

## 7. Den nya arbetsdelningen – centrala frågeställningar

*Eskil Ekstedt och Elisabeth Sundin*

Under det år som Arbetslivsinstitutets forskningsprogram ”Den nya arbetsdelningen” pågått har en koncentration gjorts till några frågeställningar och områden. Det är vår övertygelse att den nya arbetsdelningen bäst studeras och förstås på den organisatoriska nivån, det vill säga genom organisationer och organisatoriska processer. Att få en insikt i hur organisationer omformas och hur de förhåller sig till varandra är nödvändigt för att förstå hur arbete kommer att gestalta sig i framtiden. Vi föreslår att forskningen inom programmet fortsättningsvis beaktar såväl förskjutningar av organisationer *mellan* länder, sektorer och näringar, som *mellanorganisatoriska* relationer *inom* sektorer och näringar och omfördelning av arbetet *inom* organisationer, till exempel arbetsplatser. Genom att beakta olika nivåer ökar förutsättningarna att fånga upp det moderna arbets- och näringslivets omvandling. Med ett brett angreppssätt och med många fallstudier från en rad områden blir det möjligt att belysa nya organisationer och organisationsformer. Det kan handla om användandet av temporära organisatoriska lösningar, köp- och säljstrategier i olika kontexter, ett förändrat utnyttjande av rummet samt av privata och offentliga lösningar.

I tidigare kapitel har vi visat att förändringar av den ekonomiska verksamheten i tid och rum är centrala för förståelsen av hur arbete, arbetsförhållanden och arbetsplatser förändras. Förändrat användande av arbetstid och organisationers varaktighet påverkar arbetsförhållanden på ett direkt sätt. Rumsliga förskjutningar som klusterbildningar och ”outsourcing” förändrar tillgången av arbetstillfällen av ett visst slag på en viss plats. I det följande kommer vi att söka sammanfatta några organisatoriska utvecklingstendenser. Hur och var tendenserna kommer att realiseras måste bedömas och analyseras närmare. Kunskapen om detta kan bli ett redskap för handling.

### **Tiden**

Programmets fortsatta forskning om tid utgår från två viktiga slutsatser. Den första är idén om tid som begränsad och kritisk resurs, vilken dominerar dagens samhällsdebatt i allmänhet och strategisk analys av organisationer i synnerhet. Den andra handlar om organisationers varaktighet, om relationen mellan permanenta och temporära organisationer. Strävan efter att minimera användning av re-

sursen tid, det vill säga höja den inre effektiviteten, förstärks inom kommersiella företag. Detta syns särskilt på de finansiella marknaderna där investerarna prioriterar säker avkastning i närtid före mer osäker avkastning i framtiden. Denna så kallade "kvartalskapitalism" leder troligen till att långsiktiga investeringar och kunskapsutveckling hämmas. Strävan till tidsminimering har också spridits till den offentliga sektorns organisationer och in i verksamheter som länge styrdes av andra kriterier.

Tidsregimer styrs inte bara av nya kriterier utan även av traditioner, värderingar och normer i olika kulturer och samhällen. Detta leder till frågor om hur synen på tid och de institutionella krafter som styr handling utifrån olika tidsperspektiv påverkar organisationer och individer samt deras beslutsprocesser. En direkt studie av vilka drivkrafter som talar för respektive emot fortsatt fokus på tidseffektivitet är sålunda motiverad. Vissa debattörer talar om en nytaylorism inom främst industriell produktion men med spridning över till tjänsteproduktion. Om utvecklingen fortsätter i denna riktning är det viktigt att förstå hur det påverkar arbete och arbetsförhållanden i organisationer som kraftigt präglas av målen med tidseffektivitet men också i organisationer vars verksamhet inte lika lätt låter sig styras av gängse effektivitetslogiker. Hur slår det mot arbete generellt respektive hur kommer det att påverka olika grupper på, men även utanför, arbetsmarknaderna?

Prioriteringen av tidseffektivitet i dagens organisationer bör samtidigt sättas in i ett historiskt perspektiv för att förstås till fullo. Agrarsamhället gjorde ingen tydlig skillnad mellan arbetstid och fritid utan betraktade i princip all tid som potentiell arbetstid. Det var behovet av att få uppgifter gjorda respektive behov och önskemål om återhämtning som styrde individens arbete. I viss tjänsteproduktion, särskilt företagsnära tjänster, vård och omsorg, finns en därmed besläktad uppgiftslogik etablerad. Också i andra verksamheter i dagens organisationer finns det tecken på att denna behovssyn återuppstår. Kanske kommer en variant av agrarsamhällets syn på arbetstid att intensifieras medan industrialismens syn på arbetstid endast blir en parentes i den ekonomiska historien? Andra menar att industrialismens syn på tid återkommer med förnyad styrka. Här behövs empiriska studier från mycket olika delar av arbets- och näringsliv.

Även den andra huvudidén, det vill säga frågan om utbredningen av projektorganiserad verksamhet, kan knytas till uppgiftslogik. I projektorganiserad verksamhet är det främst uppgiften som styr. Att uppgiften blir slutförd är oftast viktigare än vägen dit. Tidsaspekten kommer in genom att organisationen bildas för detta ändamål och att den förväntas upphöra när detta är uppnått. Ett annat karaktärsdrag som är framträdande vid projektorganisation är kundens uttalade roll när det gäller att forma denna uppgift. Det finns många forskningsfrågor inom detta område. Kommer projektorganisering även fortsättningsvis att öka? Och hur kommer relationen mellan permanent och temporär verksamhet att utvecklas? Hur kommer projektorganisering att påverka arbete och arbetsför-

hållanden, arbetsmarknadsinriktade institutioner som utbildningssystem, formella och psykologiska kontrakt, ledarskap, hälsa, stress och arbetsglädje, lärande, genusarbetsdelning och så vidare. Det ska dessutom poängteras att det inte finns tillräcklig statistik som belyser dessa frågor och att detta i sig är en viktig forskningsuppgift.

Arbetstidens förläggning spelar en avgörande roll för de arbetandes hela liv. Runt om i svenska organisationer görs försök med olika tidsregimer. Några av dem har studerats under det gångna året och ansatsen kommer att utvecklas. De anställdas åsikter om det så kallade 3–3-systemet var exempelvis påfallande positiva men osäkerhet förelåg i andra avseenden, till exempel gällande de inomorganisatoriska förhållandena och relationerna (Andersson & Jonsson 2005). 3–3-systemet prövades inom en del av offentlig vård som måste ha öppet dygnet runt. Arbetet i de organisationerna måste alltid utföras – om än med olika intensitet.

För vissa andra verksamheter kan tiden vara en del av affärsidén. Långt öppet-hållande används av vissa företag i detaljhandeln för att locka kunder. Det kan framför allt nyttjas av stora företag medan de små har svårt att följa med. Andra tidsaspekter har framkommit i studier om den offentliga sektorns utförare. Kontraktstiderna förefaller vara ett stort hinder främst för enskilda små företagare. Vid egenföretagande åsidosätts inte sällan arbetsmarknadens tidsregler. Sammantaget är slutsatsen att tiden också fortsättningsvis är en nyckeldimension väl ägnad att vara utgångspunkt för studier av den nya arbetsdelningen.

## **Rummet**

Motsägelsefullheter som finns i debatten om den rumsliga dimensionen är stor. Den gängse bild som förmedlas av media är att utflyttningen av jobb från Sverige till andra länder är omfattande. Den bild som framkommer i befintlig statistik är däremot att utflyttningen är blygsam. Det finns flera tänkbara förklaringar till diskrepansen. Övergripande nationella tal förklarar inte lokala eller branschvisa effekter. Fenomenet kan slå hårt i en avgränsad bygd eller sektor och få stor uppmärksamhet, men detta speglas inte i de nationella siffrorna. En annan förklaring kan vara att de metoder som statistiken erbjuder i dagsläget inte mäter samma förhållanden. Möjligen är det också bara början av detta vi sett – omfattningen på hela den svenska arbetsmarknaden är inte särskilt stor. En del av förklaringen kan ha retoriska aspekter – det finns flera aktörer inne i debatten med starka egenintressen.

Den rumsliga dimensionen kan illustreras med hjälp av några fall. Det kan handla om stora svenska företag som Ericsson vilkas omorganisering berört såväl lokala, regionala, nationella som internationella arbetsmarknader. Det kan också handla om mindre företag som förändrat verksamhetens lokalisering. Utfallen i de sistnämnda fallen problematiserar den gängse bilden. Utflyttningar kan resul-

tera i att verksamhetsstödande jobb kan behållas i Sverige och bli fler genom att den direkta produktionen blir billigare. Även förhållandevis enkel produktion går att bedriva i Sverige, genom en kombination av konkurrensfördelar som förenar flexibilitet och kvalitet. Resultaten indikerar härigenom att studierna bör fortsätta på den väg som påbörjats och med i stort sett samma metoder, då nuvarande statistik är för ofullständig för att fånga in innehållet i förändringarna. Ett annat exempel på statistikens ”bländverk” kan hämtas från programmedlemmars studier av förflyttning av verksamhet från offentlig till privat sektor. Det registreras som ett sektorsbyte, indikerande rörlighet, men innebär ingen förändring av det arbete som utförs vare sig i tid eller rumsliga dimensioner.

Systemansatser har en central roll i diskussioner om arbetstillfällen och geografin. En slutsats, eller kanske snarast hypotes, av de rumsliga studier som vi genomfört är att ”systemtänkandet” eller ”klusterbildning” i mycket är en fråga om att skapa en bild, vilket ansluter till problemen att med politik skapa framgångsrika kluster. I praktikfallen framstår frågor om marknadsföring som centrala. Att ge en föreställning av ”innovation” och ”framåtanda” tycks vara nog så viktigt som att visa påtagliga resultat i sig. Fallbeskrivningarna från till exempel Karlskrona tydliggör detta liksom exemplet från bioteknikklustret i Uppsala som använde inhyrda frilansjournalister för sin marknadsföring. Samtidigt tycks svårigheterna att faktiskt ”göra system” vara stora – det är en annan lärdom av exemplet.

Klusterbegreppet används sällan för att beskriva stormarknader och annan samlokalisering av detaljhandel. Inte desto mindre är sådana samlokaliseringar stora arbetsmarknader med stort inflytande över människors dagliga liv. De bör därför ges uppmärksamhet inom programmet ”Den nya arbetsdelningen” utifrån programmets frågeställningar. De små företagens position i klustersammanhang beaktas särskilt.

Effekterna av, eller åtminstone syftet med, både flytten av jobb (outsourcing) och systemansatser/kluster kan bli mer ensartade arbetsmarknader – en sorts specialisering i rummet. Det går att lyfta fram flera aspekter av detta – inte minst växande sårbarhet för regionala och lokala arbetsmarknader, eller det som ibland benämns ”funktionella regioner”. Begreppet syftar på de territorier där människor antas vilja eller kunna pendla till sina arbeten. Men en anslutande fråga är vilka effekter denna specialisering får för den könsuppdelade arbetsmarknaden. Också i detta avseende är detaljhandelskluster mycket intressanta. Redan idag är det uppenbart att långa pendelavstånd missgynnar kvinnor som har huvudansvaret för hushållsarbete och barn. Men frågor om kön och jobb går längre än så. Näringar som till exempel turism, småskalig livsmedelsförädling och andra tjänstenärings, inklusive detaljhandel, med en kvinnlig könsstämpel uppmärksammas sällan i ”klustersammanhang” och ges därför heller inte stöd av adekvat slag (Lindberg 2004).

En av grundtankarna i systemansatsen är att en rörlighet av anställda inom systemet, mellan organisationer, bidrar till en snabbare kunskapsutveckling och stärker därmed innovationsverksamheten. Det är särskilt relevant när frågor kring icke kodifierad eller tyst kunskap lyfts fram. En liknande tankegång rör avvägningen mellan samarbete och konkurrens. Hur påverkar denna balans den nödvändiga kollektiva kunskapsbildning som bygger på aktörernas tillit? Studier kring "Communities of Practice" eller "Occupational Communities" ringar in detta (Lave & Wenger 1991; Duguid 2003; van Maanen & Barley 1984). Om kunskaper som bärs av enskilda inte går att kodifiera eller explicitgöra och bindas till olika typer av kollektiv eller "communities" – vad händer då med kompetensutvecklingen? Diskussionen kring detta ansluter till rönen om projektorganisation (Ekstedt m.fl. 1999) och till teser om individualisering och "anställningsbarhet" ("employability") (Garsten & Jacobsson 2004). En uppfattning är att det "lärande" som beskrivs som ett fundament i dagens arbetsliv blivit en fråga för den enskilde. Det är inte samhällets uppgift att skapa jobb, utan det gäller för oss på arbetsmarknaden att ständigt förkovra oss för att passa in – att vara anställningsbara. En annan central fråga handlar om fackets roll i detta individualiserande av arbetsmarknadsfrågor och kompetensutveckling (Huzzard 2004). Lärandefrågor i arbetslivet får alltså en ny innebörd genom systemsynsättet på lokala och regionala arbetsmarknader liksom vid diskussionerna kring projektorganisation.

### **Genusrelationer – överlevare i tid och rum**

Könsarbetsdelningen är en av arbetsmarknadens grundläggande drag som avspeglas, skapar och skapas av organisatoriska könsarbetsdelningar. Dess fundamentala karaktär gör att den är en lämplig ansats för att studera och förstå förändringar och hur förändringar skapas, skapar, omvandlas och hanteras. Den bör därför bli "en strimma", liksom retorikansatsen inom programmets tids- och rumsbaserade forskning.

Köns- och genusarbetsdelningens karaktär och uttrycksformer i dagens Sverige har presenterats i ett separat kapitel. Därutöver har relevansen i dagens svenska arbets- och näringsliv berörts i diskussionerna om tid och rum. Där framkom exempelvis att könsarbetsdelning medför att delade scheman och så kallade obekväma arbetstider är kvinnotider – eller är det tvärtom? Vidare noterades att pendlingsavstånd inte är desamma för kvinnor som för män; att specialiserade kluster är genusstämplade och att deras rumsliga utbredning är olika för kvinnor och för män. Huruvida de nya intermediärerna innebär något nytt i detta avseende återstår att studera. Projektorganisering har hittills inte visat sig ha några egenskaper som bryter existerande genusdimensioner. Retoriken kring genusdimensionen är motsägelsefull – vissa debattörer hävdar att den nya arbetsdelningen är jämställd medan andra hävdar att den nya arbetsdelningen

innebär en ny könsarbetsdelning. Liksom då det gäller övriga infallsvinklar bör öppenhet för empiriska variationer i de fortsatta studierna eftersträvas. Det kan finnas ”sprickor i mönstret” (Fogelberg Eriksson 2005).

I sina lokala och organisatoriska tillämpningar kan samma frågor rörande *etnicitetsdimensionen* som för *genusdimensionen* ställas. Den internationella arbetsdelningen har specifika etniska särdrag som sammanhänger med *genusarbetsdelningen*. *Hur* är en central fråga för fortsatta forskningsprojekt och val av studieobjekt.

### **Intermediärer – organisationer för att hantera tid och rum**

Den nya arbetsdelningen uppstår genom organisatoriska praktiker, det vill säga genom de processer som organisationer väljer för att hantera och strukturera tid och rum. De förändringar som nu pågår är av sådan art och omfattning att de traditionella mekanismerna och organisationerna har svårt att hantera dem. Nya intermediära organisationer ser dagens ljus. Mediärerna är därmed synliga bevis och representanter för det nya som de också är med och skapar. De är alltså nyckelorganisationer för förståelse av den nya arbetsdelningen. Därför ägnades de organisationer som hanterar själva omställningen särskilt intresse i ett tidigare kapitel. Det arbetet kommer att fortsätta och då även inkludera andra marknader.

Under de senaste 15 åren har en mängd olika intermediärer etablerats för att hantera den svenska arbetsmarknaden. Det handlar om globala bemanningsföretag, statliga outplacementkonsulter, regionala privata arbetsförmedlingar, parternas trygghetsråd, web-baserade tjänstefunktioner och företagens egna ”arbetsförmedlingar”. Det handlar alltså om marknads-, myndighets- och avtalslösningar. Det förekommer olika samarbetskonstellationer och de institutionella konstruktionerna är många. I många fall skär intermediärerna genom etablerade kategorier som privat-offentligt och arbetsgivare-arbetstagare. I andra avseenden tycks de studerade intermediärerna inte representera något nytt. Kan det rentav vara så att de sätt på vilka de segmenterar marknaden reproducerar förhållande hierarkier och arbetsförhållanden? Bemanningföretagens anställda utgör knappt en procent av arbetskraften. Huruvida branschen utmanar rådande institutionella förhållanden är oklart. Vissa studier tyder på att deras rekryterings- och uthyrningsstrategier utmanar existerande normer avseende exempelvis *etnicitet* och *genus* (Wadensjö 2000) medan andra tvärtemot visar att de konserverar det bestående (Walter 2005; Olofsdotter 2005).

Det är möjligt att utvidga studiet av intermediärer även till andra sektorer än arbetsmarknaden. När nya institutionella möjligheter skapas så klarar inte alltid etablerade aktörer att hantera de olika alternativen – det skapas institutionella tomrum. Intermediärerna har olika institutionella konstruktioner bakom sig. Det är alltså fråga om en organisatorisk arbetsdelning hänförlig till olika styrsystem. Det finns myndighetsintermediärer, som Invest in Sweden Agency, som ska vara

mellanhand för de företag som vill komma till Sverige och Exportrådet som hjälper de som vill flytta. Marknadsintermediärer är till exempel de IT-företag som förmedlar IT-arbete från svenska företag till produktionsenheter i Östeuropa, Kina och Indien. Ett annat exempel på marknadsintermediärer är de nätbaserade företag som hjälper enskilda konsumenter att bedöma erbjudanden att köpa musik på nätet.

Intermediärerna manifesterar en ny organisatorisk arbetsdelning. Om, och i så fall hur, den innebär nya sätt att utföra arbeten har vi ambitionen att besvara i det fortsatta arbetet. Aktuella dimensioner är främst de som tidigare nämnts, det vill säga rum, tid, genus och etnicitet men också kontraktsformer, styr- och kontrollsystem och så vidare.

### **Retorik – tal för att hantera förändringar i tid och rum**

Den nya arbetsdelningen beskrivs på många olika sätt och i många olika sammanhang. Under programmets första år har vi uppmärksammat den omfattande retorik (diskurs) som vissa tidsmässiga och rumsliga aspekter rönt bland annat i media. De hittills gjorda studierna, som sammanfattats i föregående kapitel, har avsett hur och var ett antal centrala begrepp om tid och rum använts i den svenska dags- och affärspressen. Flera viktiga slutsatser har kunnat dras. Det är viktigt att lyfta fram det historiska och internationella perspektivet när vi analyserar retoriska framställningar. Argumentation kring hur arbetet ska organiseras skapas inte i ett vakuum utan bygger ofta på tidigare debatter, forskning samt konsultarbete, inte sällan i en amerikansk kontext. Vi vill dock även framhålla att det finns en diversitet i diskursen, det vill säga uppfattningar som går emot etablerade sanningar. Det är således viktigt att inte reproducera vad andra, till exempel konsulter, forskare, parter på arbetsmarknaden eller journalister framhåller som det ”sanna” och verkliga, utan att kritiskt granska användningen av samtida fenomen, både när det gäller diskurs och praktik.

Retorik ska även fortsättningsvis vara en del av studierna kring den nya arbetsdelningen. ”Tal” är ibland detsamma som handling och retorik leder ibland till praktik – och tvärtom. I avsnittet om klusterbildningar illustrerades detta och samma erfarenheter kan dras från debatten om tiden. Retorik utövas av många olika aktörer med olika perspektiv och varierande grad av intentionalitet. Ansatsen skall utvecklas i programmet ”Den nya arbetsdelningen”.

### **Fortsatt arbete och studieobjekt**

Utgångspunkten för forskning om den nya arbetsdelningen är att det saknas grundläggande kunskap om hur det moderna arbets- och näringslivets organisatoriska utveckling ser ut och hur arbete, arbetsförhållanden och arbetsplatser påverkas. Med en större insikt i hur arbetsdelningen mellan olika organisatoriska nivåer utvecklas i relation till hur de enskilda organisationerna förändras, ökar

förutsättningarna för att kunna påverka individens situation i arbetslivet. Dessa förutsättningar är också relaterade till de institutioner som är kopplade till arbetsdelningen på arbetsmarknaden och arbetslivet i allmänhet.

Ett första steg är således att skaffa bredare och djupare kunskap om den nya arbetsdelningen utifrån olika organisatoriska nivåer med avstamp i de diskuterade dimensionerna tid och rum. Med detta perspektiv kan vi fånga in och bättre förstå de fenomen i den nya arbetsdelningen som uttryckts med övergripande och mer eller mindre retoriska begrepp som ”globalisering”, ”outsourcing”, ”tjänstefiering”, ”flexibilisering”, ”projektifiering”, ”privatisering” och ”polarisering”. Denna utgångspunkt tar också spjån mot det klassiska sättet att kategorisera arbetsdelning: industriell arbetsdelning, social arbetsdelning, sexuell arbetsdelning och internationell arbetsdelning. Som framgått är kunskapsläget inom många av de nämnda områdena begränsade och osäkra. Orsakerna kan vara flera:

- En är att förändringarna i vissa dimensioner är betydande och pågående – det som var sant igår är det därför inte idag.
- En annan är att utvecklingen är ojämn och därmed beror beskrivning och resultat på var informationen hämtats.
- En tredje är ideologisk – de beskrivningar som görs och de slutsatser som dras har mer med vilja än med verklighet att göra.
- En fjärde är att betraktaren sitter fast i synsätt och klassificeringsgrunder som bygger på en tidigare arbetsdelning.

Såväl kartläggningar och kategoriseringar för att förstå omfattningen av omvandlingen, som fallstudier för att förstå innehållet av omvandlingen och dess processer ska genomföras i programmet ”Den nya arbetsdelningen”. En kombination av kvalitativa och kvantitativa studier gör det möjligt att relatera intern organisatorisk omvandling till förskjutningar mellan olika former av organisationer. En insikt i vilka förändringar som är mest betydelsefulla för arbetets karaktär kan därmed fås. Detta innebär sannolikt att vissa etablerade indelningar måste utmanas. Det kan gälla varu- och tjänsteverksamhet, egenföretagare-anställd, lokalt-globalt, temporärt-permanent, stort-smått, individualisering-standardisering och så vidare. Indelningsproblematiken är inte bara en fråga om retorik kontra praktik, även om det också kan vara en relevant aspekt, utan också om nya perspektiv och faktiska förändringar.

För att få en ingående förståelse av hur arbetet organiseras på en övergripande nivå (till exempel internationell arbetsdelning), på en mellannivå (till exempel i lokala kluster) och på en organisationsnivå (till exempel med temporära lösningar eller ökat arbete i egen regi) genomförs fördjupade fallstudier i olika typer av organisationer. Beskrivning och analys av förekommande retorik kommer också att göras i fallstudierna. Detsamma gäller genusdimensionen. Det kan också vara motiverat att göra retorik och genus till huvudaspekter för vissa delstudier. Traditionella områden som tillverkningsindustri, handel, sjukvård och



utbildningsverksamhet ska studeras, liksom expanderande områden som verksamhetsnära tjänster, kunskapsintensiva tjänster och rumsligt avgränsade kluster som köpcentra och teknikbyar. Små organisationer och deras relationer till stora uppmärksammas särskilt. Både organiseringen i sig och de enskilda organisationerna är studieobjekt. Fallen väljs från olika regioner i landet och internationellt genom delaktighet i flera europeiska forskningsprogram som exempelvis ”AgirE” och ”Works”.

I nära anslutning till fallstudierna görs således analyser och kategoriseringar med hjälp av existerande databaser. De båda ansatserna kommer att influera varandra. Förändringar av arbetsdelningen på sektorsnivå kan vara en utgångspunkt för fallstudier och resultatet från fallstudier kan användas som underlag för kartläggningar med olika infallsvinklar. Eventuellt utmynnar arbetet i förslag till alternativa eller kompletterande kategoriseringar som på ett adekvat sätt fångar in arbetslivets omvandling.

Med utgångspunkt från fallstudierna och kategoriseringarna skapas kopplingar till forskning och forskare som studerar utfallet av organisationsförändringar; det vill säga hur individens arbetsförhållanden och arbetsmiljö utvecklas. Av särskilt intresse kommer de moderna organisationsformernas relation till hälsa, arbetskontrakt (både formella och informella), kunskapsbildning och ledarskap att vara.

Det är också av intresse att koppla studier av den nya arbetsdelningen till forskning om den moderna ekonomins och arbetsmarknadens institutioner och politik. Ett samarbete med forskargrupper som behandlar ”arbetslinjen” och ”arbetslivets omställningsprocesser” ligger nära till hands.

Sammantaget ska studier på olika organisatoriska nivåer – mellan länder, sektorer, organisationer och inom organisationer – ge underlag för förståelse av vilka drivkrafterna är till den organisatoriska omvandlingen och därmed till den nya arbetsdelningen. Genom att beskriva och analysera delvis samma empiriska underlag med olika vetenskapliga perspektiv, vilket avspeglar forskarnas varierande disciplinära bakgrund, skapas goda förutsättningar för teoriutveckling.

## Referenser

- Andersson H. & Jonsson L. (2005) ”Utvärdering av användningen av arbetstidsmodellen 3–3 på akutmottagningen och LAH” Arbetslivsrapport 2005:34, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Duguid P. (2003) ”Incentivizing Practice” Report on Communities of practice, knowledge work, innovation, economic and organizational theory prepared for the Institute for Prospective Technological Studies of the European Commission. Seville.
- Ekstedt E., Lundin R.A., Söderholm, A. & Wirdenius H. (1999) *Neo-industrial Organising – Renewal by Action and Knowledge Formation in a Project-intensive Economy*. London: Routledge.

- Fogelberg Eriksson A. (2005) *Ledarskap och kön – en studie av ledare och maskuliniteter i ett verkstadsindustriföretag*. Institutionen för beteendevetenskap, Linköping: Linköpings universitet.
- Garsten C. & Jacobsson K. (red.) (2004) *Learning to be Employable – New Agendas on Work, Responsibility and Learning in a Globalizing World*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Huzzard T. (2004) ”Constructing the Competent Individual – Trade Union Roles, Responses and Rhetoric” i Garsten C. & Jacobsson K. (red.) *Learning to be Employable – New Agendas on Work, Responsibility and Learning in a Globalizing World*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Lave J. & Wenger E. (1991) *Situated Learning. Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lindberg M. (2004) *Samlade tankar kring hållbara kluster. Inspiration för politiker, tjänstemän, företagare och andra*. Erfarenheter från Emma Resurscentrum projekt ”Klusterbygge ur ett jämställdhetsperspektiv” Vilhelmina, Emma Resurscentrum.
- Olofsdotter G. (2005) ”Att vara anställd i bemanningsföretag” i Fjaestad B. & Wolvén L.-E. (red.) *Arbetslivs och samhällsförändringar*. Lund: Studentlitteratur.
- van Maanen J. & Barley S.R. (1984) ”Occupational Communities: Cultures and Controls in Organizations” *Research in Organizational Behavior*, vol. 6, s. 287–365.
- Wadensjö E. (2000) *Inte bara lön – jämställdhet i löne- och anställningsförmåner*. Centrum för arbetsvetenskap, Göteborg: Göteborgs universitet.
- Walter L. (2005) *Som hand i handske – en studie av matchning i ett personaluthyrningsföretag*. Göteborg: BAS.