuserar på den ”sociala huden” och bortser från hur sociala regler påverkar våra emotioner (Hochschild 1979, s 558). Det Hochschild var så tidig med att visa var hur våra känslor kontinuerligt formas efter situationsbundna ”känsloregler” genom den process som hon kallar ”emotionellt arbete”.

Hos både Goffman och Hochschild finns ett antagande om ”känslor sådana de spontant uppstår” (Hochschild 1983, s 28). Dessa känslor, från vilka vi alie nerar oss i arbetsprocessen, behöver inte trängas tillbaka omedvetet. Även om de i viss (icke-psykoanalytisk) mening förträngs kan de fortfarande artikuleras

och diskuteras som i en intervju när någon frågar vad man egentligen känner. På samma sätt kan kritiska frågor dyka upp i arbetet. Varför gör jag det här? Är det här till någon nytta? Vem gör jag det för? Även om sådana frågor är knutna till emotioner, formuleras och besvaras de kognitivt. Denna kognitiva aspekt av lydnad är klart negligerad i Hochschilds teori, men mer framträdande i Mills (1951) studie av tjänstemän som Hochschild till stor del utgår ifrån. ”Om tjänstemän inte är fria att kontrollera sina arbetsuppgifter”, skriver Mills, ”kommer de med tiden *vanemässigt* att underordna sig andras order och, i den mån de alls försöker agera fritt, även göra det i andra livssfärer (Mills 1951, s 228, min kursivering).

Att se underordning, självutveckling et cetera som vanor som kan förloras och stärkas är av stor nytta när typer av lydnad ska teoretiseras. En kognitiv vana som var slående bland arbetsförmedlarna var positivt tänkande. ”Det handlar om att hela tiden försöka se det positiva i det hela även om det kanske inte egentligen är där”, som en av handläggarna sammanfattade det. Att tänka positivt har uppmuntrats under lång tid, särskilt under de senaste två decennierna, inom arbetsliv, medicin och livet generellt. Försvararna (Byrne 2013, Johnson 1998, Lundin 2009) och kritikerna (Bruckner 2011, Ehrenreich 2009, Raeve 1997) har varit många. I litteraturen kan fyra teman i det positiva tänkandet skönjas: 1) Fokusera på det goda. 2) Klaga inte. 3) Föreställ dig positiva resultat. 4) Ta individuellt ansvar för dåliga resultat. Trots att alla informanter var överens om Arbetsförmedlingens negativa utveckling var dessa ambitioner väl representerade i intervjumaterialet. Till vilken grad man engagerade sig i positivt tänkande varierade dock. En handläggare sa att hon gärna skulle ha Arbetsförmedlingens logga på sina underkläder; andra sa att Arbetsförmedlingen förtjänade sitt dåliga rykte. Eftersom lydnad till syvende och sist är en fråga om handling snarare än kognition behöver negativt tänkande inte stå i vägen för lydnad. Att lyda är fullt förenligt med att 1) fokusera på det dåliga, 2) klaga mycket, 3) föreställa sig dåliga resultat och 4) vägra att ta individuellt ansvar.

En annan kognitiv vana som drastiskt påverkar hur vi lyder har med endimensionellt tänkande att göra. I Voltaires karikatyr av Leibniz optimism finner vi en tidig återgivning av det endimensionella tänkandet. Vägran att ägna sig åt transcendent kritik är precis vad Pangloss predikar i *Candide* när han boken igenom repeterar att ”inget kunde ha varit annorlunda. Eftersom allt skapats med ett syfte är allt av nödvändighet menat att tjäna de bästa av alla syften” (Voltaire 2005 [1759], s 2). Det Marcuse ringade in i *Den endimensionella människan* (Marcuse 2008 [1964], s 127) täckte allt från logik, medvetandefilosofi, epistemologi, politisk filosofi, vetenskap och teknisk utveckling.

I ett lydnadssammanhang är särskilt tre aspekter av endimensionellt tänkande av relevans: För det första ”empirismen” i att enbart ta i beaktande det som är. För det andra ”operationalismen” i att reducera varje intellektuellt begrepp, även

transcendentia sådana, till mätbara fenomen inom ramen för det rådande. För det tredje, avvisandet av tankar som berör potentialens kontrafaktiska sfär. Om exempelvis Fas 3 diskuterades kunde en typiskt endimensionell reflektion vara: ”Egentligen borde jag inte kritisera den, för jag har inget bra svar på vad man ska göra i stället”. Trots den utbredda åsikten att det är förnedrande att tvinga långtidsarbetslösa till meningslösa aktiviteter ”bara för att”, hejdades kritiken ofta av oviljan att föreställa sig ett alternativ. Endimensionellt tänkande behöver inte samvariera med positivt tänkande. Man kan vara negativt inställd till något utan att ha svar på vad man borde göra i stället.

På samma sätt utesluter tvådimensionellt tänkande inte lydnad. Man kan se att bättre alternativ finns och ändå lyda. Vissa föreställde sig även *sämlre* motexempel: ”Vad ska vi göra? Ska vi försörja dem utan att ställa något motkrav? Ska de då få aktivitetsstöd i Jobb- och Utvecklingsgarantin, ska de få det utan några motkrav?” Det uppenbart motbjudande i föreställningen om ovillkorlig rätt till inkomst kan utgöra ytterligare en grund för arbetsförmedlarens lydnad – även om hon eller han tycker att Arbetsförmedlingen ”går i fel riktning” (jfr Elster 1983).

Kombinationerna av endimensionellt och positivt tänkande samt dess motpo-
ler ger fyra typer av lydnad som jag snart ska reda ut för läsaren.

Tabell 1. Lydnadstyper och kognitiva vanor

	Tvådimensionellt	Endimensionellt
Negativt tänkande	Förtvivlan	Cynism
Positivt tänkande	Auktoritarism	Funktionell dumhet

När negativt tänkande kombineras med insikten att saker hade kunnat vara annorlunda och den anställde fortfarande lyder tar sig lydnaden förtvivlad form. När lydnaden är resultatet av negativt tänkande och resignation får vi en cynisk typ av lydnad. Auktoritarism kombinerar positivt tänkande med föreställningar om hur saker och ting hade kunnat vara värre snarare än bättre, och funktionell dumhet är en kombination av positivt och endimensionellt tänkande. Till skillnad från de andra typerna av lydnad kommer jag att argumentera för att dumheten är ett mer efemärt tankemodus än de andra; ett modus som man avsiktligt kan gå in i och ur som ett sätt att uthärda arbetet.

FÖRTVIVLAN

Förtvivlan uppstår när den som lyder både fördömer det som är och inser att det skulle kunna vara annorlunda. I *Minima moralia* beskriver Adorno (2005 [1951], s 44) förtvivlan som en relativt ”ren” reaktion på ”varuvärldens förljugenhet”. Enligt Adorno är det inte bara tragiken i det som är eller kommer att vara som

driver en till förtvivlan. Det som redan har varit är en minst lika viktig faktor, skriver han (2005 [1951], s 167). Att det funnits en "servicebit" på Arbetsförmedlingen som en gång var större än den nu dominerande "kontrollbiten" är ett typiskt konstaterande som tycks späda på förtvivlan bland de intervjuade. När den instrumentella rationalitet som de anställda drillats så hårt i – frågan hur, inte varför – visar sig bristfällig uppstår också en anomisk förtvivlan. Ickefungerande IT-system och omöjlig administrationsbörda gör att de anställda berövas något fast att hålla fast vid. De kan inte säga att det de gör är att hjälpa människor – att man jobbar på den minst populära myndigheten i landet är man alltför medveten om – men de kan heller inte trösta sig med att jobba i en effektiv organisation.

Ytterligare ett hatobjekt är det *New Public Management*-system där kvotmål sätts för varje arbetslöshetskategori. Beroende på hur arbetsförmedlarna presterade föregående år kan matematiskt omöjliga kvotmål ibland sättas med förväntat högre antal i jobb eller åtgärd än antal inskrivna. "Röda siffror" ges då arbetslag och individuellt anställda vilket bland annat påverkar lönesättning och karriärmöjligheter. Jag frågade en handläggare som blivit tilldelad ett omöjligt kvotmål hur han såg på saken. "Det är en bra fråga", sa han. "Vissa har gått i väggen alltså. En del blir sjukskrivna, en del har magkatarr och så vidare."

Sömnpblem, psykiska problem och rädsla för att få något av detta är typiska beståndsdelar i förtvivlan. Man gör det man ska trots akut medvetenhet om att det är dåligt. Det är inte orimligt att detta tillstånd ligger till grund för att 60 procent av Sveriges arbetsförmedlare har problem med stress och att 38 procent inte kan slappna av under fritiden (Arbetsförmedlingen 2012).

CYNISM

I cynismen finns ett negativt tänkande som stannar vid ljum motvilja eftersom något alternativ ej kan skönjas. Efter Sloterdijks (2001 [1983]) *Critique of cynical reason* ändrades synen på lydnad från förmodat "ideologisk" eller "disciplinerad" till mer reflexiv. Cynismen hjälper oss att tona ner ångesten förenad med förtvivlan och är på så sätt effektivare som anpassning. Där förtvivlan är som spetsigast lägger sig cynismen som en mjuk depression. I modern form utmärker sig cynismen, som Sloterdijk uttrycker det, genom "utövarnas förmåga att kunna arbeta – trots allt som eventuellt händer, och särskilt efter allt som eventuellt händer" (Sloterdijk 2001 [1983], s 5). Det bortslösade förflutna som Adorno påtalade glöms snabbt bort genom fokus på "här och nu" i enlighet med *mindfulness*-filosofin – ett här och nu som i cynikernas fall fortfarande betraktas negativt. "Folk här var väldigt medvetna om vår situation" sa en handläggare. "Och liksom, det är inte lönt. Att bara vara negativ och protestera och så. Det tjänar inget till. Det är lika bra att göra jobbet liksom. Så har man det bakom sig."

Cynismen blir viktig när arbetsförmedlaren konfronteras med de arbetslösas indignation. Att förstå att man inte har så mycket att säga till om gör att man slipper subjektivt ansvar och samtidigt kan trösta sig med att ha ”sett igenom systemet”. Man kan också grunda anpassningen i en överlevnadslogik likt den här Fas 3-handläggaren:

Det är klart jag kan hålla med om vissa saker, men det är liksom politiskt system. Det är inget jag kan påverka över huvud taget. Så det spelar ingen roll vad jag tycker om det. Utan jag är tvungen att göra som det är reglerat ... Jag har väl kommit till någon slags insikt att om man ska överleva här i det långa loppet, och det vet jag inte om jag kommer att fixa, då måste man skaffa sig någon attityd. På någon sätt. Att man inte bryr sig för mycket. Som om det är ärenden som går ut. Att man inte hinner göra saker. Man hinner inte svara folk som behöver svar. Man hinner inte förlänga beslut. Man får acceptera att det ibland är några bollar som trillar i golvet på något vis. Och bara acceptera det.

Här märks den endimensionella resignationen inför den dominerande ordningen. Medan förtvivlan rymmer tankar om att arbetet hade kunna organiseras annorlunda har cynismen raderat den sortens förtvivlade hopp. ”I den nya cynismen skymtar en distanserad negativitet fram som inte tillåter sig själv något hopp. På sin höjd lite ironi och medlidande”, skriver Sloterdijk (2001 [1983], s 6). Att även platschefen gav uttryck för en hel del cynism uppskattades av de anställda. Det gav känslan av ett ”vi” (det lokala kontoret) mot ”de” (huvudkontoret) och av att det på arbetsplatsen var ”högt i tak”.

AUKTORITARISM

Auktoritarism involverar tvådimensionellt tänkande, men är inte kritiskt. Detta är en brist hos Marcuse att han bortser från vad Elster kallade *sour grapes* efter fabeln om räven som inte kunde nå upp till druvorna och därför tänkte att de nog i alla fall var sura. Kontrafaktiska idéer om ett annat sätt att organisera livet kan ibland införlivas som scenarier om hur mycket sämre allt hade kunnat vara (se Paulsen 2014, s 170). Tvådimensionellt tänkande behöver inte utmana det som är. Att försvara Fas 3 med att det vore oansvarigt att ge dem pengar ”utan att kräva något tillbaka” är ett exempel. En arbetsförmedlare föreställde sig också sysslolöshet som det enda möjliga alternativet: ”Vad skulle vi göra i stället då? Jag tror inte att människor mår bra av att vara sysslolösa.” På liknande sätt sa flera att Arbetsförmedlingen trots allt var den ideala institutionen för förmedling av arbete och att det skulle vara betydligt värre om en privatisering av Arbetsförmedlingen genomfördes.

I Adornos fascismskala ringas ytterligare nyanser i auktoritarismen in. Anti-intracception fångar som begrepp ”aversionen mot det subjektiva, det fantasifulla, det bräckliga” (Sanford m fl 1950, s 228). Anti-intracception individer är ”emot ’att snoka’, emot hänsynstagande till vad andra tänker och känner, emot onödigt ’prat’; i stället föredrar de att hålla igång, hänge sig åt praktiska göromål och i stället för att utforska inre konflikter vända tankarna mot något roligt” (Sanford m fl 1950, s 235). Denna motvilja mot onödigt ”prat” var ytterst tydlig hos vissa informanter, särskilt gällande arbetets mål och mening. ”Jag för min del försöker hålla det ganska opolitiskt. Jag försöker mer hålla diskussionen med kollegan fokuserad på nyttan”, som en uttryckte det. Vissa kunde även bli irriterade av politiskt tal, eller ”gnäll” som det ofta kallades. En psykolog, vars främsta uppgift var att sortera ut de ”lågbegåvade”, kände sig ofta frustrerad när andra klagade:

Jag har en nu som kommer till mig varenda morgon – jag är här sju på morgonen. Varenda morgon kommer hon en halvtimme och gnäller. Och så har hon inte tid att gå på möten som är obligatoriska för hon har så många sökande. Så tänker jag ’men du har tid att snacka med mig och gnälla med mig i en halvtimme varje morgon. Du tar min tid också’. Så nu ska jag börja sätta mig här nere. Alltså förstår du? Alltså, detta är staten, jag har jobbat för länge. Vissa saker måste du göra vare sig du vill eller ej. Så predikar jag för mina barn hemma också. Och grejen är att överallt är det saker och ting du måste göra. Gör det illa snabbt, ifrågasätt inte, lägg din energi på det du vill. Och där tror jag skillnaden är för de handläggare som klarar sitt jobb.

Själv klagade inte psykologen: ”Jag älskar mitt jobb, jag har inga problem med det. Men jag är lite auktoritetsbunden. Det som folk säger till mig gör jag.” Att man kan vara reflexiv kring sin egen auktoritarism på detta vis skiljer auktoritarismen från den funktionella dumheten. Samtidigt finns det onekligen något dumt i utövandet av auktoritarism som jag ska återkomma till.

FUNKTIONELL DUMHET

Funktionell dumhet skiljer sig från övriga lydnadsmodus i det att där varken finns ett fördömande eller en idé om alternativ till den rådande maktordningen. Dumheten kan, som Alvesson och Spicer (2012) påpekar, även vara dysfunktionell, men skillnaden då är att den fungerar som grus i maskineriet och därför, ibland ofrivilligt, ses som motstånd snarare än lydnad (Soldaten Švejk kan här utgöra idealtypen, se Fleming & Sewell 2002).

Inte alltför sällan närmar sig etnografen sitt fält med idéer om att besitta insikter som intervjupersonerna saknar. Något jag förvånades över på Arbetsförmedlingen var hur oberörda handläggarna tycktes av mina frågor kring adminis-

trationsbördan, Fas 3, kontrollfunktionen et cetera. Reflexivitet var inget de led brist på och givetvis hade de en mer detaljerad förståelse av problematiken än vad jag hade. Samtidigt var de i verksamheten och därmed tvungna att anpassa sig till arbetsuppgifter de egentligen avskydde. Frågor om hur de hanterade detta ledde in på funktionell dumhet. Avsaknaden av reflexivitet, vägran att använda intellektuella kapaciteter annat än myopiskt och frånvaron av rättfärdiganden, framstod samtidigt inte som praktiker som informanterna var omedvetna om. Snarare beskrev de dumheten som något man av olika skäl kunde använda sig av; ett tillfälligt tankemodus, underställt individens vilja, för att ta sig genom arbetsdagen.

Denna syn på funktionell dumhet skiljer sig från hur Alvesson och Spicer (2012) närmast sig fenomenet och kan vid första anblick te sig kontrainuitiv: varför skulle någon medvetet fördumma sig själv? För att svara på den frågan har jag plockat ut några dumhetslogiker ur intervjumaterialet. Det bör betonas att dessa logiker inte uppdagats genom psykologiskt "avslöjande" från min sida. Snarare har ambitionen varit att så naket som möjligt återspegla hur informanterna själva förklarat sin anpassning med minimal tolkning. Dumhetslogikerna består i olika maximer och föreställningar som tillsammans ursäktar frånvaron av reflexivitet och kritiska frågeställningar trots vetskapen om att jobbet involverar problematiska arbetsuppgifter. Dessa maximer och föreställningar emanerar från de reflexiva lydnadsmodus som jag beskrivit ovan. Jag kommer i det följande att inleda med de förtvivlade dumhetslogikerna och sedan fortsätta med de cyniska och de auktoritära.

- "För hälsans skull." Givet Arbetsförmedlingens höga sjukskrivningstal fanns goda skäl att oroa sig för hälsan i organisationen. Även om de anställda var fullt förmögna att se de negativa aspekterna av arbetet och dess historiska degenerering kunde de välja dumhetens myopiska fokus på jobbets "positiva" delar. En handläggare:

Varje förändring som kommer som inte jag styr över, den måste ju jag – om jag vill behålla livet höll jag på att säga – och då menar jag mentalt och fysiskt och allt det här, då måste jag ju tolka den. Och sedan måste jag ju sätta mig ner och tillsammans med mina kollegor försöka se fördelar med den.

Självklart skulle man kunna välja realism framför hälsoism (jfr Metzl & Rutherford 2010). Varje anpassningslogik är ytterst en fråga om val, men i oron för hälsan finns stråk av förtvivlan som här hanteras genom begränsad reflexivitet i "positiv" riktning.

- ”Gör det bästa av situationen.” Nära relaterad till hälsoismen är strävan efter konstruktivitet. Här är hälsofördelarna inte i fokus utan konstruktiviteten som egenvärde. Det kan förstås finnas goda skäl till en sådan strävan, men drivet till extremer kan konstruktiviteten bli allvarligt fördummande:

Man har svårt att sova i tre nätter när något nytt kommer. Och när man tänker på alla jävla scenarier som kan inträffa så känner man ’nej fy fan i helvete, jag skulle ha kört skolbussen mellan Västertälje och Rövby i stället, det hade varit jävligt mycket skönare’. Så tar det tre dagar och sedan bestämmer man sig, ’nej nu får vi titta på detta, och så får vi försöka göra det bästa av det.’

Likt hälsoismen driver konstruktiviteten den anställde till positivt tänkande för att undgå det förtvivlade tillstånd i vilket man kan ha svårt att sova.

- ”Det har alltid varit så här.” Även om något framstår som otvetydigt dåligt kan man cyniskt anpassa sig till det genom en form av defaultism där det dåliga framstår som historiskt nödvändigt och därför friskrivs från kritik. Synen på Fas 3 som ett oundvikligt element på arbetsmarknaden är ett typiskt exempel:

Så här har det alltid varit, oavsett vad man haft för system så har de här människorna alltid funnits. Sedan vad man satt dem i för system har ju varierat, eller vad man kallat det. Aktivitetsgarantin eller Fas 3. Det är ju inget man kommer ifrån bara för att man byter regering. De människorna kommer alltid finnas kvar och dem kommer man alltid behöva ta hand om i något regelverk eller system.

Att det är enkelt att historiskt belägga detta argument är en sak. Men att använda det för att ursäkta att man aktivt upprätthåller systemet är något annat.

- ”Det är som det är.” Denna paroll utgör essensen av etisk empirism och repeterades i olika versioner. En handläggare var ytterst irriterad på administrationsbördan och det ickefungerande IT-systemet, men när jag frågade henne hur det var att tvingas utföra meningslöst arbete sa hon:

Jag gör ju inget som känns helt meningslöst. Det kan ju vara administration, men det är ett nödvändigt ont så att säga. För att vi ska synliggöra det vi gör. Och så är det bara. Även om du inte tycker att det är roligt att betala dina räkningar så ska du göra det. Och så är det.

Här tydliggörs skillnaden mellan positivt och endimensionellt tänkande. Arbetet betraktades uppenbarligen som något ”ont”, men eftersom det inte

fanns något alternativ till detta onda vidtog en cynism som ursäktade tillfälligt frånvaro av ifrågasättande.

- "Det var inte jag." Likt det ytskådespel Hochschild (1983, s 33) beskriver i vilket man dissocierar sig från känslouttrycket kan man även dissociera sig från maktutövningen genom att ingå i vad Milgram (1974, s 132 f) kallar "agenttillståndet". I detta tillstånd agerar man utifrån cynismen att man är agent åt någon annan och alltså inte har personligt ansvar för det man gör. När jag frågade en Fas 3-handläggare hur han upplevde de arbetslösas vrede, sa han: "vi förmedlar ju faktiskt bara vad ledningen och regeringen har lagt fram här. Det är ju inte vi. Det är ju inte vi som har sagt att nu skall ni göra detta." I praktiken är det förstås de som säger vad de arbetslösa ska göra. Men eftersom besluten inte är deras påfund blir det enklare att genomdriva dem.
- "Gör ditt jobb." Trots kritiska tankar om Arbetsförmedlingens egentliga syfte kan gammaldags arbetsmoral också fungera som en drivkraft för att inte tänka alltför mycket på jobbet man utför. Jag frågade en handläggare som på arbetsplatsen uttalat sig väldigt kritiskt om aktivitetsrapporterna vad hon tyckte var viktigt i jobbet:

Vad jag tycker är viktigt? Jag tycker att allt är viktigt. Jag tycker det är viktigt att man inte blandar in sina värderingar i vad man egentligen tycker. Att man ska kunna utföra uppdraget. Faktiskt. Att man gör som våra uppdragsgivare har bett oss att göra.

Här ser vi åter en auktoritär vilja att lyda allt trots varseblivningen att arbetsuppgifterna bitvis är orimliga.

- "Survival of the fittest." Relaterat till den redan nämnda hälsoismen finner vi adaptationismen som auktoritär dumhetslogik. En kvinna som varit sjukskriven på grund av utbrändhet förklarade stolt att hon numera lärt sig att både uppskatta jobbet och sätta sina egna gränser:

Sen måste du ju tycka om att läsa lagar och förordningar. Du måste tycka om att vända på klacken och springa åt ett annat håll. För ju lättare du själv har att förhålla dig till att det förändras hela tiden, desto bättre arbetsmiljö får du för din egen del.

För henne var anpassningen – även till det klart förnuftsvidriga – mer än en kompromiss för hälsans skull. Den var en dygd.

- ”Hård men rättvis.” I den mer auktoritära extremen kunde även viss machismo komma till uttryck. Detta märktes särskilt i hur man förhöll sig till de arbetslösa desperation och det växande säkerhetshotet på Arbetsförmedlingen. Platschefen, som själv var väldigt kritisk till flera av Arbetsförmedlingens nya pålagor, sa att det enda rimliga var att stålsätta sig själv mot reaktionerna:

Vi kommer aldrig att bli populära. Jag tycker det finns en ganska enkel matematik där också va, som jag tror är giltig. ... Du kan säga att 'jag är inte efterfrågad, ingen vill ha mig och det accepterar jag'. Eller du kan säga 'det är någon annans fel'. Och naturligtvis är det ju bättre för självbilden att gå till grannen och säga att 'jag får ingen hjälp från Arbetsförmedlingen och de gör inget bra jobb' än att gå dit och säga att 'jag är för gammal, mina kunskaper är otillräckliga'.

Även om de arbetslösa lyckas fylla dig med dåligt samvete kan detta, med andra ord, avvärjas genom föreställningen att de arbetslösa egentligen har sig själva att skylla.

- ”Jag är som jag är.” Vissa förklarade även sin anpassning genom en form av ego-essentialism. ”Jag är lite auktoritetsbunden”, som psykologen sa. En annan kvinna som hunnit gå in i väggen förklarade att hon alltid varit målorienterad och prestigefull. ”Det duktiga flick-syndromet. För mig var det inga fläckar någonstans, utan jag hade spets och blommorna var noppade och hela den delen.” Även om man inser dumheten i vissa arbetsuppgifter kan man utföra dem utan att protestera med hänvisning till att man är konstituerad på ett visst sätt.
- ”Jag älskar jobbet.” Längst bort i auktoritarismens extrem finner vi kul som dumhetslogik. Även om Arbetsförmedlingen och allt som händer där går i fel riktning kan man fortfarande anpassa sig till det eftersom det är kul. En man som under en tid blivit satt på en särskilt krävande tjänst beskrev sitt arbete på följande vis:

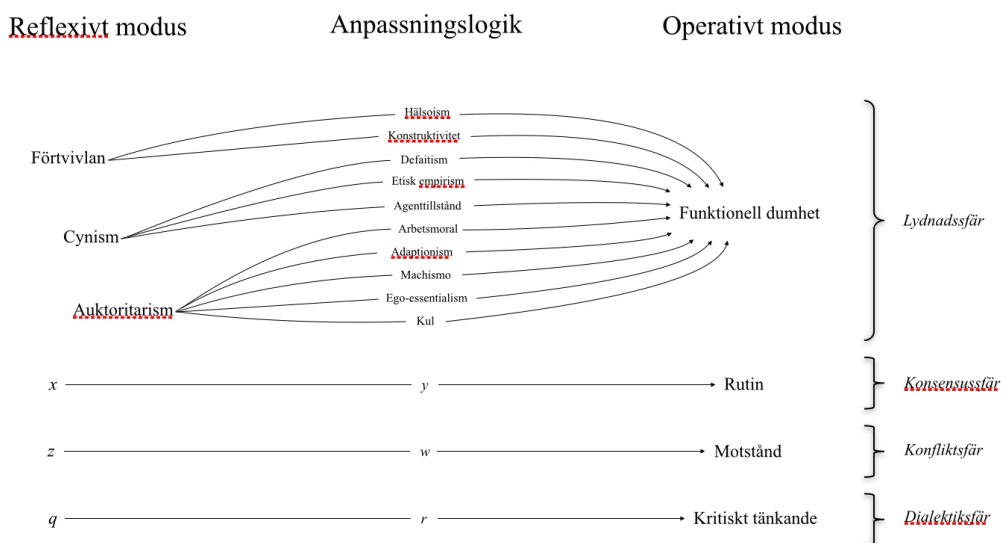
Gick upp skittidigt vid halv sex och kom hem vid halv åtta på kvällarna – och hade haft skitroligt. Sen gick det ju åt helvete med familjen naturligtvis. Jag var ju aldrig hemma. Jag hade aldrig tid och jag hade ju ingen ork på helgerna. Så det blev ju skilsmässa. Men jobbet var jävligt roligt kan jag säga.

Njutningen i att ”arbeta med människor” et cetera var ett återkommande skäl till att inte bry sig alltför mycket om jobbets problematiska aspekter.

Självfallet kan det finnas andra anpassningslogiker som inte kommunicerades bland informanterna. Karriärism, masochism och (moralisk) lathet exempelvis. Det är också rimligt att anta att anpassningslogikerna skiljer sig mellan arbetsplatser och ännu mer mellan yrken.

FUNKTIONELL DUMHET SOM MODUS OPERANDI

Alvesson och Spicer beskriver *stupidity self-management* som en process ”där individen sätter tvivel, kritik och andra reflexiva angelägenheter åt sidan för att fokusera på de positiva sidorna av organisationslivet” (2012, s 1207). *Figur 1* illustrerar processen schematiskt. Här görs en enkel distinktion mellan reflexivt och operativt modus. Denna distinktion är på intet sätt ny. Den återfinns i åtskillnaden mellan explicit och implicit minne, mellan analytiskt lärande och automatiserat beteende och mellan vad Heidegger kallar varat, *vorhanden* och *zuhanden*. Utifrån de reflexiva lydnadstyperna formas olika dumhetslogiker som tillsammans ursäktar att man ingår i funktionell dumhet så som begreppet definierats. Dessa dumhetslogiker är främst endogena men kan även induceras exogent med ideologiska påtryckningar. Även om de anställda är medvetna om organisationens brister är det utmärkande för funktionell dumhet att denna medvetenhet – momentant – hålls tillbaka för myopiskt fokus på instrumentella problem. Reflektion kan sedan vara något som man tillåter sig vid andra tillfällen; exempelvis i intervjuer som de jag hade med de anställda, eller i mer festliga sammanhang då cynismer ofta vädras. Om reflexiva tankar dyker upp i arbetsprocessen upplevs de som hot mot konstruktiviteten, hälsan, arbetsmoralen et cetera och ytterst som hot mot funktionaliteten.



Figur 1. Anpassningslogiker mellan reflexivt och operativt modus i lydnadssfären jämfört med konsensusssfären, konfliktsfären och dialektiksfären

Fenomenologiskt är skillnaden mellan lydnad i reflexiv och operativ form enkel att förstå. Ta relationen mellan kognitiva modus och platsbundna miljöer: vår syn på livet är inte densamma i kontorsbåset som högst upp på en altopp. Huruvida blicken letar i excelarket eller vilar över havet kan vara avgörande för tankens våglängd. På samma sätt kan arbetets (avsaknad av) mening framstå som irrelevant när vi är på jobbet medan vi är fullt kapabla att reflektera över den i konversationer, intervjuer eller i tyst ensamhet. Arbete ger sällan utrymme till reflektion, men det betyder inte att arbetet eliminerar vår reflektionsförmåga.

Spänningen mellan att *inse* den egna dumheten och att praktisera den när arbetsdagen kommer är ett återkommande tema i skönlitteraturen. ”Hjärnan är ett underbart organ” skrev Robert Frost. ”Den börjar arbeta så fort du går upp på morgonen och slutar inte förrän du kommer till kontoret” (i McShane & Von Glinow 2003, s 300). På liknande sätt beskrev Charly Boyadjian sitt arbete (i Gorz 1989, s 117):

När du är på jobbet är det säkert på något sätt, du har inget annat du kan göra, det är redan förutbestämt åt dig, du behöver inte ta initiativ. ... Det är verklig trygghet, du behöver inte ta ansvar, det är nästan som att gå i barndom. Detta gäller alla: innan jag kom till den här fabriken var jag en aktivist, politiskt ’sofistikerad’, men jag sögs in i samma levnadsmönster.

Andra författare som uttömmande åskådliggjort spänningen mellan reflektion och dumhet inkluderar Charles Bukowski, Studs Terkel och Michel Houellebecq.

Vissa miljöer tycks uppmuntra reflexiva modus mer än andra. För de flesta är arbetet inte en sådan miljö (jfr Gallup 2013). Betyder det att icke-reflexivt arbete per definition leder till funktionell dumhet? Om avsaknaden av kritiska frågor och rättfärdiganden är vårt enda kriterium kan det mycket väl framstå som det. Urskiljandet av dumhetslogiker hindrar oss dock från att göra begreppet alltför inkluderande. Mitt argument är att dumhet strikt hör hemma i lydnadssfären där det finns en tydlig konflikt mellan individ och makt och där individen väljer lydnad. I konsensusfären finner vi olika rutiner som även de präglas av avsaknad av reflexivitet. Men att kalla rutiner för ”dumhet” vore att vidga begreppet bortom dess primära konnotationer. En sjuksköterska som utan reflektion eller kritiskt ifrågasättande ger kirurgen en skalpell när denne ber om en sådan kan exempelvis inte sägas ägna sig åt funktionell dumhet. Här bygger avsaknaden av reflexivitet på konsensus. Till och med i konfliktsfären där individen väljer motstånd i stället för lydnad tenderar motståndets handlingar (exempelvis maskning, stöld, sabotage) att vara ”myopiskt” fokuserade på motståndets praktiska detaljer snarare än dess mening (se Paulsen 2013, s 112–129). Hos det privilegierade fåtalet kan man även tänka sig en dialektiksfär i vilken kritiskt tänkande faktiskt utgör operativt modus – exempelvis på akademiska seminarier eller vid författande av

en vetenskaplig artikel – men även här är vi inte nödvändigtvis reflexivt uppmärksamma på våra skäl till göra det vi gör medan vi gör det.

Denna processuella beskrivning av växlingarna mellan reflexiv och operativ kognition hjälper oss att förstå lydnad och funktionell dumhet i synnerhet som mindre ego-koloniserande aktiviteter än vad litteraturen ibland gör gällande. Det är på en och samma arbetsplats och i en och samma individ fullt möjligt – för att inte säga sannolikt – att hitta pendlingar inte bara mellan cynisk distans och dum underordning, utan också mellan rutiner, motstånd och lydnad. De arbetsförmedlare som här intervjuats var i vissa avseenden mycket kritiska mot den egna organisationen, men de var fortfarande verksamma i den och därmed tvungna att på något sätt anpassa sig. Liknande processer, om än med andra anpassningslogiker, kan med all sannolikhet återfinnas på andra arbetsplatser och i andra branscher. Universitetsvärlden är ett typiskt exempel på en dumhetsalstrande organisation där forskare, trots massiv cynism och kritik, tvingas in i publiceringshets. Även där finner vi liknande anpassningslogiker om än med komplikationen att grandiosa idéer om Vetenskapen försvårar dumheten något (se Paulsen & Alvesson 2014).

Åtskillnaden mellan reflexiv och operativ lydnad är även användbar för analys av lydnad och ideologi utanför arbetslivet. Den utbredda bilden att konsumenter "luras" till att åtrå varor genom reklam kan exempelvis vara sann utan att man för den sakens skull behöver anta att vi som konsumenter "hjärntvättas" (jfr Debord 2002 [1967], Marcuse 1972, Schor 2005). Ofta är den icke-reflexiva åtrån efter en vara sammanflätad med reflexiva frågor som "borde jag?", "jag har ju redan en sådan" eller "tänk vad lurad jag är" et cetera. Den sortens reflexiva lager behöver inte hindra oss från att agera som lydiga konsumenter. På samma vis kan en dynamisk syn på lydnad hjälpa oss att omvärdera begrepp som "falskt medvetande". Vad vi direkt erfar vid introspektion är att medvetandet aldrig är stilla. Vi rör oss inte med ett statiskt antingen–eller-medvetande. Förmågan att "ta ett steg tillbaka" är allmänmänsklig och ligger nära själva definitionen av medvetande. Vi förstår mycket väl när vi underordnar oss något och oftast är vi fullt kapabla att motivera vår lydnad med argument. Att "avslöja" lydnad eller ideologi är därför ointressant och bör betraktas som en rest från auktoritär samhällsvetenskap.

LITTERATUR

- Adorno TW (2005 [1951]): *Minima moralia: Reflections on a damaged life*. London, New York: Verso.
- Alvesson M & Spicer A (2012): "A stupidity-based theory of organizations." *Journal of Management Studies*, 49(7)1194–1220.
- Arbetsförmedlingen (2012): *MBU 2012 Övergripande resultat*. Internt dokument.
- Arendt H (1963): *Eichmann in Jerusalem: A report on the banality of evil*. New York: Viking Press.
- Bruckner P (2011): *Perpetual euphoria: On the duty to be happy*. Princeton: Princeton University Press.
- Byrne R (2013): *Hero*. New York: Atria Books.
- Contu A (2008): "Decaf resistance." *Management Communication Quarterly*, 21(3)364–379.
- Debord G (2002 [1967]): *Skådespelssamhället*. Göteborg: Daidalos.

- Deetz S (1992): "Disciplinary power in the modern corporation." I: Alvesson M & Willmott H (red): *Critical management studies* (s 21–45). London: Sage.
- Ehrenreich B (2009): *Bright-sided: How the relentless promotion of positive thinking has undermined America*. New York: Henry Holt and Company.
- Elster J (1983): *Sour grapes: Studies in the subversion of rationality*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Fairclough N (1995): *Media discourse*. London: Edward Arnold.
- Fleming P (2005): "Workers' playtime? Boundaries and cynicism in a 'Culture of fun' program." *Journal of Applied Behavioral Science*, 41(3)285–303
- Fleming P & Sewell G (2002): "Looking for the good soldier, Švejk." *Sociology*, 36(4)857–873.
- Fleming P & Spicer A (2003): "Working at a cynical distance: Implications for power, subjectivity and resistance." *Organization*, 10(1)157–179.
- Gallup (2013): State of the global workplace. Läsdatum 2015-03-06 http://www.gallup.com/services/178517/state-global-workplace.aspx?utm_source=STATE_OF_THE_GLOBAL_WORKPLACE_2013&utm_medium=topic&utm_campaign=tiles
- Goffman E (1956): *The presentation of self in everyday life*. Edinburgh: University of Edinburgh Social Sciences Research Centre.
- Goodey CF (2011): *A history of intelligence and "intellectual disability": The shaping of psychology in early modern Europe*. Farnham, Surrey: Ashgate.
- Gorz A (1989): *Critique of economic reason*. London: Verso.
- Gould SJ (1981): *The mismeasure of man*. New York: Norton.
- Grossman D (1995): *On killing: The psychological cost of learning to kill in war and society*. London: Little, Brown.
- Hochschild AR (1979): "Emotion work, feeling rules, and social structure." *American Journal of Sociology*, 85(3)551–575.
- Hochschild AR (1983): *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Johansson A (1995): *Arbetsförmedling under sju decennier*. Stockholm: Libris.
- Johnson S (1998): *Who moved my cheese? An a-mazing way to deal with change in your work and in your life*. New York: Penguin Group US.
- Lundin SC (2009): *Fish! A remarkable way to boost morale and improve results*. London: Hachette UK.
- Marcuse H (1972): *An essay on liberation*. Harmondsworth: Penguin.
- Marcuse H (2008 [1964]): *One-dimensional man: Studies in the ideology of advanced industrial society*. London: Routledge.
- McShane SL & Von Glinow MAY (2003): *Organizational behavior: Emerging realities for the workplace revolution*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Metzl JK & Rutherford A (red) (2010): *Against health: How health became the new morality*. New York: New York University Press.
- Milgram S (1974): *Obedience to authority: An experimental view*. London: Tavistock.
- Mills CW (1951): *White collar: The American middle classes*. New York: Oxford UP.
- Paulsen R (2013): *Empty labor: Subjectivity and idleness at work*. Uppsala: Uppsala universitet.
- Paulsen R (2014): "The counterfactual imagination." I: Swedberg R (red): *Theorizing in social science* (s 158–176). Stanford, Calif: Stanford University Press.
- Paulsen R & Alvesson M (2014): "Den akademiska maktordningen: Om vetenskapliga kriser och nonsensproduktion." I: Borgström B, Helin J, Norbäck M & Raviola E (red): *Skrivande om skrivande* (s 139–162). Malmö: Studentlitteratur.
- Raeve L d (1997): "Positive thinking and moral oppression in cancer care." *European Journal of Cancer Care*, 6(4)249–256.
- Sahlén M & Eklöf M (2013): *Få jobb förmedlas av Arbetsförmedlingen*. Rapport. Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Sanford N, Adorno TW, Frenkel-Brunswick E & Levinson D (1950): *The authoritarian personality*. New York: Harper.
- Schor JB (2005): *Born to buy*. New York: Scribner.
- Sewell G & Wilkinson B (1992): "'Someone to watch over me': Surveillance, discipline and the just-in-time labour process." *Sociology*, 26(2)271–289.
- Sjöholm G (2013): Sifo: Förtroendet rasar för arbetsförmedlingen. *Svenska Dagbladet* 2013-07-01.
- Sloterdijk P (2001 [1983]): *Critique of cynical reason*. Minneapolis, Mn: University of Minnesota Press.
- Voltaire (2005 [1759]): *Candide – Or optimism*. New Haven & London: Yale University Press.
- Weman J (2011): *Åtgärdslandet: Arbetsförmedlingens svarta bok*. Stockholm: Federativ.
- Willmott H (1993): "Strength is ignorance; slavery is freedom: Managing culture in modern organizations." *Journal of Management Studies*, 30(4)515–552.