

# Inledning

## – Arbetslivsforskning, hållbarhet och Jagannath<sup>1</sup>

DAN PORSELT

”Det kanske mest framträdande draget i det moderna systemet är ’pensumidén’. Varje mans arbete är åtminstone en dag i förväg planerat av arbetsledningen, och i de flesta fall får var och en fullständiga skriftliga instruktioner i form av ett arbetskort, som i detalj anger det arbete han skall utföra samt sättet att göra det. (...) och den tid som får åtgå för fullgörandet... Ett sådant pensum måste vara omsorgsfullt beräknat, så att ett både gott och sorgfälligt arbete kan åstadkommas, och det måste klart och bestämt fastslås att arbetaren i intet fall får drivas till en hastighet som inverkar skadligt på hans hälsa. Uppgiften måste alltså avvägas så, att en man som väl lämpar sig för sitt arbete må kunna hålla sig stark och sund under en lång följd av år medan han arbetar i den föreskrivna takten, och bli nöjd och välbärgad istället för utarbetad. Målet för rationell företagsledning är till stor del att omsätta dessa uppgifter i praktiken.”

Taylor (1917): *The Principles of Scientific Management*, s 39, 63. Ref i Karlsson (1978: 150f).

*Frederick W Taylors* programförklaring i *The Principles of Scientific Management* framstår om man ser till citatet ovan närmast som ett skydd för utsatta industriarbetares hälsa och ett bålverk mot rovdrift i profitens namn. Nu är detta kanske inte hela sanningen om rationell företagsledning och inte heller en berättelse om hur Taylors program omsatts i praktik. Men, citatet är ändå intressant i detta sammanhang då det behandlar några aspekter av relationen mellan hållbarhet och lönsamhet.

Dessa två begrepp stod i centrum för den första Nationella arbetslivsforskningskonferensen (NALK) som anordnades av VALV (*Växjö universitets plattform för arbetslivsvetenskap*) 6-7 maj 2008<sup>2</sup>. Konferensen anordnades på uppdrag av det

---

<sup>1</sup> Jag vill tacka de två anonyma granskarna för de konstruktiva kommentarerna till antologins samtliga texter! Vidare vill jag tacka professor Bo Hagström och redaktionssekreterare Jessica Hansen för kommentarer på denna inledande text

<sup>2</sup> Som ansvarig konferensanordnare tillsammans med Annica Olsson, Anders Hytter och Jessica Hansen vill jag på VALV's vägnar rikta ett tack till FAS och Växjö universitet för ekonomiskt stöd till konferensens genomförande.

nyinitierade Sverigenätverket för arbetslivsforskare som, i efterdyningarna av den borgerliga alliansregeringens plötsliga beslut att lägga ner Arbetslivsinstitutet, tillskapats för att kunna bli en samlande kraft i en tid av institutionell upplösning och turbulens. Sverigenätverket har sedan dess konstituerats under namnet *Forum för arbetslivsforskning i Sverige* vid ett möte i Karlstad 12-13 november 2008. FAS, *Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap* och Växjö universitets rektor bidrog med medel för anordnandet av konferensen vars övergripande tema var ”*Hållbart arbetsliv och/eller lönsamhet?*”.

Cirka etthundratrettio konferensdeltagare arbetade i fem arbetsgrupper med ett trettiotal inkomna papers. Huvudtalare på konferensen var Dr *Richard Wynne*, arbetslivspsykolog och ledare för Work Research Centre i Dublin, Professor *Ebba Wergeland*, specialist i arbetsmedicin vid norska Arbeidstilsynet och *Stefan Fölster*, adjungerad professor i nationalekonomi vid KTH och, mer känd i rollen som, chefekonom på Svenskt Näringsliv. Andra talare på konferensen inkluderade Arbetsmiljöverkets generaldirektör *Mikael Sjöberg*, programchef *Kenneth Abrahamsson* från FAS och professor *Bo Hagström* från VALV, Växjö universitet. Konferensen avslutades med en paneldebatt på temat ”*Behov, förutsättningar, innehåll och former för en framtida arbetslivsforskning?*” där förutom Ebba Wergeland och Stefan Fölster även *Gunnar Aronsson*, professor i psykologi vid Stockholms universitet, *Sten Gellerstedt*, utredare på LO, projektkoordinator *Carin Håkansta*, FAS, samt *Kicki Höök*, tillsynsdirektör vid Arbetsmiljöverket i Kronobergs län deltog.

Den antologi och tillika specialnummer av *Arbetsliv i omvandling* du nu håller i din hand är baserad på de paper som behandlades under konferensen. De sex bidrag som valts ut att ingå i antologin behandlar alla aspekter av konferensens huvudtema – relationen mellan hållbarhet och lönsamhet, men i varierande grad av tydlighet. Bidragen är i övrigt representativa för konferensbidragen i stort. De representerar en stor bredd, såväl vad gäller ämnesdisciplinär bakgrund hos författarna som en stor bredd, för att inte säga spretighet, när det gäller forskningens och texternas innehåll och struktur. Som redaktör har jag arbetat efter tre huvudprinciper när det gäller urvalet av texter bland konferensbidragen. För det första skulle bidragen vara knutna till det övergripande konferenstemat. För det andra skulle den disciplinära och forskningsmässiga bredden i arbetslivsforskningen och bland konferensdeltagarna avspeglas i urvalet. För det tredje skulle urvalet omfatta inte bara etablerade namn inom arbetslivsforskningen utan även kunna omfatta t.ex. bidrag från doktorander. Ett bakomliggande förhållande som också påverkade urvalet är att Arbetsliv i omvandling är en i första hand svenskspråkig skriftserie och att en antologi med bidrag på olika språk inte tilltalar mig. Jag tror att slutresultatet också avspeglar dessa urvalskriterier. Den färdiga antologin riktar sig i första hand till arbetslivsforskare, studenter med intresse för utveckling på arbetslivsfältet och kvalificerade praktiker. Det är min förhoppning att helheten såväl kan bidra till kunskapsutveckling som att sprida nyare kunskap och nya perspektiv på centrala frågor i svensk arbetslivsforskning i ett förändringarnas kraftfält.

Ser vi till konferensen i stort hanterade relativt få av konferensbidragen på ett uttryckligt och utförligt vis relationen mellan hållbarhet och lönsamhet, framför

allt kanske på den senare dimensionens bekostnad. Få hade tagit fasta på den utmaning och uppmaning till diskussion om det är möjligt, rimligt eller önskvärt att förena hållbarhet med lönsamhet eller om de två begreppen och perspektiven är oförenliga (manifesterat av passagen *och/eller* samt det avslutande *frågetecknet* i konferensens huvudtema). Att konferensens huvudtema kom att bli just detta är delvis förknippat med en diskussion som under hösten 2007 startades av arbetsmarknadsminister *Sven-Otto Littorin*. I inbjudan till konferensen skrev professor *Bo Hagström* följande:

”Vid ett av arbetsmarknadsminister Sven-Otto Littorin på Rosenbad arrangerat arbetsmiljöseminarium i augusti 2007 konstaterade ekonomiprofessor Ulf Johansson att de hittillsvarande studierna kring sambandet mellan hälsa/arbetsmiljö och lönsamhet/effektivitet/produktivitet är begränsade och nästan uteslutande amerikanska. Förutom att slutsatsens riktighet givetvis sammanhänger med hur breda definitioner vi utgår ifrån, reser den ytterligare frågor, exempelvis: Hur kan man problematisera sambandet arbetsmiljö och/eller lönsamhet? Föreligger här ett givet positivt samband? Metoder för sambandstestning? Finns goda exempel på arbetsmiljöinsatningar som konkurrensmedel? Måste alltid god arbetsmiljö vara lönsam?!

Dock torde det finnas en samsyn bland såväl myndighetsföreträdare, partsrepresentanter som forskare att frågan är viktig att problematisera: ”Hållbart arbetsliv och/eller lönsamhet?” Möjligheten att kunna påvisa sambanden mellan en god arbetsmiljö/arbetshälsa och lönsamhet/produktivitet torde vara en ständig utmaning för arbetslivsforskningen så länge frågan är ofullständigt besvarad.”

Jag kan konstatera att något mer fullständigt besvarande av ovanstående frågor gavs varken som ett samlat intryck av de texter som lades fram vid konferensen eller i föreliggande antologi. Vi kan alla fundera över skälen till detta. Kanske är frågorna felställda? Kanske är de onödiga? Kanske är de ”ideologiskt passé”? Kanske har (svensk) arbetslivsforskning bara inte uppmärksammat hållbarhetsdiskursen på allvar ännu? Eller kanske var det en konsekvens av hur konferensen organiserades med tematiska arbetsgrupper? Den övergripande frågan menar jag ändå blir än mer relevant i den tid av turbulens, för att inte säga kaos, som kännetecknar en globaliserad finansmarknad vars hållbarhet i sig förefaller i hög grad vara en chimär, men där lönsamheten för vissa inblandade aktörer varit desto mer reell samtidigt som de negativa konsekvenserna för många fler blivit avsevärda. Konsekvenserna detta för med sig är inte överblickbara när detta skrivs, men panikinsatser för att upprätthålla globala och nationella finanssystems image och funktion paras med allt mer tätt duggande varsel i svenskt näringsliv och rapporter om recession såväl inom som utom landets gränser. En farhåga att i detta skede frågor om och forskning om centrala dimensioner som berör hållbarhet såsom arbetsmiljö, arbetshälsa och arbetets organisering både på arbetsplatser men också i relation till omgivande samhälle och livet i stort, kan komma att nedtonas eller osynliggöras i syfte att ”rädda situationen” och därmed lönsamheten, inställer sig. Men, det återstår att se!

De bidrag som här presenteras är således olika till sin karaktär och fokus. *Gunnar Aronsson, Jörgen Eklund, Hanne Randle och Lennart Svensson* lyfter i det inledande antologibidraget *Inte bara här och nu utan också där och då – reflektioner om arbetslivsforskningen och hållbarhetsprojektet* bland annat fram behovet av och utmaningar förknippade med arbetsvetenskaplig forskning relaterad till hållbarhetsprojektet. Efter att ha konstaterat hur arbetslivet som dimension i detta närmast dolts i den allmänna debatten, där klimateffekter varit i starkt fokus, betonar författarna att ”arbetslivsforskningen alltid haft ett hållbarhetsperspektiv genom att vara inriktad på att skapa bättre arbetsvillkor och peka på det ohållbara i att stora grupper av individer står utanför arbetslivet.” Men man illustrerar också det förhållande att arbetslivsforskningen, med några få undantag, i stort sett inte använt sig explicit av hållbarhetsperspektiv och därmed inte knutit an till den hållbarhetsdiskurs som under senare år vuxit fram. Kontemporär svensk arbetslivsforskning har istället för att som i klassisk sociologisk forskning a la *Durkheim, Marx* och *Weber*, behandla arbetets roll i samhällets utveckling i stort och dess konsekvenser, utvecklat vad man kallar ett ”verksamhetsperspektiv”. Inom ramen för detta har arbetslivsforskningen i hög grad fokuserat enskilda verksamheter i syfte att förstå och förbättra villkoren i dessa. Författarna beskriver detta som ett lyckosamt och effektgivande projekt som utan tvekan förbättrat arbetets organisering och arbetsvillkor såväl i enskilda verksamheter som på ett aggregerat plan. Men, och det är författarnas huvudpoäng som jag ser det, sett i det stora hållbarhetsperspektivet blir verksamhetsperspektivet ett ”delperspektiv eller ett ofullständigt perspektiv”. Arbetslivsforskningen har god förutsättning att med däri utvecklade redskap bli en viktig resurs i ett stort hållbarhetsprojekt, men det kräver såväl ökad tvärvetenskaplighet och ökad grad av internationellt forskningssamarbete för att svara upp mot de utmaningar som själva hållbarhetsperspektivet och en ökad internationalisering ställer, konstaterar man. Ett ”problem” förknippat med hållbarhetsperspektivet är, vidare, att detta är framtidsinriktat. Forskning om och för framtiden är inget okomplicerat projekt! Hållbarhetsbegreppet är framtidsinriktat och kräver att forskningen och dess resultat frammanar förändring och utmanar status quo. Aronsson, m.fl. ger därför i sitt bidrag ett spännande exempel på vad man kallar ett *interaktivt forskningsprojekt* som syftar mot detta mål och delger oss erfarenheter med att arbeta i en sådan form.

*Jan Johansson och Lena Abrahamsson* gör i sitt bidrag *Det goda arbetet bortom Lean* också inledningsvis en historisk tillbakablick för att slutligen blicka framåt. I kapitlet målar författarna upp en bild av vad som delvis kan sägas vara en ”föregångare” till ”det hållbara arbetet” som idé. I huvudsakligt fokus i texten finns nämligen begreppet ”Det goda arbetet”. Fackförbundet *Metall* presenterade vid sin kongress 1985 en, sedermera högst inflytelserik, rapport med just denna titel. Rapporttiteln blev sedermera närmast ett begrepp, eller koncept och används fortfarande inom nuvarande *IF Metall*, kombinerat med ordet utvecklande i ”Det utvecklande goda arbetet”. Johansson och Abrahamsson sätter i sitt kapitel konceptet och dess innehåll i relation inte bara till ”klassiska” organisationsfilosofier som scientific management, human relations och den sociotekniska skolan, som sammanfattande beskrivs. Man sätter också in konceptet i en konkret historisk berättelse som sammantaget i ganska hög grad illustrerar samarbete och samsyn i vad man kan kalla ”den svenska modellen”. Inte på ytan, där *LO* och *SAF* tidvis

uppvisade djupa motsättningar, särskilt kopplat till löntagarfondsfrågan. Men, visar författarna, ser vi till innehållet i de koncept för ”god organisering” som presenterades av SAF och LO var för sig, är släktskapet med den sociotekniskt grundade modell om generella psykologiska krav på ett arbete som *Einar Thorsrud* och *Fred Emery* 1969 presenterade på basis av norska försök, som såväl *Norska Landsorganisationen* som *Norska Arbetsgivareföreningen* stod bakom, påtagligt. Författarna skriver: ”Detta visar att kampen om den industriella demokratin på 1970- och 1980-talet inte var någon egentlig kamp utan vi kan se ett samförstånd mellan företag och fackföreningar”. Lösningarna på de utmaningar som strukturomvandling i industrin ställde sammanföll i inte så liten grad med centrala tankar i ”Det goda arbetet” visar det sig. Efter en spännande kronologisk genomgång av ett antal organisationsrecept/-moden/-koncept som vunnit intåg i svensk industri (och inte så lite även ”spillt över” i offentlig verksamhet) sedan 1980-talets mitt formulerar Johansson och Abrahamsson något de kallar ”den svenska dialekten”. Den dialekten kan ses som de former för ledning och organisering som faktiskt verkar och implementeras också i relation till redan befintligt implementerade organisationsrecept och specifik omgivning. Alltså ”översatta” i dialektala former, i enlighet med tankegångarna hos t.ex. *Rövik* (2000, 2008) om lokal översättning eller tolkning av globalt spridda managementrecept. Författarna konstaterar att dialekten påminner om och har mycket gemensamt med ”det goda arbetet”. Den svenska dialekten formuleras samtidigt med hjälp av, mot och för *Lean Production*, som i en sammansatt, översatt form kännetecknar svenskt arbetsliv idag. Alltså, något paradoxalt kan tyckas, formuleras en lokal ”svensk” dialekt av *Lean Production*, delvis för att hantera detta organisationsreceptets närmast tayloristiska avigsidor när det införts, delvis för att själva receptet ger utrymme för aspekter av det som *Metall* formulerade som ”det goda arbetet”.

Bokens tredje kapitel ger läsaren en närgången och spännande inblick i industriarbetets nutida villkor. Etnologen *Björn Ohlssons* bidrag ”*Det är tufft nu. Visionernas tid är borta.*” - *Industriarbetares möjligheter sämre på äldre dagar* baseras på en studie av äldre industriarbetare på Volvo Torslandaverken. Det är en kraftfull empirisk illustration av de förhållanden som på ett övergripande plan diskuterats i de två första kapitlen. Ohlssons studie fokuserar inte på ”äldre” industriarbetare av en tillfällighet. Frågan som ställs är ”hur hållbart dagens arbetsliv är för äldre industriarbetare – och om det finns plats för dem även i framtiden?”. I ett arbetsliv kännetecknat allt mer av slankhet och tidspress, om än i försvenskad form, i ett samhälle där ungdomlighet och individualitet, styrka och snabbhet, flexibilitet och mobilitet, framgång och iögonenfallande konsumtion (*Veblen* 1899/1994) är kärnvärden, hur ser vardag och framtid i arbetet ut för de som är ”gamla”? Hur ser möjlighetshorisonerna för dessa ”äldre” ut? Är klassningen som ”äldre” i arbetet en händelse av starkt identitetsformerande karaktär, av mesovändpunktskaraktär (*Porsfelt* 2001:127; *Hughes* 1952/1993)? Hur är det att i din vardag arbeta i en organisation där du ser hur människor omkring dig bryts ned, och samtidigt själv sträva mot samma mål? Hur bryts vetskapen om att den egna kroppen (och kanske psyket) kommer att brytas ned mot hållbarhetsdiskursen i samhället och i organisationen? Hur bryts denna vetskap, denna oundvikliga vetskap av, mot krav på flexibilitet och lönsamhet? Hur, undrar man, bryts den vetskapen av mot en politisk diskurs om pensionssystemet, som betonar en allt högre pensionsålder? När du är gammal på jobbet redan vid dryga

40, som den intervjuade 51-åriga Rajna, vars trajektoria mot den nuvarande anställningen på en "senioravdelning" med lägre prestationskrav påbörjades genom utlyftning från det löpande bandet till en "förarbetsstation". Skälet var att hon "hade fyllt 40 år och meningen var att de som var lite äldre skulle arbeta där, medan yngre personal skulle bemanna löpande bandet." Många av de av Ohlsson intervjuade industriarbetarna illustrerar förvisso det goda i att det från företagsledningen fanns en förståelse för och utrymme för "de äldre" genom speciallösningar som "senioravdelningar" o.d. där prestationskraven är jämförelsevis lägre. Men samtidigt visar Ohlsson med viss tydlighet att de upplevda höjdpunkterna i den subjektiva karriären (Stebbins 1970) närmast uteslutande ligger i tider och arbetsuppgifter före klassificeringen som "äldre" och att inflytandet över arbetet upplevs minskat över tid hos de intervjuade. Grunden för identifikation med företaget minskar också. Senare års krav på lönsamhet och effektivitet har dessutom raderat ut "seniorpositionerna" där en något lägre arbetstakt var accepterad. Man kan inte undgå att ställa frågan om slankheten som krävs att företagen av den karaktär som Ohlsson studerat visar upp står i ett rimligt förhållande till hållbarhet som begrepp? Möjligheten att få ett arbete utanför Volvo för dessa äldre är, vilket Ohlsson också visar, högst begränsad. Ett arbetsliv för alla? Där höjdpunkten var kring trettio och du lämnat det vid femtio, hur kan det läsas med hållbarhetsglasögonen på? *Sten Gellerstedt*, utredare på LO, som också medverkade i konferensens avslutande paneldebatt, konstaterar i den nyss utkomna studien *Trender i arbetsmiljön 2007 – klass och kön* (2008: 35f) sammanfattningsvis följande:

"Villkoren i arbetet fortsatte år 2007 att försämrats för stora grupper av arbetare och lägre tjänstemän. Främst är det möjligheten att påverka det egna arbetet som försämrats. Andelen som arbetar på udda tider ökar också och även de med riskfyllt ensamarbete. Arbetet blir även hetsigare och större andelar i alla grupper har ett arbete där man ständigt upprepar samma arbetsmoment. De som anger att de varje vecka är uttröttade blir samtidigt fler.

Skillnaderna i kvalitén på arbetsmiljön fortsätter att öka mellan arbetare och högre tjänstemän. Villkoren för kvinnliga lägre tjänstemän närmar sig villkoren för arbetare. Samtidigt som arbetsmiljön försämrats, främst för arbetare inom privat service, minskar tillgången till företagshälsovård. Hos dem med störst behov finns minst tillgång till företagshälsovård och där finns även minst med systematiskt arbetsmiljöarbete."

Ohlssons bidrag bör läsas också mot den bakgrunden.

I ett fjärde kapitel närmar vi oss en annan verklighet än etablerade föreställningar om och karriärmanuskript (Barley 1989) som förespråkar långvarig anställning och arbete hos en arbetsgivare. Det är i någon mån den tidigare så bespottade "Hopp-Jerka" som beskrivs i *Gunilla Olofsdotters* bidrag *Arbetsliv och familjeliv. Personaluthyrning som möjlighet eller hinder*. Men, visar det sig, det är Hopp Jerka med anställning! Dessa "konsulter" flyttar likt Hopp-Jerka från post till post, men det är någon annan än jaget som håller i taktpinnen. Det är Bemanningansvarig som viftar med taktpinnen, blåser i pipan och Hopp-Jerka dansar vidare från ett "konsultuppdrag" till ett annat. Från en arbetsplats till en annan. Och när Bemanningansvarig blåser i pipan och säger hoppa. Då är det bara frå-

gan ”Hur högt och snabbt?” som är relevant, annars upplevs du som en ”bråkig” konsult och får gradvis sämre uppdrag (längre pendlingsavstånd etc.) vilket gör att du förvisso är anställd, men får gå på grundlönen (ca trekvarts lön) under längre perioder. Så nog hoppas det allt! Frågan är hur hållbart ett sådant system är i längden? Olofsdotters kapitel granskar ur ett genusperspektiv konsekvenser av de flexibilitetsstrategier som de senaste tjugo åren framträtt som ett organiseringsideal i svenskt arbetsliv i stort liksom internationellt (Atkinson 1984; Karlsson & Eriksson 2000, Skorstad & Ramsdal 2006). Då flexibilitetens konsekvenser kan se olika ut för olika grupper kan ökad jämställdhet vara en konsekvens. Men också könsmässig segregation och fortsatt underordning för kvinnor. Den empiriska studien är genomförd vid ett internationellt bemanningsföretag verksamt i Sverige och närmare bestämt på två platskontor som hyr ut personal som tillhandahåller administrativa/ekonomitjänster respektive personal till industri och transport. Personalsammansättningen på de två kontoren varierade ganska starkt med avseende på kön, etnicitet samt huruvida konsulterna var tillsvidare eller visstidsanställda. Olofsdotter presenterar i artikeln mycket spännande berättelser om hur ”konsulterna” tvingas att på ett individplan hantera en mängd olikartade, motstridiga krav och förväntningar med grund i flexibiliteten från olika rollkonflikter till förväntningar på att ha en komplett (och flexibel) garderob! Handlingar som för många av oss är relativt oproblematiska, som att ringa till dagis under arbetstid, kan vara svåra att göra om du arbetar som inhyrd ”konsult” och ”kostar varje timme” som administrationskonsulten Eva upplever det i texten. Analysen Olofsdotter gör visar på svårigheterna att förena arbets- och hemsfärerna, då en ständig tillgänglighet och anpassningsbarhet krävs. Då fortfarande kvinnor tar ett större hushålls och omvårdnadsansvar i vardagen, har de generellt svårare tillmötesgå dessa krav och flexibileringsstrategierna manifesterade i personaluthyrningsformen förstärker en traditionell könsarbetsdelning. Möjligheterna att påverka arbetet och arbetsvillkoren förefaller låga för de intervjuade, då den ordinarie personalen har ett tolkningsföreträde vad gäller hur arbetet ska utföras. Om vi återkopplar till Thorsrud och Emerys krav på ett gott arbete som Johansson och Abrahamsson diskuterar i sitt kapitel, förefaller vissa av punkterna svårförenliga med ett arbete som uthyrd. Överlag ger Olofsdotters studie grund för att fundera i banor av inte bara reproduktion av könsmässig underordning, utan också av disciplinering och underordning i en Foucaultiansk (1975/1987) mening. Vi ser i texten individer underkastade (subjugerade) flexibilitetsdiskursen och dess maskineri.

Antologins femte bidrag av *Robert Ragneklint: Organisationer och objektivitetens dramaturgi. Om rationalitet och normativitet i teori och tillämpning* anknyter till diskursbegreppet. Artikeln kan ses som en form av kritik av de diskurser som kommit att omgärda handlandet i vardagen, speciellt med fokus på offentligt styrd verksamhet, som ses som rimliga och närmast ”naturliga” eller ofrånkomliga men som knappast på ett tydligt sätt tillhandahåller lösningar på konkreta problem av hållbarhetskaraktär. Snarare, pekar författaren på, utgör inträdet av företagsekonomiska värden på offentligt styrd verksamhet (ofta sammanfattande benämnt *New Public Management - NPM*) en kraftig utmaning av de demokratiska värden som setts som grundläggande. Införandet av, ibland på skakig vetenskaplig grund baserade, managementteorier i konflikt med de demokratiska värdesystemen sker på de senares bekostnad genom att managementtänkandet får

momentum då förvisso demokratiska beslut passerar genom organisationers högre administrativa nivå. Detta får, visar Ragneklint genom referens till ett antal befintliga studier om organisatorisk förändring, effekter av högst tveksam och ibland rent negativ karaktär t.ex. på hälsoplanet. Det senare riskerar dock att osynliggöras i mättnings- och uppföljningsinstrument som praktiskt används (och som i vissa fall är kopplade till själva organisationsprinciperna som införts). Exempelvis kommer effektivitetsbegreppet i (begreppsligt) centrum härvidlag. Ragneklint illustrerar tydligt detta och andra ”ekonomiskt grundade axiom” som i hög grad är förknippade med införandet av NPM som något som är en ”upplevd rationalitet” och som utifrån den dominerande ställning ”ekonomismen” (Lundquist 2001; Lindqvist 2001) erhållit i (offentlig) organiseringsdiskurs *framstår såsom* både nödvändiga och rimliga. Närmast oundvikliga till och med. En ”objektivitetens dramaturgi”, som Ragneklint kallar det. Men rationaliteten och därmed rimligheten är förknippad med vilket perspektiv detta betraktas ifrån. Detta ställer (nya) krav på arbetsvetenskapen och organisationsvetenskapen betonar Ragneklint, krav som delvis påminner om de Aronsson m. fl. framhåller i sin artikel, men som är än mer långtgående. För att motverka objektivitetens dramaturgiska förföriska illusion av (t.ex.) NPM-praktiker som rimliga, oundvikliga och grundade måste en granskning av den egna vetenskapliga konstruerade positionen genomföras. Den granskningen och därmed förknippat perspektiv måste botten i ett grundläggande humanistiskt filosofiskt perspektiv. Annars riskerar arbets- och organisationsvetenskaper bli till teknikaliteter som bidrar till reproduktionen av ”det beståendes terror”, tolkar jag Ragneklint. Det är kort sagt en utmanande text!

I antologins avslutande bidrag av *Sören Augustinsson* och *Ulf Ericsson*: *På spaning efter hållbara förutsättningar för individens välbefinnande och utveckling i arbetet – en betraktelse genom komplexitetsteorier*, fokuseras dimensionen regenererande-utarmande arbete. Ett regenerativt arbete ses som ett som inte bara (ut)nyttjar mentala och fysiska resurser utan också bidrar till att dessa återskapas och till och med växer. Som författarna utifrån ett normativt ställningstagande, lite i den riktning Ragneklint efterlyser i sin text, skriver: ”Arbete och organisering bör hos individen bidra till överlevnad, välbefinnande, hälsa och utveckling för att en organisation ska kunna karaktäriseras som ett hållbart arbetsystem”. Utgångspunkten ligger härvidlag inte så långt ifrån den salutogena hälsopromotionstanken som t.ex. Hanson (2004) förespråkar. Men anslaget är, grundat i den diskussion om hållbara arbetsystem (Docherty, m.fl. 2002) som förs i kapitlet, bredare än så. Med systemtanken som en grund för författarna, som kompletterar den normativa grunden som inledningsvis nämndes, är det inte ett stort steg att ta till komplexitetsteori där just systemmetaforen är central. Delvis med grund i och med hjälp av begrepp hämtade ur komplexitetsteori, där begreppet självorganisering kanske är det viktigaste, delvis enbart inspirerade av komplexitets- och kaosteori skapar författarna ny förståelse i tre konkreta, men högst olika praktikfall från verkstadsindustri, offentlig vård, samt ett landsomfattande konstnärligt projekt. Den kunskap som därmed genereras är delvis av närmast teoretisk art i form av ett budskap om att vi, för att nå en vision om hållbara arbetsystem, måste betrakta ”verkligheten” med nya begrepp och metaforer än vad arbetsvetenskapen i stort använt hittills. Men det finns också ett närmast preskriberande budskap i texten, om hur olika handlingar som i förlängningen kan uppmuntra visionen



ifråga kan bli en del i ledningsarbetet i våra arbetsorganisationer. Kapitlet läses med fördel mot bakgrund av de två mest empirinära bidragen i antologin (Ohlssons och Olofsdotters) som i ganska hög grad belyser problem, svårigheter och avigsidor med/i dagens arbetsliv. Augustinsson och Ericsson pekar på framtid och möjligheter, om än i något skissartad form.

Många tankar inställer sig hos mig efter att ha läst bidragen under arbetet med att sammanställa denna antologi. Min övertygelse är att den kommer att väcka tankar och uppmåna till reflektion hos dig som är i färd med att läsa boken. En bild återkom dock i mitt medvetande flera gånger under redigeringsarbetet. Det är en bild som skaver och tränger sig på mitt tänkande om arbetslivsforskningen och organisationsforskningen i relation till hållbarhet specifikt och relationer i samhället i stort. Det är bilden av den omnibus som huvudpersonen Julian West berättar om i den utopiske socialisten *Edward Bellamys* (1888/1919) fantastiska bok *En återblick – sociala iakttagelser efter ett uppvaknande år 2000*. Julian som av olika omständigheter faller i koma, vaknar upp efter en hundra-trettonårig dvala på samma plats i en amerikansk storstad som han befann sig vid då han föll i koma. Men det är ett helt annat Amerika som under en kvinnlig ledsagares milda hand gradvis framträder för Julian. Samhället och arbetslivet är organiserat på ett helt annat sätt än det moderna, skitiga, orättvisa och förljugna västerländska industrisamhälle han somnade in i. Det närmast vansinniga i den samhällsordningen framträder efterhand för Julian – och läsaren. Men denna kulturlighet framstod som naturlighet för Julian hundra år tidigare. Och då kommer vi till själva bilden av omnibussen som Julian återger för de häpna människorna i det utopiska, socialistiska (?) samhälle han vaknar upp till: Omnibussen dras av de många och främjar de få som över tid ser sig som väsensskilda ”de därmere”. Där ”passagerarna” på taket bosätter sig i egna, fina områden och legitimerar det rådande ”naturliga tillståndet” på olika sätt. Där platserna på taket testamenteras till nästa generation och uppmuntrande tillrop om den uppskjutna belöningens ideologi och utdelande av smärtlindring och plåster till dragarna utgör passagerarnas bidrag. Ja, förutom att passagerarna håller sig kvar däruppe med näbbar och klor då. Frågan jag ställer mig är om inte omnibussen fortfarande dras runt på samma sätt? Om vi kanske, till skillnad från det nya Amerika Julian West har lyckan att uppleva vid sitt uppvaknande år 2000, fortfarande rullar (eller dras) runt i samma hjulspår? Julian West tvingas omvärdera sin världsbild. Det en gång ”naturliga” blir ett - på sophögen slängt - kulturligt idiotiskt system av utnyttjande av de många till glädje för de få. Det var inte hållbart, varken mänskligt socialt eller i naturresurshänseende. Är omnibussen den *Jagannath*, sociologen *Anthony Giddens* för snart tjugo år sedan (1990/1996) talade om i *Modernitetens följder*? *Jagannath* är ”en skenande maskin med enorm kraft som vi kollektivt i viss mån kan styra, men som hotar att skena bortom vår kontroll och som kan köra sönder sig själv. *Jagannath* krossar dem som står i dess väg, och även om maskinen ibland tycks ha en stadig kurs svänger den planlöst och tar en riktning vi inte kan förutsäga. Färden är ingalunda oangenäm eller utan behållning; den kan tvärtom ofta vara upplivande och laddad med förhoppningsfulla antecipationer. Men så länge modernitetens institutioner består kommer vi aldrig att helt kunna kontrollera resvägen eller farten.” (Giddens 1990/1996:131) Hur, om alls, vill vi perspektivera och problematisera rådande förhållanden i arbetslivet relaterat till livet och varandet i stort? Och, går det att göra utan att anlägga

ett ideologiskt/politiskt perspektiv? Flera av bidragen väcker dessa frågor hos mig.

Växjö, fredag den 13 februari 2009

Dan Porsfelt

## Referenser

- Atkinson J (1984). *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. Brighton: Institute of Manpower Studies.
- Barley S R (1989). "Careers, identities, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology." I: Arthur, Hall & Lawrence (red) *The Handbook of Career Theory*. Cambridge: Cambridge University Press, s 41-65.
- Bellamy E (1888/1919). *En återblick – sociala iakttagelser efter ett uppvaknande år 2000*. Stockholm: Björck & Börjesson.
- Docherty P, Forslin J & Shani R (red) (2002). *Creating Sustainable Work Systems*. London: Routledge.
- Foucault M (1975/1987). *Övervakning och straff*. Lund: Arkiv förlag.
- Gellerstedt S (2008). *Trender i arbetsmiljön 2007 – klass och kön*. Stockholm: LO Arbetslivsenheten.
- Giddens A (1990/1996). *Modernitetens följder*. Lund: Studentlitteratur.
- Hanson A (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Hughes E (1952/1993). "Cycles, Turning Points and Careers". I: Hughes E (1971/1993) *The Sociological Eye. Selected Papers*. New Brunswick, New Jersey: Transaction Publishers.
- Karlsson J (red.) (1978). *Arbetets frihet och förnedring. En antologi*. Stockholm: Almqvist & Wiksell förlag.
- Karlsson J Ch & Eriksson B (2000). *Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor. En empirisk prövning av en retorisk figur*. Lund: Arkiv förlag.
- Lindqvist M (2001). *Is i magen. Om ekonomins kolonisering av vardagen*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Lundquist L (2001). *Medborgardemokratin och eliterna*. Lund: Studentlitteratur.
- Porsfelt D (2001). *Management trainee – möten med förhinder*. Doktorsavhandling 2001:24. Luleå tekniska universitet, Institutionen för Arbetsvetenskap.
- Rövik K-A (2000). *Moderna organisationer. Trender inom organisationstänkandet vid millennieskiftet*. Malmö: Liber.
- Rövik K-A (2008). *Managementsamhället. Trender och idéer på 2000-talet*. Malmö: Liber.
- Skorstad E & Ramsdal H red. (2006). *Facets of Flexibility. Preceedings from an international workshop on flexibility*. Halden: Östfold University College.
- Stebbins R A (1970). "Career: The Subjective Approach". *Sociological Quarterly*, Vol 11, s 32-49.
- Veblen T (1899/1994). *The Theory of the Leisure Class*. New York: Dover Publication.