

Marika Hanson

Det flexibla arbetets villkor – om självförvaltandets kompetens



Pedagogiska institutionen

Stockholms universitet

ARBETSLIV | OMVANDLING | 2004:8
ISBN 91-7045-718-2 | ISSN 1404-8426



Arbetslivsinstitutet

Arbetslivsinstitutet är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. På uppdrag av regeringen bedriver institutet forskning, utveckling och kunskapsförmedling. I dialog med arbetslivets aktörer verkar vi för ett arbetsliv med goda villkor, utvecklingsmöjligheter och en hälsosam arbetsmiljö för både kvinnor och män. Institutet har omkring 400 anställda och finns på flera orter i landet. Besök gärna www.arbetslivsinstitutet.se för mer information.

Arbetsliv i omvandling är en av Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserier. I serien publiceras avhandlingar, antologier och originalartiklar. Främst välkomnas bidrag avseende vad som i vid mening kan betraktas som arbetsorganisation och arbetsmarknad. De kan utgå från forskning om utvecklingen av arbetslivets organisationer och institutioner, men även behandla olika gruppers eller individers situation i arbetslivet. En mängd ämnesområden och olika perspektiv är således tänkbara.

Författarna till bidragen finns i första hand bland forskare från de samhälls- och beteendevetenskapliga samt humanistiska ämnesområdena, men även bland andra forskare som är engagerade i utvecklingsstödande forskning. Skrifterna vänder sig både till forskare och till andra som är intresserade av att fördjupa sin förståelse av arbetslivsfrågor.

Manuskripten lämnas till redaktören som ombesörjer att ett traditionellt ”refereeförfarande” genomförs. I huvudsak publiceras bidrag från forskare med anknytning till Arbetslivsinstitutet.

ARBETSLIV I OMVANDLING

Redaktör: Eskil Ekstedt

Redaktion: Marianne Döös, Jonas Malmberg, Anita Nyberg, Lena Pettersson och Ann-Mari Sätre Åhlander

© Arbetslivsinstitutet & författare, 2004

Arbetslivsinstitutet,
113 91 Stockholm

ISBN 91-7045-718-2

ISSN 1404-8426

Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

Avhandling nr 127 från Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet

Det flexibla arbetets villkor – om självförvaltandets kompetens

av

Marika Hanson

Akademisk avhandling
som för avläggande av filosofie doktorsexamen vid Stockholms universitet
offentligen försvaras i Philipsalen, Kräftriket, hus 3, entréplan,
lördagen den 9 oktober 2004, klockan 10.

Opponent:

*Professor Lennart Svensson,
Pedagogiska institutionen, Lunds universitet*



Abstract

Self-governing competence for flexible work

New conditions for work, involving demands for quick adjustment and increased flexibility, have underpinned a discourse of work-based and lifelong learning in which continuous competence development is often viewed as beneficial for both the organisation and the employees. These flexible work arrangements rely heavily on the individual's capacity of organising and structuring her own work and performance, and the thesis addresses the question of the individual's ability to adapt to and handle these flexible work conditions. The aim is to contribute to an understanding of the competencies required in flexible work settings, and the thesis asks two questions: (1) What characterises the work conditions in flexible forms of work? (2) How does the individual handle these flexible work settings in terms of competence? The theoretical frame of reference is constructivist and is contextually oriented. Empirical data emanates from two case studies. The first encompassing teleworking civil servants in a government authority and the other freelance reporters. Data collection included questionnaires, interviews and e-mail questions.

Results show that the flexible work settings in the case studies were relatively disintegrated and deregulated in the sense that the conditions were no longer lucid and well defined. It also appeared to open up a space for regulation of a more implicit kind. These conditions require a metacognitive competence characterised as a *self-governing competence*. This refers to the guiding, supervising function needed for the individual to be able to define, structure and discipline her own performance and, ultimately, her ability to manage and govern herself in a wider, functional sense. Thus, what seems to be characteristic for the flexible and delimited work conditions is that the preconditions of work do not appear in forms of an independent environment. Instead of formal directives and limitations, the regulation of work takes place to a large extent through implicit regulation processes, continuously negotiated in interaction between individuals and the environment. In conclusion it is argued that the flexible work conditions are characterised by *intersubjective regulation processes*, discursively and interactively constructed without perceptible coercion. The self-governing competence required involves *transformation* in terms of continuous learning as well as a *development* in terms of higher levels of cognitive complexity, integration and differentiation.

Arbetsliv i omvandling 2004:8 ISBN 91-7045-718-2 ISSN 1404-8426

Tack!

... alla ni som på olika sätt bidragit under avhandlingsarbetet – för uppmuntran, synpunkter, inspiration och närvaro. Till mina kollegor i forskningsprojektet *Gränslöst arbete* för att ni gav mig möjligheten, plattformen och det finansiella stödet. Och alla ni som deltog i studierna och tog er tid att dela med er av era erfarenheter. Min handledare Tom Hagström, för din oförtrutna kritik och stora värme. Marianne Döös för bihandledning med skärpa och fingertoppskänsla – och för allt du betytt därtill. Meddoktorander, kollegor och lärare på Pedagogiska institutionen för inspirerande diskussioner och hemmahörighet långt utöver den vetenskapliga. Birgitta Qvarsell, Hans Michélsen och Michael Allvin för omskakande och värdefull läsning i avhandlingens slutskede. Till mina kollegor på Arbetslivsinstitutet; arbetskamrater, fikarumsvänner och rumsgrannar för engagemang, generositet och värme som gör det till en glädje att komma till jobbet varje dag. Slutligen ett innerligt tack till min familj och mina vänner; mina nära och kära, älskade – för orubblig tilltro och omtanke, för att ni finns.

Nu är den klar – och utan er, ingen nämnd och ingen glömd, hade det inte varit möjligt.

Stockholm, augusti 2004

Innehållsförteckning

INTRODUKTION

| | |
|---------------------|---|
| Vem gömde manualen? | 1 |
| Problematiseringen | 2 |

BAKGRUND – en överblick och tillbakablick

| | |
|--|----|
| Det goda arbetet | 5 |
| Vad säger forskningen? | 6 |
| Det utvecklande arbetet | 8 |
| Kompetens och lärande i dagens arbetsliv | 10 |
| Det flexibla arbetet | 11 |
| Det flexibla arbetets former | 11 |
| Flexibilitetens villkor | 13 |
| Avhandlingens flexibla arbeten, en precisering | 15 |

SYFTE OCH FRÅGOR

TEORI – de begreppsliga glasögonen

| | |
|---|----|
| Kompetens – en begreppsdefinition av det teoretiska navet | 19 |
| Handling och samspel | 20 |
| Kognitiva erbjudanden i sociala och kulturella kontexter | 25 |
| Om socialisation och subjektiveringsprocesser | 26 |
| Det moderna arbetets villkor och handlande | 27 |
| Handlandets villkor | 28 |
| Det postmoderna arbetets vidmakthållande | 31 |
| Individualisering och identitet | 32 |
| Kompetensens komponenter | 33 |
| Kompetens som kunskaper och färdigheter | 34 |
| De metakognitiva kompetenserna – om högre utvecklingsnivåer | 35 |
| Affektioner, emotioner och personliga kompetenser | 37 |

METOD

| | |
|---|----|
| En undran som blev fallstudier | 40 |
| Datainsamling | 42 |
| Datainsamling Fallstudie I: Distansarbetande tjänstemän | 43 |
| Datainsamling Fallstudie II: Frilansande journalister | 45 |
| Analys och tolkning | 48 |

| | |
|--|-----|
| Teoretisk tolkning | 49 |
| RESULTAT DEL I – empirinära fallbeskrivningar | |
| I. Distansarbetande tjänstemän | 54 |
| En myndighet blir till och blir distansarbetande | 54 |
| Myndighetens uppdrag och tjänstemännens uppgifter | 55 |
| Distansarbetet i tid och rum | 58 |
| Arbetsuppgifternas karaktär | 60 |
| Planering och organiserande av arbetet | 65 |
| Överlappning och gränssättning | 67 |
| Det sociala samspelet | 70 |
| Ständigt lärande | 73 |
| Summering | 76 |
| II. Frilansande journalister | 80 |
| Fria lansar – en framåtblickande tillbakablick | 80 |
| Vad – om uppdrag och verksamhetsfält | 80 |
| Var och när – om ramar och yttre betingelser | 86 |
| Intrång eller integrering? Om delar, helhet och balans i livssituationen | 89 |
| Med vilka – den (a)sociala aspekten av frilansandet | 91 |
| Varför – om idealister och idealbilder | 94 |
| Det vetgiriga lärandet | 96 |
| Summering | 99 |
| III. Tjänstemän vs frilansare – en jämförelse mellan de båda fallen | 102 |
| Om överensstämmelser, avvikelser och diskrepanser | 102 |
| Arbetets former; de yttre villkoren i tid, rum och organisation | 102 |
| Relationen arbetsliv - privatliv: sammansmältning och sammanjämkningar | 104 |
| Att definiera eller initiera – om arbetsuppgifternas karaktär | 106 |
| Det sociala samspelet | 108 |
| Viljan och möjligheten till lärande | 110 |
| Handlande och hanterandestrategier | 113 |
| RESULTAT DEL II – teoretisk tolkning | |
| I. Handlandets villkor | 117 |
| Arbetets nya former – om avtemporalisering och uppgiftsstruktur | 117 |
| Med arbetsuppgiften i fokus | 119 |
| Pseudokontroll – om vertikal anpassning och horisontell självständighet | 120 |
| Hur föreställningar och förståelse blir villkor och förutsättningar | 122 |

| | |
|--|-----|
| Om normföljande och normalitet | 122 |
| Interaktivitet och identitet | 128 |
| Det individuella kunskapandet | 132 |
| Handlandets arenor – en summerande tolkningsram | 133 |
| II. Handlandets kompetens | 139 |
| Metakognitivt handlande på rutin? | 139 |
| Reflexivitet i handling | 141 |
| Kompetenserna – det ändamålsenliga handlandet | 143 |
| Autonomi och anpassning – självgående men inte styrande | 142 |
| Responsivitet – om social kompetens och kontextuell lyhörddhet | 145 |
| Slutligen och sammanfattande – om självförvaltandets kompetens | 149 |
| | |
| DISKUSSION – reflektioner och konklusioner | |
| Självförvaltandets villkor | 152 |
| Istället för manualen: om intersubjektiva processer och självförvaltande | 152 |
| Det goda självförvaltandet? | 156 |
| Det moderna arbetets (o)hälsa: en kompetens- och Organiserande fråga | 159 |
| | |
| Summary | 164 |
| Questions and aim of the thesis | 164 |
| Theoretical framework | 165 |
| Method | 165 |
| Results | 166 |
| Conclusions and discussion | 169 |
| References | 170 |
| | |
| Referenser | 171 |
| | |
| Bilaga 1 | |
| Billaga 2 | |

Introduktion

Vem gömde manualen?

En förändring. Inte vid en given tidpunkt utan i en glidande övergång där det som en gång var nytt och exklusivt blev det vardagligt självklara. När friheten att själv bestämma och fatta beslut både i vardag och arbetsliv inte längre var förbehållet en liten utvald skara, blev var mans verklighet att det mesta är upp till oss själva. Inte bara elbolag och pensionsförsäkringar fordrar idag ett välinformerat handlande. Ställningstagandena gäller även mer genomgripande livs- och karriärval. I arbetslivet återspeglas detta i en efterfrågan på självgående, socialt kompetenta och stresståliga individer som kan agera funktionellt och effektivt på egen hand. Denna omställning beskrivs på ett samhälleligt plan ofta som en övergång till ett kunskaps- eller tjänstesamhälle, eller på organisationsnivå som en förändring från regelstyrning till målstyrda verksamheter. Kontentan och konsekvenserna är oavsett desamma. Någon gömde manualen. Slutade tillhandahålla gränser och strukturer, och tog bort ramar och riktlinjer för arbetets utförande. Erbjud istället flexibilitet, frihet och eget ansvar och gjorde gällande att detta var något gynnsamt och gott för alla parter. Ett vinnande produktionskoncept för uthålliga och utvecklande arbeten, där den moderna flexibla organisationsformen anses främjande såväl för individens välbefinnande som företagets effektivitet. Lite tillspetsat. Men väl etablerat som sanningar om det goda utvecklande arbetet både i samhällsdebatt och forskning.

Medan filosoferna i århundraden diskuterat det närmast omöjliga i att veta vad de flesta av oss skulle välja om vi hade möjlighet – frihetens ängslan, eller trösten i den visshet som bara ofriheten kan erbjuda – sitter arbetslivsforskningen utifrån denna lite överdrivet förenklade och tillrättalagda bild inne med ett svar. Och det är här avhandlingen har sin upprinnelse. Som ett teoretiskt skoskav med ursprung i dessa föreställningar om det flexibla arbetet som det goda utvecklande arbetet, och synen på arbetslivets omvandling som en övergång från det rigida, gamla och dåliga till det nya, flexibla och goda. Det finns också en empirisk dissonans som tar sig i uttryck i att flexibla arbetsformer å ena sidan medger ett vidgat handlingsutrymme och därmed sannolikt ökade möjligheter till utveckling och arbetstillfredsställelse. Å andra sidan ställer det samtidigt individen inför en mängd nya krav eftersom upplösningen av traditionella ”objektiva” gränser och styrsystem i arbetet inte på samma sätt som tidigare reglerar handlandet och hjälper till i strukturerande och gränsdragningar. Flera forskningsstudier pekar på en intensifiering i arbetslivet med ökade krav, stress och höga sjukskrivningstal som i viss mån motsäger den positiva retorik i vilken avreglering och flexibilitet associeras med utveckling och produktivitet. Sammantaget ger detta en komplex och i vissa stycken motsägelsefull bild som väcker frågor om människans livsvillkor och utvecklingsmöjligheter under dessa betingelser. Vad händer när traditionella yttre ramar och regler inte längre avgränsar arbetet och

vägleder handlandet? Och vad vet vi egentligen om individens förmåga att hantera det handlingsutrymme som dessa flexibla arbeten medför?

Problematiseringen: Frågan om det goda som förmågan att hantera det flexibla

De förändringar som arbetslivet för närvarande genomgår beskrivs ofta vara lika genomgripande som när en gång industrisamhället tog form under det förra seklet (Castells, 1998). Till skillnad från industrialiseringen präglas samtidigt övergången till kunskaps- eller tjänstesamhället emellertid inte av samma enhetlighet i utvecklingen. Karaktäristiskt för det postindustriella samhället är snarare differentiering och heterogenitet, vilket kommer till uttryck också i arbetslivets sammansatta och i vissa stycken motstridiga utvecklingstendenser (se t ex von Otter, 2003 för översikt). Analyser av dagens arbetsliv pekar på en polarisering mellan å ena sidan kvalificerade och autonoma arbeten och å andra sidan okvalificerade yrken som istället tenderar att bli alltmer rutinmässiga och standardiserade. I vissa rapporter framhålls att den expanderande tjänstesektorn innebär en tilltagande professionalisering och flexibilisering av arbetslivet (le Grand m fl, 2001) medan andra pekar på vad som populärt kallas för McDonaldiseringstendenser (Ritzer, 1998). Det senare avser ett återinförande av standardiserade och rutiniserade arbetsuppgifter med föreskrivna regler och exakta anvisningar för så många situationer som möjligt. Dessa arbetsorganisationer bygger på utbytbarhet av individer och lämnar lite utrymme för den enskilde individens tänkande och lärande. Den motsatta utvecklingslinjen kan samlas under beteckningen flexibla arbeten (Sturesson, 2000), och kännetecknas istället av decentraliserade beslutsprocesser, avreglering och arbetsuppgifter med hög grad av komplexitet som ger individen större ansvar och möjlighet att själv styra över arbetet. Även denna utveckling mot integrerade och avreglerade organisationsformer präglas emellertid av motsättningar. Samtidigt som vissa studier visar positiva samband mellan den här typen av decentraliserade organisationer och utfall såsom effektivitet, välbefinnande och kompetensutveckling, finns också motstridiga resultat som indikerar att tidspress, hög arbetsintensitet och alltför omfattande informationsflöde innebär att villkoren för lärande och kompetensutveckling inte är så gynnsamma (Döös, 2004; Lundgren, 2002).

Flexibilitet utgör tillsammans med kompetens och lärande nyckelbegrepp i dagens samhällspolitiska debatt (se t ex SOU, 1999; EU-memorandum, 2000). Omvärldsförhållanden präglade av snabb teknisk utveckling och ökad konkurrens sägs fordra flexibilitet och utvecklingsförmåga både av företag och individer, och kompetens har liksom det livslånga lärandet kommit att betraktas som en nödvändighet för anpassning till en föränderlig arbetsmarknad (Garsten & Jacobsson, 2003). Men det är inte enbart eller kanske ens primärt produktionsekonomiska överväganden av detta slag som kommer till uttryck i retoriken. Begreppen är i sig positivt värdeladdade och representerar mer eller mindre explicit föreställningar om någonting gott och gynnsamt – såväl vad gäller företagets effektivitet och produktivitet som individens välbefinnande och utveckling.

Synen på de flexibla organisationsformerna som något per definition gott präglar även mer teoretiska resonemang. En grundläggande utgångspunkt i handlingsteoretiskt orienterad forskning är att arbetets innehåll och organisation har avgörande betydelse för individens personliga utveckling och välbefinnande (för översikt se t ex Aronsson, 1983), och flexibla arbetsorganisationer med platta strukturer och målstyrning anses generellt främja lärande. Det motsatta gäller för utpräglat hierarkiska organisationer vars formaliserade arbetsuppgifter och stark horisontella och vertikala arbetsdelning med detta synsätt erbjuder ett begränsat handlingsutrymme och därmed ogynnsamma förutsättningar för lärande och kompetensutveckling.

Frågetecknet, den undran som ligger till grund för avhandlingen, handlar om det flexibla arbetets förutsättningar att vara detta goda utvecklande arbete, vilket relateras till individens kompetens att arbeta under dessa betingelser. Frågan om det goda blir med denna utgångspunkt följaktligen en fråga om individens förmåga att hantera det flexibla arbetet villkor. Det finns idag omfattande kunskap om kompetens och lärande i arbetslivet. De teorier och modeller som används för att studera detta utgår emellertid i allmänhet från hur individer förvärvar kunskaper och lär sig handla i relation till kontexter där mål, arbetsuppgifter och andra förutsättningar är givna. Sämre beställt är det med empirisk och teoretiskt integrerad forskning som belyser grundläggande frågor om det flexibla arbetets kompetenskrav och förutsättningar för lärande. För att förstå de motstridiga forskningsresultat som t ex vittnar om att handlingsfriheten också kan innebära ökad arbetsintensitet krävs kunskap som kan begripliggöra det flexibla arbetets villkor och kompetenskrav. Och det är detta avhandlingen handlar om.

Frågan om vad för kompetens som krävs av individer i flexibla arbeten har undersökts inom ramen för ett större forskningsprojekt, *Gränslöst arbete – individuella strategier och nya arbetsformer*¹. Projektet som helhet har haft en bred och explorativa ansats i vilken de psykiska och sociala konsekvenserna av att arbeta självständigt under mer eller mindre fria arbetsformer studerats utifrån fyra olika teman: stress och hälsa, arbetsorganisation, balans mellan olika livsområden samt kompetens och lärande. I föreliggande avhandling ingår två av de fallstudier som genomförts inom projektet. En närmare beskrivning av fallstudierna och vad forskningsprojektet betytt för urval, insamling av data etc i avhandlingsarbetet återfinns i Metodkapitlet.

Avhandlingens uppläggning

Avhandlingens uppläggning ser i övrigt ut på följande sätt: I det påföljande *Bakgrundskapitlet* ges en överblick av vad forskningen säger om det goda arbetets villkor och flexibla arbetens utbredning och konsekvenser. Därpå preciseras avhandlingens *syfte och frågeställningar*. Detta följs av ett *Teorikapitel* med en presentation av den i huvudsak handlingsteoretiskt orienterade teoribildning som utgjort glasögon i tolkning av resultaten från fallstudierna. *Metodkapitlet* inrymmer

¹ Projektet är ett samarbete mellan Arbetslivsinstitutet och Psykologiska institutionen vid Stockholms universitet, och finansierades 1997-2000 av Rådet för arbetslivsforskning och Kommunikationsforskningsberedningen, och åren 2001-2004 av FAS.

dels beskrivningar av undersökningens uppläggning och genomförande, dels resonemang om metodologiska ställningstaganden och överväganden i anslutning till detta. Därefter följer *Resultatkapitlet* som är indelat i två delar: en empirinära och en teoretiskt begripliggörande del. Den första empirinära delen innehåller en deskriptiv redovisning av resultaten från fallstudiernas enkät- och intervjuundersökningar. Fallen redovisas var för sig med en avslutande jämförelse av fallen. Den andra delen innehåller en teoretisk tolkning som syftar till att begripliggöra de mönster och tendenser som framträdde i de empirinära resultaten. Denna del innehåller två avsnitt som utgår från avhandlingens frågeställningar. Det avslutande *Diskussionskapitlet* inrymmer både slutsatser och reflektioner rörande resultaten och undersökningen.

Bakgrund – en överblick och tillbakablick

I följande kapitel ges en bakgrund och inramning till avhandlingens frågeställning. Denna syftar till att ge en överblick av problemområdet, och gör inte anspråk på att vara täckande eller representativ för den rikhaltiga litteratur som behandlar dessa frågor. I tur och ordning belyses det ”goda”, det ”utvecklande” och det flexibla arbetet, och kapitlet avslutas med en precisering av vad som i avhandlingen avses med flexibla arbeten.

Det goda arbetet

Intresset för arbetsmiljö och skapandet av gynnsamma arbetsvillkor är ingen ny företeelse för vår tid. Vad som utgör ett gott arbete har sysselsatt arbetslivsforskare och fackliga organisationer under decennier. Redan i Taylors (1912/1977) rationellt utformade arbete fanns en vision om det utvecklande goda arbetet. Begreppet ”det goda arbetet” sägs dock ha myntats i samband med Svenska Metallindustriarbetarförbundets kongress mitten av 1980-talet (Svenska Metallindustriarbetarförbundet, 1985). Detta fångades upp och utvecklades av den fackliga sidan till att inkludera även icke industriellt arbete, och till en LO kongress 1991 presenterades grunddragen i vad som kallades ”det utvecklande arbetet” (LO, 1991). I analyser av parternas synsätt konstateras att det i allmänhet råder relativt stor överensstämmelse om vad som utgör ett bra arbete, även om de på vissa punkter skiljer sig åt beträffande vilka behov hos individen som arbetet kan eller bör tillfredsställa (se t ex Grenholm 1987). Gemensamt för den fackliga sidans uppfattning av arbetets mening, mål och värden är att arbetet både bör syfta till välfärd för samhället och vara ett medel för individuellt självförverkligande. En central och grundläggande tanke i partsorganisationernas syn på det goda arbetet var att arbetet skulle tillfredsställa vissa mänskliga behov, och baserat på forskning och teorier beskrevs vilka organisationsprinciper och arbetsvillkor som fordrades för att uppnå detta.

I slutet av 1960-talet presenterade Thorsrud och Emery (1969) vad de kallade sex ”psykologiska principer”² som kännetecknade det goda arbetet. Dessa fick starkt genomslag och har sedan dess utgjort etablerade begrepp inom arbetsmiljöforskningen. Bli lyftes frihet och kvalifikationskrav fram som centrala förutsättningar, vilket under 1970-talet fick stöd i empiriska studier och resultat från stressforskningen (Gardell, 1971). Dessa resultat betonade sambandet mellan arbetets organisation och hälsa, där individens möjlighet till inflytande och egenkontroll liksom balansen mellan

² Thorsrud och Emery (1969) beskrev utifrån en teori om människan sex psykologiska arbetskrav som skulle genomsyra arbetsuppläggning och organisation. Dessa handlade om möjligheter till kontinuerligt lärande, utrymme för eget beslutsfattande, anseende, mellanmänskligt stöd och respekt, förutsättningar att se sammanhang mellan arbetet och omvärlden samt att se arbetet förenligt med en önskvärd framtid.

omgivningens krav och individens kapaciteter betraktades som särskilt betydelsefulla aspekter (Aronsson, 1987). En bärande tanke med det goda arbetet var att skapa arbetsförhållanden som inte enbart eliminerade negativa effekter av olika fysiska och psykosociala arbetsmiljöfaktorer, utan som också främjade välbefinnande, utveckling och produktivitet (Aronsson & Hagström, 1993). Tydliga uttryck för detta finns i den sk Human Relations-skolan, där de informella sociala relationernas betydelse för arbetsprestationen betonades. Med arbetsplatsen betraktad som ett socialt system och de anställda som emotionella varelser styrda av grundläggande sociala behov, byggde grundprincipen på att tillfredsställa individens behov av trygghet, tillhörighet och trivsel. På detta sätt skulle de anställdas engagemang i och motivation för arbetet öka.

Parallellt med att innebörden av det goda arbetet vidgats från att ursprungligen ha gällt arbetsvillkoren i industriella arbeten till att omfatta alla typer av arbeten, har betoningen i allt högre grad också kommit att läggas på "det utvecklande arbetet". Mot bakgrund av arbetslivets utveckling mot alltmer komplexa, kunskapsintensiva och flexibla verksamheter har möjligheten att upprätthålla och utveckla kompetenser i det dagliga arbetet hamnat i förgrunden både av produktionsekonomiska och hälsobefrämjande skäl. Förvärvade kunskaper måste hela tiden förnyas för att främja enskilda anställdas och företagets utveckling. Arbetsförhållanden som gynnar ett fortlöpande lärande anses också bidra till att motverka stress och arbetsrelaterad ohälsa (Ekberg, 2000; Forslin & Kira, 2000). Denna tonviktsförskjutning kommer bli till uttryck i de idag vanligt förekommande resonemangen om hållbara arbeten och ett uthålligt arbetsliv (Docherty m fl, 2002).

Oavsett om tonvikten ligger på utveckling eller hållbarhet handlar synen på det goda arbetet ytterst om att nyttja mänskliga resurser på ett både för individen och organisationen optimalt sätt – dvs på ett sådant sätt att mänskliga behov och resurser både tillgodoses och kontinuerligt återskapas så att det gynnar verksamhetens produktivitet och effektivitet. Med mänskliga resurser avses i dessa sammanhang vanligen de kognitiva, emotionella och fysiska resurser som ligger till grund för individens arbetsprestation, personliga utveckling och välbefinnande. Det goda arbetet kan därmed sägas stå för att de psykologiska och fysiska förutsättningarna för (åter)uppbyggnaden av dessa personliga resurser är goda (Barklöf, 2000). Arbetsmiljöforskningen har under flera årtionden studerat och sökt utarbeta både teoretiska och praktiska organisationsmodeller i syfte att integrera produktions- och kvalitetsförbättringar med individens välbefinnande och utveckling. Även om föreställningarna om människans behov i viss mån har varierat och formulerats i enlighet med kraven i det rådande produktionssystemet (se vidare Allvin, 1997), finns inom den arbetsvetenskapliga forskningen och teoribildningen också en betydande samstämmighet kring grundläggande drag och principer i det goda utvecklande arbetet.

Vad säger forskningen?

Litteraturen som ur olika perspektiv belyser vad som utgör ett gott arbete är omfattande. Även om tonvikt och fokus i olika utsträckning skiljer sig åt är

forskningen om vad som skapar en god psykosocial arbetsmiljö generellt tämligen samstämmig, och bygger i väsentliga avseenden vidare på de principer för arbetets organisering som lyftes fram i redan Thorsrud och Emerys (1969) teorier. Grovt kan två dominerande forskningsinriktningar urskiljas: kvalifikationsperspektivet och stressperspektivet (för överblick se t ex Aronsson, 1987). Gemensamt för de olika teorierna är att de syftar till att kartlägga och ställa upp kriterier för vad som utgör goda arbetsvillkor. Utgångspunkten är arbetsvillkorens betydelse för individens välbefinnande och utveckling, och interaktionen mellan individ och omgivning antas på olika sätt påverka den anställdes fysiska och psykiska välbefinnande och utveckling. Ytterligare ett gemensamt drag är att välbefinnande och hälsa inte enbart ses som frånvaro av ohälsovariabler av fysiskt eller psykosocialt slag. Snarare betraktas det som ett tillstånd av fysiskt, socialt och mentalt välbefinnande.

Generellt avser ett psykologiskt och fysiskt gott arbete ett arbete som är lagom krävande, dvs som är utmanande utan att skapa stress. Nyckelbegrepp i sammanhanget handlar om balans mellan krav och egenkontroll, varierat arbetsinnehåll och trygghet och mening. Centralt är också att arbetsuppgifterna bildar en logisk helhet. Dessa aspekter gäller såväl för utveckling på ett psykologiskt plan (dvs kognitiv, social och emotionell utveckling) som för individens välbefinnande och hälsa. I väsentliga avseenden handlar det goda arbetet följaktligen om vad som gynnar balansen mellan anställdas färdigheter och behov och omgivningens krav och möjligheter. Björkman och Lundqvist (1981) beskriver tre centrala områden i det goda och utvecklande arbetet, vilka ringar in grundläggande och återkommande teman inom forskningen: *kvalifikationsutveckling* (lära nytt, självbestämmande), *social interaktion* (samarbete, social gemenskap) och *trygghet* (fysiskt, materiellt, emotionellt)

En av de i Sverige kanske mest använda modellerna för analys av arbetsvillkorens inverkan på hälsa och välbefinnande är den sk krav-kontroll modellen (Karasek & Theorell, 1990). Modellen bygger på och integrerar två traditioner inom arbetspsykologin som dels handlar om kvalifikation och beslutsinflytande, dels forskning om stressorer och belastning. Psykisk påfrestande arbetsvillkor och ohälsa antas uppstå genom en obalans mellan arbetets krav och individens handlingsmöjligheter - höga krav och låg egenkontroll genererar stress medan höga krav och hög egenkontroll anses reducera stressen. Det senare kan sägas vara kännetecknande för det goda arbetet. En optimal arbetssituation möjliggör med denna utgångspunkt ett lärande som i sin tur antas ha en långsiktig positiv effekt på individens förmåga att hantera framtida belastningar (Aronsson, 1983; Lazarus & Folkman, 1984). Modellen söker på detta sätt integrera arbetets kvalifikationskrav och utrymmet för lärande med stress och hälsa. Beroende på graden av kontroll resulterar höga psykologiska krav antingen i ett aktivt, inlärningsorienterat tillstånd eller en upplevelse av hög belastning. Krav-kontroll modellen har under åren också utsatts för kritik (se t ex Spector, 1998; Jeding m fl 1999), och dess användbarheten i det moderna, flexibla arbetslivet har ifrågasatts (O'Donnell m fl, 1998). Individens möjligheter att reglera det egna handlandet utgör en central aspekt också inom den handlingsteoretiska teoribildning som utgör avhandlingens teoretiska grundperspektiv (se vidare Teorikapitlet).

En annan utgångspunkt utgörs av vad som skulle kunna beskrivas som en systemsyn på vad som utgör ett gott arbete. Med detta synsätt är det inte speciella faktorer i den psykosociala arbetsmiljön som studeras, utan det system eller den helhet som dessa tillsammans utgör. Människans välbefinnande och arbetstillfredsställelse avgörs med detta synsätt av en komplex väv av olika sociala, organisatoriska och samhällsliga förhållanden. I dessa sammanhang är det individens upplevelse och föreställningar av arbets- och livsvillkoren som en helhet som framhålls (Csikszentmihalyi, 1990). En av de kanske mest välkända teorierna i sammanhanget är Antonovsky's (1987) resonemang om vad han kallar känsla av sammanhang och mening ("Sense of Coherence"). För att individen ska uppleva sin arbetssituation som meningsfull, dvs emotionellt och kognitivt begriplig, fordras möjligheter att se hela arbetsprocessen och den egna delen i detta. Meningsfullhet kan på detta sätt betraktas som besläktad med egenkontroll³ i bemärkelsen att det handlar om individens möjligheter att påverka arbetet. Hanterbarhet och begriplighet är andra centrala faktorer för upplevelsen av meningsfullhet. Hanterbarhet handlar om att resurserna ska vara i paritet med de krav som arbetet ställer, och begriplighet om att erhålla tillräcklig information för att kunna förutse hur olika arbetssituationer kommer att gestalta sig. Med detta synsätt bör det goda arbetet organiseras så att det främjar arbetssituationens begriplighet och erbjuder tillräckliga resurser och information för att kunna sätta in det egna arbetet i ett större sammanhang som upplevs som förnuftigt och meningsfullt.

Det utvecklande arbetet

Visionen om det goda arbetet kan också beskrivas som en vision om det kvalificerade och intellektuellt stimulerande arbetet. En grundtanke i det goda arbetet är att den anställda bör göras till aktiv deltagare i arbetets produktionsprocesser. Genom att utforma arbetsuppgifter med höga kvalifikationskrav och genom att öka individens ansvar och befogenheter i arbetet är syftet att tillfredsställa dennes behov av intellektuell stimulans. På detta sätt antas också produktionen bli mer effektiv eftersom individens motivation, engagemang och prestation då förväntas öka. Redan i Thorsrud och Emerys (1969) teorier, och senare Metalls kriterier för det goda arbetet lyftes lärande fram som betydelsefullt både för individens välbefinnande och organisationens produktivitet. Möjligheterna till lärande anses i sin tur avhängigt det utrymme för egenkontroll och självbestämmande som finns i arbetssituationen, och flexibla arbeten som lämnar stort handlingsutrymme för den enskilde individen betraktas i allmänhet som goda ur lärandesynpunkt. Somliga menar till och med att flexibla organisationer med nödvändighet är lärande organisationer (Carnoy, 1997; Grantham, 2000).

³ Meningsfullhet är dock inte identiskt med kontrollkonceptet – att ha egenkontroll är inte en nödvändig förutsättning för upplevelsen av kontroll. Antonovsky (1979) kritiserar många kontrollrelaterade begrepp för att de bortser från arbetets kollektiva karaktär, och därmed att kontroll också kan anförtros åt någon annan som upplevs vara lämplig att bära ansvaret.

Det livslånga lärandet – emancipation eller profit

Lärande och kompetensutveckling har också kommit att bli en viktig konkurrensfaktor i dagens arbetsliv. Den flexibilitet som fordras av individen både erbjuder och kräver fortlöpande kompetensutveckling, och förmåga att lära om och lära nytt tillskrivs stor betydelse för landets ekonomiska tillväxt (SOU, 1999:141). Rätt utformat antas arbetet främja både produktionssystemets och individens utveckling, och på detta sätt blir arbetet och dess utformning också en angelägenhet för samhället i stort. Rubenson (1996) menar att det "livslånga lärandets" starka genomslag i dagens arbetsliv och samhällsdebatt i hög grad utgår från produktionsekonomiska överväganden. Livslångt lärande är liksom flexibelt arbete ett både svårfångat och mångtydligt begrepp. Dels för att det inrymmer en rad kontroversiella frågor och klassiska utbildningspolitiska motsättningar, dels för att det inte säger något om vad det är som lärs. Lärande betyder inte med nödvändighet en utveckling av individens kompetens, kunskaper eller personlighet, utan kan lika gärna innebära en anpassning till ogynnsamma förhållanden (Lennerlöf, 1986).

När begreppet livslångt lärande introducerades av UNESCO i slutet av 1960-talet representerade det framförallt ett bildningsideal med humanistiska förtecken. Visionen om livslångt lärande avsåg en fortgående, individuell bildningsprocess inriktad mot frigörelse och självförverkligande, och målet var ökad jämlikhet och social rättvisa. Från 1960-talets fokus på det formella utbildningssystemet, var det mot slutet av 1980-talet istället arbetslivet som uppmärksammades som en plats för lärande. Den ursprungliga tanken bakom det livslånga lärandet transformerades samtidigt till en strategi för ekonomisk och teknologisk utveckling, underbyggd bl a av argument från humankapitalteori och kvalifikationsforskning. Denna förändring är enligt Rubenson (1996) så djupgående att man kan tala om ett första och andra generationens tänkande om livslångt lärande; den första generationen med en mer utopisk och idealistisk prägel och den senare med starka ekonomiska drag.

I dagens arbetsliv kommer det senare, mer produktionsekonomiska synsättet till uttryck såväl i olika statliga utredningar som inom forskningen. På forskningssidan är det särskilt framträdande vad gäller sk lärande organisationer, där lärandet tenderar att betraktas som en aktivitet och resurs i organisationens intresse (Ohlsson, 2001; Coopey, 1996). Ännu tydligare är det i de närings- och samhällslivspolitiska policydokumenten. I bl a EU's memorandum (2000) om livslångt lärande framhålls att individens förmåga att "lära sig att lära", anpassa sig till förändringar och förstå omfattande informationsflöden är centrala förutsättningar för en lyckad övergång till vad som beskrivs som en kunskapsbaserad ekonomi. Det aktiva medborgarskapet och individens anställningsbarhet handlar inte enbart eller kanske ens främst om människors livskvalitet och välbefinnande, utan framtonar snarare som en fråga om effektivitet och ekonomi. Ett framträdande drag i den här typen av dokument är också ett påtagligt fokus på individens eget ansvar och självständighet. För att aktivt och varaktigt kunna delta i kunskapssamhället och på arbetsmarknaden fordras ett självständigt agerande som kräver både sociala färdigheter, självförtroende och förmåga att göra egna val.

Tanken bakom det livslånga lärandet vilar ursprungligen på tre grundprinciper (Cropley, 1981) som alla kommer till uttryck i de refererade skrifterna. För det första handlar det om att individens lärande bör fortgå under hela livet. Den andra principen, som fått särskilt genomslag i dagens arbetsliv rör det livsvida lärandet. Med detta avses ett lärande som sker utanför formella utbildningssituationer, såsom t ex det informella lärandet i arbetslivet. För att detta livslånga och livsvida lärande ska kunna förverkligas krävs för det tredje att individen har de ”karakteristiska som är nödvändiga för processen” (Rubenson, 1996, sid 30). Liksom den ursprungliga tanken med livslångt lärande var att svara mot snabba och oförutsedda förändringar synes även samtidens ”andra generation” livslånga lärande handla om en anpassning till den nya ekonomins föränderliga och globaliserade arbetsmarknad. Skillnaden är att förändringarna då inte var lika tydlig knutna till ekonomiska överväganden, utan mer relaterade till den politiska och samhällsliga diskussionens olika sfärer.

Kompetens och lärande i dagens arbetsliv

Trots omfattande reformer av det svenska utbildningssystemet pekar forskningsresultat på att socialt betingade snedrekryteringar i utbildningssystemet alltså är starka (Härnqvist, 1990). En likartad obalans återfinns i arbetslivet, där det är yrke och befattning som påverkar deltagandet i vuxenutbildning – ju högre position desto vanligare är det att delta i olika former av personalutbildning. I allmänhet framstår annars övergången från ett industri- till ett tjänstesamhälle vara av godo ur kvalifikations- och lärandesynpunkt. I anslutning till att tillverkningsindustrin har minskat och olika former av företagstjänster och förvaltningar visar en uppgående trend (Wikman, 2000; Giertz 1999) har också kvalifikationskraven i olika yrken och branscher ökat (Wikman & Lundgren, 1999). Enligt le Grand m fl (2001) finns två framträdande tendenser i de senaste decenniernas utveckling. Dessa indikerar för det första att det har skett en fortlöpande och genomsnittlig uppgradering av jobben, och för det andra att utbildningskraven kontinuerligt ökat. Även Giertz (2002) menar att det går att se en generell arbetsmarknadsförändring med en utveckling från lågkvalificerade till högkvalificerade arbeten i många branscher. Bland tjänstemännen minskar t ex de mindre kvalificerade arbetsuppgifterna, vilket innebär att de lägre tjänstemannagrupperna blir färre medan tjänstemän på mellan och högre nivåer ökar. Även inom arbetaryrken minskar de som inte är facklärd.

Att arbetsuppgifterna på detta sätt blir allt mer komplexa har samtidigt ökat utbildningskraven inom i de flesta branscher (Lundgren, 1999; le Grand m fl, 2001). Skälet till detta är bl a att välutbildad personal anses ha bättre förmåga att arbeta självständigt och är mer ”utvecklingsbar” på sikt. Parallellt med att utbildningsnivån höjts har inskolningstiden på nya jobb samtidigt blivit kortare, dvs lärotiden i själva arbetet har minskat. I viss mån hänger dessa processer samman då en längre utbildningstid antas underlätta för den nyanställde att snabbt komma in i arbetet. Den högre utbildningsnivån är enligt Lundgren (1999) i sig ett viktigt skäl till dessa reducerade lärotider, men inte den enda orsaken. Andra centrala faktorer har att göra med förändringar i arbetsorganisationen (t ex mer inslag av projekt- och lagarbete och

förändringar i arbetsuppgifternas komplexitet), förändringar i de anställdas kompetens (vad gäller t ex utbildningsnivå och attityder) och faktorer relaterade till IT (standardiserade datorsystem, informationstillgång etc). Slutsatsen som dras är att de kortare lärotiderna inte är resultatet av att arbetet i genomsnitt har blivit mindre komplext. Tvärtom upplevs arbetet som alltmer komplicerat, men är pga de moderna organisationernas arbetsförhållanden trots det förbundet med en kortare inläringstid.

Även om det sk tjänstesamhället enligt bl a Giertz (2002) idag redan är en realitet - nästan fyra femtedelar av alla yrkesverksamma i Sverige återfinns på arbetsplatser som producerar någon form av tjänster – medför det inte någon automatisk uppgradering eller entydig likriktning av det svenska arbetslivet. Snarare pekar flera studier på en polarisering där arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter skiljer sig avsevärt mellan olika arbeten och verksamheter (Giertz, 2002; le Grand, 2001). Denna differentiering märks även inom ramen för tjänstesektorn, där somliga arbeten präglas av höga kompetenskrav och kunskapsintensitet, och andra istället blir alltmer standardiserade.

Det flexibla arbetet

Kriterierna för vad som utgör ett gott utvecklande arbete uppvisar märkbara likheter med grundläggande drag i det flexibla arbetet. Dessa organisationsformers ”tillplattade” hierarkier, decentralisering och målstyrning, bygger i hög grad på det goda arbetets principer om medskapande, eget ansvar och självständighet. Grundtanken och andemeningen är i väsentliga avseenden också densamma, nämligen att arbetsorganisationens utformning ska främja såväl individens utveckling och välbefinnande som produktivitet och effektivitet. Såväl i Piore och Sabels (1984) modell för det flexibla arbetets produktion som Atkinsons (1985) teori framhålls t ex den flexibla arbetsorganisationens allmänna uppkvalificering av arbetet. Men vad är egentligen ett flexibelt arbete? Både i den internationella managementlitteraturen och den svenska arbetslivsdebatten målas en ljus bild upp med stark tilltro till det flexibla arbetet (Karlsson & Eriksson, 2000). Ofta används flexibilitetsbegreppet som en metafor i beskrivningar av det moderna arbetslivets utveckling, och har kommit att bli ett slags nyckelbegrepp i vilket många av arbetslivets kärnfrågor koncentreras.

Det flexibla arbetets former

Begreppet flexibelt arbete används följaktligen ofta på ett ganska vagt och allmänt sätt, och kan avse allt ifrån organisationsformen och arbetsmarknaden till de anställda och det arbete de utför. Ett viktigt klagörande gäller därmed vad flexibiliteten i arbetet avser, och huruvida det är flexibilitet på samhälls-, organisations eller individnivå som åsyftas. Företagens behov av att anpassa sig till föränderliga marknadskrav anges i allmänhet som skälet till att både arbetsorganisationen och de anställda måste vara flexibla. Detta beskrivs av bl a Karlsson och Eriksson (2000) som att företagen *har* flexibilitet medan de anställda bör *vara* flexibla. Vad det handlar om här är således två skilda typer av flexibilitet där den enes överordning så att säga förutsätter den andres underordning. Att vara flexibel handlar om anpassningsbarhet, dvs om flexibilitet som

förhållningssätt eller beteende. Att ha flexibilitet handlar om att ha olika grad av frihet i handlingsutrymmet. En annan övergripande åtskillnad gäller om flexibiliteten avser det sätt på vilken produktionen kan organiseras (som t ex Piore & Sabels, 1984, flexibla produktion) eller om det handlar om det sätt på vilken arbetskraften utnyttjas (som i Atkinsons, 1985, teori om funktionell flexibilitet).

En vanlig kategorisering av det flexibla arbetets former är att skilja mellan funktionell flexibilitet, numerär flexibilitet, tidsflexibilitet och arbetsplatsflexibilitet (Atkinson, 1985; Harrison, 1994). Funktionell flexibilitet eller arbetsflexibilitet handlar om arbetets innehåll och avser vanligen breddning och variation av arbetsuppgifterna. Arbetskraften ska behärska många olika uppgifter och snabbt kunna flyttas emellan om så krävs. Numerisk flexibilitet avser möjligheten att variera antalet anställda i relation till förändringar i efterfrågan och produktion, och tidsflexibilitet handlar t ex om sådant som anpassning av antalet hel- och deltidsanställningar eller antal arbetstimmar i relation till verksamhetens behov. Arbetsplatsflexibilitet avser olika former för arbetet och dess utförande såsom distansarbete, flexibla kontor etc.

Den kanske vanligaste formen av arbetsplatsflexibilitet är distansarbete (Moberg, 1997). Distansarbete avser oftast arbetslösningar där individen har möjlighet att arbeta från annan plats än den ordinarie arbetsplatsen, och där arbetet kan utföras under andra tider än kontorstid (Engström & Johansson, 1997; SOU, 1998). Det finns stora likheter mellan kategoriseringarna av flexibilitetens former och olika definitioner av distansarbete. I en rapport från NUTEK (1998) redovisas t ex fyra grundläggande kriterier för definitioner av distansarbete där den första aspekten handlar om var arbetet utförs, den andra berör tiden⁴, den tredje aspekten ser till anställningsform och hur arbetet är organiserat, och den fjärde rör användningen av informationsteknologi.

Om omfattning och utbredning

Beroende på hur det flexibla arbetet definieras och vilket slags flexibilitet som avses, skiljer sig dess omfattning och spridning åt ganska väsentligt (se Felstead & Jewson, 1999 för en internationell överblick och Karlsson & Eriksson, 2000 för svensk studie). I Europa visar den sk Cranefieldstudien (1996) att flexibla arbetsarrangemang ökar i nästan alla deltagande länder och i flertalet sektorer⁵, och även i flera andra studier beskrivs en ökning av den funktionella flexibiliteten (OECD, 1999). I dessa framhålls emellertid att resultaten bör tolkas med viss försiktighet på grund av svårigheter att veta om det rör sig om faktiska arbetsorganisatoriska förändringar eller om de är av ett mer personalpolitiskt och retoriskt slag. Liknande problem gäller för studier som sökt kartlägga distansarbetets utbredning. I t ex Distansarbetsutredningen (SOU, 1998) redogörs för flera olika undersökningar där uppskattningarna av antalet distansarbetare varierar mellan 30 000 och 1 000 000, beroende på definition och avgränsningar. I arbetskraftsutredningen (AKU, 1997 refereras i SOU, 1998) används en definition som kräver att arbetet ska bedrivas i hemmet minst en dag i veckan och att avtal ska finnas

⁴ Vanligen definieras distansarbete utifrån ett minsta antal timmar eller dagar per vecka som arbetet bedrivs från annat ställe än ordinarie arbetsplats.

⁵ Omfattar 5 000 företag med mer än 200 anställda i 14 länder i Europa och däribland Sverige.

mellan anställd och arbetsgivare. Antalet distansarbetare i Sverige uppskattas då till 250 000.

I andra svenska studier som sökt kartlägga det flexibla arbetets omfattning konstateras att ungefär en fjärdedel av de undersökta företagen var flexibla (Edling & Sandberg, 1996; NUTEK, 1996). Flera studier visar också att flexibiliteten i arbetstiden har ökat både i Sverige och internationellt (Aronsson, 2001; Wikman, 2000, Kalleberg mfl, 1997). Flexibilitet avser såsom beskrevs ovan också numerisk flexibilitet och tidsflexibilitet, vilket i huvudsak uppnås genom olika anställningsformer. Ett vanligt alternativ till tidsbegränsade anställningar är också att hyra in personal och lägga ut tjänster utanför företaget, och antalet bemanningsföretag har de senaste åren både ökat numerärt och spritt sig till allt fler branscher. Både i Sverige och internationellt har olika former av tillfälliga, lösa anställningar ökat i omfattning sedan 1980-talet (Aronsson, 2001) I Sverige har andelen med tidsbegränsade anställningar det senaste decenniet ökat från 10 till 16%, dock med en viss utplaning de senaste åren. Även egenföretagandet ökar, framförallt vad gäller andelen tjänsteföretag. I SACO är t ex var tionde medlem egenföretagare på hel- eller deltid, vilket utgör 4,6% av arbetskraften som helhet.

Flexibilitetens villkor

Det finns idag omfattande forskning inom området flexibelt arbete och arbete på distans med vitt skilda inriktningar (se t ex Isik, 2002 för översikt). En del studier rör liksom redovisas ovan, kartläggningar av det flexibla arbetets utbredning. Annan forskning har studerat effekterna av de flexibla arbetsformerna, såväl på samhälls- som organisations- och individnivå, och ytterligare studier har mer managementinriktning och handlar om strategier för att organisera för flexibilitet och effektivitet. I en internationell forskningsöversikt (Ellison, 1999) delas forskningsområdet⁶ in i sex delområden med olika fokus som handlar om definitioner och begreppsbestämningar, organisation och styrning, geografisk utbredning och miljökonsekvenser (t ex minskat resande), organisationskultur och social interaktion, balans mellan arbete och övrigt liv samt hälsa och välbefinnande. I denna översikt framhålls att frågan om informellt lärande i arbetet är ett eftersatt område där det i princip saknas forskning.

Litteraturen om flexibla arbeten pekar såsom tidigare berörts både på positiva och negativa konsekvenser. Variationerna har till viss del att göra med skillnaderna mellan den mer normativa teoribildningen inom området och de empiriska studier som finns vad gäller tillämpningen av dessa organisationskoncept. I Piore & Sabels (1984) kontrastering av massproduktionens arbete i relation till det flexibla företagens arbetsvillkor står t ex det senare underförstått för någonting gott, där samarbete och växlingen mellan olika uppgifter anses öka den anställdes engagemang och leda till en uppkvalificering av arbetet. Även Atkinson (1987) och Castells (2000) har en positiv syn på de flexibla organisationskonceptens möjligheter till utveckling.

⁶ I artikeln används begreppet *telework* i vid bemärkelse för allt arbete som utförs utanför den ordinarie arbetsplatsen.

Att den funktionella flexibilitet som t ex Atkinson förespråkar leder till upp-
kvalificering av arbeten är emellertid inte lika entydigt i praktiken. Själva konceptet
bygger på en rationaliseringsstrategi som handlar om att bättre kunna nyttja både
personalen och produktionsapparaten (Isidorsson, 2001). I t ex USA pekar statistik på
en rad negativa effekter av den här formen av resurssnåla organisationer som både har
att göra med produktivitet och individuell utveckling. Även i andra
forskningsrapporter framhålls att den funktionella flexibilitetens växlingar mellan
olika uppgifter kan medföra både ökade prestationskrav och en intensifiering av
arbetet som kan upplevas som pressande (Warhurst & Thompson, 1998). Bland annat
Härenstam m fl (2000) framhåller att de moderna arbetsorganisationernas utsuddade
gränser mellan arbetet och fritid också kan medföra ökad belastning för den enskilde
individ.

En australiensisk studie pekar på att de anställda, trots att de själva varit med och
påverkat utvecklingen inom en verksamhet i riktning mot mer krävande
arbetsuppgifter, kände sig stressade (O'Donnell m fl, 1998). Detta menar författarna
indikerar att det inte alltid räcker att balansera kontroll och krav eftersom individen
sätter sig över sina egna fysiska och mentala behov för att försöka anpassa sig och
lyckas under trycket av yttre krav. I en undersökning av övertidsarbetets omfattning
(Aronsson & Göransson, 1997) konstateras att övertid är vanligare i samband med
arbetsuppgifter som styrs av mål, vilket ses som en följd av att dessa arbeten saknar
tydliga gränser för arbetes slutförande. Även andra studier pekar på svårigheter att
avsluta arbetet på grund av en osäkerhet om de arbetat tillräckligt mycket eller bra
(Larsen, 1996). En annan förklaring som ofta framförs till arbetets ökande omfattning
är att den nya informationstekniken gör det möjligt att ta med sig arbetet hem och
därigenom fortsätta arbeta hemifrån efter kontorstid (Forsebäck, 1998).

Den flexibla kompetensen

Vad är det då för kompetens som krävs av individer för att arbeta under dessa
betingelser? Som tidigare har påpekats finns få empiriska studier som mer ingående
studerat kompetens och lärande i flexibla arbeten. I flexibla organisationsformer
sträcker sig i allmänhet individens ansvar över vitt definierade arbetsområden med en
mängd självständiga, kvalificerade arbetsuppgifter (le Grand mfl, 2001), och att detta
fordrar självständighet råder stor samstämmighet om i litteraturen. Därutöver varierar
budnen om vilka kompetenser eller egenskaper individen bör besitta. Forsebäck (1995)
menar t ex att stabilitet, gott självförtroende och en tilltro till den egna förmågan är
viktiga egenskaper. I en studie av Gray m fl (1993) framhålls att individer som arbetar
på distans bör vara disciplinerade, motiverade och kapabla att arbeta med ett minimum
av tillsyn. Han eller hon måste också ha förmåga att balansera arbetet med åtaganden i
hemmet och vara tidseffektiv. I en annan undersökning (Larsen, 1996) framhålls
ansvarsfullhet, initiativrikedom och erfarenhet inom yrket som centralt.

Vad gäller lärande framhålls i en svensk forskningsöversikt om distansarbete risken
för minskat erfarenhetsutbyte mellan de anställda, bl a på grund av sämre möjligheter
till informationsutbyte av mer informell karaktär (Rapp & Björkegren, 1998). I en

annan studie om flexibelt arbete konstaterades att lärandet kännetecknades av att det skedde mycket självständigt (Allvin mfl, 1998). Särskilt egenföretagarna i studien framstod som målorienterade och inriktade på att lära sig av erfarenheter, och som regel eftersträvades ett slags generalistkompetens snarare än traditionell yrkeskompetens. Risken med detta bedömdes vara en alltför ensidig breddning på bekostnad av fördjupning, vilket på sikt befarades kunna leda till kunskapsstagnation. Faktorer som talade för detta var en allmänt hög arbetsbelastning med alltför mycket informationsinhämtning och alltför litet utrymme för integrering och reflektion.

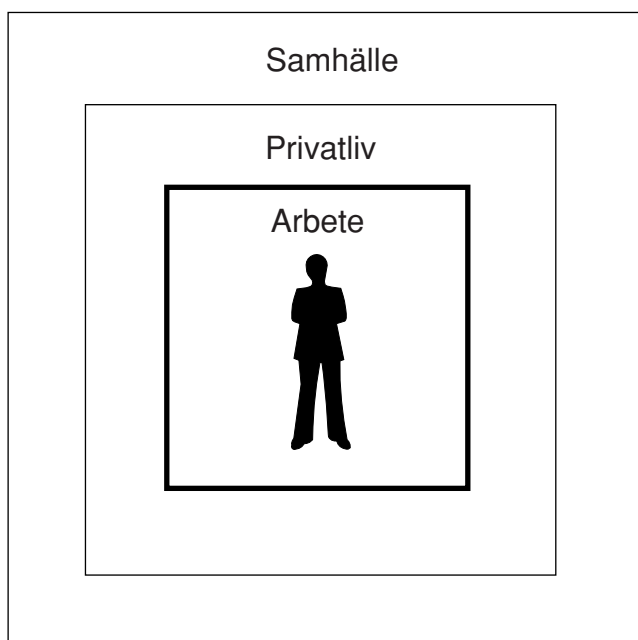
Avhandlingens flexibla arbeten – en precisering

Flexibelt arbete definieras i avhandlingen som arbeten som till väsentlig del saknar traditionell tidsmässig, rumslig och uppgiftsmässig reglering av individens handlande. Med traditionell reglering avses den reglering som under industrialismen⁷ utgjorde standard för lönearbetet, och vars strukturer gav det en stabil och avgränsad form som styrde när, var och hur arbetet skulle utföras⁸ (se vidare t ex Allvin, 1997). Stureson (2000) gör en åtskillnad mellan vad han kallar det flexibla företaget respektive flexibelt arbete, där det förstnämnda avser själva organiseringen av företaget och det senare förändringarna för de anställda. I föreliggande avhandling är det i likhet med Sturesons definition individens arbetsvillkor i flexibla arbeten som är föremål för intresse.

⁷ Det finns en mängd olika sätt att dela in och kategorisera olika historiska tidsperioder som grundar sig på de dominerande arbetsformerna under den specifika tidsperioden. Applebaum (1997) delar t ex in i historien i fyra skeden med utgångspunkt i de för tiden dominerande arbetssätten: Under den *förindustriella eller förkapitalistiska* perioden dominerade samlar, jakt och jordbruksarbete, och den *industriella eller kapitalistiska* perioden kopplar Applebaum (a.a.) till textil- och fabriksarbete. I den *postindustriella perioden* menar han att service-, informations och datorarbete är mest framträdande och det *framtida samhället* förknippas med frivilligarbete och fritidsaktiviteter.

⁸ Flexibelt arbete förhåller sig i avhandlingen följaktligen till de dimensioner som det senaste seklet styrt och avgränsat lönearbetet i tid, rum och horisontell och vertikal organisation. Tidsmässigt avsåg detta inte enbart arbetstider, utan också dagen, veckan, året och livet som helhet. Rumslig utgjorde själva arbetsplatsen den geografiska avgränsning som i sin tur inrymde specifika arbetsställen för olika uppgifter (t ex arbetsrum eller olika stationer vid löpande band). Organisatoriskt styrdes arbetet vertikalt av hierarkiskt uppdelat ansvar och horisontellt genom regler som fastställde hur arbetet skulle utföras. Fram till 1970-talet karaktäriserade detta i större eller mindre utsträckning de flesta arbeten, och oavsett det specifika yrket kunde arbetet inordnas i dessa strukturer (Allvin, 1997)

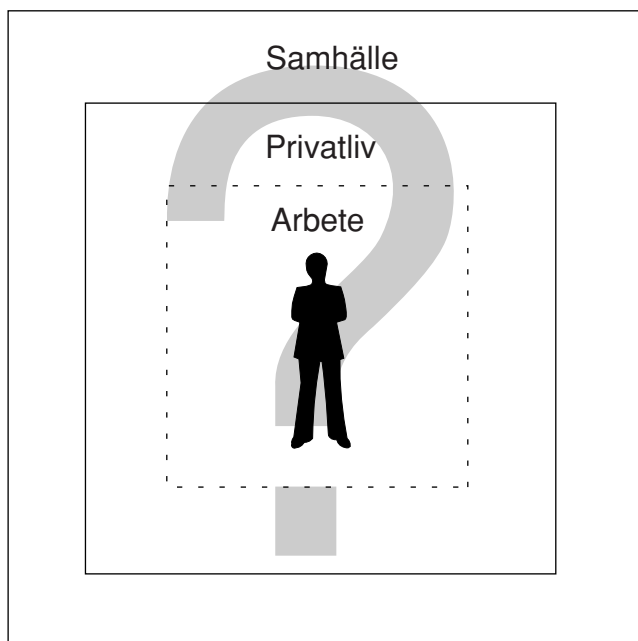
Figur 1. Det traditionella lönarbetets reglering i tid, rum och organisation gav arbetet stabila och tydliga ramar som definierade och avgränsade när, var och hur arbetet skulle utföras, och därmed också vad som *inte* hörde till och var en del av arbetet.



... och ett frågetecken

Som framgått på föregående sidor är visionerna om det flexibla goda arbetet i relation till arbetslivets och den arbetsorganisatoriska utvecklingen både sammansatt och motsägelsefull. Positiva tendenser med siffror som pekar på ökad produktivitet, lärande och upplevd frihet som ett resultat av de flexibla organisationsformerna motsägs av samtida signaler om alltför hög arbetsintensitet, kortare lärotider, stress och sjukskrivningar. Åtminstone till viss del har detta sannolikt att göra med de svårigheter att skilja visioner och idealbilder från antaganden och faktiska förhållanden som framträder i avsnittet. Idag finns en växande organisationsteoretisk litteratur som ifrågasätter de senaste decenniernas managementkoncept, och liksom redovisats i kapitlet finns också en rad empiriska studier som uppmärksammar de problem som är knutna till dessa flexibla och resurssnåla organisationsformer. Detta överskuggas emellertid av utbredda och etablerade förgivettaganden som alltjämt uttrycker de höga kvalifikationskravens och egna ansvars positiva konsekvenser för alla inblandande – och gör frågan om det goda i bemärkelsen individens förmåga att arbeta under dessa betingelser angelägen att beforska.

Figur 2. Avhandlingens undran: Vad händer när yttre organisatoriska ramar och regler som styr och avgränsar arbetet luckras upp?



Syfte och frågor

Från ”skoskav” till kunskapsbidrag

Utgångspunkten för avhandlingen, sprungen ur de teoretiska skoskav och empiriska dissonanser som beskrivits på föregående sidor, är en problematisering av den allmänt utbredda föreställningen om flexibla arbeten som goda och utvecklande arbeten. Frågetecknet gäller det flexibla arbetets förutsättningar att vara detta goda utvecklande arbete, vilket i avhandlingen studeras med utgångspunkt i individens kompetens att arbeta under dessa betingelser. Syftet med avhandlingen är att på empirisk grund kunna bidra till fördjupad teoretisk förståelse som belyser vad för kompetens som krävs av individer i flexibla arbeten, dvs i arbeten som till väsentlig del saknar traditionell tidsmässig, rumslig och uppgiftsmässig reglering av individens handlande. Med en handlingsteoretisk utgångspunkt avser kompetens individens potentiella handlingsförmåga i relation till arbetet. Detta innebär att uppmärksamhet måste riktas dels mot de subjektiva och objektiva arbetsvillkoren i flexibla arbeten, dels mot individens handlande i relation till dessa betingelser. Mot bakgrund av detta har två frågeställningar formulerats:

Vad karaktäriserar *arbetsvillkoren* i flexibla arbeten?

Vad utmärker individens handlande i termer av *kompetens* under dessa betingelser?

Med utgångspunkt i handlingsteoretiskt orienterad teoribildning är tanken att utifrån dessa frågor kunna synliggöra och teoretiskt begripliggöra vad för kompetens som krävs av individer i flexibla arbeten. I nästföljande kapitel ges en mer ingående presentation av de teorier som använts som ”glasögon” för detta.

Teori – de begreppsliga glasögonen

I följande kapitel presenteras avhandlingens teoretiska referensram. Inledningsvis beskrivs den handlingssteoretiskt orienterade teoribildning som utgör avhandlingens teoretiska plattform, och därefter presenteras teorier som mer specifikt behandlar individens relation till det flexibla arbetets villkor på en övergripande strukturell nivå. Kapitlet avslutas med teorier som på olika sätt belyser individens handlande i relation till arbetet i termer av kompetens.

Kompetens – (en begreppsdefinition av) det teoretiska navet

Den teoretiska referensram som använts för att begripliggöra vad för kompetens som krävs av individer i flexibla arbeten kan beskrivas som en kontextuell konstruktivistisk ansats med utgångspunkt i handlingssteoretiskt orienterad teoribildning. Kompetens definieras i avhandlingen utifrån ett handlingssteoretiskt synsätt som individens potentiella handlingsförmåga i relation till arbetet, avhängig individens förmåga att handla på ett sätt som är ändamålsenligt i förhållande till omgivningen (Ellström, 1992; Söderström, 1990). Omgivningen omfattar såväl den fysiska miljön som den sociala och kulturella omgivningen, och avser i avhandlingen individens arbetsvillkor i flexibla arbeten. Då dessa utmärks av en avsaknad av traditionella gränser och avgränsningar för arbetet, betyder det att kompetens måste avse handlingsförmågor som sträcker sig *utöver* den faktiska arbetssituationen och innefatta livssituationen som helhet. Kompetens handlar med detta synsätt inte enbart om traditionella kunskaper och färdigheter utan även om sådant som exempelvis attityder, personlighetsdrag, kontaktnät och motivation att handla (Granberg & Ohlsson, 1996).

Kompetens i bemärkelsen individens handlingsförmåga i relation till arbetet betraktas i sin tur bunden till individens uppfattning och förståelse av arbetet och de uppgifter som där ska utföras (Sandberg & Targama, 1998; Löfberg & Ohlsson, 1995). Oavsett i vilken grad en arbetsuppgift är föreskriven och given utförs så att säga aldrig ett objektivet arbete, utan ett förstått. Särskilt i flexibla arbeten som saknar regel- och detaljstyrning blir individens egen tolkning och förståelse av vad det är för arbete som ska utföras och hur han eller hon ska handla för att på bästa sätt utföra detta betydelsefull. Förståelse handlar om individbundna kognitiva konstruktioner bestående av erfarenheter och kunskaper utifrån vilka individen uppfattar omvärlden (Döös, 2001), men det är i samspel med omgivningen som denna förståelse direkt eller indirekt skapas. Därmed blir också lärande ett centralt begrepp.

Lärande betraktas som en erfarenhetsbaserad process i vilken individen i samspel med omgivningen på något sätt förändrar sitt sätt att tänka och handla. Kunskaper och erfarenheter konstrueras kontinuerligt i individens handlande och äger så att säga rum i och genom utförandet av arbetet, som en sidoeffekt av andra aktiviteter. Med denna utgångspunkt görs ständigt erfarenheter som gör att individer lär, dvs på något sätt

förändrar sin hittillsvarande förståelse. Förändringarna är av mer eller mindre varaktigt slag och avser såväl beteenden som attityder (Ellström, 1992). I förhållande till kompetensbegreppet avser lärande i avhandlingen de processer där individen reviderar tidigare uppfattningar för att bättre kunna hantera de krav som ställs på henne i en viss situation. Med denna utgångspunkt blir därmed frågor om kompetens också förbundet med frågor om hälsa och upplevd stress.

Med denna handlingsteoretiskt orienterade utgångspunkt är individens uppfattning och tolkning av arbetsvillkoren och uppgifterna avgörande för hur han eller hon kommer att handla och vad för slags kompetenser som därmed nyttjas och utvecklas. Den kompetens individen utvecklar betraktas i sin tur vara ett resultat av det lärande som sker i utförandet av arbetet. Samspelet mellan individen och omgivningsbetingelserna blir med detta synsätt centralt, och arbete, lärande och handling tätt förbundna.

Handling och samspel

Enligt Piaget (1972) är det handling som utgör grunden till kunskap, och individen betraktas kontinuerligt konstruera kunskap i möte med omvärlden. All kunskapsbildning innefattar med denna utgångspunkt en aspekt av att utveckla nytt samtidigt som individen lär mot bakgrund av tidigare kunskaper och erfarenheter. Både yttre villkor och inre kognitiva förutsättningar har betydelse för kunskapsbildningsprocessen. Detta beskrivs av Piaget (a.a.) bl a med hjälp av begreppen ackommodation och assimilation. Ackommodation betecknar en process där gamla föreställningar förändras när ny kunskap och nya erfarenheter inte stämmer längre, medan assimilation innebär att individen införlivar nya kunskaper och erfarenheter till de föreställningar som redan finns. Kunskapsbildningsprocessen innebär på detta sätt en pendling mellan införlivande och utåtriktade aktiviteter. Genom de erfarenheter individen gör genom sitt aktiva handlande bygger denne samtidigt upp ett slags tankestrukturer eller kognitiva schematan¹ i sk operationer. En kognitiv struktur utgörs av operationer som relateras till varandra, och utgör tillsammans med handlandet steg i en utvecklingsprocess genom sk transformationer².

Detta konstruktivistiska synsätt är en central utgångspunkt i den här presenterade handlingsteoretiskt inriktade forskningen om lärande. I linje med Piaget (a.a.) betraktas lärandet som en dialektisk process där individens aktiva konstruerande av kunskap är centralt. Det är genom handlande som den konkreta erfarenheten görs och

¹ För att inte ge intryck av att tänkandet är fast och beständigt utan istället betona det föränderliga i lärandet har Döös (1997) utvecklat begreppet tankenätverk. Med detta begrepp betonas att tankestrukturerna ständigt förändras genom de erfarenheter individen gör genom handlandet. Det binder också samman kollektiva aspekter med individers kognition genom att synliggöra hur individers tänkande så att säga kan ”kroka i varandra”, och därmed möjliggör intersubjektivitet.

² Här är också det nära relaterade jämviktsbegreppet av central betydelse, något som av Piaget (1972) beskrivs som både rörligt och permanent. Individen strävar alltid efter balans i relation till omvärlden (equilibrium), och det är dess motsats, disequilibrium, som driver individen vidare i sökandet efter en bättre förståelse med vars hjälp denne kan hantera problem.

som i kombination med reflektion medför att individen bygger upp sitt kunnande. Varje erfarenhet bygger på och bär med sig något från tidigare erfarenheter, och påverkar på detta sätt den nya erfarenheten. På motsvarande sätt beskrivs inom den handlingsregleringsteoretiska teoribildningen hur individens kunskaper formas genom de erfarenheter som görs i interaktion med omgivningen. Individer betraktas här som rationellt fungerande varelser som utformar planer och handlar för att uppnå mål. Målformulerandet i sin tur beskrivs som en process där de mål och uppgifter individen uppfattar successivt utkristalliseras och konkretiseras i och genom handling. Genom den feedback individen får på sina handlingar utvecklas kunskaper och föreställningar i kontinuerligt pågående lärprocesser, och dessa införlivas efterhand i individens handlingskompetens. Det är detta som gör att ursprungligen komplicerade handlingar efter hand kan utföras på ett mer automatiserat sätt. Inom handlingsregleringsteorin beskrivs detta samspel dels utifrån hur individens handlingar styrs eller regleras på olika mentala regleringsnivåer, dels hur samspelet mellan individ och omgivning sker i olika sekventiella faser.

Handlingens hierarkiska organisation; om lärande- och kunskapsnivåer

Ett grundläggande antagande hämtat från de tyska handlingsregleringsteorierna är att handlingar kan differentieras i olika komplexitets- och medvetandenivåer, sk regleringsnivåer³ (Hacker, 1982; Volpert, 1983). Det finns ett antal olika handlingsmodeller som används för analys av individers handlande och lärande i arbetet som i grunden är likartade. Även om antalet regleringsnivåer kan skifta⁴, urskiljs vanligen tre eller fyra kvalitativt skilda hierarkiskt ordnade nivåer. Principiellt går handlingsregleringsteorin ut på att individen har tre sinsemellan samverkande nivåer för att styra sina handlingar. Den lägsta, färdighetsbaserade nivån innebär att arbetet kan utföras på ett automatiserat sätt, utan eftertanke. På mellannivån, den regelbaserade regleringsnivån, utförs arbetet utifrån mer eller mindre explicit praxis för handlandet, dvs hur man brukar eller borde utföra arbetet. Den högsta (eller näst högsta beroende på modell) kunskapsbaserade nivån innebär att arbetet fordrar medvetet analytiskt tänkande. Vissa modeller omfattar också en fjärde nivå som avser ett reflektivt handlande på en metakognitiv nivå (se t ex Ellström, 1992; Hacker, 1982; Frese & Zapf, 1994). Det reflektiva handlandet avser enligt Ellström (a.a.) ett handlande baserat på återkommande reflektion över såväl den egna uppgiften och verksamhetens mål som underliggande värderingar och det egna handlandets betydelse.

³ I praktiken är det svårt att dra några tydliga gränser mellan dessa nivåer, och kritik har med anledning av detta riktats mot handlingsregleringsmodeller. Döös m fl (2004) menar t ex att nivåerna blandas under arbetet och att individen ibland kan utföra arbete parallellt på flera nivåer: Även Ellström (1992) framhåller att de ska ses som komplementära.

⁴ Rasmussen (1986) urskiljer t ex 3 nivåer (skill-based, rule-based och knowledge-based) medan bl a Hackers (1982) och Frese och Zapfs (1994) modell omfattar 4 nivåer (the sensorimotor-level level, the level of flexible action patterns, the intellectual level of action regulation och the heuristic level).

Dessa handlingsnivåer antas sammanhånga med och ge upphov till lärande och kunskapsutveckling av olika kvalitet, och för att ett arbete ska ge förutsättningar för ett kompetenshöjande lärande krävs att individen har möjlighet att vara verksam på samtliga handlingsnivåer (Argyris & Schön, 1978; Bateson, 1987; Engeström, 1987). När individen lär sig ett handlande, dvs när färdigheterna ökar och blir en vana flyttas handlandet ner till de lägre regleringsnivåerna. Detta betyder att kapacitet frigörs för handlande på de högre nivåerna. Kopplingen mellan de olika handlingsnivåerna och dessa kunskaps- och lärandenivåer illustreras av Ellström (1996) på följande sätt:

Tabell 1: Samband mellan handlings-, kunskaps- och lärandenivåer (Ellström, 1996, sid 160).

| Handlingsnivå | Kunskapsnivå | Lärandenivå |
|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| Rutinbaserat handlande | Implicit (tyst) kunskap | Reproduktivt lärande |
| Regelbaserat handlande | Procedurkunskap | Metodstyrt lärande |
| Kunskapsbaserat handlande | Teoretisk kunskap | Problemstyrt lärande |
| Reflektivt handlande | Meta-kognitiv kunskap | Utvecklingsinriktat lärande |

Beroende på individens möjligheter att påverka och kontrollera sin omgivning görs inom den handlingssteoretiska lärandeforskningen vanligen en åtskillnad mellan ett högre, utvecklingsinriktat lärande och ett lägre, mer anpassningsinriktat lärande (Rolf, 1993; Engeström, 1987; Ellström, 1992). Utgångspunkten för denna distinktion är det handlingsutrymme som finns i lärandesituationen och avser de frihetsgrader som arbetet erbjuder vad gäller val och tolkning av uppgifter och mål, metoder för att lösa dessa samt värdering av de resultat som uppnås (Ellström, 1992). Medan ett anpassningsinriktat lärande handlar t ex om att följa givna direktiv och mer rutinmässigt lära sig att behärska olika situationer innebär den högre ordningens eller det utvecklingsinriktade lärandet att individen själv identifierar och definierar arbetets villkor och uppgifter.

Komplexitet, kontroll och handlingsutrymme

Med ett handlingssteoretiskt synsätt är interaktionen mellan faktiska yttre förhållanden och hur dessa förhållanden uppfattas och värderas centralt, och vanligen görs en distinktion mellan objektiva och subjektiva handlingsutrymme (Aronsson, 1990; Hagström, 1990). Det objektiva handlingsutrymme utgörs t ex av de organisatoriska förutsättningar som faktiskt föreligger och anger ramarna för individens möjligheter att handla (vad som faktiskt är möjligt). Beroende på hur individen tolkar olika förhållanden i omgivningen och vilka företeelser som uppmärksammas erbjuder omgivningen ur individens perspektiv olika möjligheter till handling; dennes subjektiva handlingsutrymme (vad man tror sig kunna göra). Då individer genom sina handlingar ständigt påverkar och förändrar det objektiva handlingsutrymme är dock gränsen mellan objektiva och subjektiva flytande.

En grundläggande tanke är att arbetets handlingsutrymme och möjligheter till egenkontroll har avgörande betydelse för möjligheterna till lärande och utveckling (Hacker, 1985; Volpert, 1989). Vad som gör ett arbete utvecklande har att göra både med dess organisation och innehåll, och handlar om hur komplexa och avancerade arbetsuppgifterna är. Arbetets innehållsliga komplexitet avser enligt Kohn (1983) i vilken grad arbetet kräver tankeverksamhet och självständiga avgöranden, och idealet är varierade arbetsuppgifter som fordrar problemlösning⁵. På detta sätt får individen större eget ansvar och en mer aktiv roll i arbetet, vilket i sin tur antas ha positiva effekter för såväl arbetsmotivation som välbefinnande och hälsa (Lennerlöf, 1986).

Individens möjligheter att reglera det egna handlandet relateras i många kontrollteorier (se Ganster & Fusilier, 1989 för översikt) till arbetsuppgiftens komplexitet och kvalifikationskrav. Frese och Zapf (1994) gör i detta sammanhang en intressant distinktion mellan vad de kallar komplexa och komplicerade arbetsuppgifter genom att skilja mellan krav och kontroll. Medan komplexa arbetsuppgifter *kräver* beslut oavsett om individen vill det eller inte (decision necessities) handlar kontroll om mängden *möjligheter* till beslut (decision possibilities). Om arbetet präglas av liten förutsägbarhet och låg transparens, eller om komplexiteten i något avseende är inadekvat karaktäriseras det som komplicerat. Krav på beslut och ställningstaganden bidrar med denna utgångspunkt följaktligen till att göra komplexa uppgifter komplicerade.

Handlingens sekventiella organisation – hur lärandet sker

Individens samspel med omgivningen beskrivs som nämnts ovan också i form av en sekventiell organisering av individers handlingar i olika faser eller cykler (Ellström, 1992). Med individen betraktad som en aktiv och meningsskapande varelse karaktäriseras samspelet av att individen, enskilt eller kollektivt, genom mer eller mindre medvetna handlingar försöker påverka och forma sin omgivning. Handlandet ses som målinriktat och individen utformar planer och agerar för att uppnå dessa mål. Ellström (a.a.) urskiljer två faser i detta samspel mellan individ och omgivning. För det första en fas som omfattar individens försök att påverka omgivningen i enlighet med sina mål – den så kallade feedforwardfasen. Denna fas omfattar stegen från formulering av mål och uppgift till utförande av själva handlingen. Detta är ett medvetet handlande som baseras på analys av olika handlingsalternativ och deras konsekvenser, och individen handlar på basis av tidigare förvärvade kunskaper och erfarenheter. Den andra fasen, den sk feedbackfasen, omfattar observationer av handlingens konsekvenser på omgivningen, vilket i Ellströms (a.a.) handlingscykel innefattar observation, identifikation och reflektion över erfarenheterna i relation till uppgiften. Vanligen urskiljs två typer av feedback; dels från uppgiften, dels från aktörer i den sociala omgivningen. En viktig utgångspunkt i förhållandet mellan

⁵ Kohn och Schooler (1983) har gjort omfattande forskning rörande arbetet och socialisation, och nyckelbegreppet i deras forskning utgörs av "substantive complexity of work" (arbetets innehållsliga komplexitet). I empiriska studier påvisar de sambandet mellan arbetsuppgifternas möjlighet till variation och problemlösande och utvecklandet av intellektuella färdigheter.

feedforward och feedback är att de har ett kompensatoriskt förhållande till varandra (Björkman, 1972). Brister i feedforwardfasen ställer t ex ökade krav på feedback från omgivningen och vice versa.

Reflektion i och över handling

Den lärprocess som åskådliggörs i den sekventiella handlingscykeln förutsätter ett handlande som också inrymmer reflektion över de erfarenheter som görs och de uppgifter som skall utföras. Inom lärandeforskningen råder stor samstämmighet om reflektionens betydelse för lärande och utvecklande av handlingsförmåga av olika slag (Kolb, 1984; Molander, 1993; Schön, 1991). Argyris (1993) menar att erfarenheten i sig inte är någon garanti för att individen lär något, och framhåller skillnaden mellan erfarenhet och att lära genom erfarenhet. Om individen handlar utan att reflektera och dra slutsatser av sitt handlande sker ingen kunskapsutveckling. Hon kommer därmed sannolikt att bemöta likartade situationer på samma sätt som tidigare. För att lära av erfarenheten fordras också utrymme för reflektion, såväl över utfall av det egna handlandet som reflektion under själva handlandet. Detta beskrivs av Schön (1991) som reflektion *över* handling (reflection on action) respektive reflektion *i* handling (reflection in action).

Den typ av reflektion som åsyftas i t ex Ellströms (1992) sekventiella handlingscykel synes i första hand avse vad Schön (a.a.) kallar reflektion över handling, dvs reflektion i efterhand över handlandet och dess resultat. I vilken utsträckning ett kontinuerligt reflekterande i handling äger rum i den mer framåtriktade handlingssekvensen är däremot svårt att uttala sig om, liksom vilken typ av reflektion det handlar om på de olika regleringsnivåerna. Döös (1997) menar att reflektion i handling är ett uttryck för en samtidig växelverkan mellan de olika regleringsnivåerna. Vad som enligt Schön (a.a.) utmärker en professionell yrkesutövare är att han eller hon har tillgång till alla regleringsnivåer samtidigt, och det är på detta sätt som reflektion i handling kan ske. På motsvarande sätt skulle reflektion över handling kunna relateras till den fjärde regleringsnivåns metakognitiva handlingsreglering som beskrivs av bl a Ellström (1992) och Frese och Zapf (1994).

Schöns (1991) huvudpoäng är att professionella praktikers handlande karaktäriseras av ett kunnande eller en form av ”know-how” som inrymmer reflektion *i* handling. Den professionelle förmodas reflektera medan handlingen utförs, vilket innebär ett hanterande av den aktuella situationen snarare än en på förhand definierad strategi. En central fråga är huruvida reflektion i handling möjliggör den distansering, det utrymme att stanna upp, ställa sig vid sidan av och begrunda, som i allmänhet anses fordras för lärande och abstrakt teoretiskt tänkande (Kolb, 1984). Medan det enligt Schön (a.a.) inte är så stort glapp mellan tanke och handling hävdar t ex Molander (1993) att det i reflektionsbegreppet bör göras en åtskillnad mellan handlandet och tänkande i form av en distansering. Reflektion inbegriper med Molanders (a.a.) synsätt ett slags intentionalitet, en medveten avsikt att få perspektiv och överblick. För att kunna ta detta steg tillbaka och få perspektiv menar han att det inte går att vara helt upptagen av handlingen. Även Rolf (1993) ifrågasätter Schöns resonemang om

reflektion i handling med avseende på att reflektionen skulle vara ett permanent inslag i handlandet. Problemet med detta är enligt Rolf (a.a.) att Schön sätter den professionelles reflekterande som han uttrycker det, ”permanent på handlandets kuskbock” (Rolf, 1993, sid 65). Mer rimligt menar han är att betrakta reflektion i handling det som något som aktiveras då problem uppstår, då individen ställs inför något oväntat i form av ett slags ”critical-incident”- tänkande.

Kognitiva erbjudanden i sociala och kulturella kontexter

I likhet med den handlingsregleringsteoretiska teoribildningen är förhållandet mellan individen och omgivningen centralt också i Gibsons (1979) perceptionsteori. Här är det dock individens uppfattning av omgivningen i bemärkelsen vad den erbjuder för möjligheter till handling som är i fokus. Tanken är att individen konstruerar sin kunskap och förståelse utifrån de erbjudanden om handling (sk affordances) som förhållandena i den sociala, kulturella och fysiska miljön erbjuder. I det miljöpedagogiska perspektivet⁶ (se t ex Löfberg & Ohlsson, 1995; Ohlsson & Döös 1999) är en central utgångspunkt enligt Löfberg (a.a.) att individen ser det som sin uppgift att handla för att ta del av dessa erbjudanden. Individens handlingar blottlägger på detta sätt vad världen har att erbjuda. Vad det är som framträder betraktas bygga dels på individens egna kunskaper och erfarenheter, dels på betingelser i omgivningen. Det är således den uppgiftslösande personen själv som antas relatera olika aspekter av omgivningsbetingelserna till varandra – den anställde utför t ex arbetsuppgifter utifrån sin egen uppfattning av dem. Enligt Reed (1993) är det är individens intentioner som möjliggör att individen väljer ut ett litet antal av alla de potentiella erbjudanden som finns tillgängliga i en situation. Genom sitt intentionella handlande riktar individen uppmärksamhet mot vissa omgivningsaspekter och använder dem som villkor för att genomföra det hon avser. Förandet av intentioner och uppfattandet av erbjudanden utgör således en dialektisk process i vilken sociala begränsningar och kulturella normer har en avgörande roll.

Den kritik som har riktats mot att Gibson alltför ensidigt fokuserat den fysiska miljön menar Reed (1993) handlar om en felaktigt uppfattad motsättning mellan perception och kognition. Perception utgör det mest basala slaget av kognition och ger kunskap om de grundläggande aspekterna av omgivningen, dvs vad Gibson (a.a.) kallade ”affordances of the environment”. Kognition inrymmer med denna utgångspunkt alla de kapaciteter som kan ge individen kunskap om sin omgivning. Omgivningen i sin tur betraktas som komplex och inkluderar allt ifrån enkla fysiska objekt till intrikata mönster av interaktion, ritualer och sociala normer, och Reed utvecklar i sina resonemang betydelsen av dessa. Centralt är bl a att de sociala normerna utgör restriktioner för handlandet, inte för erbjudandena i sig. Lärandet av ”affordances” och lärandet av normer är därmed olika processer. När individen lär sig

⁶ Det miljöpedagogiska perspektivet är inriktat mot pedagogisk analys av individens miljö såsom individen själv skapar betydelse åt den. Lärandet betraktas utgöra en aktivitet som innebär förändring av sättet att tänka och handla. Miljöpedagogiska analyser har främst använts i arbetslivspedagogiska studier, men även för analys av lärvillkor i boendemiljöer och skolmiljöer.

vad omgivningen erbjuder handlar det om egenskaper hos objekt, händelser och platser i förhållande till det egna handlandet. När denne lär sig om normer handlar det om egenskaper hos de egna handlingarna i förhållande till medvetenheten och handlandet hos andra⁷. Individens delar följaktligen omgivningens "affordances" med andra, och genom att medvetenheten om dessa erbjudanden delas kan det också uppstå konkurrens.

Om socialisation och subjektiveringsprocesser

Intressanta paralleller till Gibsons och Reeds teoribildning finns i Foucaults (1982) resonemang om "governmentality". Foucault (a.a.) belyser med detta begrepp individens uppfattande av omgivningen i form vad för slags handlande som är möjligt, men med fokus på hur handlingsutrymmet styrs och kontrolleras genom olika maktrelationer. Begreppet "governmentality" avser hur individer och grupper i samhället styrs i önskvärd riktning. Att styra, dvs "to govern", syftar i den här meningen på strukturerandet av andras handlingsutrymme ("the possible field of action of others"). Foucaults (a.a.) utgångspunkt är att människans tillvaro består av komplexa maktrelationer. Makt och kunskap är förknippade med varandra, och genom att slå fast vad som är normalt, önskvärt eller nödvändigt skapas diskurser som styr individens identitets- och verklighetsuppfattning, dvs anger normer som reglerar och sanktionerar individens agerande.

Makt utgör med detta synsätt ett system av handlingar (actions) som föranleder, förenklar eller försvårar och i sin extrema form begränsar eller förbjuder helt⁸. Utmärkande för det moderna samhällets maktutövning är att den inte syftar till underkastelse utan till normalitet. Normalitet avser ett agerande i enlighet med den rådande sociala ordningen och socialisation blir med denna utgångspunkt en fråga om reproduktion av normalitet. Diskurserna utgör med Foucaults synsätt ramar som verkar både socialt kontrollerande och självdisciplinerande, ofta utan att individen själv är medveten om det. På detta sätt är det genom mellanmänsklig påverkan som disciplineringens yttersta syfte, självdisciplineringen, kan uppnås. Individens blir på detta sätt också en aktiv medskapare i sin egen disciplinering genom att så att säga själv både underkasta sig och vara en del av den rådande diskursen. Detta beskriver Foucault (a.a.) i termer av subjektiveringsprocesser som dels har att göra med beroende, dels av att individen är bunden till sin identitet genom självkontroll eller samvete.

⁷ Reed (1993) exemplifierar detta på följande sätt: För att ett barn för att lära sig att kakburken är en plats där man gömmer kakor krävs en förståelse för beständighet och placering. Att därutöver lära sig att komma i besittning av kakorna från burken med föräldrarnas tillåtelse fordrar dessutom "social" kunskap om interaktion rörande mat och den sociala klassificeringen av vissa föremål som något belönande alternativt förbjudet.

⁸ Flera uttolkare av Foucault poängterar att maktrelationer och diskurser är en hjälp i konstruktionen av verkligheten och att dessa inte ska ses som något negativt och oundvikligt (Burr, 1995; Hörnquist, 1996). Enligt Foucault (1982) ska en maktrelation heller aldrig betraktas som självklar, utan är alltid instabil och föränderlig.

På liknande sätt beskriver Ödman (1995) vad han kallar för immanent pedagogik som ett slags osynliga disciplineringsprocesser som genomsyrar samhället. Immanent pedagogik avser enligt Ödman (a.a.) alla de former av omedveten pedagogik som reglerar individens handlande, och liksom hos Foucaults är det normalitet som utgör den referensram utifrån vilken individens handlingar styrs och värderas. Begreppen mentalitet och mentalitetsformering är nära förbundna och belyser individers uppfattning av verkligheten, deras sätt att tänka och handla, som en funktion av den immanenta pedagogiken (Ödman, a.a.). Mentalitet står således för ett slagsoreflekterade attityder utifrån vilka den enskilde individen definierar verkligheten, som samtidigt är ett uttryck för de rådande sociala normerna på kollektiv och samhällsnivå.

Denna syn på ett slags aktivt införlivande av yttre sociala normer återfinns även i Berger och Luckmanns (1979) resonemang om (sekundär)socialisation. Liksom i Hackers (1982) och Volperts (1983) handlingsregleringsteorier antas individens erfarenheter i arbetslivet ha en central roll i sekundärsocialisationen. Utgångspunkten är att människor i samspel med andra och omgivningen skapar och rekonstruerar de föreställningar som utgör den sociala verklighet de lever i. Konstruerandet av dessa föreställningar sker enligt Berger och Luckmann (a.a.) genom tre grundläggande processer: externalisering, objektivering och internalisering. Externalisering handlar om att individen agerar eller ger uttryck för något i samspel med andra som då det uppfattas av dessa andra blir en del av omvärlden, det objektiveras. Detta kan i sin tur sedan internaliseras, dvs också bli en del av deras förståelse av omvärlden.

Eftersom sekundärsocialisationens verklighet är mindre djupt rotad i medvetandet än primärsocialisationens är den också känsligare för utmaningar i form av andra definitioner av verkligheten. Vidmakthållandeprocesser av olika slag blir enligt Berger och Luckmann (a.a.) därmed centrala. I viss utsträckning vidmakthålls vardagslivets verklighet genom att konkretiseras i rutiner, och detta menar de, är vad som utgör institutionaliseringens innersta väsen. Därutöver måste den ständigt och på nytt bekräftas i individens interaktion och samtal med andra. I detta sammanhang görs en åtskillnad dels mellan signifikanta och mindre signifikanta andra, dels mellan frekvens (hur täta samtalen är) och intensitet i samtalen. Förhållandet mellan dessa beskrivs som dialektiskt – t ex kan en enhälligt negativ identifiering från omgivningens sida i längden påverka den identifiering som de signifikanta andra svarar för, och på motsvarande sätt kan samtalens frekvens kompenseras av intensitet om det är långt mellan gångerna.

Det moderna arbetets villkor och handlande

Hittills har beskrivits ett slags grundläggande handlingsteoretisk plattform med teorier som belyser hur individer konstruerar föreställningar och förståelse i samspel med omgivningen. I huvudsak är detta teorier som både tar utgångspunkt i och har använts för att analysera det industrialiserade arbetets stabila och väl avgränsade former. Så vad finns det då för teorier som mer specifikt kan belysa individens villkor och

handlande i flexibla arbeten? I inledningen av avhandlingen ifrågasattes ett ensidigt användande av teorier som utgår från det industriella arbetets reglerande arbetsvillkor i analys av moderna flexibla arbetsformer. I följande avsnitt presenteras därför teorier som istället tar utgångspunkt i och har fokus på frånvaron av yttre gränser och styrning. Den inre strukturomvandling av arbetet i form av flexibilitet som är föremål för intresse i avhandlingen är i sin tur en konsekvens av genomgripande förändringar på en samhällsliv. Avsnittet innefattar därför också teorier som på ett mer övergripande strukturellt plan beskriver vad som kännetecknar samtidens arbets- och samhällsliv. Då flexibelt arbete i avhandlingen definieras som arbeten som till väsentlig del saknar traditionella gränser och avgränsningar för arbete är tanken dels att detta torde ha relevans i synlig- och begripliggörandet av vad som utmärker individens arbetsvillkor och handlande under dessa betingelser. Dels handlar det om att dessa teorier så att säga visat sig ”översättbara” och applicerbara i tolkning också av arbetets villkor. Även om somliga teorier rör en makronivå med resonemang en av ett relativt abstrakt slag framstår de således som betydelsefulla inte bara för att förstå den yttre samhällsomvandlingens konsekvenser för arbetets inre strukturer, utan också i synliggörandet av likartade tendenser i arbetet.

Handlandets villkor

Inom den handlingsregleringsteoretiska teoribildning som tidigare redovisats beskrivs arbetsuppgifternas komplexitet sammanhånga med det handlings- och kontrollutrymme individen har i arbetet. Mot denna bakgrund skulle de mönsterförändringar i arbetslivet som medför en uppluckring av traditionella objektiva gränser och styrsystem i arbetet innebära att individen i stor utsträckning lämnas fri att själv utforma sin livs- och arbetsvillkor i stort och smått. Det postindustriella samhället och arbetslivet beskrivs i allmänhet utmärkas av att det blir alltmer oförutsägbart och abstrakt till sin karaktär, och dessa utvecklingstendenser beskrivs ofta i termer av avtraditionalisering och individualisering (Bauman, 1999; Beck, 1999; Castells, 1998; Sennett, 1998). Avtraditionalisering betecknar en omvandling av strukturellt och institutionellt slag som innebär att de institutionaliserade strukturer som tidigare utgjorde ett slags ödesbestämda och omedvetna livsvillkor i det postindustriella samhället istället består av socialt konstituerade normer.

Allvin (1997) beskriver detta i relation till samhällets individualisering som att de sociala institutionernas handlingsreglerande roll har övertagits av sk ”organisationer” och ”tekniker”. Dessa är av ett funktionellt slag och tillsammans utgör de mer eller mindre ordnade system av handlingsregler som styr individens handlande i enlighet med de funktioner hon fyller för systemet. Med Kants terminologi skulle detta funktionella handlande kunna beskrivas som heteronomt, dvs ett villkorligt handlande som är anpassat till systemets villkor (Allvin, 1997). I arbetet tar sig detta t ex i uttryck i att individen själv tvingas planera, utföra och ta ansvar för sina handlingar. Därmed blir det i större utsträckning individens egen bedömning som ligger till grund för handlandet. Dessa krav på egna ställningstaganden och beslutsfattande i kombination

med att allt mindre i tillvaron kan tas för givet menar bl a Giddens (1991) fordrar ett reflexivt förhållningssätt.

Den frånvaro av enhetlighet och stabilitet som avtraditionaliseringen innebär medför vad som brukar beskrivas som en samtidig differentiering och integrering av olika handlingspraktiker (Habermas, 1988; Weber, 1983). Även om fokus och begreppsbildning skiljer sig åt görs vanligen en åtskillnad mellan två olika praktiker där en mer funktionell eller instrumentell handlingsrationalitet särskiljs från ett socialt handlande med en mer moralisk/etisk handlingsrationalitet⁹. Habermas (1988) gör t ex en distinktion mellan vad han kallar system respektive livsvärld för att belysa hur individen koordinerar sitt handlande och hanterar de livsvillkor som utmärker komplexa samhällen. Systemvärld och livsvärld kan sägas representera de skilda handlingsprinciper (attityder) som anläggs antingen för att få saker gjorda eller för att göra sig förstådd av andra i samhället. Medan livsvärldens handlingar så att säga har ett värde i sig och handlar om sådant som t ex individens uppfattningar och relationer, representerar systemet en mer målinriktad, ekonomisk och politisk rationalitet (se vidare t ex Gustavsson, 2000).

Om handlingsdomäner och superkomplexitet

Med utgångspunkt i handlingsteoretisk teoribildning kan de postmoderna, fria formerna av arbete enligt Ohlsson (2001) beskrivas utifrån tre olika sk handlingsdomäner. Dessa relaterar till arbetets betydelse för individen och sammanhänger med olika typer av handlingsrationalitet¹⁰. Handlingsdomänerna representerar abstrakta områden som synliggör att individens uppgiftssammanhang, dvs det sammanhang där individen förstår sin uppgift och utför sina handlingar, i varierande utsträckning inrymmer olika handlingsdomäner. Arbetet omfattar med detta synsätt dels utförande av handlingar som är riktade mot arbetsuppgiften (den funktionella handlingsdomänen), dels handlingar som t ex syftar till att följa eller bryta mot organisationens normer (den sociala handlingsdomänen) och dels handlingar som utgörs av val relaterade till förhållandet mellan arbetsliv och privatliv (den existentiella handlingsdomänen). Den funktionella handlingsdomänen representerar instrumentella och strategiska rationalitetsformer, och uppmärksammar relationen mellan individens subjektivt uppfattade handlingsutrymme och de objektiva förutsättningar som faktiskt föreligger. Den sociala handlingsdomänen är orienterad mot interaktion och omfattar relationer och organisationskulturella aspekter av arbetet.

⁹ Dessa tankegångar med ett särskiljande mellan olika praktiker och handlingsrationaliteter förekommer i en rad teorier, och stödjer sig på en lång vetenskapsfilosofisk tradition som går tillbaka till Aristoteles och Kant (se t ex Allvin, 1997; Arendt, 1986). Aristoteles gör t ex en distinktion mellan "praxis" och "techne", där praxis avsåg handlandet såsom ett mål i sig själv medan techne avser ett slags politiskt handlande. Kant skiljer mellan ett handlande i enlighet med "förståndets naturenliga principer", ett slags teknisk rationalitet och ett handlande i enlighet med "förnuftets princip och viljans autonomi", ett slags moralisk rationalitet.

¹⁰ Indelningen i olika handlingsdomäner med tillhörande rationalitetsformer anknyter till Webers (1983) behandling av begreppen målrationalitet och värderationalitet, liksom till Habermas (1984) utvidgning av handlingsteorin genom införandet av begreppen social handling, kommunikativt handlande och kommunikativ handlingsrationalitet.

En viktig aspekt här är utvecklandet av yrkesgemenskap, normer och sociala relationer, vilket för avhandlingens vidkommande är särskilt intressant med avseende på införlivandet av föreställningar om vad som är ett kompetent arbetssätt. Den existentiella handlingsdomänen uttrycker en grundläggande värderationalitet som handlar om individens värdering av lönearbetet i relation till andra uppgifter i livet.

Handlingsdomänernas orientering mot olika typer av handlingsrationalitet ger upphov till olika handlingar i ett visst uppgiftssammanhang, och relaterar därmed också till individens kompetens. På likartat sätt urskiljs fyra karakteristiska drag som rör individens kompetens att hantera och orientera sig i arbeten som i större eller mindre utsträckning saknar traditionell tidsmässig, rumslig och uppgiftsmässig reglering (Hagström & Hanson, 2003a). Individens förmåga och möjligheter att själv planera, genomföra och utvärdera resultatet av sitt arbete beskrivs i termer av personlig självständighet, medan socialt samspel avser kommunikationen och interaktionen med andra inom ramen för arbetet. Kollektiva mål eller samhällelig anknytning avser individens möjligheter och förmåga att orientera sig mot ett större socialt sammanhang i arbetsliv och samhället via t ex en organisation eller arbetsplats, och personlig- eller existentiell mening handlar om förutsättningarna att reflektera över och finna arbetets personliga mening i livet. Även dessa fyra drag är kopplade till teorier som betonar interaktionen mellan individ och omvärld och det subjektiva och objektiva handlingsutrymme som utmärker uppgiftssammanhanget (se vidare Hagström & Hanson, 2003b). Dessa aktualiseras inte bara vid flexibla arbetsformer utan också, med andra tyngdpunkter, i andra sammanhang i människors interaktion med omvärlden.

Denna samtidiga differentiering och integrering av olika handlingspraktiker ökar komplexiteten och osäkerheten i tillvaron, och ställer också högre krav på ett självdisciplinerat och reflexivt handlande. Barnett (1999) gör en åtskillnad mellan komplexitet och sk superkomplexitet för att synliggöra vad han menar är specifikt för arbetsvillkoren i det postmoderna arbetet. Komplexitet står för i höga kognitiva krav av det slag som präglar t ex handlingsregelringsteorins syn på kvalificerade arbeten. Utmärkande för denna komplexitet är enligt Barnett (a.a.) att den är tydligt knuten till och avgränsad inom arbetets eller det egna sakområdets sfär, dvs vad som traditionellt utmärkt professionella yrken av olika slag. Superkomplexitet å andra sidan utmärks av den typ av differentiering mellan olika handlingspraktiker som beskrivs ovan, där den enskilde individen i utförandet av arbetet måste förhålla sig till olika roller, funktioner och lojaliteter. Olika slags kollektiva, organisatoriska eller samhällliga värdesystem som anger vad som är rätt och riktigt står enligt Barnett (a.a.) ofta i konflikt med varandra. Detta i sin tur kan skapa konflikter också inom individen när föreställningar och värderingar inte överensstämmer. Superkomplexitet karaktäriseras av villkor och förhållanden som så att säga inte kan införlivas och bara adderas till det redan kända, utan utmanar och fordrar en förändring av förståelsen. Kolb (1984) menar att kombinationen av höga kognitiva krav och frånvaro av givna handlingsregler fordrar ””comprehension ””, dvs gör det nödvändigt att kunna lyfta sig från den omedelbara och konkreta erfarenheten och generaliseringar.

Det postmoderna arbetets vidmakthållande

Den avsaknad av förgivettagna handlingsregler som det postmoderna arbetets superkomplexitet innebär torde samtidigt medföra att den typ av vidmakthållande och bekräftande processer som beskrivs av bl a Berger och Luckmann (1979) blir centrala. Durkheim (1964) beskriver på en samhällelig nivå hur försvagning av vad han kallar det kollektiva medvetandet skapar behov av ritualisering och tillhörighet. Individens ökade handlingsutrymme, individualisering och heterogenitet medför en instabilitet och försvagning av olika integrationskapande mekanismer¹¹, och nya kollektiva medvetanden (dvs kunskaper och förhållningssätt som delas av alla) måste därför upprättas för att stärka individers band till varandra och det omgivande samhället. Att det postmoderna arbets- och samhällslivets vidgade handlingsutrymme både upplevs som positivt och lustfyllt och kan utgöra en psykologisk belastning och upplevas som påfrestande framhålls i en rad teorier. Bauman (1999) menar t ex att vantrivseln i det postmoderna samhället har att göra med att den individuella friheten att välja har blivit alltför stor samtidigt som tryggheten blivit alltför liten. Även Giddens (1991) framhåller att reflexiviteten och upplevelsen av de till synes obegränsade möjligheterna att "bli bättre" innebär ständiga revisioner av identiteten som kan upplevas som pressande och kravfyllda.

För att hantera detta menar Giddens (a.a.) att individen antingen söker reducera osäkerheten och skapa ordning i tillvaron eller bejakar ovissheten och uppskattar ambivalensen. Ziehe (1989) beskriver hur individen i sina försök att orientera sig i tillvaron och skapa en social identitet utvecklar olika sökstrategier. Subjektivering innebär att individen söker sig till olika livsstilar eller (sub)kulturer för att bli en del av en gemenskap och därigenom "bli" någon. Genom ontologisering söker individen återupprätta en tro på något, och tillvaron laddas med mening t ex genom engagemang i olika samhällsrörelser. Potentiering handlar om att leva i nuet, om att ständigt vara i rörelse och hänge sig åt intensiva upplevelser. På detta sätt motverkas enligt Ziehe (a.a.) känslan av meningsförlust och tomhet.

Bauman (1999) använder begreppen turister och vagabonder för att beskriva hur individen hanterar avsaknaden av struktur och kontinuitet. Turister och vagabonder är metaforer för det nutida livet och speglar att alla i det postmoderna samhället är i rörelse och att ingenting är en gång för alla givet eller säkert. På liknande sätt beskriver Sennett (1998) den postmoderna människans arbets- och livssituation som fragmenterade. Med detta avses att individens liv består av episoder snarare än ett kontinuum, av ett ständigt nu utan långsiktiga konsekvenser eller bindningar. Baumans (a.a.) turister ser den här typen av rörelse som ett uttryck för frihet. De rör sig mot möjligheter och erbjudanden som under rådande omständigheter upplevs som den

¹¹ En central tanke i Durkheims (1964) samhällskritiska teorier är att alltför snabba och omvälvande förändringar kan skapa sk anomiska tillstånd. Med detta avses ett slags brist på reglering av olika slag som gör att världen framstår som kaotisk och obegriplig. Individen upplever ett slags rotlöshet och vet inte vilka värden de ska hålla sig till, och som ett resultat av denna försvagning av det kollektiva medvetandet uppstår anomiska och andra patologiska tillstånd som t ex neuroser, brottslighet och självmord.

rimligaste livsstrategin. Turisterna har på detta sätt vad han kallar situationskontroll, dvs möjlighet att välja med vem och vilka delar av omvärlden de vill interagera. På liknande sätt som Frese och Zapf (1994) skiljer mellan krav på och möjlighet till beslutsfattande vad gäller individens kontroll i arbetet, menar Bauman (a.a.) att det är individens *valmöjligheter* som särskiljer turisterna från vagabonder. Det är också valmöjligheterna som utgör grunden för sociala skillnader i samhället – ju större valfrihet desto högre är rangen i den sociala hierarkin.

Individualisering och identitet

Begreppet individualisering används ofta som en sammanfattande beteckning på de förändringar som lett fram till en ökad fokusering på individen och dennes möjligheter att själv styra över sitt liv. Enligt tidigare refererande teorier antas individens ursprung inte längre ge en socialt bärande identitet i samhällen som präglas av avtraditionalisering. Istället för den egna socialklassens förutbestämda livsform blir den sociala identiteten ett resultat av ett självständigt socialt handlande. Vad Giddens (1991) kallar det ”reflexiva jagprojektet” innebär att individen aktivt konstruerar och omskapar sina identiteter i interaktion med andra. Detta i sin tur innebär att individen i allt större utsträckning byter roller. Goffman (1990) använder rollbegreppet för att belysa hur individer formar sin identitet¹². En roll beskriver den uppsättning normer, regler och värden som begränsar och formar individens handlingsutrymme, dvs utgör den ram inom vilken individen agerar snarare än determinerar hennes handlande.

De regler som styr detta samspel har enligt Goffman (a.a.) en starkt tvingande kraft, men går samtidigt att laborera med. Det gör att individen måste kunna använda de sociala reglerna för att synliggöra och presentera sin identitet på ett sådant sätt att omgivningen accepterar dessa identitetsanspråk. Samtidigt som individen därmed tillskrivs stor kapacitet att överskrida olika regler och gränser, framhåller Goffman (a.a.) hur svårt det är bryta mot de regler och subtila processer som styr handlandet. Samhället bygger med detta synsätt på att individen följer de implicita och explicita regler som reglerar den sociala interaktionen, och individen är ständigt sysselsatt med att på olika sätt försöka upprätthålla vissa sociala mönster och skapa stabilitet i tillvaron. Grundregeln för det sociala livet är enligt Goffman (a.a.) att individen undviker situationer som kan hota den preliminära jämvikt som upprättats. Identitetsskapandet är en känslig process där det alltid finns en risk att förlora distansen till någon roll och uppgå helt i den. Arbetsnarkomanen t ex är inte längre ett yrkesjag och ett privatjag utan har fastnat i en roll och *är* sitt arbete.

¹² Johansson (2000) menar att ett starkt skäl till att Goffmans begreppsbyggnad fortfarande är användbara i studier av samtiden är att han i motsats till de teoretiker som endast fokuserar individualiseringens konsekvenser pekar på att ritualiseringen av vardagslivet är central för förståelsen av det samtida samhället. Även om Goffmans teorier primärt aldrig syftade till att fånga kulturella förändringar så har hans mikroanalyser av de subtila mekanismer som kännetecknar den moderna människans sociala interaktion bidragit med en rad numera välkända begrepp i samhällsvetenskapliga analyser av det moderna samhället. Många av de metaforer som Goffman (1990) använde har idag också ersatts med andra socialpsykologiska begrepp. Istället för rollbegreppet talar man idag t ex om identitet och ”dramaturgisk lojalitet” har ersatts av begreppen tillit och ontologisk trygghet (Johansson, a.a.).

I likhet med Goffmans tankegångar om att individens karaktär och identitet skapas och formas i det sociala samspelet, utgår även Mead (1970; 1976) i sina teorier från att "jaget" (Self) väsentligen är en social konstruktion. Mead (a.a.) menar att individen endast erfar sig själv indirekt. Upplevelsen av den egna personen är resultatet av att denne lärt sig och övertagit andras attityder och omdöme om henne. Här finns paralleller både till Ödmans (1995) resonemang om mentaliteter och Berger och Luckmanns (1979) syn på signifikanta andra i så måtto att det är betydelsefulla personers synsätt som införlivas i individens egna attityder och förhållningssätt. Meads (a.a.) relationistiska teori rör emellertid inte enbart samspelet mellan individer, utan omfattar även en relation inom jaget som består av tre begrepp; "Self" (jag själv), "I" (Jaget) och "Me" (mig). Mycket förenklat kan relationen mellan "I" och "Me" beskrivas som ett förhållande mellan en aktivt handlande del (jaget betraktat som subjekt) och en annan del som reflekterar över de egna handlingarna och omvärldens reaktioner på dem. Enligt Allvin (1997) innebär den differentiering och särskiljande av olika handlingspraktiker som beskrivits ovan ett urskiljande av "I" ifrån "Me" eftersom individen på detta sätt får olika erfarenheter av sig själv som ett handlande jag. Individualiseringen handlar med detta synsätt om att jaget som en samhällsfunktion (Me) skiljs ut och frikopplas från jaget som personlig identitet (I), dvs individen i egenskap av "I" handlar utifrån en medvetenhet om villkoren för sitt eget handlande.

Kompetensens komponenter

Så här långt har de presenterade teorierna utifrån olika utgångspunkter behandlat relationen mellan individen och omgivningen, såväl med avseende på villkoren och handlandet som på de samspelesprocesser i vilka individens föreställningar om sig själv och omvärlden skapas. Det lärande som sker i dessa samspelesprocesser rör som framgått på föregående sidor inte enbart eller kanske ens främst en förändring av beteenden, utan handlar om förändringar av individens föreställningar, förhållningssätt och attityder. Det som lärs, den kompetens eller kunskap det är fråga om är så att säga införlivad med individens sätt att leva och förstå världen, och handlar också om förändringar av individers subjektivitet och sociala identitet. I följande avsnitt presenteras teorier som på olika sätt belyser hur resultatet av dessa läroprocesser i form av föreställningar, förhållningssätt och handlande kan förstås i termer av kompetens.

Kompetens definieras i avhandlingen som individens potentiella handlingsförmåga i relation till arbetet, och den gemensamma nämnaren i de teorier som här tas upp är att de mer eller mindre explicit utgår ifrån detta synsätt. Sandberg och Targama (1998) talar om kompetens som förståelse av arbetet. Med detta avser de att kompetens inte handlar om kunskaperna eller färdigheterna i sig, utan de som visar sig i och krävs för att utföra arbetet på ett effektivt sätt. Denna utgångspunkt innebär att individens kunskaper och färdigheter föregås av och är baserad på personens förståelse av sitt arbete. De kunskaper och färdigheter en individ utvecklar blir på detta sätt också bunden till dennes förståelse av sin arbetssituation. Förståelse i sin tur är något

individens skapar inom ramen för en läroprocess som innebär en ständig konstruktion av arbetets mening och betydelse. Kompetens kan med detta synsätt beskrivas som ett grundläggande mönster i individens tankegångar och föreställningar om vad arbetet går ut på och innebär. På liknande sätt framhåller bl a Rolf (1993) att även om kunskaper lagras i den typ av kognitiva strukturer som beskrivits tidigare i kapitlet så vilar individens färdigheter på relationer till ett normsystem. Det som så att säga lagras hos individen kan enligt Rolf (a.a.) inte definieras som en färdighet eftersom det är sociala normer som avgör om den utövas väl.

Kompetens som kunskaper och färdigheter

Vad består då de färdigheter och kunskaper som bl a Sandberg och Targama talar om? När det gäller kunskaper görs ofta en distinktion mellan explicit och implicit kunskap, dvs mellan kunskap som i högre eller lägre grad kan verbaliseras och kommuniceras respektive kunskap som individen inte kan eller vill verbalisera. Det senare kallas ibland också tyst kunskap (Göranzon, 1990). Den filosofiska innebörden¹³ av tyst kunskap handlar om att kunskapen av logiska principiella skäl inte kan ges en fullständig formulering i språklig form, dvs kunskap som handlar om ”att kunna göra något” snarare än ”att veta något”. Den här typen av kunskap kallas också färdighetskunskap eller praktisk kunskap (know-how). Att känna igen, bedöma något eller kunna se mönster är en annan typ av så kallad tyst kunskap som brukar kontrasteras mot den mer teoretiska, explicita kunskapen, och benämns vanligen erfarenhets- eller förtrogenhetskunskap. Stein (1996) delar upp kunskap i fyra kognitiva dimensioner. Så kallad deklarerande kunskap handlar om att ”veta att”, procedurkunskap om att ”veta hur”, situationskunskap om att ”veta när och var” och meningsbaserad kunskap om att ”veta varför”. Dessa i sin tur relateras till fyra sociala dimensioner av kunskap: funktionell kunskap som förmåga att utföra en funktion, politisk kunskap (förmåga att verka i en värld av maktolikheter), kulturell kunskap (förmåga att leva upp till intressenters föreställningar) och systemkunskap (förmåga att relatera aktiviteter och resurser till definierade mål).

På motsvarande sätt finns också en mängd olika sätt att beskriva och kategorisera kompetens. I Blooms (1956) kunskapsaxonomi görs t ex en uppdelning mellan kognition (tankeliv), affektion (känsloliv) och konation (viljeliv), samt en sk psykomotorisk domän bestående av faktakunskap, förståelse, tillämpning, analys, syntes och värdering. Ett annat exempel är Gestrelius (1989) som beskriver en kognitiv dimension, en psykomotorisk dimension och en affektiv-social dimension. Ellströms (1992) definition av kompetens bygger på fem grundläggande komponenter som innefattar psykomotoriska, kognitiva, affektiva, personlighetsrelaterade och sociala förmågor. De kognitiva faktorerna avser vanligen dels olika slags kunskaper, dels så kallade intellektuella färdigheter med relevans för uppgiften (t ex förmåga att lösa problem och fatta beslut).

¹³ Göranzon (1990) gör en distinktion mellan en filosofisk och en psykologisk innebörd av tyst kunskap. Med den psykologiska innebörden avses att individen av psykologiska skäl, på grund av t ex bristande motivation, inte kan eller vill verbalisera kunskapen.

De metakognitiva kompetenserna – om högre utvecklingsnivåer

Intellektuella färdigheter är enligt Ellström (1992) än mer svårbestämt än kunskap. Inom den kognitionspsykologiska forskningen finns en mängd olika kategoriseringar av intellektuella färdigheter (Anderson, 1981), där Ellström (a.a) gör en distinktion mellan en lägre respektive en högre ordning av intellektuella färdigheter. Till den lägre ordningen hör bl a färdigheter att tolka och bearbeta olika typer av information, som t ex att analysera orsaker och konsekvenser eller att se samband och mönster. Den högre ordningens intellektuella färdigheter kallas ofta metakognition, och avser individens förmåga att så att säga övervaka och värdera sitt handlande i utförandet av arbetet. Metakognition definierat på detta sätt sammanfaller med mer personlighetsrelaterade aspekter som självbild och upplevd egen handlingskontroll, och innefattar bl a individens förmåga att differentiera mellan sig själv och omvärlden.

De metakognitiva färdigheterna har också beröringspunkter med hur de högre utvecklingsstadierna inom vuxenutvecklingsteori¹⁴ brukar beskrivas (Kegan, 1982; Basseches, 1984; Hagström, 1995). Med utgångspunkt i Piagets utvecklingspsykologi¹⁵ beskrivs inom denna teoribildning även vuxnas utveckling mot gradvis alltmer komplexa och integrerade tankestrukturer. Individens utveckling anses således fortgå genom hela vuxenlivet och kunna utvecklas mot högre internaliseringsnivåer. Detta innebär att individens förmåga att differentiera mellan sig själv och omvärlden ökar: från en ursprunglig egocentrisk konsekvensmoral till att även kunna utgå från andras perspektiv och slutligen kunna överblicka allt större sociala sammanhang. Det sk postformella stadiet gör det t ex möjligt att förstå strukturer i förändring och det specifika i relation till ett större sammanhang. I ett sådant stadium överskrids de begränsningar som är knutna till det lägre formallogiska tänkandets antingen-eller logik (Hagström, 2003). Istället för att se världen som bestående av isolerade enheter kan individen uppfatta helheten och de olika delarnas inbördes sammanhang. I modernare vuxenutvecklingsteorier betraktas dessa utvecklingsprocesser gå utöver det strikt kognitiva och inbegriper också emotionella, existentiella och sociala aspekter.

Kegan (1994) beskriver individens utveckling som att varje stadium är konsekvensen av en given subjekt-objekt balans¹⁶. Med detta synliggörs den

¹⁴ Olika forskningsinriktningar betonar olika aspekter av vuxnas utvecklingsprocesser, och synen på vad som karaktäriserar de olika stadierna och nivåer skiljer sig också åt med avseende på hur kontextkänsliga de är (se vidare t ex Hagström, 2003).

¹⁵ Piaget (1972) beskriver utveckling som en stadieindlad mental adaptationsprocess där individen fortlöpande ordnar och organiserar det han eller hon erfar. För varje komplex aktivitet, som t ex att lära sig krypa, gå eller läsa konstruerar barnet själv ett schema, en kognitiv struktur. I varje nytt stadium finns något objekt som tidigare varit subjekt. I det sensmotoriska stadiet är barnet t ex sina handlingssensationer och har inte skilt ut sig från omvärlden, dvs subjekt och objekt går ihop. I nästa stadium kan barnet "se" sina handlingssensationer utifrån, dvs handlingssensationerna har blivit objekt. Piaget identifierar fyra stadier i barnets utveckling; från det första sensmotoriska stadiet till det sista utvecklingsstadiet av formella operationer där individen kan betrakta sina kategoriseringsprinciper och se hypotetiska möjligheter till andra kategoriseringar.

¹⁶ Kegan (2003) beskriver tre utvecklingsstadier som han kallar det socialiserade (the socialized mind), det självbestämmande (the self-authoring mind) och det självtransformerande (the self-transforming mind) förhållningssättet. Från att individen ursprungligen strävar efter att vara i linje

inbäddning som utmärker utvecklingsprocessen; det individen på ett stadium *är*, som subjekt, blir möjligt att se och förhålla sig till (dvs ha som objekt) först på nästa stadium. I likhet med Sandberg och Targamas (1998) syn på kompetens som individens förståelse av arbetet kan de olika utvecklingsnivåerna sägas handla om olika sätt att tänka och förstå som avgör hur individen handskas med olika situationer. Basseches (1984) betonar t ex sambandet mellan individens utvecklingsnivå och arbetsförhållanden, och har i studier visat hur respektive nivå relaterar till individens uppfattning och därmed förståelsen och hanterandet av olika situationer.

Värderingar och moral

Vad Brytting (2001) kallar moralisk kompetens skulle kunna förstås i relation till de högre utvecklingsnivåer som beskrivits ovan. En central aspekt av denna kompetens är förmågan att se det egna jaget som ansvarig för sina handlingar och att detta handlande i sin tur är relaterat till socialt formade normer och värdegemenskaper. Moralisk kompetens handlar om att ta ett personligt ansvar för det gemensamma bästa. Detta fordrar förmåga att tolka och reflektera över vad Brytting (a.a.) kallar moraliskt bjudande situationer i vardagslivet. De grundläggande dimensionerna i moralisk kompetens beskrivs dels i form av en horisontell, handlingsinriktad dimension, dels i form av en vertikal. Den senare beskriver kompetensen utifrån en meningsskapande dimension som antingen kan vara personlig eller syfta på en gemensam social förståelse, och den horisontella avser i vilken grad en kompetens är rationell eller ej, dvs om handlingarna bygger på medvetna förnuftsstyrda val och överväganden.

Med detta vill Brytting (a.a.) synliggöra att det är möjligt att förhålla sig rationellt till inre subjektiva upplevelser och att icke-rationellt agerande kan förstärkas om det gynnar uppfyllandet av yttre, socialt accepterade mål. Mot bakgrund av detta görs en åtskillnad mellan olika moraliska kompetenser. Värderationell kompetens t ex tar sig i uttryck i övertänkta handlingar som motiveras av att de överensstämmer med individens eget värdesystem. Målrationell kompetens utgår mer från ett effektivitetstänkande i förhållande till yttre mål, och sk traditionsburen kompetens handlar om väl beprövade men i det konkreta fallet inte rationellt övervägda rutiner. Känslobaserad kompetens avslutningsvis handlar om att kunna reducera inre oro och spänning.

Likartade tankegångar präglar Doses (1997) modell om värderingar som spänner längs två dimensioner; dels huruvida värderingen innefattar moraliska och etiska element, dels graden av konsensus gällande värderingens betydelse eller önskvärdhet. Baserat på dessa dimensioner skisseras ett fyrfältsschema där ”social-moral” fältet rör moraliska förpliktelser av ett normativt kollektivt slag som anger vad som är ”rätt”. I ”personal-moral” fältet återfinns individens egna värderingar som inte alltid överensstämmer med kollektivets (t ex organisationens). ”Personal - preference” fältet innefattar sådant som individen tycker om eller bedömer vara viktigt, men inte nödvändigtvis behöver bygga på moraliska eller etiska grunder, och ”social-

med det hon okritiskt definierar sig med, medför utvecklingen att hon kan ta ett steg tillbaka och med distans förhålla sig och reflektera komplexa sammanhang och sin egna funktion.

preference” fältet handlar om kollektiva värderingar som ses som önskvärda eller eftersträvansvärda, och som inte innebär moraliska ställningstaganden.

Distinktionen mellan ”moral” och ”preference” handlar följaktligen om huruvida värderingen hör samman med någonting som individen tycker om och finner önskvärdt eller om den hör ihop med en skyldighet eller plikt att göra vad som är rätt. I situationer där individen ställs inför motstridiga föreställningar, där t ex den egna viljan eller värderingarna krockar med vad som förväntas eller fordras i den sociala praktiken uppstår vad Festinger (1962) kallar kognitiv dissonans. Teorier om kognitiv dissonans går ut på att individen försöker se till att attityder och beteenden överensstämmer både inför sig själv och andra. Motsättningar skapar obehag, och som en stressreducerande strategi söker individen på olika sätt reducera detta. Festinger (a.a.) beskriver kognitiv dissonans som ett slags tankekonflikt, och menar att individen i sådana situationer istället för att förändra sitt faktiska beteende istället tenderar att förändra sina attityder. Dissonansteorin betraktar följaktligen individer som rationaliserande snarare än rationella varelser. På motsvarande sätt beskrivs vad som kallas emotionell dissonans när individens känslor inte överensstämmer med de önskade eller erfordrade (Ashkanasy m fl, 2000). I relation till tidigare resonemang om individers identitetsskapande kan detta dissonansreducerande beteende förstås som ett sätt för individen att upprätthålla en positiv bild av sig själv och därmed skydda sin självkänsla (Goffman, 1994).

Affektationer, emotioner och personliga kompetenser

Som tidigare nämnts framhålls i de modernare vuxenutvecklingsteorierna också betydelsen av mer känslomässiga och motivationella aspekter i utvecklingsprocessen (Kegan, 1982; Hagström 2003). Vad som kan beskrivas som emotionella och personliga¹⁷ kompetenser framstår som centrala aspekter för individens förståelse och handlande i relation till de högre utvecklingsstadierna. Vad Gardner (1993,1998) kallar personliga intelligenser¹⁸ betraktas t ex som en överordnad kapacitet som styr

¹⁷ Mot slutet av 1960-talet började personligheten framföras som en viktig aspekt i människans prestationsförmåga, då McClelland (1973) presenterade en kontroversiell studie som kom att förändra synen på vad som utgjorde framgångsrika prestationer. McClelland hävdade att det inte var traditionella akademiska meriter och skolbetyg som var utslagsgivande för hur väl människor skulle klara sig i arbetet eller lyckas i livet. Istället framhölls förmågor som självdisciplin, inlevelse- och initiativförmåga som måttet på framgång. Centralt i detta var också att bedöma individers kompetens med hänsyn till deras specifika uppgifter.

¹⁸ Gardners teori om multipla intelligenser är ett exempel på en av de sentida teorier om personliga intelligenser som fått starkt genomslag. Intelligens har med Gardners (1993) definition större likheter med kompetensbegreppet än den gängse syn på intelligens som uttryckts i psykologisk och pedagogisk facklitteratur, där detta betraktas som likartade allmänmänskliga intellektuella kapaciteter som objektivt kan mätas med intelligenstagningar. Intelligens avser enligt Gardners (a.a.) synsätt en ”uppsättning problemlösningsverktyg” som gör att individen i olika sammanhang kan lösa reella problem, tackla svårigheter eller framställa produkter, dvs förmågor som är användbara och värdefulla i förhållande till det aktuella sammanhanget. Intelligenser bör enligt Gardner betraktas som förmågor på en relativt allmängiltig nivå. Att ha en viss intelligens ses som en *potentiell möjlighet*, dvs något som individen har möjlighet att använda, men huruvida det faktiskt görs menar Gardner inte är ämnet för hans teori. Han gör här en jämförelse med ”know-how” (underförstådd kunskap om hur man utför en uppgift) och ”know-that” (teoretisk kunskap om vilka

individens övriga intelligenser. De personliga intelligenserna är av två slag: intrapersonella och interpersonella. Intrapersonell intelligens handlar om i vilken grad individen har kontakt med det egna känslolivet och avser förmåga att kunna förstå och styra det egna beteendet. Den interpersonella intelligensen riktas utåt, mot andra, och handlar om en förmåga att se och göra skillnad mellan individer t ex vad gäller att tolka deras känslotillstånd och avsikter. Kunskap om det egna jaget vilar i stor utsträckning på förmågan att avläsa och tolka andras beteende, och på motsvarande sätt antas individen lära känna sin omgivning genom att konsekvent ge akt på sina egna reaktioner och känslor.

Denna form av kompetens beskrivs ofta i termer av social kompetens (Persson, 2000). Social kompetens definieras i allmänhet som en förmåga att hantera relationer till andra, och i bl a Ellströms (1992) taxonomi omfattar de sociala kvalifikationerna sådant som samarbets- och kommunikationsförmåga och färdigheter att leda och organisera eget och andras arbete. I allmänhet betraktas detta fördrå både förmåga att bedöma andra och omfatta självkänedom och förmåga att kommunicera egna känslor. I vissa definitioner innefattas också ett syfte att uppnå något med samspelet. Lyttkens (1985) beskriver t ex social kompetens som ett strategiskt handlande, ett slags instrumentell samspelsteknik. Denna form av samspel avser en form av intrycks kontroll som bygger på en disciplinering av känslor. Begreppet intrycks kontroll kommer ursprungligen från Goffman, men ges i Lyttkens (a.a.) användning mer innebörden självdisciplinering än den ömsesidiga intryckspåverkan människor emellan som är i fokus för Goffmans intresse. Intressant i Goffmans (1990; 1994) analyser av socialt samspel är att de synliggör en relationsaspekt av social kompetens som explicit belyser både relationen individer emellan och till omgivningen. Även i Asplunds (1987) resonemang om social responsivitet¹⁹ finns paralleller till synen på social kompetens som en form av intrycks kontroll. Asplund (a.a.) menar att en individ kan betraktas som socialiserad först när hennes socialitet blivit kraftigt inskränkt, dvs när hon lärt sig att anpassa sig till yttre omständigheter i form av t ex socialt förankrade normer och regler. Såväl social kompetens som vad Gardner (1993) kallar personliga intelligenser eller Brytting (2001) benämner moralisk kompetens betraktas följaktligen som socialt och kulturellt förankrade.

procedurer som krävs för att fullgöra en uppgift) och menar att intelligenserna i stort sett kan betraktas som ett slags "know-how reserver", ett slags implicit regelverk för att kunna göra olika saker. Med dessa utgångspunkter urskiljer Gardner (a.a.) sju olika förhållandevis självständiga mänskliga intelligenser: lingvistisk, musikalisk, logisk-matematisk, spatial, kroppslig-kinestetisk och de personliga intelligenserna.

¹⁹ Asplund (1987) menar att allt elementärt mänskligt beteende karaktäriseras av sk "social responsivitet". Denna står för ett slags allmän svarsbenägenhet som uppstår i samspelet mellan individen och dennes yttre omständigheter, och utspelar sig i människans "praxis". Individens sällskaplighet och benägenhet att "svara" på olika former av stimuli från omgivningen betraktas i sitt ursprungliga tillstånd som vild och barnslig, och individen betraktas därmed som socialiserad först när denne lärt sig att anpassa sitt beteende till yttre omständigheter och sociala normer.

Emotionell kompetens

Nära besläktat med social kompetens är det under senare år alltmer vanligt förekommande begreppet emotionell kompetens. Sedan Gardners uppmärksammade teori om de multipla intelligenserna har det utvecklats en rad modeller som mer uteslutande handlar om vad som kallas emotionella intelligenser. Bland annat Goleman (2000) har utvecklat en modell²⁰ av emotionell intelligens som avser att belysa dessa förmågor i arbetslivet. Emotionell intelligens kan övergripande beskrivas som individens förmåga att observera och styra sina egna och andras känslor, och utifrån detta använda känslorna för att vägleda tanke och handling. Golemans (a.a.) definition av emotionell intelligens omfattar både sociala och emotionella kompetenser, och i likhet med Gardners teori om personlig intelligens innefattas både intra- och interpersonella intelligenser. Emotionell intelligens handlar om individens förmåga att känna igen egna och andras känslor, att motivera sig själv och att hantera både egna känslor och relationer till andra. I allmänhet betraktas emotionell intelligens som en inlärd förmåga som fortsätter att utvecklas allteftersom individen gör erfarenheter i livet. Även här får således den sociala och kulturella omgivningen en viktig roll.

På snarlikt sätt beskriver Ellström (1992) vad han kallar affektiva, sociala och personlighetsrelaterade förmågor²¹ som relaterade till känslomässiga handlingsförutsättningar som t ex engagemang och värderingar. I flertalet av teorierna framhålls att emotionell kompetens inte ska betraktas som åtskild från kognitiva förmågor. Tvärtom poängterar t ex Goleman (a.a.) att emotionell kompetens är synergistisk med kognitiv kapacitet. Ju mer komplext och komplicerat arbetet är desto viktigare är den emotionella kompetensen. Detta har bl a att göra med att förmågan att hantera kognitiv komplexitet försämras vid starka känslor som t ex upprördhet. Mot bakgrund av de villkor som enligt tidigare redovisade teorier betraktas utmärka det postmoderna arbets- och samhällslivet framstår den här typen av kompetenser som betydelsefulla. Dels på grund av de emotionella och motivationella faktorernas betydelse för hur individen utför arbetet, dvs sådant som handlar om individens föreställningar om och förväntningar på sin egen förmåga (bl a självbild och upplevd handlingskontroll). Dels utifrån ett kontroll- eller styrningsperspektiv, där målstyrning av det slag som blivit vanlig i dagens arbetsliv torde medföra att de ideologiskt-normativa kvalifikationerna (Ellström, 1992), dvs attityder och motivation som har att göra t ex med lojalitet och konformitet med organisatoriska värderingar, blir betydelsefulla.

²⁰ I Golemans (2000) modell beskrivs 25 olika emotionella kompetenser i olika grupper som var och en bygger på 5 dimensioner av gemensam underliggande emotionell intelligensförmåga. Självinsikt, självstyrning, motivation, empati och social förmåga är de grundläggande intelligenserna, där de tre första kategoriseras som personlig kompetens (dvs bestämmer hur individen uppträder) och de två sista som social kompetens (bestämmer hur individen hanterar relationer).

²¹ Med affektiva faktorer avser Ellström viljemässiga (motivationella) och känslomässiga (emotionella) handlingsförutsättningar såsom till exempel engagemang och värderingar. Personlighetsfaktorer åsyftar handlingsförutsättningar relaterade till personlighetsdrag såsom självförtroende och självuppfattning, och sociala faktorer handlar om olika sociala färdigheter som till exempel samarbets- och kommunikationsförmåga.

Metod

I detta kapitel beskrivs hur frågorna om vad som karakteriserar individens arbetsvillkor och kompetens i flexibla arbeten har undersökts. Inledningsvis förs ett resonemang som belyser de överväganden och ställningstaganden som ligger till grund för valet av fallstudieansats. Därefter redovisas hur datainsamlingen gått till och hur det empiriska materialet bearbetats och analyserats.

En undran som blev fallstudier

För att undersöka vad för kompetens som krävs av individer i flexibla arbeten valdes en fallstudieansats. Detta har dels att göra med avhandlingsfrågans karaktär, dels med upplägget i det forskningsprojekt¹ inom vilket avhandlingen skrivits. Med skilda teoretiska och metodologiska utgångspunkter omfattar forskningsprojektet i sin helhet att antal fallstudier, och en uppsättning datainsamlings-² och analysmetoder har inom forskningsprojektets olika teman nyttjats i olika kombinationer. I avhandlingen ingår två av dessa fall, och datainsamling, val av fall och andra metodanknutna aspekter har av naturliga skäl fordrat en sammanjämkning och anpassning till projektets gemensamma strategier och förutsättningar.

Fallstudier används vanligtvis när syftet är att få kunskap om komplexa sociala fenomen och företeelser i naturliga sammanhang³ (Westlander, 1987), och avhandlingens syfte att belysa vad för kompetens som krävs av individer i flexibla arbeten är representativ för den typ av kontextualiserade fråga där fenomenet är intimt sammanlänkat med sammanhanget. Fallstudier syftar i första hand till att skapa större insikt i omständigheter kring ett bestämt fenomen, och en viktig del i forskningsdesignen är formulerandet av själva frågeställningen. Centralt är också att definiera analysenheterna, dvs vad som utgör fallen, samt att redogöra för ställningstaganden rörande analys och tolkning (Yin, 1994; Westlander, 1987; Stake, 1994). De tydliga gränserna mellan kärnföreteelsen och kontexten gör samtidigt att klargörandet av denna relation är central i definitionen av frågeställningen. Enligt Westlander (1985) görs detta vanligen genom att bryta ned den övergripande frågeställningen i delfrågor. För att belysa vad för kompetens som krävs av individer i flexibla arbeten undersöks dels vad som karakteriserar arbetsvillkoren, dels vad som

¹ Projektet *Gränslöst arbete* har en bred och explorativa ansats som belyser de psykiska och sociala konsekvenserna av att arbeta självständigt under mer eller mindre fria arbetsformer. Den övergripande frågan belyses utifrån fyra olika teman som rör stress och hälsa, arbetsorganisation, balans mellan olika livsområden samt kompetens och lärande.

² Datainsamling har bl a skett genom enkätstudier, stresshormonmätningar i och utanför arbetet samt intervjuer.

³ Enligt Westlander (1985) syftar fallstudieansatsen till att få kunskap om naturliga sammanhang där en mer eller mindre komplex kärnföreteelse är i centrum för undersökandet. Vidare studeras denna kärnföreteelse i relation till en kontext vars gränser inte är uppenbara utan föremål för utforskande, vilket i sin tur gör att den övergripande frågeställningen vanligen måste brytas ner i en rad delfrågor. Med inriktning på att ge en rik beskrivning av kärnföreteelsen kan fallstudiemetoden användas såväl i explorativt som i deskriptivt och explanatoriskt syfte.

utmärker individens handlande under dessa betingelser. Handlandet har undersökts via inividernas utsagor, dvs utifrån hur de i enkäter, intervjuer och e-postsvar uppgivit att de agerar och hanterar olika situationer, och baseras således inte på observationer av handlandet i sig.

Relationen mellan kontext och vad Yin (1994) kallar kärnföreteelsen kan också synliggöras med hjälp av Geertz (1988) distinktion mellan vad som är studiens locus (plats) och vad som är dess objekt, där det inte är platsen i sig som primärt är av intresse utan dess lämplighet att belysa undersökningens objekt. I avhandlingen är det således kompetens som utgör kärnföreteelsen eller objektet, och fallens flexibla arbeten det locus som belyser detta. Definitionen av frågeställningen med klargörande av vad som utgör kontext respektive objekt handlar ytterst om undersökningens syfte, dvs om det finns ett teorigenererande syfte eller om den eftersträvade kunskapen är av ett mer kontextbundet slag och det är fallet i sig som är intressant. Fallstudier som liksom i avhandlingen syftar till att bidra till fördjupad teoretisk förståelse för ett fenomen benämns av Stake (1994) som instrumentella. Till skillnad från fallstudier som syftar till att nå kunskap och förståelse för fallet i sig ("intrinsic"), väljs dessa fall mot bakgrund av att de representerar det objekt som är av intresse⁴.

Definitionen av frågeställning och syfte är följaktligen avgörande för valet av vilka och hur många fall som ska ingå i undersökningen. För instrumentella fallstudier förespråkar bl a Yin (1994) flerfallstudier. Flerfallstudier eller multipla fallstudier innebär att flera olika fall jämförs med varandra med avseende på generella och unika mönster. Enligt Yin (a.a.) är det kombinationen av de valda fallen och berättigandet av motiven för detta som är viktig. Snarare än exakta bedömningsgrunder vad gäller t ex likhet eller gradering är det en balans mellan att beakta det unika och att ta fasta på det gemensamma som bör eftersträvas.

Valet av de två fallen

I avhandlingen ingår två fallstudier, valda med avseende att representera den balans mellan det gemensamma och unika som beskrivs ovan. Det ena fallet utgörs av tjänstemän på en statlig myndighet som i samband med en utlokalisering från Stockholm införde distansarbete. Det andra fallet handlar om frilansande journalister med i princip helt oreglerade arbetsförhållanden. Avsikten med denna variation är att spegla olika förutsättningar både med avseende på olika grad och art av flexibelt arbete. Genom att undersöka likheter och skillnader mellan fallen är syftet att få kunskap om vad för kompetens som krävs av individer under dessa betingelser. Genom att stå som exempel för flexibelt arbete utgör distansarbetet och frilansandet de platser, det locus, som avser att belysa avhandlingsfrågorna om individens arbetsvillkor och kompetens under dessa betingelser. Båda fallen saknar i enlighet med avhandlingens definition av flexibla arbeten till väsentlig del traditionell tidsmässig, uppgiftsmässig och rumslig reglering av individens handlande, men representerar

⁴ En tredje variant som Stake (1994) benämner "collective case study" syftar till att ytterligare kunna teoretisera kring ett fenomen, och skiljer sig från de instrumentella främst genom att innefatta fler studier. Gränserna mellan dessa är emellertid inte absoluta.

genom sina olikheter samtidigt ett slags ytterligheter i dessa avseenden. Medan myndighetspersonalen utför sitt arbete inom ramen för en i grunden traditionell byråkratisk arbetsorganisation där det flexibla arbetssättet omgärdas av regleringar och utgör någonting ”nytt”, kännetecknas frilansarnas arbete av en självständighet utan styrning av organisatoriska förutsättningar. I avhandlingen utgörs den primära analysenheten⁵ i enlighet med tidigare definition av flexibelt arbete av individens villkor under dessa betingelser.

Datainsamling

I båda fallstudierna har data samlats in genom enkäter, och därutöver har också intervjuer respektive frågor via e-post använts. Att blanda kvantitativa och kvalitativa datainsamlingsmetoder på detta sätt är inte helt okontroversiellt, och i litteraturen beskrivs de ömsom helt uteslutande⁶, ömsom kompletterbara (se t ex Bryman, 1997 för diskussion). I fallstudier är det emellertid ganska vanligt att genom t ex metodtriangulering kombinera olika metoder för att belysa och kunna ge en så rik beskrivning som möjligt av de komplexa fenomen som studeras (Patton, 1990). För avhandlingens vidkommande var det syfte och frågeställningar i kombination med forskningsprojektets explorativa ansats som gjorde det motiverat att samla in data av både kvantitativ och kvalitativ karaktär. Frågeställningen fordrar så att säga både överblick och inblick. Medan enkätstudierna syftade till att få en överskådlig bild som kunde synliggöra mönster och belysa skillnader och likheter såväl inom som mellan fallen, var syftet med intervjuerna och e-postfrågorna att få information som kunde ge underlag för förståelse av ett mer ingående och nyansrikt slag.

⁵ Vad som utgör ett ”fall” är inte entydigt, och att definiera detta är av uppenbara skäl en central utgångspunkt i fallstudiens forskningsdesign. Ett fall definieras enligt Yin (1994) av dess analysenhet, och kan vara såväl individer och organisationer som förändringsprocesser eller andra företeelser och fenomen som inte på något enkelt sätt låter sig definieras eller avgränsas.

⁶ Det argument som primärt brukar anges som skäl för detta dikotoma synsätt är att kvantitativ och kvalitativ metod har sitt ursprung och är knutna till helt olika vetenskapliga paradig. Ofta är det således inte själva forskningsstrategin i form av datainsamlings- och analysmetoder som är kärnfrågan i argumentationen, utan de paradig och världsbilder som finns bakom dessa. Mycket övergripande kan den kvantitativa metoden sägas bygga på en logisk-deduktiv modell och ha ett positivistiskt, objektivt och utfallsorienterat synsätt, medan den kvalitativa metoden bygger på en mer begreppslig-induktiv modell och har ett mer holistiskt, subjektivt och processororienterat synsätt. Dessa paradig med där tillhörande metod anses av somliga vara varandra helt uteslutande och kan inte under några omständigheter användas tillsammans. Förespråkarna för det mer komplementära synsättet på relationen mellan kvantitativ och kvalitativ metod menar att detta sätt att resonera inte håller och inte heller är fruktbart för att på bästa sätt kunna besvara en forskningsfråga. Det främsta skälet till det är att de förutsättningar eller attribut som respektive paradig, och därmed metod, tillskrivs inte med logisk nödvändighet måste tillhöra antingen det ena eller det andra paradigmet, utan kan tillhöra båda. Istället är det forskningsfrågan och den kontext i vilken forskningen bedrivs som ska avgöra vilken eller vilka metoder som bör användas.

Tabell 1. Datainsamlingstekniker i de båda fallstudierna.

| Fallstudie I: Distansarbetande tjänstemän | Fallstudie II: Frilansande journalister |
|--|---|
| Enkät Anställda på Statens Energimyndighet n=107 personer | Enkät Frilansande journalister n=377 personer |
| Intervjuer Intervjuguide med frågeområden 7 ca timmeslånga intervjuer med handläggare på myndigheten | E-postfrågor Standardiserade öppna frågor via e-post 35 e-postsvar av olika omfattning |

Datainsamling Fallstudie I: Distansarbetande tjänstemän

Enkätstudien

Datainsamlingen på myndigheten genomfördes med hjälp av enkäter och intervjuer. Enkätstudien genomfördes under våren 1999, och enkätformuläret omfattade 54 sidor med sammanlagt 479 frågor som täckte projektets olika undersökningsområden (arbetsorganisation, balans mellan arbete och övrigt liv, lärande och kompetensutveckling samt stress och hälsa). I avhandlingen används endast ett urval av dessa frågor som har relevans för avhandlingens frågeställning (se bilaga 1). Dessa handlar om arbetets förläggning i tid och rum, arbetets organisering avseende bl a egenkontroll och styrning, arbetsbelastning och arbetsuppgifternas karaktär (t ex innehåll och grad av struktur) samt möjligheter till lärande i arbetet. De handlar också om individens handlingar och interaktion med omgivningen, om informationsspridning och social samspel av både informellt och formellt slag, relationen mellan arbete och privatliv samt handlingsstrategier och kompetenser för att arbeta under dessa betingelser.

Datainsamlingen föregicks av ett omfattande förberedelsearbete, såväl i kontakterna med myndigheten som i utvecklandet av enkäten. På myndigheten fanns både en kontaktperson och en referensgrupp med vilka samtal och diskussioner fördes före, under och efter datainsamlingen. Det gjordes också en rad besök med observationer på plats för att lära känna miljön och förankra projektet, som bl a innefattade deltagande i möten av olika slag. Ett av de övergripande målen i forskningsprojektet var att utveckla instrument för att belysa det nya arbetets villkor, och med hjälp av intervjuer, referensgruppsmöten och samtal av mer informell karaktär kunde nya enkätfrågor på detta sätt utarbetas.

Enkätstudien genomfördes under försommaren 1999, drygt ett år efter att myndigheten infört distansarbete och flyttat från Stockholm. Deltagandet i enkätundersökningen var frivilligt men uppmuntrades av arbetsledningen, och de anställda kunde välja mellan tre olika tillfällen att besvara enkäten under arbetstid. Enligt uppgift från myndighetens personalavdelning fanns det vid tidpunkten för datainsamlingen 169 anställda, varav 49 personer var föräldralediga, tjänstlediga eller

motsvarande. Av de totalt 120 enkäter som lämnades ut besvarades 107, dvs en svarsfrekvens på 89 %.

Tabell 2: Undersökningsgruppen i enkätstudien i Fallstudie I. Procentuell fördelning.

| Fallstudie I: Undersökningsgruppen | | |
|---|----------------------------|----|
| | (n = 107) | % |
| <i>Ålder (m)</i> | 45 år | |
| <i>Kön</i> | Män | 54 |
| | Kvinnor | 46 |
| <i>Befattning</i> | Handläggare | 52 |
| | Administrativ | 21 |
| | Chefsbefattning | 17 |
| | Annat | 10 |
| <i>Utbildning</i> | Högre akademisk utbildning | 76 |

Medelåldern i undersökningsgruppen var 45 år och sträckte sig i ett intervall från 24 till 62 år. Befattningsmässigt kan de anställda på myndigheten delas in i tre breda kategorier där 52% arbetade som handläggare, 21% var administrativ personal, och 17% hade chefsbefattning. Utöver detta fanns en liten grupp på 10% som angav att de hade annan befattning som inte passade in i någon av dessa kategorier (t ex utredare, informatörer, systemutvecklare, jurister etc). Dessa befattningsgrupper skiljde sig åt i vissa avseenden. Den administrativa personalen bestod t ex till större delen av kvinnor, medan det bland chefer och även handläggare istället fanns något fler män än kvinnor. Även utbildningsmässigt skiljde sig befattningsgrupperna åt, där de flesta högutbildade återfanns bland handläggarna. Överlag var de anställda högutbildade: 76% hade läst på högskola eller hade högre akademisk utbildning I hela undersökningsgruppen hade endast 7% deltidsanställningar – övriga arbetade heltid. Majoriteten av de anställda (78%) hade hemmavarande barn, och 73% uppgav att de var gifta eller sambo medan 21 % var ensamstående och 7% levde i särboförhållanden.

Intervjuerna

Datainsamlingen på myndigheten skedde också genom personliga intervjuer. Dessa genomfördes drygt ett år efter enkätstudien, under hösten 2000, och består av sju drygt timmeslånga intervjuer med ett urval av de personer som deltog i enkätundersökningen. Med utgångspunkt i resultaten från enkätstudien gjordes ett strategiskt urval baserat på arten och graden av distansarbete, och även med avsikt att få variation beträffande ålder, kön, bostadsort och tid i företaget. Handläggarna visade sig vara den befattningsgrupp som hade de generellt mest flexibla arbetsmönstren, och urvalet av intervjupersoner gjordes därför från denna grupp. De utvalda handläggarna

kontaktades per telefon och tillfrågades om medverkan. Intervjuerna genomfördes sedan antingen på kontoret i Eskilstuna eller på Stockholmskontoret.

Intervjuerna pågick i genomsnitt en timme och spelades in på band som därefter skrevs ut i sin helhet. Vid intervjuerna användes en intervjuguide med frågeområden, och mot bakgrund av tidigare erfarenhet och frågeställningens karaktär innehöll denna få direkta frågor om kompetens, utan var istället upplagd för att söka fånga in olika aspekter som kunde belysa detta. Med utgångspunkt i den handlingsteoretiskt orienterade referensramen rörde frågeområdena sådant som t ex arbetsuppgifternas karaktär, ansvarsområden och handlingsutrymme, erfarenhetsutbyte och samspel med andra, utrymme för reflektion och informationsinhämtning. Under intervjuerna ställdes hela tiden uppföljande frågor, både för att få bekräftelse och förtydliganden genom exempel. Direkt i anslutning till intervjuerna fördes också anteckningar med spontana intryck och tolkningar som rörde allt ifrån samtal vid sidan om den inspelade intervjun till allmänintryck under intervjun. Efter ett antal intervjuer inträdde en mättnad (Glaser, 1978), vilket tog sig i uttryck i att innehållet kändes igen, upphörde förvåna och inte längre tillförde så mycket nytt, och efter den sjunde intervjun avslutades datainsamlingen.

Datinsamling i Fallstudie II: Frilansande journalister

Enkätstudien

Också i frilansfallet genomfördes en enkätundersökning, och i likhet med enkäten till tjänstemännen omfattade den frågor som täckte forskningsprojektets olika temaområden. Med erfarenheter från det alltför omfattande enkätformulär som utarbetats till myndigheten, och med hänsyn tagen till frilansarnas arbetssituation och bedömda svarsbenägenhet kortades denna enkät ner till 14 sidor och 112 frågor. Av olika anledningar är frågorna i frilansenkäten heller inte helt identiska med de i enkäten till tjänstemännen. Även om vissa frågor från enkäten på myndigheten återkommer, består frilansenkäten primärt av frågor som utarbetats speciellt efter frilansarnas arbetssituation. Detta har som nämns ovan dels att göra med erfarenheter från den första enkäten på myndigheten, dels om en anpassning till arbetets art och de specifika arbetsbetingelserna i respektive fall. Även i detta fall används endast de frågorna som har relevans för avhandlingens frågeställning (se bilaga 2).

Liksom på myndigheten föregicks också denna enkätstudie av ett omfattande förarbete. Till grund för utformningen av enkätfrågorna genomfördes t ex intervjuer med frilansjournalister, och fortlöpande avstämningar gjordes också med en referensgrupp på Journalistförbundets frilansklubb. Därefter gjordes ett provutskick för att testa enkätfrågorna. Detta följdes upp med feedback från referensgruppen innan den slutgiltiga versionen skickades ut. Enkätstudien genomfördes under våren 2000, och enkäterna skickades via förbundets försorg ut till ett slumpmässigt urval av 600 personer av Svenska Journalistförbundets sammanlagt 1 713 frilansande medlemmar. Av de 600 utskicken besvarades 377, dvs en svarsfrekvens på 63 %.

Tabell 3: Undersökningsgruppen i enkätstudien i Fallstudie II. Procentuell fördelning.

| Fallstudie I: Undersökningsgruppen | | |
|---|----------------------------|----|
| | (n = 377) | % |
| <i>Ålder (m)</i> | 39 år | |
| <i>Kön</i> | Män | 48 |
| | Kvinnor | 52 |
| <i>Huvudsakliga arbetsuppgifter</i> | Skriver | 81 |
| | Redigerar | 18 |
| | Fotograferar | 26 |
| <i>Utbildning</i> | Högre akademisk utbildning | 83 |

Som framgår i tabellen var flera av frilansarna i undersökningsgruppen verksamma inom mer än ett område. Majoriteten uppgav att de huvudsakligen var skrivande journalister, och somliga kombinerade detta med redigering eller fotografering. I jämförelse med statistik från Svenska Journalistförbundets (SJF) medlemsregister motsvarar de 377 frilansare som svarat på frågeformuläret i huvudsak frilansgruppen som helhet. I undersökningsgruppen är medelåldern 39 år medan den ligger på 44 år för frilansarna i riket generellt. Andelen kvinnor i undersökningsgruppen (52%) är något fler än i SJFs statistik för hela riket som anger 47%. I snitt har frilansarna lägre inkomst än fast anställda journalister, även om spridningen är mycket stor. Enligt SJFs statistik⁷ ligger medianlönen för frilansare på 172 764 kr/år. Den fjärdedel som tjänar minst har upp till 118 224 kr/år medan den fjärdedel som tjänar mest har från 234 000 kr/år. Likartad spridning gäller även för undersökningsgruppen: 24% tjänar under 150 000 kr/år medan 24% tjänar över 250 000 kr/år. I stort sett alla frilansare i undersökningsgruppen var födda och uppvuxna i Sverige (94%) eller västvärlden (99%). Nästan hälften (49%) hade hemmavarande barn som de hade omsorg och ekonomiskt ansvar för, och 70% uppgav att de var gifta eller sammanboende medan 25% var ensamstående och 5 % särbo.

E-postfrågor

Mot bakgrund av frilansgruppens geografiska spridning över landet följdes enkätstudien upp av e-postfrågor istället för personliga intervjuer. Då frilansarna genom sitt yrke antogs ha god förmåga att uttrycka sig i skrift på ett nyanserat och rikt sätt, bedömdes detta inte utgöra något avgörande hinder för deras uttrycksmöjligheter. Till skillnad från intervjuerna med tjänstemännen var e-postfrågorna inplanerade i undersökningsdesignen redan från början, och enkätformuläret avslutades med en förfrågan om deltagande i en uppföljande undersökning med ett antal frågor via e-post.

⁷ Från år 2000.

Urvalet utgörs i detta fall följaktligen av de frilansare som besvarade frågan om deltagande i intervjuer genom att bifoga sina e-postadresser.

Sammanlagt 140 personer anmälde sitt intresse och bifogade sina e-postadresser, och till dem skickades under hösten 2000 fem öppna frågor⁸ om deras arbetssituation. Av dessa svarade 67 personer inom stipulerad tid. 32 svar föll emellertid på olika sätt bort på grund av tekniska problem i överföringen, antingen som oläsliga svar eller andra felmeddelanden, och den slutgiltiga gruppen utgörs därför av 35 personer. Vad gäller innehållet och uppläggningsen är de fem e-postfrågorna till frilansjournalisterna helt standardiserade, dvs frågorna är desamma både till innehåll och inbördes ordning (Kvale, 1997). Graden av strukturering var emellertid låg eftersom frågorna var helt öppna och lämnade ett i princip obegränsat svarsutrymme för dem att beskriva sina arbetsförhållanden. I likhet med personliga intervjuer skiljde sig också karaktären på e-postsvaren åt, både vad gäller omfattning och innehåll. Medan somliga var mycket utförliga och detaljerade var andra korta och mer innehållsligt tunna.

I båda fallstudierna föregicks följaktligen intervjuerna och e-postfrågorna av enkäter, och både i myndighetsfallet och frilansfallet utgjorde dessa också utgångspunkt för urvalet av intervjupersoner – även om tillvägagångssättet i urvalsprocessen liksom formen för intervjuerna skiljde sig åt mellan fallen. Att den kvalitativa datainsamlingen på detta sätt skiljer sig åt beträffande såväl form som urval och omfattning har främst att göra med access och anpassning till vad som bedömdes vara mest lämpligt och praktiskt möjligt i förhållande till rådande förutsättningar i respektive fall. Myndighetsfallet mer explorativa karaktär och personalens geografiska tillgänglighet i Stockholmområdet gjorde att personliga intervjuer valdes i detta fall, medan e-postfrågor liksom beskrivs ovan befanns lämpade till de geografiskt spridda frilansarna. Tidsmässigt genomfördes datainsamlingen till de båda fallstudierna från försommaren 1999 fram till årsskiftet 2000/2001.

Figur 3. Tidpunkter för datainsamling i de båda fallstudierna.

| Våren 1999 | Våren 2000 | Hösten 2000 |
|---|---|---|
| Enkätstudien Fallstudie I: Distansarbetande tjänstemän | Enkätstudien Fallstudie II: Frilansande journalister | Intervjuer Fallstudie I E-postfrågor Fallstudie II |

⁸ 1) Hur kom det sig att Du blev journalist/fotograf och frilansare? 2) Hur uppfattar Du de viktiga skillnaderna mellan att vara anställd som journalist/fotograf och att vara frilansare? 3) Hur organiserar Du själva arbetet och relationen till Ditt övriga liv (t.ex. när, var, hur och med vilka Du utför Ditt arbete)? Ta t.ex. ett nyligen avslutat uppdrag som utgångspunkt. 4) Hur tycker Du att de ideal Du har om journalist/fotografyrket kan förverkligas i din verksamhet som frilansare? 5) Hur skulle Du vilja att Din framtid som journalist/fotograf gestaltas sig och hur tänker Du gå tillväga för att åstadkomma detta?

Analyser och tolkning

Analys av enkäterna

Analys- och tolkningsarbetet har i hög grad varit integrerat med datainsamlingen, men liksom insamlingen av data ägt rum vid vissa tidpunkter har också själva bearbetningen skett i faser av mer koncentrerade, systematiska analyser. Vad gäller de statistiska analyserna av enkäterna är de i båda fallstudierna av deskriptivt slag och genomförda i statistikprogrammet SPSS. Flertalet frågor i enkätformulären hade fasta svarsalternativ eller bestod av påstående med skattningar på en sjugradig skala (t ex inte alls – i mycket hög grad, instämmer inte alls – instämmer helt), och analyserades med få undantag var för sig⁹. I resultatkapitlet beskrivs frekvensfördelningen genomgående i procent vid frågor med flera fasta svarsalternativ, och när frågorna utgörs av skattningar redovisas medelvärde.

För att belysa variationer och skillnader inom de båda fallen genomfördes också variansanalyser (ANOVA för oberoende mätningar). För de mått där variansanalysen påvisade gruppskillnader gjordes eftertestningar (Bonferroni). I båda fallstudierna testades genomgående för skillnader mellan olika grupper beträffande kön, ålder och utbildning. På myndigheten gjordes också jämförelser med avseende på befattning och distansarbetets art och omfattning, och bland frilansarna undersöktes skillnader med avseende på i vilken grad frilansandet var självvalt eller ej. I resultatkapitlet redovisas endast signifikanta skillnader ($p \leq 0.05$). Samtliga frågor från enkätstudien på myndigheten och frilansfallet som använts i avhandlingen återfinns som tidigare nämnts i sin helhet i bilaga 1 och 2.

Analys av intervjuerna och e-postfrågorna

Analysen av intervjuerna och e-postfrågorna skilde sig av naturliga skäl initialt åt. Medan intervjuerna med de distansarbetande tjänstemännen fordrade transkribering av bandinspelningarna innan de fick en textbaserad form bestod data från frilansfallet redan från början av skriftligt material. Även i textmässig form skiljde sig e-postsvaren från intervjuutskriften genom sitt mer koncentrerade innehåll. E-postsvaren kan närmast liknas vid den karaktär data får då ett första analyssteg är utfört och essensen och det betydelsebärande innehållet så att säga urskiljts och lyfts ut. I detta fall var det på gott och ont frilansarna själva som stod för denna koncentration. Analysen av intervjuerna och e-postsvaren har i övrigt ägt rum på ett i stort sett likartat sätt, och tillvägagångssättet kan närmast beskrivas som en kombination av meningskategorisering och meningskoncentrering (Kvale, 1997). Meningskategorisering innebär att utsagorna kodalas i kategorier som antingen kan ha utvecklats i förväg och hämtas från teorin eller växa fram under analysens gång och genereras från empirin. Analysen också bär drag av meningskoncentrering i det att innebörden i frilansarnas

⁹ I båda enkäterna ingår också en skala som mäter personligt initiativ (Frese mfl, 1997). Personligt initiativ avser individens aktiva och självgående förhållningssätt i arbetet, och skalan består av sju påståenden av typen ”Jag tar genast initiativ även om andra inte gör det” och ”Jag gör ofta mer än vad som krävs av mig”. Cronbach’s alfa var 0,83. Skalan översattes från engelska och språkgranskades.

och tjänstemännens utsagor utifrån kategoriseringen koncentrerats och abstraherats till tematiska rubriker.

I praktiken genomfördes analyserna av intervjuutskriften och e-postsvaren i tre övergripande steg. Det första steget kan beskrivas som ett slags orientering som syftade till att skapa förtroende med materialet. Detta innefattade bl a upprepade genomläsningar för att få en känsla för helheten; ett vändande och vridande där såväl centrala drag som avvikelser uppmärksammades, och som i sin tur genererade frågor som ställdes till materialet. I nästa steg vidtog en mer systematisk kategorisering där citat från intervjuerna och e-postsvaren kategoriserades och sammanställdes i olika gemensamma teman utifrån vad de handlade om. Initialt kategoriserades utsagorna med utgångspunkt i avhandlingens frågeställningar i två huvudteman som handlade om individernas arbetsvillkor respektive deras hanterande av dessa betingelser i utförandet av arbetet. Inom ramen för dessa grova kategorier urskiljdes sedan teman som abstraherades mer direkt från empirin och speglade de specifika förhållandena i respektive fall. Detta är också anledningen till att disposition och rubriksättning i vissa avseenden skiljer sig åt mellan de båda fallbeskrivningarna i resultatkapitlet.

I det tredje steget sammanställdes och ordnades de teman som urskiljts i respektive fall till mer sammanhängande beskrivningar i form av ett slags empiriska summeringar, eller vad Hanson (1958) kallar ytstrukturer. I anslutning till detta är två påpekanden viktiga. För det första avser mönster i avhandlingen underliggande strukturer som också innefattar tvetydigheter, motsägelser och avvikelser. Därmed kan mönster representera underliggande strukturer av såväl likhet och överensstämmelse som av differentiering och variation, och i den fortsatta framställningen är det med den innebörden mönster används. För det andra gör den empiristyrda ansatsen inte anspråk på att förmedla "otolkade", neutrala data om verkligheten. Även de empiriska summeringarna betraktas som tolkningsresultat i så måtto att insamlandet och sammanställningen av data i sig utgör en rekonstruktion och tolkning (Alvesson & Skoldberg, 1994). Inför analysen av intervju- och e-postmaterialet fanns en förståelse av både empiriskt och teoretiskt slag från enkätstudierna och den teoretiska referensramen.

Teoretisk tolkning

Analysen av data från de båda fallstudierna är emellertid inte enbart genomförd med den empirinära ansats som beskrivs ovan, utan omfattar också en teoretisk tolkning av resultaten. Angreppssättet, hur mycket och på vilket sätt data bör tolkas sträcker sig i metodlitteraturen från att låta informantens ord förutsättningslöst tala för sig själv till att generera teori. Yin (1994) lyfter fram det teoretiska ramverkets betydelse i fallstudieansatsen, samtidigt som han menar att fallstudier tillåter forskaren att bibehålla karaktären av vad han kallar "real-life"-händelser. För att hantera balansen mellan det empirinära och teoretiskt tolkande, och i ett försök att systematisera den fortlöpande process av tolkningar och omtolkningar som pendlingen mellan empiri och teori och mellan olika data som analysarbetet inneburit, har analysen delats in i två

steg. Med utgångspunkt i Hansons (1958) resonemang om yt- och djupstrukturer¹⁰ har data först analyserats med den mer empiristyrda ansats som syftar till att blottlägga empiriska mönster eller sk ytstrukturer som beskrivs ovan. Därefter har teorier och begrepp från den teoretiska referensramen använts för förstå och begripliggöra de mönster som framträdde i de empiriska summeringarna. Avsikten med denna åtskillnad är att synliggöra vad som är databildning av ett mer empirinära slag (ytstrukturer) och vad som är tolkningar av detta utifrån den teoretiska referensramen (djupstrukturer).

Konkret har den teoretiska analysen inneburit en successiv tolkningsprocess där teorier och begrepp använts för att belysa och begripliggöra mönster och tendenser i empirin. De teoretiska begreppen har på detta sätt använts som ett slags glasögon som riktat uppmärksamhet mot olika aspekter, dvs i likhet med vad Starrin m fl (1991) kallar spårhundsbegrepp¹¹ och Patton (1990) beskriver som "sensitizing concepts". Då dessa inte ger några definitiva föreskrifter för vad som ska observeras har empirin och teorin har också kunnat fungera som ömsesidiga korrektiv åt varandra. Begrepp och modeller från avhandlingens handlingsteoretiska referensram visade sig t ex inte alltid vara direkt applicerbara eller räckta till för att begripliggöra det som framträdde i de empirinära resultaten. Detta medförde dels ett sökande efter andra förklaringsmodeller, dels till att nya begrepp utvecklades. Det innebar också att det emellanåt fordrades en tillbakagång till obearbetad rådata, tillbaka till statistikfiler och intervjuutskrifter för nya analyser. I syfte att förtydliga och bidra till fördjupad tolkning tillkommer därför viss ny data i redovisningen av de teoretiska tolkningarna i resultatkapitlet som inte presenteras i den empirinära redovisningen av resultaten från fallstudierna.

En viktig fråga i anslutning till dessa resonemang rör fallstudieansatsens möjlighet att göra teoretiska generaliseringar. Detta berör relationen mellan att "spåra", att analysera något utifrån en teori och att generera teori, dvs begreppsanvändning kontra begreppsbyggnad. Bland annat Hammersley (1999) ifrågasätter möjligheten att skapa teoretiska beskrivningar, och menar att det snarare handlar om ett användande av teori. Beskrivningar kan enligt Hammersley inte vara teorier eftersom de representerar objekt och händelser i specifika tid-rum kontexter, medan teorier handlar om generella fenomen. Tidigare i avsnittet gjordes en distinktion mellan avhandlingens objekt och locus, och genom att på detta sätt identifiera vad som utgör objektet¹² i relation till de specifika kontexterna torde begreppen och de teoretiska beskrivningarna (djupstrukturerna) i resultatkapitlet kunna finna sin plats och motiveras. Med denna utgångspunkt framstår användningen av teorier och av fokuserande begrepp, särskilt

¹⁰ Resonemanget om yt- och djupstrukturer kommer ursprungligen från Chomsky (1968).

¹¹ Medan definitiva begrepp utgör föreskrifter av vad som ska observeras utgör spårhundsbegrepp förslag på riktningen av det fortsatta arbetet. Spårhundsbegrepp är vägledande i sökandeprocessen och mer känsliga för empiriska data än vad definitiva begrepp är. Begreppsbyggnaden hävdas ofta ske på olika sätt vid kvalitativa respektive kvantitativa undersökningar; vid kvalitativa undersökningar är begreppen flytande och mer successivt framväxande medan de vid kvantitativa undersökningar är förkonstruerade och av mer definitiv karaktär (Starrin et al, 1991).

¹² Det objekt eller generella fenomen som resultaten avser att uttala sig om gäller inte de specifika kontexterna som sådana, utan det "general universe" (Sjoberg & Nett, 1968) till vilket resultaten ska återföras.

när det gäller att belysa och bidra med kunskap om nya problemområden, vara fruktbar för möjligheten att utveckla begrepp och göra teoretiska generaliseringar.

Relationen mellan teori och empiri och den begreppsgenererande process som den teoretiska tolkningen i avhandlingen inneburit, kan också synliggöras med vad som brukar kallas teoretiska och sk emiska begrepp (Patton, 1990). Medan de teoretiska begreppen i detta fall använts för att belysa empirin och är hämtade från ett teoretiskt sammanhang, kan de emiska beskrivas som vara mer sprungna ur empirin (hämtade från det empiriska sammanhanget). De begrepp som i avhandlingen genererats på detta sätt är således inte renodlat emiska utan ett resultat av den teoretiska analysen. Även dessa har karaktären av "sensitizing concepts" (Patton, 1990; Qvarsell, 1994), dvs är begrepp som belyser och synliggör snarare än att göra anspråk på att vara förklarande, och det är med hjälp av dessa begrepp som de teoretiska beskrivningarna eller djupstrukturerna tecknas.

Validitet – om åskådliggörandet av en forskningsprocess

Den successiva pendling mellan teori och empiri som beskrivs ovan är enligt Alvesson och Sköldberg (1994) ett vanligt tillvägagångssätt i fallstudiebaserade undersökningar och beskrivs ofta i termer av abduktion (Kirkeby, 1990). Mer sällsynt är emellertid att denna abduktiva process faktiskt synliggörs i resultatredovisningar och avrapporteringar. Att detaljerat beskriva själva arbetsprocessen och följa med i det omständliga pendlandet mellan teori och empiri i jakten på de slutgiltigt mest rimliga slutsatserna är sannolikt vare sig görligt eller speciellt fruktbart. I syfte att söka synliggöra kanske inte den faktiska pendlingsprocessen så åtminstone erbjuda insyn i relationen mellan teori och empiri, används liksom tidigare beskrivits Hansons (1958) resonemang om yt- och djupstrukturer som utgångspunkt i analysen. För valideringsmöjligheterna är också redovisningen av resultaten i avhandlingens resultatkapitel utformad och strukturerad på ett sätt som bygger på en strävan att åskådliggöra och medge insyn i analys- och arbetsförfarandet. Detta i sin tur grundar sig på avhandlingens syfte, frågeställning och avsedda kunskapsbidrag, och de analys- och presentationslogiker som följer med den valda fallstudieansatsen. Konkret tar sig detta i uttryck på två sätt. För det första är resultatkapitlet indelat i två delar med en empirinära resultatredovisning och en teoretiskt tolkande del, och för det andra är enkät- och intervjudata integrerade i sammanhållna beskrivningar av de enskilda fallen i den första delens empirinära resultatredovisning.

Figur 4. Disposition och innehåll i avhandlingens resultatkapitel.

| RESULTATDEL I | RESULTATDEL II |
|--|---|
| <p>Empirinära redovisning av resultaten från fallstudierna: "Ytstrukturer"</p> <p>Innehåller tre avsnitt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fallstudie I Distansarbetande tjänstemän • Fallstudie II Frilansande journalister • Jämförelse Tjänstemän - Frilansare | <p>Teoretisk tolkning av resultaten: "Djupstrukturer"</p> <p>Innehåller två avsnitt utifrån avhandlingens delfrågor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbetsvillkoren ("Handlandets villkor") • Kompetensen ("Handlandets kompetens") |

Dispositionen av resultatkapitlet med uppdelningen i en empirinära och en teoretiskt tolkande del avser således att erbjuda insyn i den valideringsprocess som sägs vara ett ständigt närvarande moment i den abduktiva processen. Abduktion handlar enligt Alvesson och Sköldberg (1994) om en tolkning av mönster, och beskrivs som ett slags kombination av induktion och deduktion. I abduktion sker en alternering mellan (empiriladdad) teori och (teoriladdad) empiri, varvid båda successivt omtolkas i skenet av varandra. Detta kan jämföras med en hermeneutisk process där man "äter sig in i" empirin med hjälp av teoretiska föreställningar under det att teorin också utvecklas. Med utgångspunkt i resonemanget om yt- och djupstrukturer kan abduktion sägas handla om att med hjälp av de teoretiska referensramarna finna teoretiska mönster eller djupstrukturer som kan begripliggöra de empiriskt induktiva mönster eller ytstrukturer som påträffats (Alvesson & Sköldberg, 1994). Att i resultatkapitlet särskilja en mer empirinära resultatredovisning (ytstrukturerna) från den teoretiska analysen av dessa (djupstrukturer) syftar följaktligen till att åskådliggöra denna analysprocess. Tanken är att läsaren på detta sätt ges större möjlighet att ta ställning till rimligheten och relevansen i analyser och tolkningar, och därigenom bidra till högre validitet.

Vad gäller integreringen av enkät och intervjudata i den första empirinära resultatdelen baseras även detta i viss mån på tanken att spegla den faktiska arbetsprocessen. Här avser det framförallt de båda metodernas befruktande av varandra och den pendling mellan olika data som berikar och tillsammans ger information och en fördjupad förståelse som de var för sig inte kan ge. Det är också en markering att enkät- och intervjudata tillmäts samma betydelse. Primärt baseras denna "sammanvävning" av enkät och intervjudata i resultatredovisningen emellertid på fallstudieansatsens anspråk på att spegla helhet, vilket i sin tur är kopplat till det grundläggande kunskapsintresset och möjligheten att göra teoretiska generaliseringar. Enligt Yin (1994) är ett centralt krav i fallstudieupplägget att resultaten ska presenteras på ett sätt som skapar engagemang. Integreringen av enkät- och intervjudata är ett försök att i linje med detta beskriva de empiriska mönstren eller ytstrukturerna i fallstudierna på det rika och nära sätt som ansatsen förespråkar. Att på detta sätt belysa

helheten ur olika synvinklar syftar till att närma sig det framställningssätt som inom etnografin kallas "tjocka beskrivningar" (thick descriptions) (Geertz, 1988).

När det gäller redovisning av citat presenteras endast ett mindre urval av kortare citat. Då dessa endast utgör fragment av större intervjusammanhang kontextualiseras de genom att ingå i beskrivningar som ger en förståelse för det specifika citatet och de förhållanden eller företeelser det avser att spegla. Urvalet av och formen på dessa baseras på Kvals (1997) riktlinjer för rapportering av intervjuцитat som förordar att bara använda de "bästa" citaten i bemärkelsen de som är mest belysande eller välformulerade. Mot bakgrund av tillvägagångssättet i analysen handlar det i avhandlingen om citat som fångar essensen av och är särskilt representativa för det tema de avser att spegla. Citaten, framförallt från intervjuerna med tjänstemännen, har redigerats i viss utsträckning, dels för att underlätta förståelsen och läsbarheten, dels för att i vissa fall tillförsäkra anonymitet. Bland annat Kvale (1997) rekommenderar att intervjuцитat återges i skriftspråklig form eftersom spontant talspråk kan vara svårt att läsa.

En vanlig redovisningsform för att presentera multipla fallstudier är att varje fall hålls ihop i enskilda helhetsbeskrivningar innan det görs sk mellanfallsanalyser (Yin, 1994). Den empirinära del i resultatkapitlet som följer härnäst är strukturerad i enlighet med dessa riktlinjer och består av tre avsnitt; först fristående fallbeskrivningar av de distansarbetande tjänstemännen respektive frilansande journalisterna och därefter ett avsnitt i vilket de båda fallstudierna jämförs.

Resultat Del I – Empirinära fallbeskrivningar

I den här första delen av resultatkapitlet redovisas resultaten från enkät, e-post- och intervjustudierna. De båda fallstudierna presenteras var för sig i sammanhållna fallbeskrivningar. Dessa är av ett deskriptivt empirinära slag, och enkät- och intervjudata varvas i framställningen. Avsnittet avslutas med en sammanfattande jämförelse mellan fallen.

I. Distansarbetande tjänstemän

En myndighet blir till och blir distansarbetande

Den första fallstudien handlar om en statlig myndighet. Eller rättare sagt om de tjänstemän som arbetar på myndigheten och deras uppfattning av sitt arbete där. Myndigheten ifråga är Statens Energimyndighet (STEM), en central förvaltningsmyndighet för frågor om användning och tillförsel av energi. STEM har sitt ursprung i Närings- och teknikutvecklingsverket (NUTEK), och bildades efter ett riksdagsbeslut 1998. Energifrågor ansågs från regeringshåll vara en viktig förutsättning för landets tekniska och industriella utveckling och bildandet av energimyndigheten syftade till att bättre kunna driva nationella energifrågor. Konkret innebar detta att energifrågorna bröts ut ur NUTEK och samlades i den nya energimyndigheten. Vid det aktuella tillfället arbetade ca 125 personer av NUTEKS personal (ca 25% av de anställda) med energifrågor, och generellt välkomnades beslutet om inrättandet av den nya myndigheten av de anställda. Under hösten samma år som myndigheten bildades slogs emellertid också fast att den nybildade energimyndigheten skulle utlokaliseras till Eskilstuna, vilket väckte starka och inte tillnärmelsevis så positiva reaktioner bland de anställda. Då den tilltänkta personalen på NUTEK till stor del bestod av kvalificerade och specialiserade utredare och handläggare som var svåra att ersätta betonades från regeringshåll att myndigheten skulle göra allt för att underlätta övergången, och anmodade bli myndigheten att använda sig av distansarbete.

Av de 125 berörda NUTEK-anställda valde 108 att följa med till den nya myndigheten i Eskilstuna. Dessa erbjöds anställningsvillkor som innebar möjlighet att arbeta hemma upp till tre dagar per vecka, fast datorplats och uppkoppling hemifrån. Dessutom fick de ersättning för resor, minskad arbetstid med en timme för resor de dagar de pendlade samt ersättning för eventuella övernattningar i Eskilstuna. Trots att så många följde med från NUTEK krävdes emellertid också en betydande nyrekrytering, och även de nyanställda erbjöds möjlighet till distansarbete – dels för att få ett bredare rekryteringsunderlag och dels för att skillnaderna inom

personalgruppen inte skulle bli för stor. Möjligheten att distansarbete¹, fanns därmed för alla personalgrupper, och då föreliggande studie genomfördes (1999) hade 130 av de 169 anställda vid energimyndigheten tecknat ett distansarbetsavtal.

En arbetsform utvecklas och integreras

Initialt handlande införandet av distansarbete på energimyndigheten således om att underlätta omställningen i samband med omlokaliseringen till Eskilstuna. Målet var att distansarbetet inte skulle medföra några avgörande förändringar i arbetets utförande eller resultat. De anställda skulle arbeta på distans utan att det gjordes avkall på de prestations-, samarbets- och tillgänglighetskrav som gällde inom den förra organisationen. Bildandet av den nya energimyndigheten och det parallella arbetet med att införa och integrera distansarbete i verksamheten var enligt intervjuer med personer i ledningen mycket arbetskrävande, och en rad olika åtgärder vidtogs längs vägen för att få till stånd en fungerande organisation (för en utförlig beskrivning av utvecklingsarbetet inom myndigheten se Allvin, 2001).

Ett år efter bildandet av den nya myndigheten var det, trots det arbete som lagts ned på att integrera den nya arbetsformen, uppenbart att organisationen hade omställningsproblem. De externa kraven och förväntningarna på myndigheten hade ökat, personalomsättningen var hög och tekniken krånglade. Den omorganisation som då påbörjades, och som vid undersökningens genomförande utgjorde myndighetens organisationsstruktur, innebar dels att de olika avdelningarna omstrukturerades från att ha varit uppdelade efter funktion till att vara uppdelade efter innehåll, dels att en hierarkisk nivå togs bort. Syftet med detta var att integrera olika projekt inom myndigheten efter deras respektive områden, och på så sätt underlätta ärendehantering och göra verksamheten mer lättillgänglig och överskådlig för såväl ledning och anställda som för avnämare. Detta i sin tur betydde att koordineringen och styrningen av de enskilda projekten ökade eftersom de anpassades efter och integrerades inom ramen för större program.

Myndighetens uppdrag och tjänstemännens uppgifter

Så vad är det då tjänstemännen på myndigheten arbetar med? Som inledningsvis nämndes är myndighetens huvuduppgift att genomföra det energipolitiska program som riksdagen antog våren 1997, vilket syftar till att skapa ett "ekologiskt uthålligt och ekonomiskt bärkraftigt energisystem". I praktiken handlar de anställdas arbete huvudsakligen om att stödja forskning och ge investeringsstöd för att främja utvecklingen av förnybar energi. Utöver forskningsfinansiering arbetar de också med informationsverksamhet och kunskapspridning av olika slag, bl a i frågor som handlar om att stimulera konsumenter, industri och offentlig sektor till effektivare energianvändning. Energimyndigheten har dessutom en expert- och tillsynsroll som t ex innebär bevakning och analys av elmarknaden. Inom ramen för detta skiljer sig sedan de konkreta arbetsuppgifterna åt beroende på befattning. I enkäten beskrevs t ex

¹ Distansarbete definierades av myndigheten som arbete som utförs på annan plats än huvudarbetsplatsen, företrädesvis från hemmet. Arbetet ska med viss regelbundenhet ske på distans och utföras med IT-stöd.

den administrativa personalens arbetsuppgifter som inriktade på att ge ”stöd och resurser” medan handläggarna företrädesvis ägnade sig åt ”verksamheten”. Det senare innebar analys- och utredningsarbete av olika slag, med bl a handläggning av ärenden, projektledning, forskning och utveckling. Inom ramen för dessa arbetsområden fanns emellertid en viss överlappning av arbetsuppgifter; bland handläggarna var det t ex flera personer som angav att de utförde registrators- och sekreteraruppgifter, arkivering och diarieföring, dvs resursuppgifter som normalt utfördes av den administrativa personalen.

Myndighetens mål- och resultatstyrning speglades tydligt i tjänstemännens arbetsbeskrivningar, där de ensamma eller tillsammans med andra ansvarade för specifika sakområden kopplade till avdelningens² gemensamma mål. Ansvarsområdet på avdelningen för bränslen omfattade exempelvis forskning och utveckling kring bränslen, och det gemensamma målet var uttryckt i termer av att ”främja kunskaps- och teknikutveckling kring bränslen, produktion av el och värme ur bränslen samt marknadsintroduktion av ny teknik på området”. På respektive avdelning fanns sedan olika arbetsområden med speciell inriktning, såsom t ex biobränsle eller förbränning. Inom dessa områden ansvarade i sin tur enskilda tjänstemän för speciella sakområden. På avdelningen för bränslen kunde detta t ex handla om geoenergi, skogsbränsle eller biologisk mångfald. I följande avsnitt beskriver Niklas, en av de intervjuade handläggarna, hur hans arbetsuppgifter ser ut.

Ett exempel

Niklas är drygt femtio år och arbetar som handläggare på myndigheten sedan två år tillbaka. Hans huvudsakliga arbetsuppgifter rörde hantering av ansökningar om investeringsstöd, vilket innebar att ta hand om och följa upp ansökningar om anslag till olika projekt. I följande referat beskriver han hur detta konkret kan gå till³:

Om man t ex tar en ansökan om kraftvärme som ett energibolag eller en industri skickar, så får man ju läsa igenom den så att man ser vad det handlar om: man får se på tidplaner, man får se hur komplett ansökan är och om det är något som man omedelbart måste be om kompletteringar. Är det ok kan man dra igång med det. Men finns det tveksamheter kan man föra upp det på ett avdelningsmöte som vi har varje vecka, och diskutera om vi ska gå vidare med ansökan överhuvudtaget. Men annars gäller det att titta på när i tiden man har förutsättningar att få fram ett beslut, och om det är en fråga som ska gå till energiutvecklingsnämnden eller ska det beslutas hos GD. Det hänger på vilken summa pengar det är.

Sedan har jag ju ett visst upplägg och vi har vissa mallar för hur en beslutshandling ska se ut. Man kan säga att jag gör en bakgrundsbeskrivning: om man ska bygga en ny anläggning så beskriver man t ex energisystemet i vilket den här nya

² Med viss variation bestod de olika avdelningarna i allmänhet av en avdelningschef, avdelningssekreterare och ställföreträdande avdelningschef, administratörer, (ibland projektledare/administratör) samt handläggare och analytiker.

³ Citatet består av utdrag ur intervjun med Niklas som sammanställt och redigerats.

anläggningen ska byggas och vilka miljöeffekter som är redovisade. Och eftersom vårt uppdrag är att stimulera fram ny elproduktion så är det ju det som redovisas och då får man ju kontrollera att det är korrekt, dvs att man förstår vad de sagt och hur de har räknat sin ekonomi och så vidare. Sedan görs det färdigt så att man får fram ett förslag till beslut, och i det hänger man några villkor i handlingen och vilka skäl till beslut man har. Då utgår man ju från de förordningar som vi har att rätta oss efter och stämmer av. Sedan få de till sig beslutet och då rullar det efter en tidplan. Då körs ju förutsättningarna för projektet, vad som ska göras.

Ja, sedan fortsätter det ju hela vägen. När t ex byggnationen påbörjas rapporterar de fortlöpande hur projektet fortgår, och framförallt om de får fördröjningar någonstans. Och då får man resonera om det, och så försöker vi ta ett beslut på att ändra tidplanen eller förlänga tiden för upphandling. När sedan anläggningen blir klar – förutsatt att det håller tidplanen – har de ju rätt att få ut pengar. Så då kommer underlag som vi ska granska och se till att pengar betalas ut. Och så småningom när anläggningen är klar ska vi göra prestandaprov och godkänna besiktningsman osv. När det sedan är klart så ska de lämna in en slutrapport där de redovisar motsvarande det som funnits i ansökan. Sedan följer en femårig rapporteringsskyldighet när anläggningen väl tas i drift. För vi vill följa upp hur mycket el och värme som produceras i de här anläggningarna, vilka driftsproblem som dyker upp osv, så att vi kan rapportera något tillbaka till departementet. Och det är klart att det är av intresse att veta att om man har satt 850 miljoner statliga pengar inom ett visst område, att få reda på vad de gör där ute. Vad blev det av det? Det är ju rätt skäligt tycker jag.

Utöver hanteringen av ansökningar tillkom också en rad andra uppgifter såsom att sitta med i olika kommittéer, ta fram underlag till departement osv. Vissa delar av Niklas arbete var fastlagda och planerades långsiktigt medan annat i högsta grad var rörligt och oförutsägbart. Möten av olika slag föreföll kunna planeras långsiktigt medan sådant som mer rörde uppgiftens utförande var mer oförutsägbart, t ex beträffande vilka och hur många ansökningar som kom in, hur dessa hanterades och vilka andra uppdrag vid sidan av anslagsansökningarna som var aktuella och hanns med. Trots att det fanns regelverk och formaliserade beslutsprocesser att utgå ifrån i hanterandet av ansökningarna beskrev Niklas att i princip allt han gjorde i arbetet utgick från hans egen bedömning, och att det egentligen inte fanns några helt rutinmässiga arbetsuppgifter:

Man kan väl säga att även om man kör en sju åtta sådana här kraftverksprojekt så är varje fall unikt. Det är inte standard i något fall riktigt. Grundprinciperna ligger där, men i sig är tillämpningen olika för varje projekt. Så att nej... det är rätt mångfacetterat, det är det.

Niklas arbetsuppgifter förefaller fordra förmåga att både kunna se och hantera helheter: från att ta hand om den initiala ansökan, undersöka, skaffa underlag för beslut, beslutsfattande och uppföljning. Men det handlar också om helhet på ett mer abstrakt innehållsligt plan; om att kunskapsområdet spänner över ett vitt fält och att

miljökonsekvenserna hela tiden måste ses i ett brett perspektiv. Alla beslut, alla konsekvenser är som han uttryckte det "del i en kedja". Därmed blir också förmågan att kunna avgränsa och prioritera central; att kunna välja ut vad som är viktigt, vad som kanske kan bortses ifrån eller vägas upp av något annat, var i analysen gränsen ska sättas och vilka miljöaspekter som ska tas hänsyn till och inte. Förmågan att avgränsa och prioritera gällde också i förhållande till mängden arbete, och det som oftast fick stryka på foten var enligt Niklas vidareutbildning av olika slag - även när det fanns påtagliga behov av detta.

Slående både i Niklas sätt att berätta och i innehållet i det han säger är ett starkt engagemang i arbetet. Han har tydliga föreställningar om hur jobbet bäst bör skötas, vägar och vill gå sina egna vägar, och ger flera exempel på hur han tagit egna initiativ och löst sina arbetsuppgifter på nya sätt. De egna vägarna och initiativen till trots så lutar han sig i hög grad mot de formella strukturer och regler som finns på myndigheten, och hänvisar ofta till olika paragrafer och formalia i sina beskrivningar av hur ansökningar hanteras och hur underlag skrivs. Under intervjun blir det också tydligt hur han format arbetet till att bli vad det är idag, hur han successivt stöpt (om) det till att passa hans intressen och livssituation. Arbetet framstår som en viktig del i Niklas liv, och en stark drivkraft i detta handlar om att bidra till något större, något som är bra för andra och samhället, och att som han uttrycker det "ställa upp och dra sitt strå till stacken":

Att kunna se resultat av det man gör, att du ser att du bidrar till att det byggs någonting, det ges arbetstillfällen... Då ser man sin plats lite grann.

(Distans)arbetet i tid och rum

Niklas arbete framstår mot bakgrund av detta ganska vara ganska "flexibelt", både innehållsligt och utförandemässigt. Han hörde också till en av de nästan tre fjärdedelar (73%) på myndigheten som hade tecknat distansarbetsavtal. Som inledningsvis nämndes avgjordes möjligheterna till distansarbete generellt av arbetsuppgifternas karaktär, och för anställda som hade arbetsuppgifter som kunde utföras på distans skrevs en enskild överenskommelse. Denna reglerades av en distansarbetspolicy som innebar att tjänstemännen själva fick avgöra hur stor del av tiden de ville arbeta i hemmet eller på annan plats – dock med vissa förbehåll. Oavsett om de arbetade på distans eller på kontoret så fanns exempelvis krav på att vara tillgänglig under kontorstid. Det fanns också krav på att delta i ordinarie personalmöten samt tillbringa minst två dagar per vecka på kontoret. Den här formella regleringen lämnade följaktligen förhållandevis stor rumslig flexibilitet, men inte på långt när lika stor tidsmässig frihet. Den tidsmässiga bundenheten avspeglade sig också i det formella arbetstidsåtagandet, där nästan alla uppgav att deras arbetstid var reglerad⁴: 94% av den administrativa personalen och 81% av handläggarna uppgav sig ha reglerad

⁴ Reglerad arbetstid innebär bl a överenskommelse om ett visst antal timmar per vecka och rätt till övertidsersättning.

arbetstid. För cheferna var förhållandet det omvända – bland dem uppgav 94% istället att deras arbetstid var oreglerad.

På frågan om *när* tjänstemännen själva ansåg att deras arbetsuppgifter kunde utföras svarade 58% att merparten av arbetsuppgifterna kunde utföras med lika bra eller bättre resultat utanför vanlig kontorstid, och 42% menade att de hade arbetsuppgifter av sådant slag att de måste utföras under kontorstid. Även på frågan om *var* arbetsuppgifterna kunde utföras svarade 57% att merparten av arbetsuppgifterna kunde utföras med lika bra eller bättre resultat i bostaden, medan 43% angav att deras arbetsuppgifter måste utföras på kontoret i Eskilstuna. Förutsättningarna i det här avseendet skiljde sig emellertid åt mellan befattningsgrupperna, och handläggarna var de som framstod som minst bundna såväl rumsligt som vad gällde arbetstider. I handläggargruppen ansåg 73% att merparten av arbetsuppgifterna kunde utföras med lika bra eller bättre resultat i bostaden jämfört med arbetsplatsen i Eskilstuna, och 67% menade att de till övervägande del också kunde utföras med lika bra eller bättre resultat utanför kontorstid. För den administrativa personalen och cheferna var förhållandet nästan det omvända: 85% av den administrativa personalen och 65% av cheferna menade istället att de hade arbetsuppgifter av sådant slag att de måste utföras på kontoret i Eskilstuna, och 63% i båda grupperna ansåg att de också måste utföras under kontorstid.

För att undersöka hur tjänstemännens arbetsmönster såg ut i praktiken fick de själva skatta och i procent ange var de utförde sitt arbete sett över en längre period. Alternativen som gavs i enkäten var 1) hemma 2) på myndighetens kontor i Eskilstuna 3) under resor 4) på möten på annat håll 5) på myndighetens kontor i Stockholm och 6) annan plats). Baserat på dessa procentskattningar gick att urskilja och dela in de anställda i tre relativt homogena grupper⁵: Kontorsbaserade, Hembaserade och Mobila⁶ (se tabell 4). Denna kategorisering av tjänstemännens rumsliga arbetsmönster korrelerar med befattning: den administrativa personalen var till 91% Kontorsbaserade, nästan alla Hembaserade var handläggare (96%) och bland cheferna var majoriteten (88%) Mobila.

⁵ Procentskattningarna i ovanstående fråga jämfördes och överensstämde i stort med två frågor med fasta svarsalternativ där respondenterna fick ange dels hur många timmar i veckan man brukar arbeta hemma, dels hur många dagar de i genomsnitt arbetar på kontoret i Eskilstuna.

⁶ I kategoriseringen Mobila ingår de som inte faller in under dessa kriterier, dvs som vare sig hade kontoret i Eskilstuna som huvudsaklig arbetsplats eller arbetade regelbundet på distans från bostaden. Till denna kategori hör istället de som hade en varierad arbetsplatsförläggning och uppvisade ett mer splittrat, mobilt arbetsmönster, företrädesvis chefer.

Tabell 4. Kategorisering av olika former av flexibelt arbete utifrån tjänstemännens skattning av var de vanligen utför sitt arbete.

| | Kriterier för kategoriseringen av flexibilitet i tid och rum | Procentuell andel av den totala gruppen (n=107) |
|-----------------|---|---|
| Kontorsbaserade | 80% eller mer av arbetet utföres på kontoret | 36 |
| Hembaserade | 20% eller mer av arbetet utföres hemifrån | 27 |
| Mobila | 10% eller mer av arbetet utföres på resor, möten på annat håll; myndighetens Stockholmskontor eller annan plats | 37 |

Jämförs uppfattningen om var och när arbetet *kunde* utföras med tjänstemännens faktiska arbetsmönster framträder intressanta skillnader, framförallt när det gäller de Mobila. Av de svarande som hörde till kategorin Mobila var det drygt en fjärdedel som angav att merparten av arbetsuppgifterna måste utföras under kontorstid på kontoret, dvs som därmed rimligen borde ha haft ett kontorsbaserat arbetsmönster. Förklaringen till att det i praktiken inte förhåller sig på det sättet tycks vara att de faktiskt arbetade på kontoret under kontorstid men *därutöver* arbetade på resor, hemifrån osv. För den här gruppen förefaller det således som att den rumsliga och tidsmässiga flexibiliteten i praktiken innebar merarbete, och alla utom två personer bland de Mobila arbetade fler timmar (mellan 50-75 timmar/vecka) än den genomsnittliga arbetstiden som för heltidsanställda var 47 timmar/vecka.

Arbetsuppgifternas karaktär

Komplexitet och oförutsägbarhet

Som redovisas ovan var det i synnerhet cheferna som arbetade mycket övertid, och det var också denna grupp som upplevde sig ha mest komplexa arbetsuppgifter. Generellt utmärktes tjänstemännens arbetsuppgifter av ganska hög grad av komplexitet avseende t ex arbetets grad av struktur, rutinmässighet och förutsägbarhet: 38%, upplevde exempelvis att arbetet ganska eller mycket ofta krävde svåra prioriteringar och 89% uppgav att arbetet ganska eller mycket ofta var sådant att det krävde att de höll reda på många saker samtidigt. Över hälften (55%) angav att arbetet ofta krävde hög koncentration och 71% beskrev sina arbetsuppgifter som bara delvis strukturerade. Vad gäller oförutsägbarheten uppgav 69% att de ganska eller mycket ofta var tvungna att lägga om sina arbetsplaner och omprioritera mellan arbetsuppgifterna. Drygt hälften, 57%, menade att arbetet ganska eller mycket ofta var sådant att förutsättningarna ofta förändrades med följder för vad de skulle göra, och 53% upplevde att arbetsuppgifterna inte var rutinmässiga, dvs att nya situationer uppstod nästan hela tiden.

Tabell 5: Procentuell andel av tjänstemännen som angivit svarsalternativen *mycket ofta eller ganska ofta* på frågor om arbetets förutsägbarhet och komplexitet (n=107).

| Hålla reda på många saker samtidigt | Förutsättningarna förändras | Kräver svåra prioriteringar | Lägga om arbetsplaner och omprioritera |
|-------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--|
| 89% | 57% | 38% | 69% |

Arbetsuppgifternas komplexitet skiljde sig dock åt mellan de anställda i de här avseendena. Den administrativa personalen upplevde exempelvis sina arbetsuppgifter som mindre komplexa, mer rutinmässiga och mer strukturerade än både handläggare och i ännu högre grad chefer. Handläggare och chefer upplevde också att arbetsuppgifterna i högre grad innefattade kontinuerlig hänsyn till förändrade förutsättningar, ständiga prioriteringar och förmåga att hålla redan på många saker samtidigt än vad man gjorde inom den administrativa gruppen.

Tabell 6. Tjänstemännens bedömning av arbetsuppgifternas komplexitet avseende grad av struktur, rutinmässighet och koncentrationskrav. Procentuell fördelning.

| <i>Grad av struktur</i> (n=105) | | <i>Rutinmässighet</i> (n=106) | | <i>Koncentration</i> (n=107) | |
|---------------------------------|-----|-------------------------------|-----|---------------------------------|-----|
| Strukturerade | 11% | Rutinmässiga | 7% | Kräver sällan hög koncentration | 0% |
| Delvis strukturerade | 71% | Ibland rutinmässiga | 40% | Kräver ibland hög koncentration | 44% |
| Ostrukturerade | 18% | Inte rutinmässiga | 53% | Kräver ofta hög koncentration | 56% |

Vad denna komplexitet och oförutsägbarhet närmare bestod i framgick i intervjuerna med handläggarna, där arbetsuppgifterna generellt karaktäriserades som målstyrda, breda och vitt formulerade. De beskrev uppgifter som krävde av dem att inte enbart finna sätt och metoder att lösa olika faktiska och potentiella problem, utan också att så att säga identifiera själva uppgiften. Arbetet bestod som en av handläggarna uttryckte det ”till 90% av egen undersökande journalistik”. Så här beskrev en annan handläggare sitt arbete:

Det är mycket det det handlar om, att kunna identifiera de problem som kan uppstå. Sedan kanske jag inte kan svara på en gång att det här problemet uppstår och så här kommer det att bli, utan då är det mitt jobb att gräva vidare och ta redan på hur det möjligen kan bli av det här problemet. Men jag tror det viktiga är – och det är egentligen här analysbiten kommer in – att kunna identifiera att; ”oj då, det här kommer att hända, det här kommer att bli problem”.

En annan handläggare poängterade att denna uppgiftsidentifiering fordrade ett slags kritiskt värderande, objektivt förhållningssätt:

Man får ju inte låta sig färgas av att man anser en viss sak, utan man måste försöka vara objektiv i sitt arbete. Det gäller väl allt utredningsarbete. Så på något sätt

handlar mitt jobb också om att inte bara följa med och tycka precis som energiverket.

Förmågan att ”ha många bollar i luften samtidigt” var ett uttryck som återkom i handläggarnas beskrivningar av arbetet. Många arbetsuppgifter tycktes också fordra att de satte sig in i och läste in sig på olika problemområden som var mer eller mindre välkända:

I princip går det här jobbet ut på att om man ska göra en prognos så måste man sätta sig in i olika saker. Jag jobbar ju med industrins energi, och måste t ex veta vad det finns för teknikutveckling på området fram till den tidsperiod man avser för att kunna göra prognoser. Nu ska jag inte komma in på detaljer, men man måste sätta sig in hur det fungerar utifrån respektive arbetsuppgifter, och utifrån det analysera de förutsättningar man fått.

Den allmänna uppfattningen bland handläggarna var att varje utredningsfall krävde unik hantering, och att arbetsuppgifterna var sådana att de måste kunna arbeta med ”helhetsbilder”, ofta på ett ganska abstrakt plan:

Man kan säga att mycket av vår verksamhet på myndigheten handlar om energi ur en energisystemsynvinkel – allting ihop på något sätt. Gör man någonting så är det en del i en kedja, så man kan inte bara titta på en sak för då vet jag att det påverkar annat, positivt eller negativt. Och så är alltid frågan var man ska sluta i energisystembetraktelse. Ta t ex träpellets som transporteras till Sverige från Kanada med båt. Om du då ska räkna miljöeffekterna i den här anläggningen som det är frågan om, där det används tillsammans med kol som kommer ifrån annat håll – hur skall de redovisa sin miljöbelastning? Ska de beakta att de tar i anspråk lastkapacitet? Sjöfarten hör ju till de värsta miljöbelastarna...

Vad gäller arbetets oförutsägbarhet återkom även i intervjuerna att arbetet fordrade kontinuerlig hänsyn till förändrade förutsättningar. Detta i sin tur medförde att de ofta var tvungna att lägga om sina arbetsplaner och omprioritera mellan olika arbetsuppgifter. I intervjuerna synliggjordes också att bärande skäl till denna oförutsägbarhet dels hade att göra med att de fick sina uppdrag med väldigt kort varsel, dels att arbetsuppgiften reviderades allteftersom. Att det dök upp nya uppgifter och uppdrag fortlöpande, eller att förutsättningarna förändrades under hand medförde enligt handläggarna att arbetet blev svårt att planera:

Jag kan planera in vissa saker, dels mycket möten och sådant, man ska på konferenser. Det kan planeras in, och viss verksamhet som är projektaktigt. Men allt det här andra det bara kommer in med oftast väldigt korta svarstider.

I intervjuerna framgår dessutom att det finns en annan dimension i detta som tycks handla om oklarhet snarare än oförutsägbarhet. Oklarheten tog sig t ex i uttryck i att uppdragen var vagt formulerade, och de fortlöpande revideringarna hade ofta att göra med oklara instruktioner och önskemål:

Det är lite oklart från sekretariatets sida vad man vill ha, och det beror ju på att de inte riktigt själva vet vad de vill ha. De kan komma med förslaget vad de vill, fast sedan ifrågasätter vår projektledare; ”är det verkligen det här ni vill ha för ni skulle ju egentligen titta på det här...”, och så revideras det längs efter.

Ytterligare en aspekt som har att göra med oklarhet och otydlighet gäller det egna ansvaret i förhållande till kontrollen från myndighetens sida. Samtidigt som handläggarna upplevde stor frihet i arbetet så fanns det en känsla av att man från myndighetens sida ändå ”hade koll på” och märkte om de inte gjorde sitt jobb ordentligt. ”Om man skriver så mycket beslut som jag gör så märker ju chefen att man jobbar” sade t ex en av handläggarna, och en annan uttryckte sig på följande sätt:

Vi är ju väldigt fria, så det bygger helt och hållet på förtroende. Det finns ju ingen som kan kolla om jag börjar nio eller tolv... Men det syns ju förr eller senare om man inte sköter sitt jobb.

Krav, kontroll och effektivitet

Som framgår ovan upplevde framförallt handläggare och chefer arbetsuppgifterna som både komplexa och oförutsägbara, men tycktes – trots eller kanske på grund av detta – samtidigt känna en ganska stor frihet i arbetet. På frågan om de tyckte att de hade frihet att bestämma *vad* som skulle utföras i arbetet svarade 83% att så var fallet ibland eller ofta, och 96% svarade att de ibland eller ofta hade frihet att bestämma *hur* arbetet skulle utföras. Allmänt sett tyckte tjänstemännen också att de hade en arbetssituation som gjorde att de kunde arbeta ganska effektivt. Drygt en tredjedel, 36%, menade att det ganska ofta var så och 28%, svarade ibland. Drygt hälften, 53%, var också ganska ofta nöjda med kvaliteten på det arbete de gjorde.

Samtidigt som de upplevde förhållandevis stor frihet i arbetet menade en stor andel att de hade svårt att hinna med sina arbetsuppgifter: 51% uppgav att de sällan eller aldrig hade tillräckligt med tid för att hinna med sina arbetsuppgifter och 66% upplevde också att arbetet krävde för stor arbetsinsats. På frågan om arbetet krävde att de arbetade mycket fort eller hårt svarade majoriteten att så var fallet ibland eller ofta. I det här avseendet var emellertid skillnaderna mellan tjänstemännen ganska stora, där 71% av cheferna uppgav att de sällan eller aldrig hade tillräckligt med tid för att hinna med sina arbetsuppgifter medan motsvarande endast gällde för 32% av den administrativa personalen. Bland handläggarna upplevde 47% att tiden sällan eller aldrig räckte till. Vad gäller arbetsinsatsens omfattning var det handläggarna som upplevde sin situation mest gynnsam. Endast 15% angav att arbetet ofta krävde för stor arbetsinsats och 38% menade att så sällan eller aldrig var fallet, medan 23% av den administrativa personalen och nästan hälften (47%) av cheferna upplevde att deras arbetsinsats ofta var för stor.

Tabell 7. Tjänstemännens upplevda arbetsbelastning. Procentuell fördelning.

| | | |
|--|-----|---------|
| Upplever att arbetet <i>ofta eller ibland</i> kräver att de arbetar för fort | 93% | (n=107) |
| Upplever att arbetet <i>ofta eller ibland</i> kräver att de arbetar för hårt | 87% | (n=106) |
| Upplever att arbetet kräver <i>ofta eller ibland</i> kräver för stor arbetsinsats | 67% | (n=107) |
| Upplever att de <i>sällan eller aldrig</i> har tid att hinna med arbetsuppgifterna | 51% | (n=107) |

Att arbetet upplevdes som intensivt och kravfyllt framgick också i intervjuerna. Generellt talade handläggarna om arbetskrav som var höga, om att arbetet upplevdes som pressande och att de inte riktigt hann med. Huruvida dessa krav kom från myndighetens sida eller dem själva var emellertid inte alltid helt klart. Vad som dock blev tydligt i intervjuerna var att deras arbetssituation med målstyrda arbetsuppgifter och möjlighet att arbeta flexibelt i tid och rum, förstärkte tendensen att arbeta (för) mycket och gjorde det svårare att sätta gränser i arbetet. Till förhållanden som mer uppenbart kunde räknas som ”yttre” krav hörde att projektarbetssättet ofta innebar för omfattande och för många uppdrag, och att uppdragen dessutom ofta kom med kort varsel och hade för snäva deadlines. Möjligheten att arbeta hemifrån och i viss mån själv lägga upp arbetet tidsmässigt medförde enligt handläggarna generellt också att de arbetade mer. Detta hade dels att göra med en ambition att balansera arbete och privatliv som innebar att arbetet ofta återupptogs på kvällen, dels avsaknad av ”naturliga” pauser då de arbetade hemifrån:

Jo, hemma har man ju liksom ingen, man kan gå och koka kaffe och sätta sig vid köksbordet och sedan gluttar man på datorn, och så går man dit och sätter sig med kaffet istället. Så det blir ju liksom ingen kafferast...

Att arbeta hemifrån innebar också avgränsningssvårigheter genom att arbetet ständigt fanns till hands och så att säga var fysiskt tillgängligt:

När det har varit avslut på projekt har jag oftast jobbat väldigt mycket... Då är det ju svårt att dra en gräns. Det är en nackdel med distansarbete. Innan vi hade distansarbete tyckte jag att det var oerhört jobbigt att åka in till jobbet en lördag eller söndag, men nu är ju det en frihet att jag kan sätta mig när barnen har somnat. Det har varit perioder när jag har jobbat jättemycket, när man skulle kunna göra hur mycket som helst.

Ytterligare en orsak till det myckna arbetandet som framkom i intervjuerna var svårigheten att veta när arbetet var klart, eftersom de på egen hand var tvungna att bedöma och besluta sig för huruvida ett uppdrag eller en uppgift var tillräckligt väl genomfört för att avslutas:

Det kan ju vara jobbigt det här med eget ansvar. Det ligger mycket på en själv, och där känner jag kanske att jag är lite dålig på att dra en gräns. Man vill jobba in i det

sista och göra lite bättre och lite bättre... Det finns ju ingen gräns för när man är klar riktigt. Det där är svårt tycker jag.

Som tidigare redovisats var ganska precis hälften av tjänstemännen ganska nöjda med kvaliteten på det arbete de utförde, vilket följaktligen innebär att hälften å andra sidan *inte* var nöjda. Såväl i enkätstudien som i intervjuerna framgår att många upplevde att de inte hade något större stöd eller hjälp i den utvärderingsprocess som handlar om att t ex bedöma kvaliteten på och avsluta en uppgift. På frågan om de fick tillräckligt med synpunkter och reaktioner på kvaliteten på det arbete de utförde svarade 40% att så nästan alltid eller ganska ofta var fallet, medan 27% upplevde att de nästan aldrig eller ganska sällan fick den typen av feedback. Mer än hälften (59%) ansåg att de ganska ofta själva kunde avgöra om de gjorde ett bra arbete, och det är i stort sett den bild som också avspeglas i intervjuerna: De måste själva klara av att bedöma och sätta gränser för arbetets slutförande men skulle önska mer feedback på det utförda arbetet. En annan försvårande omständighet i sammanhanget som allmänt sett är att betrakta som positiv, är tjänstemännens engagemang i arbetet. Att de faktiskt fann arbetet roligt och stimulerande uppgavs i intervjuerna bidra till att de lade sig på en hög ambitionsnivå och ibland arbetade för mycket. ”För man blir ju ofta engagerad, tycker det är roligt”, sade exempelvis en av handläggarna, ”och så har man ju möjlighet att sitta mycket”.

Planering och organiserande av arbetet

De föränderliga och ibland oklara ramarna för arbetet innebar att de själva var tvungna att identifiera eller ”hitta igen” som en av handläggarna uttryckte det, strukturerna för arbetet, och i intervjuerna betonades genomgående vikten av att organisera och planera arbetet. Framförallt framhölls vikten av att ”styra upp” sig själv, vilket en av de yngre handläggarna uttryckte på följande sätt i en intervju:

Just att vara så fri... Om jag inte styr upp mig själv är det lätt att man kan sitta och vela bort en förmiddag; ”vad ska jag göra, ska jag göra det här eller det här...” Jag tror det är viktigt att bestämma att det här ska jag göra på förmiddagen och det här ska jag göra på eftermiddagen. Annars kan det hända att man velar på med sju olika grejer och inte får någonting gjort.

En annan handläggare pratade om att det handlade om prioriteringar:

Man skulle ju ha sju dagar i veckan som man jobbade, eller några timmar till... Men det blir ju något slags prioritering, ett arbete med att prioritera hela tiden. Det är ju saker hela tiden som man måste göra, man bara måste göra dem. Och då får ju de sakerna som jag skulle kunna göra läggas åt sidan, för jag kan ju inte jobba med mer än en sak åt gången. Man får titta på vad det är som är måsten, och har man några måsten så får man försöka ta itu med dem.

Arbetet strukturerades också efter mer tids- och regelmässiga ramar, där det framförallt var deadlines för olika uppdrag som utgjorde den stomme utifrån vilken arbetet lades upp. Även rutiner av olika slag, och i synnerhet den beslutsprocess för

ärendehantering som gällde på myndigheten föreföll utgöra något slags ram som arbetet anpassades efter:

Deadlines är vi ju tvungna att hålla, och ibland kan man vara lite frustrerad över att man aldrig har tid utan måste anpassa sig till att vissa datum gäller. I det stora hela tycker jag ändå att man har ganska stor frihet i hur man lägger upp arbetet, men sedan så måste det ju ändå gå via en beslutsprocedur. Men det beror ju på myndigheten och på hur man beslutar i myndigheten. Men nu har jag uppfattat att de har mer synpunkter än vad man hade tidigare på vårt material. Så på det sättet måste man ju följa det man får från ledningen. Och det har väl blivit mer så, men just när man håller på och lägger upp arbetet och så där, då är det ju väldigt fritt. Det läggs ju mycket ansvar på en som jag tycker är positivt. Man får ett problem så får man lösa det.

I allmänhet hade handläggarna tydligt ha klart för sig när och var olika sysslor bäst utfördes, liksom vilka olika forum och dagar som lämpade sig för olika aktiviteter. Vanligt var t ex att sitta hemma med olika typer av skrivuppgifter som krävde koncentration, men det handlade också om att veta när de var tvungna att vara på plats för att ha möjlighet att träffa sina kollegor. Så här berättade en av handläggarna om hur hon lade upp en arbetsvecka:

Två dagar räknar jag med att vara i Eskilstuna. Och jag försöker alltid vara där på fredagar, för då är det tomt och då hinner vi prata med varandra inom gruppen, med mina administratörer. På tisdagar är det så pressat så det är en stress utan dess like, så då hinner man ingenting. Vi är tre som jobbar tillsammans och vi hinner liksom aldrig prata med varandra. Tisdagar är ju en beordrad dag att vara på jobbet, och då är det avdelningsmöte och andra möten hela dagen, så då hinner vi inte träffas. Så den här konstellationen att åka på fredagar passar bra eftersom det är så lugnt då.

Vad det tycks handla om är ett kontinuerligt organiserande och planerande av arbetet utifrån vissa fasta punkter och betydelsefulla aspekter i det egna livet. Detta planerande föreföll ske både som en mer medveten, fristående aktivitet och som ett mer ”omedvetet” ständigt närvarande inslag i arbetet:

Nä, alltså, jag sätter mig ju inte ner på måndag förmiddag och planerar veckans arbete. Ofta tycker jag att min planering är på fritiden. Mer någon slags mental förberedelse att imorgon ska jag göra det och det, så jag har det klart för mig. Jag vet inte om jag har något slags behov av att veta vad jag ska göra, kontrollbehov.

En annan handläggare menade att hon borde bli bättre på den övergripande och konkreta planeringen av arbetet:

Jag är lite dålig på att planera, jag skulle göra mera. När jag t ex går hem om jag har varit i Eskilstuna på måndag och tisdag måste jag verkligen tänka. Då borde jag ha tänkt igenom allting för veckan för då dröjer det till nästa måndag tills jag är på plats. Det där tycker jag är lite svårt. Men jag har lärt mig under tiden. I början tyckte jag det var jättesvårt, då måste jag verkligen tänka innan jag började packa ihop inför tågresan hem. Men nu har man mer material hemma så man klarar sig,

och även att mycket mer ligger i datorn. Förut var man ju mer beroende av att släpa fram och tillbaka, och det gör man ju i och för sig nu också. Men jag fått lite bättre rutin.

Planeringen av arbetet var också av mer långsiktigt slag. Drygt en tredjedel av tjänstemännen (36%) uppgav att de i allmänhet planerade sitt liv mellan en till sex månader framåt, och för 21% sträckte sig planerna mellan sex månader och ett år framåt i tiden. Endast 8% hade mer långsiktiga planer så (1-5 år), och ytterligare 24%, angav att de planerade för högst en månad framåt. Det här återspeglades också i intervjuerna, där handläggarnas beskrivningar sträckte sig från en väldig nära och konkret planeringen av typen ”jag organiserar mig på det viset att nu håller jag på med det här i fem timmar...” till mer övergripande planer för arbetet:

Ja, i det stora hela har vi ju en verksamhetsplan som vi följer, och det finns ett antal projekt som löper och som ska vara klara med deadlines o dyl. Och den ligger ju klar och fast. Sedan dyker det ju upp andra saker, idéer och så där. Oftast dyker det upp idéer för nästa år, idéer som jag skulle kunna göra nästa år, projekt och liknande.

Överlappningar och gränssättning

Oavsett form och framförhållning framgick i intervjuerna att arbetet planerades ständigt och fortlöpande, och anpassades såväl efter de aktuella arbetsuppgifternas karaktär som arbetsituationen och förhållanden i privatlivet. I detta organiserande av arbetet innefattades således även den privata sfären, och för att få ihop livssituationen som helhet sökte intervjupersonerna på olika sätt pussla ihop arbete och privatliv. Den överlappning mellan arbete och privatliv som framförallt handläggare och chefer upplevde föreföll vara både på gott och ont. I enkäten framgick att tjänstemännen i allmänhet upplevde att distansarbetet förbättrade den allmänna livstillfredsställelsen just genom möjligheten att i större utsträckning disponera tiden som de själva önskade. Drygt hälften (54%) uppgav att de var nöjda med sin livssituation när det gällde arbetet, och 69% var nöjda med livssituationen utanför arbetet. Beträffande balansen mellan arbete och övrigt liv uppgav något färre, 44%, att de var nöjda med sin livssituation. Vad gällde tillfredsställelsen med livssituationen utanför arbetet fanns skillnader mellan å ena sidan den administrativa personalen och å andra sidan handläggare och chefer, där det var den administrativa personalen som upplevde sin livssituation som mer tillfredsställande än de båda övriga grupperna.

Tabell 8: Hur nöjda tjänstemännen är med livssituationen i arbetet, utanför arbetet och balansen mellan arbete och övrigt liv. Procentuell andel som på den femgradiga skalan skattat sin nöjdhetsgrad fyra eller fem (1=Nej, absolut inte nöjd 5=Ja, absolut nöjd).

| | | |
|---|-----|---------|
| För närvarande nöjd med sin livssituation när det gäller <i>arbetet</i> | 54% | (n=106) |
| För närvarande nöjd med sin livssituation när det gäller livet <i>utanför arbetet</i> | 69% | (n=107) |
| För närvarande nöjd med sin livssituation när det gäller <i>balansen</i> mellan arbete och övrigt liv | 44% | (n=106) |

Enkätstudien visar också att 74% av tjänstemännen upplevde att arbetskoncentrationen förbättrades genom distansarbetet, vilket även framkom i intervjuerna. Ytterligare positiva aspekter som kom till uttryck i intervjuerna handlade om värdet av att kunna lägga upp arbetet så att det fungerade så friktionsfritt som möjligt i förhållande till privatlivet: att t ex kunna hämta barn i skola och på dagis för att sedan återuppta arbetet på kvällen. Baksidan av dessa arrangemang var att medan det å ena sidan gynnade familjelivet innebar det å andra sidan att den enskilde individen kom i kläm. En av handläggarna menade till exempel att det var "jättebra" och praktiskt att kunna jobba så mycket hemifrån för barnens och familjens skull, men att det samtidigt innebar att hon själv saknade den sociala interaktionen på arbetsplatsen, och för egen del egentligen skulle vilja vara mycket mer på kontoret. En annan handläggare uttryckte sig på följande sätt:

Det sociala tycker jag är lite tråkigt faktiskt. Redan från start var jag lite oengagerad, och sedan har det ju det inte blivit bättre liksom... i gruppen. Och nu har jag framförallt den här hösten känt att jag saknat det sociala. Det var ju annorlunda när alla var på plats, och man fick lite sammanhang. Men det beror nog lite på att jag har haft fullt upp med småbarn också, att man inte är med riktigt.

Liknande uppfattningar framkom även i andra intervjuer, och utmynnar i att det var den enskilde individens behov och önskemål vad gällde t ex det egna lärandet, tid för egen reflektion och social interaktion som fick stryka på foten. I enkäten uppgav 40% att relationen till arbetskamraterna försämrats genom distansarbetet, och 52% upplevde att trivseln på arbetsplatsen försämrats. Arbetet däremot tycks i princip aldrig få stå tillbaka till förmån för annat i livet, utan effektiviserades åtminstone enligt de intervjuade handläggarna snarare genom möjligheten att arbeta på distans. I enkäten angav 42% att arbetet eller karriären ofta eller alltid inkräktade på sysslor i privatlivet, och en lika stor andel upplevde att arbetet ofta eller alltid hindrade dem från att tillbringa den tid de skulle önska med familj och vänner.

Det privata livet tycktes däremot sällan ligga i vägen för arbetet: 74%, angav att privatlivet sällan eller aldrig hindrade dem från att satsa den tid de skulle vilja på jobb och karriär, och 77% menade att det sällan eller aldrig begränsade deras möjligheter att t ex arbeta övertid. Även här fanns emellertid skillnader mellan den administrativa personalen och cheferna, där cheferna i större utsträckning upplevde att arbetet

inkräktade på den privata sfären. Att kunna avgränsa och sätta gränser såväl i arbetet som mellan arbete och privatliv, framstod både i enkäten och intervjuerna som betydelsefullt. Ett sätt att hantera överlappning och otydliga gränser mellan arbete och privatliv var att låta konkreta åtaganden, såsom t ex dagistider eller fritidsaktiviteter, utgöra avgränsningar för arbete. Ett annat var att låta de yttre villkoren och ramarna för arbetet styra. En av handläggarna beskrev hur han arbetade tills han blev klar men tog det lite lugnare när det var mindre arbete, dvs anpassade sig till och lät tidsramarna för det aktuella uppdraget styra arbetsinsatsen. Det viktigaste verkade vara att bryta av och göra någonting annat:

Jag fungerar på så vis att till slut är det stopp, man klarar inte att vara skärpt hela tiden. Man är helt enkelt tvungen att göra någonting annat under några timmar för att stänga av så att hjärnan får bearbeta och man orkar dra det en vända till. Då kan man försöka hitta något rutinarbete så att man inte behöver tänka, eller läsa någon rapport...Fast då måste man ju också tänka... Ibland när man har jobbat intensivt med någonting under några veckor så känner jag bara att nu under ett par timmar så klarar jag fan inte av att göra någonting. Och då går man ut och sätter sig och dricker kaffe och skiter i allting. Ibland känns det som man måste få göra det.

I intervjuerna fanns också uttryck för en mer abstrakt avgränsning som t ex handlade om förmågan att lägga ambitionsnivån på en rimlig nivå:

Det är klart att det är svårt att sätta gränser, men jag tycker att jag är ganska bra på att göra det. Allting har med ambitionsnivån att göra, det är det som är gränsen tycker jag. Och att försöka se helheten, för det är också något som har med gränser att göra. Kan man inte se helheten finns risken att man gräver ner sig i detaljer som inte har något syfte överhuvudtaget för helheten. Det är klart att man ska göra båda delar, men ibland kanske man inte ska gräva ner sig i detaljer.

Alla handläggare var ense om att det var de själva som i hög grad ansvarade för sitt arbete, inte bara när det gällde aspekter kopplade till själva utförandet utan också vad gällde att avgränsa arbetet. Återkommande i beskrivningarna av det egna ansvaret i arbetet var att de själva måste ta egna initiativ, såväl vad gällde att lösa konkreta arbetsuppgifter som att planera för eget lärande och utveckling. ”Mycket av vårt arbete handlar om initiativ, skapa initiativ gentemot andra, ta tag i saker, prioritera” sade t ex en av handläggarna:

Det är upp till en själv att avgränsa. Men ju mer sådana här checklistor och sådant de lägger på en desto mindre egna initiativ, och ju tråkigare blir jobbet. Det här att knyta nätverk och tussa ihop folk det tar ju väldigt med tid, men samtidigt... man måste jobba för att det ska hända något. Men ska man följa precis alla instruktioner då sitter man där på sitt rum och så skriver man. Det är ju lite upp till vad man orkar.

Det sociala samspelet

Arbetsuppgiftens sociala dimension

För de flesta krävde arbetsuppgifterna ett ganska stort mått av interaktion och samverkan med andra. Dels handlade det om kontakter med uppdragsgivare och sökanden av projekt- och forskningsanslag, dels om olika former av samarbete med kollegor i t ex projektgrupper. Tidsmässigt ägnades 45% av arbetstiden åt enskilt självständigt arbete. Resterande tid innefattade någon form av kontakt och samspel med andra, antingen som en del i det enskilda arbetet eller gemensamt arbete med kollegor inom eller utanför myndigheten. Cheferna ägnade dock en betydligt mindre del av sin arbetstid åt enskilt, självständigt arbete (23%) än vad både handläggare och den administrativa personalen gjorde (48% resp. 51% av arbetstiden). De hade också betydligt mer kontakter och gemensamt arbete med personer utanför myndigheten än de båda andra befattningsgrupperna.

Bland cheferna var det också externa personer som t ex experter och beslutsfattare som tillmättes störst betydelse för möjligheten att utföra ett bra arbete. Generellt var det annars arbetskamrater på samma nivå och arbetsledare inom myndigheten som betydde mest för om tjänstemännen upplevde sig kunna göra ett bra arbete. Drygt två tredjedelar⁷ tillmätte dessa kategorier stor betydelse, och 44% angav att underordnade inom myndigheten hade stor betydelse. De kollegiala kontakterna omfattade följaktligen samverkan både inom myndigheten och externt, och verkade framförallt syfta till att skaffa information av olika slag. I intervjuerna framgick att handläggarnas arbetsuppgifter krävde att de för varje ny uppgift var tvungna sätta sig in i åtminstone delvis nya kunskapsområden eller i alla fall få synpunkter eller fakta från någon med kunskaper i specifika sakfrågor. Genomgående framhöll de också vikten av att ha egna nätverk bestående av personer med olika specialistkompetens även utanför myndigheten. De berättade också om hur de på myndigheten ”delat upp” kunskapsområden sinsemellan, och på detta sätt visste vem de skulle vända sig till i olika frågor:

Vi har väldigt mycket samarbete, och vi är väldigt beroende av varandra. Vi har liksom delat upp energisektorn så att någon jobbar just med t ex bostadsfrågor och någon med transporter, och då är man ju helt beroende av att kunna kontakta den andra. För det går ju inte att behärska hela det här området. Så det är mycket så att man hjälper varandra, och att man har koll på vad som finns och kan tipsa varandra.

Uppenbarligen fungerade samspelet i dessa olika konstellationer i allmänhet ganska väl: 56%, upplevde att lärande och kunskapsspridning kollegor emellan skedde i ganska eller mycket stor utsträckning och 27% angav att så var fallet ibland. Här skiljde sig emellertid den administrativa personalens uppfattning från handläggare och chefer. Nästan två tredjedelar, 63%, av både handläggarna och cheferna uppgav att lärande och kunskapsspridning skedde i ganska eller mycket stor utsträckning mot 40% av den administrativa personalen. Att det inte bara var att ”hämta” information

⁷ 67% av tjänstemännen angav att arbetskamrater på samma nivå betydde mest för om de kunde göra ett bra arbete, och 68% angav att det var arbetsledaren som betydde mest.

från olika personer eller andra källor framgick tydligt i intervjuerna där handläggarna betonade vikten av att också förhålla sig objektiv till den information som erhöles:

Man ringer och kan prata ett tag, och sedan får man ju ta till sig det de tillför och försöka att stoppa in det i det arbete man gör. Det är som med allting annat, man kan ju inte köpa rätt av allt vad folk säger. Ringer jag till skogsindustrin t ex pratar ju de i sitt intresse, så man måste ju på något sätt analysera det han säger också.

I alla intervjuer framhölls också vikten av att kunna diskutera olika frågor med kollegor, att få synpunkter och kunna använda varandra som ”bollplank” för såväl idéer och tankar som för att förankra beslut:

En sak som jag tycker är väldigt viktig, dels för att få ett bra resultat och dels för ens egen utveckling, det är möjlighet att kunna bolla det man själv har gjort med någon annan; är det här rimligt, hur tänker du här, jag har tänkt så här... De tankegångarna tycker jag är väldigt viktiga. Visst, man kan ju alltid få fram ett resultat, men jag tycker att det är jätteviktigt att man kan bolla det innan man spikar något. Man kanske måste tänka om lite grann.

I detta sammanhang förefaller de egna nätverken ha en betydelsefull roll. 66% av tjänstemännen uppgav att de hade egna nätverk och bedömde dessa som viktiga⁸ för arbetet. Framförallt var det möjligheter till erfarenhetsutbyte, informationsspridning och att träffa likasinnade som bollplank som angavs som anledning till detta, och de framhölls också som ett viktigt forum för lärande. Kontakten med de personer som ingick i nätverken upprätthölls huvudsakligen via e-post, möten av mer formellt slag och via telefon. Vad gäller distansarbetets inverkan på egen och andras tillgänglighet rådde lite delade meningar; medan 85% ansåg att de själva var ganska eller t o m mycket lättillgängliga så tyckte endast 38% att *andra* var lika lättillgängliga. Drygt en fjärdedel (28%) upplevde att kollegor inom myndigheten var svåra eller mycket svåra att nå medan endast 12% menade att det var svårt eller mycket svårt att få tag på personer utanför myndigheten som de behövde ha kontakt med. Det var alltså fler som hade problem med ett nå personer inom myndigheten än utanför.

Tabell 9. Tjänstemännens uppfattning om egen och andras tillgänglighet. Procentuell fördelning (n=106).

| | |
|---|-----|
| Anser att det är <i>ganska eller mycket lätt</i> för medarbetare inom myndigheten att nå dem själva | 85% |
| Anser att de själva har <i>ganska eller mycket lätt</i> att få tag på medarbetare inom myndigheten | 37% |
| Anser att de själva har <i>ganska eller mycket lätt</i> att få tag på personer utanför myndigheten | 40% |

⁸ Medelvärde var 5,8 på en sju gradig skala (1=Inte alls viktigt 7=I allra högsta grad viktigt).

Trots detta tycks inte tjänstemännen uppleva någon påtaglig förändring i relationen till sina kollegor efter distansarbetets införande; 74% uppgav att det sociala kontaktmönstret i arbetet inte hade förändrats genom distansarbetet, och en lika stor andel angav att också mötestätheten var densamma. Vad gäller mer informella sociala arbetsmönster tycktes de dock uppleva vissa förändringar gentemot hur det var innan distansarbetet infördes; 42% uppgav t ex att de deltog mindre än tidigare i gemensamma fikapauser, luncher och andra sociala aktiviteter på arbetsplatsen. Skillnaderna var här stora mellan å ena sidan de den administrativa personalen och å andra sidan handläggarna och cheferna. Bland cheferna var det endast 13% som varje dag deltog i gemensamma fikapauser eller andra aktiviteter på arbetsplatsen mot 62% av den administrativa personalen. Bland handläggarna deltog 32%, i den här typen av sociala aktiviteter varje dag. Vad gäller deltagandet i sådant som formella, schemalagda möten på arbetsplatsen var det å andra sidan cheferna som utmärkte sig gentemot de andra befattningsgrupperna. Drygt en tredjedel (36%) uppgav att de nästan varje dag deltog i möten på arbetsplatsen. Bland handläggarna och den administrativa personalen var det endast 4% respektive 9% som deltog i den här formen av schemalagda möten lika ofta.

Tabell 10. Procentuell fördelning av i vilken utsträckning tjänstemännen deltar i sociala aktiviteter och möten på myndigheten.

| | | |
|---|-----|---------|
| Deltar <i>en till några ggr/vecka</i> i gemensamma sociala aktiviteter på myndigheten (fikapauser, luncher etc) | 43% | (n=106) |
| Deltar <i>nästan varje dag</i> i gemensamma sociala aktiviteter på myndigheten (fikapauser, luncher etc) | 37% | (n=106) |
| Deltar <i>en till några ggr/vecka</i> i regelbundna (schemalagda) möten på myndigheten | 79% | (n=104) |
| Deltar <i>nästan varje dag</i> i regelbundna (schemalagda) möten på myndigheten | 11% | (n=104) |

Den informella baksidan

Att det sociala samspelet på ett mer formellt plan förefaller fungera tämligen väl t ex med avseende på erfarenhetsutbyte och informationsspridning skulle kunna förstås mot bakgrund av de samspelsmönster som visar sig i materialet. Istället för direktkontakt med kollegor eller andra personer inom nätverken interagerade tjänstemännen på andra sätt och via andra kanaler. Att t ex få tag på information som ansågs nödvändig för att kunna utföra arbetet skedde främst via e-post och formella möten, och inte genom direktkontakt med kollegor. En stor andel anställda ingick som redovisats ovan även i någon form av nätverk. Men det fanns också brister och problem rörande det sociala samspelet på myndigheten. Även om dessa framförallt återfanns på ett informellt plan framstod de i intervjuerna få påtagliga konsekvenser för arbetet.

Som redovisas ovan upplevde en stor andel av tjänstemännen att det var svårt att få tag på kollegor inom myndigheten, och deltagandet i informella sociala aktiviteter såsom t ex gemensamma luncher och fikapauser var åtminstone för vissa grupper ganska begränsat. I intervjuerna pekade handläggarna på flera aspekter som bidrog till att deras arbetssituation såg ut på det här sättet. Till att börja med tycktes långa geografiska avstånd i kombination med balanserandet av arbete och privatliv medföra att de inte var på kontoret så ofta som de själva kanske skulle önska. Att i stor utsträckning sitta hemma och arbeta sades i intervjuerna bli ensamt och skapa avstånd även om det ansågs mycket effektivt. Detta i sin tur ledde i förlängningen till att de blev oengagerade, och som en av handläggarna uttryckte det, ”tappade kollen” på vad andra gjorde. På detta sätt gick de också miste om mycket av den informella kommunikation och ”informationsdelning” som ägde rum på kontoret. En annan aspekt i sammanhanget handlade om förhållandena på kontoret i Eskilstuna, som inte heller de upplevdes vara helt tillfredsställande; antingen var det för tomt och helt enkelt ingen där att prata med, eller så var tidsschemat för pressat för att ge utrymme för samtal och diskussioner. De senare gällde de sk mötesdagarna, då alla befann sig på kontoret. Även för detta hade handläggarna utarbetat en rad olika strategier som omfattade allt ifrån att skriva upp kollegors möten i sin egen kalender bara för att veta var de höll hus till att samlas i vissa vagnar på tåget mellan Stockholm och Eskilstuna:

Om man vill jobba på tåget till Eskilstuna kan man gå till vissa vagnar – vi sitter i de främsta vagnarna. Och sedan är det vissa tåg man åker med också. För det mesta arbetar jag på tåget, eller så sköter jag den sociala kontakten med arbetskamrater. Du löser ju mycket problem då. Och så försöker jag ordna arbetsluncher också. Det är jättebra. För det är svårt att träffa dem som arbetar på andra avdelningar, och vi måste ju ändå jobba ihop med en del.

En annan handläggare berättade om hur hon medvetet valde kontorslandskap framför eget rum för att få bättre kontakt med sina kollegor:

När vi gjorde en omorganisation för lite drygt ett år sedan valde jag medvetet att sätta mig i ett kontorslandskap. Så nu när jag är i Eskilstuna sitter jag i ett kontorslandskap, inte i ett eget rum. Jag fick ny chef och nya arbetskamrater men mina gamla arbetsuppgifter med mig, så jag kände ju ingen! Men nu känner jag alla. Det har fungerat jättebra.

Ständigt lärande

Som framgått ovan fordrar tjänstemännens arbetsuppgifter att de löpande sätter sig in i nya kunskapsområden och inhämtar information genom kontakt eller samverkan med andra. På motsvarande sätt som det så att säga fanns ett visst mått av interaktion och samspel inbyggt i själva utförandet av arbetet, fanns också ett ständigt närvarande moment av lärande i arbetsutförandet. Detta berodde enligt de intervjuade handläggarna dels på arbetsuppgifternas karaktär, dels på att olika rutiner inom myndigheten fortlöpande ändrades. Det handlade också om att de ansvarade för ganska breda kunskapsområden som fordrade en kontinuerlig bevakning och uppdatering för

att hålla sig ajour med den senaste utvecklingen inom området. Som berörts ovan användes kontakten med kollegor och sakkunniga utanför myndigheten medvetet också i avsikt att lära och utveckla de egna kunskaperna. Andra lärstrategier handlande om att på egen hand ”sitta och fundera och läsa”, vilket fordrade både omfattande och fortlöpande arbete på grund av kunskapsområdenas bredd och ständiga utveckling:

Generellt vad gäller lärandebiten så läser man ju branschtidningar. Man läser om specifika områden som man har ansvar för, men kanske inte hinner med allt det på det sätt som man skulle vilja. Eftersom man har så brett område så det går liksom inte att läsa 20 branschtidningar varje vecka, utan då får man läsa på bredden istället och försöka sälla lite och ta där det behövs.

Även i enkätstudien framgick att tjänstemännen upplevde att de lärde nya saker i arbetet. På frågan om i vilken utsträckning de instämde i att arbetet medförde att de hela tiden lärde sig något nytt var medelvärdet 5,6 på en sjugradig skala⁹. Detta framhölls huvudsakligen som något mycket positivt, och i flera av intervjuerna betonades det som en av de mest värdefulla kvaliteterna i arbetet. Arbetet liknades också vid studier, och en av handläggarna beskrev det som att varje dag var som att sätta sig på skolbänken. En annan handläggare uttryckte sig på följande sätt:

Det är ju inte alls som det där som man tänker sig är typiskt för handläggare. Jag tycker nästan att det är som att studera. Det är det som är roligt, att man måste sätta sig in i nya grejer.

Den här i huvudsak positiva bilden av tjänstemännens lärande står dock inte helt oemotsagd. Ibland förefaller det bli lite för mycket av det goda, och i flera av intervjuerna uttrycktes att det ständiga lärandet också kunde kännas pressande. Trots att resultat både från enkäten och handläggarnas utsagor i intervjuerna vittnar om att de upplevde att de hela tiden lärde sig saker i arbetet, framgår samtidigt att utrymmet för kunskapsfördjupning och integrering upplevdes som otillräckligt. Det här tog sig i uttryck dels i ett behov av vidareutbildning inom olika områden, dels av otillräckligt utrymme för integrering och reflektion. Handläggarna uttryckte detta i termer att de inte hade tid att fördjupa sig, att de skulle vilja ”reflektera på ett djupare plan” och kunna ”backa bak och se helheter” och ”dra slutsatser”. Motsvarande resultat återfanns i enkäten, där det framgick att tjänstemännen i högre grad ägnade sig åt att sätta upp mål för arbetet, planera och genomföra sina planer än att summera, utvärdera och reflektera över arbetet. Dessa resultat är i sig vare sig speciellt förvånande eller med nödvändighet problematiska. Vad som talar för att det kan utgöra ett problem i förhållande till tjänstemännens lärandemöjligheter, är att de själva upplevde att balansen mellan dessa faser inte var riktigt tillfredsställande.

⁹ Skattning på sjugradig skala: 1=Instämmer inte alls 7=Instämmer helt och hållet.

Tabell 11. I vilken omfattning tjänstemännen ägnar sig åt att planera, utföra respektive summera och reflektera över handlandet samt i vilken utsträckning balansen mellan detta upplevs som tillfredsställande. Medelvärde på sjugradig skala (1=Helt otillräckligt 7=Fullt tillräckligt).

I vilken omfattning ägnar Du dig åt följande i arbetet?

| | | |
|---|------------------|---------|
| Sätter upp mål för och planerar arbetet | 4,6 | (n=105) |
| Genomför planerna | 4,7 | (n=105) |
| Summerar och utvärderar arbetet | 3,9 | (n=104) |
| Reflekterar över sitt handlande och erfarenheter | 4,7 | (n=105) |
| Tillfredsställelse med <i>balansen</i> mellan ovanstående faser | 3,9 ^a | (n=105) |

a Medelvärde på sjugradig skala; 1=Inte alls 7=I mycket hög grad

Vad gällde den mer formella sidan av lärandet på myndigheten så uppgav 82%, att de hade behov av vidareutbildning inom något område. Både i enkäten och i intervjuerna framgick att de främsta skälen till att de inte i större utsträckning deltog i utbildningar av olika slag var arbetsbelastning och tidsbrist:

Jag gick någon Lotuskurs, hade anmält mig men fick gå efter halva dagen för jag hade ett annat möte som hade med departementet att göra och det hade ju högre prioritet. Så är det nästan för alla som jobbar. Det är aldrig riktigt tillräckligt med plats, man får aldrig riktigt tid att göra det man egentligen skulle vilja göra.

En annan handläggare sade till en del hoppfullt, till en del resignerat att:

Ja, nu är jag ju anmäld, och det kostar pengar... Så nu är det nog bäst att jag går dit, annars blir de sura över det. Men nu har jag tid mer också, det har jag. Men som det var i höstas fanns ingen tid, då hade jag fått gå dit och sedan sköta jobbet på fritiden.

I intervjuerna framkom också att det ibland upplevdes jobbigt att ansvaret låg på dem själva att ta initiativ till den utbildning de önskade, och att det var svårt att hitta relevanta kurser. Några av handläggarna uttryckte också att deras privatliv i princip gjorde det omöjligt för dem att delta i olika utbildningar och kurser eftersom de ofta låg utanför arbetstid och/eller på annan ort:

Lite är det ju att man rättar mun efter matsäck också, eftersom jag inte kommer ifrån. Men det är en otrolig kick att läsa, och speciellt nu när man är äldre när man kan läsa inom sitt område. Men det tar väldigt mycket tid av privatlivet. Och när man är skild så att man inte kan dela barnpassningen... Och även om jag har en ny man så kan han ju inte ta allt. Han har ju sitt liv. Då kan man ju inte åka bort en vecka på kurs och hoppas att han passar ens ungar.

Tjänstemannakompetens

De egenskaper och kompetenser som betraktades som viktigast för att kunna arbeta på myndigheten var att vara självgående, ansvarsfull, pålitlig och lojal. Att kunna organisera sin dag liksom förmåga att prioritera och strukturera uppgifter hemma och på arbetet rankades också högt enligt tjänstemännens egna skattningar i enkäten. Motsvarande resultat återkommer i intervjuerna, där handläggarna talar om vikten av att kunna organisera arbetet och se till helheten, men samtidigt kunna avgränsa sig. Utöver detta nämns också sådant som att vara drivande och initiativtagande, socialt kompetent och inriktad på att hela tiden lära nytt. Såväl i enkäten som i intervjuerna framgår också att tjänstemännen i allmänhet upplevde sig ha initiativförmåga och vara självgående; medelvärde för det index som mätte personligt initiativ låg på 4,9 på en sjugradig skala¹⁰. Dessa frågor handlade t ex om i vilken utsträckning de instämde i att de aktivt tog itu med problem, genast sökte finna hjälp om något gick fel, ofta gjorde mer än vad som krävdes av dem och snabbt utnyttjade möjligheter för att nå sina mål. Tjänstemännen fick också själva skatta sina kunskaper och kompetenser inom olika områden, och den egna kompetensen bedömdes huvudsakligen som bra eller mycket bra, utom när det gällde kunskaper/färdigheter inom IT (se tabell 12). Drygt hälften (59%) av tjänstemännen ansåg också att deras yrkeskompetens var efterfrågad av arbetsgivarna, och 66% instämde helt eller i ganska stor utsträckning i påståendet att de kände till andra arbetsgivare där de skulle ha stor nytta av det de lärt sig i sitt nuvarande arbete.

Tabell 12: Tjänstemännens bedömning av den egna kompetensen. Procentuell fördelning.

| | IT-kunskaper (n= 107) | Sakkunskaper inom (n=106) | Generalistkunskap (n=107) | Social kompetens (n=107) |
|--|--------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| Mycket dåliga/ganska dåliga eller dåliga | 18% | 2% | 1% | 2% |
| Varken bra eller dåliga | 26% | 6% | 8% | 7% |
| Ganska bra/bra eller mycket bra | 56% | 92% | 91% | 91% |

Summering

Som framgått i avsnittet är bilden av de villkor som distansarbetsformen på myndigheten innebär långt ifrån enhetlig. Till att börja med handlar det om att arbetsvillkoren i vissa avseenden skiljde sig åt för olika befattningsgrupper inom myndigheten. Framförallt var det den kontorsbaserade, administrativa gruppens villkor som avvek sig från de distansarbetande handläggarnas och chefernas. Men det handlar också om motsättningar i spänningsfältet mellan faktiska och upplevda handlings-

¹⁰ Skattningar på sjugradig skala: 1=Stämmer inte alls 7=Stämmer helt och hållet

möjligheter, dvs mellan de yttre villkoren och tjänstemännens uppfattning av dessa villkor. De organisatoriska förutsättningarna framstår i flera avseenden erbjuda ganska stor frihet för dem att själva styra sitt arbete, och arbetsuppgifterna föreföll också lämna relativt stort utrymme för självständighet åtminstone vad gällde *hur* arbetet skulle utföras. Samtidigt omfattades distansarbetet och arbetsprocesserna av en rad regleringar, vilka i olika utsträckning uppfattades som styrande. I vissa avseenden föreföll det också vara oklart vad som var explicita regler och vad som var implicita krav. Att arbetet i hög grad präglades av kort framförhållning och fortlöpande förändringar fordrade också en anpassning i uppläggning och utförande av arbetet.

Självständigheten i utförandet av arbetsuppgifterna, liksom möjligheten att i viss utsträckning själv kunna disponera arbetet tidsmässigt och rumsligt efter vad som passade bäst med avseende på arbetsuppgiften och livssituationen i stort, upplevdes i positiv bemärkelse innebära en frihet i arbetet. Nackdelen var att det samtidigt medförde en tendens att arbeta för mycket. I praktiken framstår den tidsmässiga och rumsliga flexibiliteten medföra en omdisponering av arbetet som i slutänden innebar merarbete - ju större frihet de hade desto svårare verkade det vara för dem att göra sig fria från arbetet. Arbetsuppgifternas komplexitet och oförutsägbarhet liksom deras eget engagemang förefaller vara avgörande för arbetets omfattning och intensitet. Primärt var det de distansarbetande handläggarna och cheferna som upplevde att deras arbetsinsats var för stor och att de sällan hann med sina arbetsuppgifter trots att de ofta gjorde mer än vad som krävdes av dem.

Distansarbetsformen i kombination med komplexa arbetsuppgifter och upplevda arbetskrav medför sammansatta och i viss mån motsägelsefulla förutsättningarna också för det sociala samspelet och lärandet. Resultaten både från enkäten och intervjuerna indikerar att det inte fanns utrymme vare sig för socialt samspel eller lärande i den utsträckning eller form tjänstemännen önskade och behövde. Samtidigt föreföll det sociala samspelet fungera tämligen väl åtminstone på det formella planet, avseende sådant som kunskapsutbyte och informationsinhämtning. I intervjuerna lyftes t ex det ständiga lärandet fram som en av de mest positiva aspekterna av arbetet, medan utrymmet för kunskapsfördjupning och integrering samtidigt upplevdes som otillräckligt.

De öppet formulerade arbetsuppgifterna och den tidsmässiga och rumsliga flexibilitet som distansarbetet möjliggjorde medförde vissa svårigheter med gränssättning i olika avseende – både vad gällde att avgränsa själva arbetsuppgiften och att sätta gränser mellan arbete och privatliv. Detta hade dels att göra med det egna ansvaret för arbetet som innefattade att själv avgöra när arbetet var färdigt kvalitetsmässigt, dels om arbetets karaktär av projektarbete med fasta deadlines som ofta medförde en intensifiering mot slutet. Möjligheten att jobba hemifrån förde också med sig svårigheter i gränssättningshänseende som både handlade om frånvaro av kontorets naturliga pauser och rutiner och om att arbetet blev mer lättillgängligt hemma och därmed svårare att avsluta och släppa. Det egna engagemanget, att arbetet upplevdes som stimulerande och intressant, bidrog till detta. Denna gränssättnings-

problematik handlar i princip enbart om att sätta gränser för att inte jobba för mycket. Motsatsen förekom i princip inte alls.

Den överlappning mellan arbete och privatliv som de distansarbetande tjänstemännen upplevde tycks följaktligen vara både på gott och ont. Å ena sidan fanns de svårigheter med gränssättning och för mycket arbete som beskrivs ovan och å andra sidan upplevelsen av att distansarbetet generellt förbättrade deras allmänna livstillfredsställelse genom möjligheter att själva i större utsträckning disponera tiden. Givet detta är det inte överraskande att tjänstemännen genomgående betonade vikten av att planera, strukturera och disciplinera sitt arbete. I intervjuerna framträder ett kontinuerligt organiserande och planerande där arbetet fortlöpande strukturerades utifrån och anpassades såväl efter arbetsuppgiftens karaktär som den aktuella arbetsituationen och privatlivet. Detta tycks medföra arrangemang som åtminstone kortsiktigt gynnar arbetet och familjelivet, men som ofta åsidosätter individens behov av sådant som utveckling och utrymme för integrering och fördjupning både enskilt och i samspel med andra. På nästa sida finns en översikt som i punktform summerar de centrala drag och tendenser i tjänstemännens arbetsvillkor och handlings- och samspelelmönster som beskrivits i avsnittet.

Figur 5: Utmärkande drag i de distansarbetande tjänstemännens arbetsvillkor, handlings- och interaktionsmönster.

| | |
|--|--|
| <p style="text-align: center;">Yttre ramar i tid, rum, organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anställning – distansarbetsavtal • Blandning kontor och hemarbete • Organisatoriska ramar och villkor att förhålla sig till • Målstyrning, ansvar för sakområden och arbetsuppgifter • Upplevd frihet och kontroll över arbetet: när och var och i viss mån hur • Flexibiliteten i tid och rum ofta merarbete • Upplevd tidspress, arbetsintensitet och höga arbetskrav pga deadlines revideringar etc. | <p style="text-align: center;">Arbetsuppgifternas karaktär</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kvalificerade och komplexa arbetsuppgifter: hög abstraktionsnivå, skiftande och få rutinuppgifter • Liten vägledning i utförande eller resultat, i hög grad individens ansvar • Oförutsägbarhet och oklarhet, både innehållsligt och pga revideringar under hand • Involverar socialt samspel med andra, bl a för att erhålla information • Engagerande och stimulerande arbete • Upplever sig kunna arbeta ganska effektivt • Ganska nöjda med kvaliteten på utfört arbete |
| <p style="text-align: center;">Socialt samspel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socialt sammanhang och tillhörighet på myndigheten; kollegor, arbetsgrupper etc • Distansarbetet, att arbeta hemma upplevs göra arbetet mer effektivt • Brister framförallt på informellt plan; tillhörighet, gemenskap och informationsutbyte • Utförandet av arbetet fordrar social interaktion, både inom och utanför myndigheten • Personliga nätverk betydelsefulla • Vikten av diskussion och feedback framhålls – förutsättningarna varierande | <p style="text-align: center;">Lärande/kompetens</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortlöpande lärande fordras för att utföra arbetet • Positiv inställning till lärande • Upplevs emellanåt också kravfyllt och pressande • Alltför lite utrymme för kunskapsfördjupning och integrering • Möjligheter till vidareutbildning dåliga pga arbetsbelastning och tidspress • Självständighet, disciplinering och planeringsförmåga (kunna strukturera, prioritera och organisera) viktiga kompetenser. Även social kompetens och ansvarsfullhet (pålåtighet och lojalitet) |
| <p style="text-align: center;">Arbete – övrigt liv</p> <ul style="list-style-type: none"> • Överlappning mellan arbete och övrigt liv: utspridning och överspridning av arbetet på kvällar och helger, in i den privata sfären. • Knappt hälften nöjda med balansen mellan arbete och livet i övrigt. Mest nöjda med livssituationen utanför arbetet. • Arbetet och/eller familjen prioriteras – den enskilda individens behov och önskemål om utveckling, kunskapsfördjupning och social interaktion kommer i kläm. • Svårigheter att sätt gränser, framförallt vad gäller att avgränsa arbetet. • Arbetet läggs upp och anpassas till såväl arbetsuppgifterna och betingelser i arbetsituationen som privatlivet; handlar om att varva och anpassa olika aktiviteter till vartannat. | <p style="text-align: center;">Förhållningssätt och hanterandestrategier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontinuerligt planerande och organiserande av arbetet. Både kort- och mer långsiktig. • Kräver identifiering av ramarna för arbetet och definition av uppgiften • Tydligt klart för sig var och när olika sysslor bäst utfördes och organiserade så långt det var möjligt arbetet utifrån detta. • Strategier för socialt samspel med kollegor med organiserande för kunskapsutbyte, diskussion, stöd, gemenskap etc. • Lärostrategier med kunskapsinhämtande på sikt, betraktas ske i och genom arbetet • Gränssättning genom att skilja ut och avgränsa arbetet. Utöver organisatorisk reglering och deadlines som styr och avgränsar tidsmässigt och rumsligt används även förhållanden i privatlivet och familjesituationen, andra aktiviteter liksom ambitionsnivå och prioriteringar. |

II. Frilansande journalister

Fria lansar – en framåtblickande tillbakablick

Avhandlingens andra fallstudie handlar om frilansande journalister. I dag återfinns sk frilansare i flera olika yrkesgrupper, vanligen inom fria yrken såsom konst, reklam och design. I regel förknippas dock kanske frilansandet just med skrivande och journalistik, vilket återspeglas i den förklaring av termen frilans som ges i Svenska akademins ordlista såsom ”journalist mm utan fast arbetsgivare”. Själva ordet frilansare härrör troligen från romantiken, och den idealisering av riddartiden som dåtidens författare bidrog till i början av 1800-talet. Förebilden var de soldater som under medeltiden drev runt i det splittrade Italien och utan fast tjänst drog sina ”fria lansar” för det de själva trodde på - eller för den som kunde betala. Mest känd är sannolikt historien om ädlingen Ivanhoe, som i författaren Sir Walter Scotts berättelse uppmanade alla självständiga män att ”dra sina fria lansar för Rickard”.

Möjligen kan detta ursprung också säga något om frilansares verklighet idag – om det romantiska skimmer som fortfarande tycks omge frilanslivet men vars vardagsverklighet inte alltid är lika glamorös. Den studie som här presenteras omfattar frilansande journalister och ett litet antal fotografer. Frilansare inordnas i statistiken vanligen i kategorin egenanställda och avser de individer som inte är bundna av ett anställningskontrakt. I mer allmänna termer kan den egenanställda – i detta fall frilansaren – beskrivas som en egen företagare utan anställda. Majoriteten av de frilansande journalisterna i Sverige är idag fackligt organiserade i Svenska Journalistförbundet (SJF), där samtliga deltagare i studien är anslutna.

Vad – om uppdrag och verksamhetsfält

Så vad är det då frilansarna i undersökningsgruppen gör? Hur ser deras arbetsuppgifter ut och vem arbetar de för? Och var och när arbetar de? Majoriteten av frilansarna (81%) uppgav att de var skrivande journalister, 26% fotograferade och 18% jobbade med redigering. Somliga var följaktligen verksamma inom mer än ett område, och huvudsakligen var det skrivandet som kompletterades med redigering eller fotografering. Nästan tre fjärdedelar (74%) uppgav också att de hade något eller några specialistområden, vilket i de öppna svaren i enkäten visade sig kunna handla om allt ifrån arbetsliv och inrikespolitik till trädgårdsskötsel. Det vanligast mediet att arbeta med var fackpress (28%) och månads- eller säsongspublikationer (28%). Ytterligare en dryg fjärdedel (26%) arbetade inom dagspress och 13% inom veckopress. Företagspublikationer, information, TV och bokprojekt var andra medieformer som förekom i mindre utsträckning; mellan 8-11% uppgav att de arbetade inom någon eller några av dessa medier. Många arbetade följaktligen med flera medier parallellt, och hur varierat arbetet kunde vara i detta avseende framgick också i e-postsvaren:

Som frilans har jag främst arbetat med större projektjobb, skrivit läroböcker, artiklar som ingått i temanummer av olika slag, varit redaktör för mindre tidskrifter, gjort enstaka reportage till magasin, språkbearbetat forskningsrapporter på uppdrag av olika myndigheter och organisationer o.s.v. Jag uppskattar möjligheten att åta mig så varierande arbetsuppgifter.

Vad gäller försörjningen är bilden lite kluven. I enkäten uppgav 56% att de arbetade för en eller ett fåtal stadiga uppdragsgivare, 31% hade ett tiotal som varierande och 7% var tvungna att hela tiden söka nya uppdragsgivare. Att så många hade regelbundna uppdragsgivare borde kunna tala för ganska god ekonomisk trygghet, men i e-postsvaren framhölls nästan utan undantag just den ekonomiska otryggheten som en av de mest negativa och stressande sidorna med att arbeta som frilans. Ekonomin hängde som en av dem uttryckte det, över honom som ”ett stort orosmoln”, och även andra beskrev en ständigt närvarande och underliggande oro för ekonomin:

I början var det svårt att slappna av, jag var ständigt rädd för att inte få in tillräckligt med pengar. Med tiden lär man sig att inte tänka på jobbet och pengarna jämt, men visst finns rädslan där i botten hela tiden.

För dem som tidigare haft fast anställning blev skillnaderna med frilanseriets påtagliga, och jämförelsen med den fasta anställningen återkom ofta när det gällde den ekonomiska situationen:

Naturligtvis har friheten ett pris, och det heter ”stress för inkomsten”. Att vara anställd innebär att ha ett skyddsnet som man aldrig har när man jobbar på egen hand. Både psykologiskt och ekonomiskt.

Den ekonomiska oro frilansarna uttrycker förefaller vara kopplad till uppdragens längd och med vilken framförhållning de fick sina uppdrag. Enkätresultaten visade att de vanligaste uppdragen var ”korta”, vilket avser uppdrag som tog upp till två veckor. 43% uppgav att de huvudsakligen hade den här typen av korta uppdrag. Dessa erhöles vanligen också med kort varsel; 24%, uppgav att de fick dessa uppdrag med 1 till 3 dagars varsel medan 63% fick sina korta uppdrag mellan 1-3 veckor i förväg. Ytterligare ungefär en tredjedel fick sina korta uppdrag med antingen en veckas eller 2-3 veckors varsel (30% resp 33%). Att den här typen av korta uppdrag med kort framförhållning skapade ekonomisk osäkerhet och upplevdes som stressande påtalades också på olika sätt i e-postsvaren, där en av frilansarna beskrev situationen som ”gastkramande”.

Tabell 13. Uppdragens längd. Procentuell fördelning (n= 369).

| | |
|---|-----|
| Har huvudsakligen <i>långa</i> uppdrag (2 mån el. längre) | 13% |
| Har huvudsakligen <i>medellånga</i> uppdrag (2 v – 2 mån) | 10% |
| Har huvudsakligen <i>korta</i> uppdrag (upp till 2 v) | 43% |
| Har <i>blandning</i> av korta, medel och långa uppdrag | 34% |

Vanligast var annars att ha en blandning av långa, medellånga och korta uppdrag; 34% uppgav att deras uppdrag huvudsakligen såg ut på det sättet. ”Långa uppdrag” som var två månader eller längre, liksom ”medellånga uppdrag” på mellan två veckor upp till två månader var inte lika vanligt förekommande (13% resp 10%). För de långa uppdragen var också framförhållningen något längre; 49%, visste 1 månad eller mer i förväg vilka jobb de skulle göra, vilket är att jämföra med 9% när det gäller de korta uppdragen. Ytterligare 34%, visste 2-3 veckor innan vilka jobb de skulle göra när det gällde de långa uppdragen. På samma sätt som det i e-postsvaren uttrycktes att de korta uppdragen innebar en ekonomisk otrygghet blev det tydligt att den här typen av lite längre uppdrag skapade en viss ekonomisk trygghet.

Tabell 14. Med vilken framförhållning frilansarna erhöll sina korta respektive långa uppdrag. Procentuell fördelning.

| Hur lång tid i förväg brukar du veta vilka jobb du kommer att ha om du tänker på dina <i>korta</i> uppdrag? (n=361) | % | Hur lång tid i förväg brukar du veta vilka jobb du kommer att ha om du tänker på dina <i>långa</i> uppdrag? (n=324) | % |
|---|----|---|----|
| Vet <i>några timmar till 2-3 dagar</i> i förväg | 24 | Vet <i>några timmar till 2-3 dagar</i> i förväg | 7 |
| Vet <i>1 vecka till 2-3 veckor</i> i förväg | 63 | Vet <i>1 vecka till 2-3 veckor</i> i förväg | 44 |
| Vet <i>1 månad eller mer</i> i förväg | 9 | Vet <i>1 månad eller mer</i> i förväg | 49 |

Generellt framstår ekonomin och försörjningen som ett problem. Drygt en fjärdedel uppgav att de var missnöjda med sina inkomster och för 43% varierade månadsinkomsterna mycket över året. Nästan lika många, 41%, angav att de inte kunde ta ut lika mycket lön varje månad. Här fanns dock vissa skillnader inom gruppen. Exempelvis så tenderade månadsinkomsterna att variera mindre ju högre den deklarerade årsinkomsten var, och männens månadsinkomster varierade inte lika mycket som kvinnornas. Generellt tjänade männen i undersökningsgruppen bättre än kvinnorna, och 40- och 50-talister tjänade i genomsnitt bättre än andra generationer. Bäst av alla tjänade dock de riktigt unga (22-23 år). I undersökningsgruppen som helhet ansåg 39% att de inte hade en rimlig försörjningsnivå med tanke på den tid och

de insatser de lade ner på sitt jobb, vilket framförallt tycktes handla om svårigheter att ta betalt för den tid det faktiskt tog att göra ett jobb:

Visst måste man som frilans också göra jobb som går att sälja. Men framförallt är det svårt att få betalt för nedlagd tid. Dessvärre betalar sig seriös journalistik mycket sämre än betydligt tristare informationsjobb.

Oron över ekonomin och över att inte ha tillräckligt med uppdrag var i högsta grad en realitet för många då de understundom fann sig står helt utan uppdrag: 20%, uppskattade att de ofrivilligt varit utan uppdrag i fyra veckor eller mer under det senaste året och 25% uppskattade sin ofrivilliga uppdragsfrihet till 1-3 veckor. Detta i sin tur tycks innebära att många av rädsla att förlora uppdragsgivare tog på sig fler uppdrag än de än de egentligen orkade och önskade: 66% uppgav att de nästan alltid, ofta eller ibland gjorde så¹¹. I enkäten uppgav 41% att deras arbetsbelastning varierade mycket över året medan endast 16% angav att belastningen i stort sett var jämn. Detta uttrycktes också i e-postsvaren:

Det största problemet är att arbetet har en tendens att komma i sjök. Helt plötsligt ringer det i alla telefoner och man sitter med fem uppdrag samtidigt. Och andra dagar är det helt tyst.

Oron som den ojämna arbetsbelastningen medförde handlade emellertid inte enbart om ekonomi utan innebar också en jobbmässig osäkerhet som hade att göra med att de inte hade samma uppbackning av chefer och erfarna kollegor. Oförutsägbarheten och den ojämna arbetsbelastningen gjorde det också svårt att planera framåt. ”Stressen ligger just i oron över framtiden”, skrev t ex en av frilansarna i e-postsvaren, och en annan konstaterade att ”ett visst mått av otrygghet i planeringen ingår”.

Tabell 15: Procentuell fördelning av i vilken grad arbetsbelastningen varierar sett över ett år och hur stadigvarande frilansarnas uppdragsgivare är.

| Arbetsbelastning sett över ett år (n=372) | | För vem arbetet utförs (n=370) | |
|---|------|---|-----|
| Arbetsbelastningen varierar mycket | 41% | Har en/ett fåtal stadiga uppdragsgivare | 56% |
| Arbetsbelastningen varierar något | 43 % | Har ett tiotal varierande uppdragsgivare | 31% |
| Arbetsbelastningen är i stort sett jämn | 16 % | Måste söka nya uppdragsgivare vid varje nytt jobb | 7% |

Att planera det oförutsägbara - om ryckighet och obetald kvalitet

Vid de tillfällen frilansarna de facto fann sig stå utan jobb – vilket hände 73%, av dem någon gång – hanterades det på lite olika sätt. Nästan en fjärdedel (23%) uppgav att de

¹¹ 22% av frilansarna uppgav att de ganska ofta tog på sig fler uppdrag än de än de egentligen önskade och 39% att de gjorde så ibland. 35% tog ganska sällan eller nästan aldrig på sig fler uppdrag än de än de egentligen ville.

förberedde sig inför kommande uppdrag, och en lika stor andel koncentrerade sig på att skaffa uppdragsgivare. 9% gjorde jobb i hopp om att kunna sälja det i efterhand och ytterligare en liten grupp (11%) tog det lugnt och chansade på att något så småningom skulle dyka upp. Strategierna för att slippa hamna i denna sits handlade dels om att ha framförhållning på uppdragen, dels om att varva korta och långa uppdrag. ”Oftast har jag något långt som löper i bakgrunden under kanske ett halvår, och så slänger jag in en eller par kortare grejer varje månad” skrev t ex en av frilansarna. Men det var inte enbart uppdragens längd som de medvetet sökte variera, det gällde också vem de arbetade för. Att ha flera olika uppdragsgivare gav både en ekonomisk säkerhet genom att de på så sätt undvek att bli beroende av en enskild uppdragsgivare, och en större frihet att kunna ”möblera om” i planeringen om det t ex dök upp andra intressanta uppdrag som de ville kunna ta:

Jag försöker jobba för olika slags uppdragsgivare, så att man har vissa jobb som man kan skjuta på ifall det helt plötsligt kommer in akutgrejor – vilket det ofta gör eftersom jag jobbar för en dagstidning. Så ibland är det tre dagsaktuella artiklar som ska skrivas på en eftermiddag...

Den här ojämna arbetsbelastningen gjorde att arbetet i många stycken upplevdes som oförutsägbart och därmed svårt att planera. En av frilansarna menade att han i sitt arbete inte kunde förutse eller försöka planera för framtiden mer än några veckor. I allmänhet hade frilansarna både en långsiktig och en mer kortsiktig planering av arbetet som avsåg allt ifrån organiserandet av ett specifikt uppdrag till den aktuella arbetsveckan eller arbetsdagen:

Jag har både en kort och en lång planering av mitt arbete. För stora jobb brukar jag lägga en preliminär tidsplan på hela jobbet. Varje vecka gör jag en mer detaljerad plan, där jag avsätter vissa dagar till koncentrerat manusarbete. Jag varvar ofta mitt arbete med att sätta en deg eller lägga in tvätt eller liknande. Och jag planerar in helt lediga dagar för att träffa vänner, ut i naturen eller annat trevligt.

En annan aspekt kopplad till uppdragen och den ojämna arbetsbelastningen handlar om vem som tog initiativ till ett uppdrag. I enkäten uppgav 38% att det var de själva som oftast tog initiativet, 28% angav att de oftast fick jobb av en redaktion eller annan uppdragsgivare och för 34% var det ungefär jämt däremellan. Dessa mönster återkom i e-postsvaren, där vissa frilansare beskrev hur de tog på sig jobb från redaktioner medan andra nästan uteslutande initierade och sålde in sina egna jobb:

Jag arbetar inte med uppdrag som de flesta andra frilansande kolleger. Jag hittar grejerna, enbart nyheter, och skickar iväg. Publiceras det får jag betalt. Jag får en idé, funderar i vilken tidning den kan passa, säljer in idén, kommer överens om pris, när den ska levereras, omfång etc. Ringer upp någon av de två fotografer jag jobbar med, bokar in jobbet, läser på, förbereder mig, åker dit, gör intervjun, fotografen fotar, hem och skriva, låta intervjupersonen läsa texten, tittar på bilderna, skriver bildtexter, filar på det sista, putsar och skickar den färdiga texten

till tidningen. Ringer ibland (med nya uppdragsgivare) och kollar om de är nöjda, om allt funkade osv. Skickar faktura efter ett par dagar.

Hur uppdragen anskaffades föreföll påverka arbetet såväl innehållsligt som med avseenden på hur intressanta och givande de upplevdes vara och vilken kvalitet som var möjlig att hålla. Att få uppdrag på initiativ av en redaktion framställdes som tryggt och praktiskt ur ekonomisk synvinkel men jobben i sig upplevdes ofta som mindre stimulerande. Generellt beskrevs den typ av jobb som lades ut på redaktionernas initiativ som mer ytliga, lättviktiga och ointressanta eftersom tidningens egna anställda oftast tog över då något stort eller intressant dök upp:

Som frilans kan du nästan inte sälja kontroversiella jobb, för de jobben låter tidningarna de egna anställda göra – då har de bättre kontroll över hela materialet och vet på ett eller annat sätt att de finns täckning för avslöjanden eller kontroversiella slutsatser. Därför blir frilansjobben lite ytligare, tråkigare att jobba fram.

Istället var det arbeten som initierades av dem själva, som byggde på deras egna idéer och intresseområden som engagerade, och som också kunde utföras på en tillfredsställande kvalitetsmässig nivå:

Jag kan lägga ner mer tid på research, då det jag skriver inte ska gå i tryck samma dag. Samtidigt har jag friheten att välja ämnen som jag personligen verkligen brinner för, skriva och försöka sälja i efterhand. Det brukar gå bra.

Att arbeta som frilansaren i citatet ovan och själv ta initiativ till jobb som intresserar och håller hög kvalitet upplevdes emellertid inte som möjligt av alla. Först då ekonomin var någorlunda tryggad vågade och kunde de säga nej till mer rutinmässiga och tråkiga jobb och ägna sig åt sådant de var intresserade av. Situationen skiljde sig dock väsentligt mellan frilansarna i det här avseendet. Medan somliga föreföll ha väl etablerade kontakter och en god ekonomisk trygghet som gjorde att de kunde utveckla sina egna idéer och säga nej till jobb, tvingades andra ta det som erbjöds. För dem som av ekonomiska skäl kände sig tvingade att ta de jobb som erbjöds föreföll det skapas en ond cirkel som innebar att de varken hann med att skriva om det de egentligen ville eller att sälja in dessa jobb. Egentligen, skrev en av frilansarna, hade hon som frilansare full frihet att göra de jobb hon drömde om. Problemet var att ge sig tid att göra dem eftersom hon för att överleva var tvungen att åta sig mer rutinmässiga uppdragsjobb. På ett lite annat sätt uttryckte sig följande frilansare som även hon tog beställningsuppdrag, om varför det sällan blev utrymme att göra egna jobb:

Som jag skrev tidigare är det ju drömläge att bli ombedd att skriva och man tackar inte nej till ett uppdrag. När jag så är klar med ett sådant uppdrag har jag en rätt lång startsträcka innan jag kommer loss med mina grejer. Sortera papper, göra bokföringen, betala räkningar osv osv tar åtskilliga dagar, och sen den mentala uppladdningen för att göra grundresearch på ett uppslag och sen försöka sälja den.

Jag hinner sällan ända fram innan det ringer och någon erbjuder mig ett nytt uppslag. Som jag tackar ja till.

Ett annat problem var att det var svårare att hitta en marknad för de mer djuplodade jobb som flera av frilansarna uttryckte att de skulle vilja arbeta med:

Jag tycker att det är svårt att hitta frilansforum för de lite tyngre, granskande jobben, som jag gärna skulle vilja skriva – det är lätt att hamna i ett ytligt fack. Det är svårt att sälja artiklar om de stora frågorna. Jag tycker att jag bemöts med skeptiska fnysningar när jag försöker sälja dessa idéer. Man måste vara ett namn för att få skriva modiga artiklar verkar det som.

Trots detta var många nöjda med det jobb de utförde: 84%, uppgav att de ganska ofta eller nästan alltid var nöjda med kvaliteten på arbetet. 25% uppgav dock att det ett par gånger i månaden hände att de hade för ont om tid för att nå ett bra resultat, och för ytterligare en fjärdedel skedde detta endast ett par gånger per halvår. En av frilansarna menade att det var lättare att leva upp till de egna kraven som frilans eftersom han själv satte upp sina kvalitetsmål och kunde lägga ned den tid som krävdes för att uppfylla dem. Den höga kvaliteten hade dock ett pris i form av sämre lönsamhet. För många tycktes det dock vara så viktigt att kunna stå för det de gjorde att de var beredda att göra avkall på lönsamheten:

För mig är det viktigt att känna att jag kan stå för det jag gör. Ibland innebär det att jag inte kan ta betalt för varenda timma. Men någonstans tror jag att man vinner på det i längden i alla fall.

Vad som utgör kvalitet tycks dels handla om att kunna stå för arbetet värderingsmässigt, dels om själva hantverket och skrivandet. Var tonvikten läggs skiljde sig åt frilansarna emellan. ”Du behöver inte vara den mest lysande skribent”, menade t ex en av frilansarna ”men du ska kunna ditt hantverk och ditt språk och du ska lämna dina manus i tid”. Kvalitet tycks även inbegripa ett slags grundläggande inställning som rör bemötandet av andra, såväl vad gäller i relationen till uppdragsgivaren som till intervjupersoner.

Var och när – om ramar, överlappningar och yttre betingelser

Arbetsorganisatoriskt fanns ingen organisation som styrde frilansarnas arbete. Inga policys, administrativa rutiner eller reglerade arbetstider. Inte heller någon iordningställd arbetsplats eller resurser av olika slag att tillgå. Frilansstillvaron innebar att de stod vid sidan av allt detta och själva var tvungna att organisera och skapa formerna för sitt arbete. Oavsett om det gällde arbetsplatsen eller sådant som administration, datorsupport eller tillgång till arkiv och städning var de flesta rörande ense om att arbetsförhållandena var ogynnsamma i det här avseendet:

Du har sämre materiella förutsättningar. Det finns inget stort arkiv att söka i, går datorn sönder eller blir urmodig, så är det du som måste köpa en ny. Det är du som måste ordna allt det praktiska, från att fixa budkörningar till att köpa ny färgpatron till skrivaren. Mycket av arbetstiden går åt till sådant som det på en

tidningsredaktion finns annan personal som tar hand om. Allt jobb med datorn, bokföring, kontorsmöbler, städning, post – sånt som man får hjälp med på en redaktion – tynger stundtals som betongklumpar kring fötterna. I synnerhet det förstnämnda – hur mycket tid går inte åt till datorstrul och vad kostar inte det i uteblivna inkomster?! Det kan man minnas med saknad: att ringa datakillen – fast man svär över honom och att han aldrig dyker upp. Jag har ingen!

En av frilansarna beskrev också hur tidigare oviktiga eller åtminstone förgivettagna resurser som t ex pension, betald semester och tillgång till företagshälsovård blivit centrala och i många stycken problematiska frågor. Vad gäller arbetsplatsen uppgav 59% att de arbetade hemma i bostaden och 30% delade kontor med andra frilansare eller egna företagare. Oavsett om de arbetade hemifrån eller hade egen lokal på stan så förefaller det finnas två generella sätt att organisera arbetet tidsmässigt och rumsligt. Medan somliga planmässigt sökte avgränsa arbetet från den privata sfären strävade andra istället efter att integrera det både i tid och rum Att ha det egna arbetsrummet eller kontoret väl avskilt från resten av huset var något som återkom i flera av e-postsvaren:

Jag har ett kontor som är separerat från övriga huset, med eget telefonabonnemang osv. När jag går upp för trappan till vinden, så går jag till jobbet.

Ett annat sätt var att geografiskt avgränsa arbetet genom att hyra en arbetsplats på stan. Detta föreföll underlätta att skilja arbetet från den privata sfären och likställa det mer med en traditionell anställning.

Sedan jag flyttade kontoret hemifrån till ett företagshus har jag fått tydligare skillnad mellan jobb och privatliv. Tidigare stod datorn på från det att jag klev upp på morgonen tills jag gick och la mig på kvällen. Nu jobbar jag när jag är på kontoret och när jag anser mig färdig åker jag hem. Tidigare kändes det som att komma till jobbet när man kom hem, och det kändes inte bra. Omgivningen har också bättre förståelse för ens arbete när man ”är på jobbet” än när man sitter vid datorn hemma.

Att konkret byta miljö alternativt göra något helt annat av fysiskt eller praktiskt slag var andra vanliga sätt att avgränsa och skilja ut arbetet från ledighet och fritid. Promenader, fikapauser, luncher med vänner, sport- och träningsaktiviteter, trädgårds- och huspyssel är exempel på aktiviteter som nämndes i e-postsvaren. Följande citat är ett exempel en frilansare som funnit ett effektivt sätt att avgränsa arbetet:

Jag försöker hålla helgerna någorlunda rena från jobb, vilket inte alltid funkar, men oftast. Jag byter miljö då, i och med att jag åker till mitt lantställe. Där har jag inte ens fast telefon, så det går inte att komma in på nätet vilket är mycket bra.

Andra organiserade medvetet för variation och integrering av arbete och övrigt liv och trivdes med att arbeta på olika ställen:

Jag har mina föräldrar i andra änden av Sverige, så ibland tar jag med mig jobb när jag är där. Med dagens teknik kan man ju jobba i princip var som helst. Är det

vackert väder kan jag sitta hemma i trädgården och jobba och mina frilansuppdrag kan i en del fall kombineras med resor. Helt i min smak, återigen frihet och livskvalitet.

Om normala och oregelbundna arbetstider

Även tidsmässigt organiserades arbetet på lite olika sätt. Vanligast var dock att arbeta på dagtid på vardagar, vilket 64% uppgav att de gjorde. 33% arbetade dessutom på kvällar, nätter och helger.

Tabell 16. Procentuell fördelning av var och när frilansarna vanligen utför sitt arbete.

| <i>Var utför du vanligen Ditt arbete? (n=377)</i> | | <i>När arbetar Du vanligen? (n=369)</i> | |
|---|-----|--|-----|
| Utför vanligen arbetet hemma | 59% | Arbetar huvudsakligen dagtid vardagar | 64% |
| Delar kontor med andra | 30% | Arbetar ungefär lika mycket dagtid som kvällar/nätter och helger | 33% |
| Annat | 17% | Arbetar mestadels kvällar/nätter och helger | 2% |

Detta arbetsmönster framträdde också i e-postsvaren där det förefaller som att de antingen strävade efter att arbeta vanlig arbetstider eller mer medvetet arbetade oregelbundna tider och tog dagen och veckan som den kom. Flera av frilansarna som strävade efter att hålla mer traditionella arbetstider uttryckte sig i termer av att de jobbade ”normal dagtid”, ”regelbundna arbetstider” eller ”nio till fem”. Så här skrev t ex en av de frilansare som tydligt höll på gränserna:

Jag arbetar helt ensam, hårt disciplinerad, regelbundna arbetstider och är mycket nogga med att vara ledig när jag är ledig. Jobbar sällan mer än 8 timmar per dag.

Flera av frilansarna beskrev det regelbundna dagtidsarbetandet i relation till familj, barn och make eller maka. En av dem som arbetade hemifrån berättade exempelvis hur hon började jobba vid niotiden varje morgon, samtidigt som hennes man cyklade till sitt arbete, och slutade när han kom hem vid sextiden. För andra utgjorde sådant som barnens dagstider ramar för arbetet:

Lämnar barn på dagis, promenerar hem, startar en tvättmaskin och stämplar in vid mitt skrivbord i sovrummet. Stämplar sedan ut någon kvart innan jag promenerar till dagis igen. Tack vare barnen går det än så länge att hålla en gräns mellan arbete och fritid på vardagarna. Men mobilen håller jag påslagen fram till middagsdags. Och när min man är hemma och om jag måste, så händer det att jag arbetar på helgerna. När jag ska iväg på jobb så försöker jag planera utflykten mellan dagislämning och hämtning. Om detta inte går så har jag äldre barn eller mamma som hjälper till, precis som jag gjorde som anställd.

Ofta fanns uttalade överenskommelser om fördelning av ansvar i familjen, där det vanligaste var att turas om och dela på ansvaret. Att låta uppdraget och dess tidsramar utgöra gräns för arbetets omfattning och utbredning var också ett vanligt tillvägagångssätt, och på detta sätt styrdes och avgränsades arbetsinsatsen t ex av deadlines som avgjorde hur mycket de just för stunden var tvungna att arbeta:

Jag jobbar dessvärre bäst under tidspress och därför hade jag svårt att klara mig ekonomiskt under lågkonjunkturen. Hade jag en vecka till deadline, tog jobbet en vecka. Hade jag två dagar tog det två dagar. Nu när det är bättre tider och jag har mer jobb, arbetar jag alltså snabbare och får mer gjort.

De fanns också de som mer eller mindre planmässigt valde att arbeta oregelbundna tider, som anpassade arbetet efter eget huvud och vad de trivdes med. Fanns inga uppdrag eller deadlines skapade de sina egna: ”Behöver jag gå upp klockan sju och skriva gör jag det, men jag kan också unna mig sov morgon när jag har lust”. Andra uttryckte ett slags låtgå-attityd, där den oregelbundna arbetstiden inte alls tycktes vara resultatet av medveten planering:

Arbetstiderna är extremt ojämnt fördelade – mycket på grund av dålig självdisciplin. Jag skjuter upp till sista stund och skriver sedan på ren rutin bra grejer ändå. Jag jobbar ju egentligen inte så rasande mycket, men ofta utför jag arbete på kvällarna, då jag tycker att det är lugnast och man är som mest effektiv. Kontoret har jag i hemmet så det är lätt att gå emellan privata sysslor och åtaganden.

Intrång eller integrering? Om delar, helhet och balans i livssituationen

Dessa oregelbundenheter och överlappningar mellan arbete och andra åtaganden i livet var inte alltid vare sig frivillig eller resultatet av någon låtgå-mentalitet. I enkäten uppgav 48% att de ett par gånger i månaden eller oftare tvingades arbeta på tider som inte passade dem, och även i e-postsvaren fanns gott om uttryck för detta. Även om de hade ambitionen att avgränsa arbetet så lyckades inte alltid det, och många vittnade om hur arbetet mot deras vilja spillde över både på kvällar och helger:

Normalt sett jobbar jag dagtid och sitter oftast på den frilansbyrå jag är knuten till. Oftare än vad jag egentligen vill tar jag dock med mig jobbet hem och försöker skriva i luckorna mellan middagslagning, barnläggeri och allt annat som ska roddas på ”fritiden”.

Ett skäl till detta var svårigheten att hålla deadlines: 33% uppgav att de ett par gånger i månaden eller oftare hade svårt att hålla deadlines och ytterligare 39% menade att det hände ett par gånger i månaden till ett par gånger per halvår. Tillfälliga anhopningar av arbete framstod också i e-postsvaren som det främsta skälet till att frilansarna arbetade på tider som de egentligen inte önskade:

Ganska ofta måste man göra klart saker också på kvällarna, eftersom även de saker som inte har en dagsaktuell deadline ju har en deadline någon gång – och ibland har man skjutit fram jobben för många gånger, så då måste man ta itu med de på kvällar.

I e-postsvaren beskrevs också ett slags integrering som föregick på ett mer tankemässigt plan. Framförallt handlade detta om att ständigt vara vaken för impulser och intressanta händelser, att så att säga alltid ha jobbet i bakhuvudet. En av frilansarna beskrev t ex hur hon alltid hade på sig "reportageblicken" även när hon var ledig, vilket gjorde det svårt att koppla bort det yrkesmässiga livet. Detta föreföll näst intill oundvikligt och i vissa avseenden också önskvärt eftersom det fungerade som uppslag och underlag för kommande uppdrag.

Jobb och privatliv flyter in i varann på det sättet att vi pratar mycket om de artiklar vi arbetar med, och om fenomen eller relationer som engagerar oss vilket i slutändan leder till ytterligare artiklar. "En vän till mig var med om att..." kan leda till att man intervjuar just den vännen om någon upplevelse som kan knytas an till något tidstypiskt

Samtal och diskussioner såväl i arbetet som i privatlivet liksom händelser i vardagen eller något de läst kunde utgöra källor till inspiration och generera uppslag och idéer till nya artiklar. Somliga använde också "fritiden" till mer uttalat arbetsrelaterade aktiviteter. En av frilansarna beskrev t ex hur han hade satt i system att ägna delar av semestrar och helger till att läsa saker som hade med jobbet att göra. Men detta var samtidigt, påpekade samme journalist, "grejer som intresserade" honom. I allmänhet fanns en strävan att organisera arbetet så att det integrerades i livssituationen som helhet, och möjligheten att själv kunna disponera arbetet framhölls som en av de främsta fördelarna med att arbeta som frilans:

Jag bestämmer själv **vad** jag ska göra. Jag bestämmer **när** jag ska göra det. Jag bestämmer **hur** jag ska göra det. Ingen bryr sig om när jag kommer och går så länge jag levererar mina texter i tid. Ingen som säger Är barnen sjuka nu igen?, Var du inte på barnvårdscentralen förra veckan också?, Dagis är väl ändå öppet till sex?, Jobbar du halvtid? för att man går klockan fyra. Kort sagt så rör jag mig själv på ett sätt som är oerhört värdefullt för mig. Jag kan jobba halva natten och sova länge om jag vill, jag kan gå på stan mitt i veckan, jag kan åka och bada om det är vackert väder, jag kan ta påsk-, sport-, jul- och sommarlov osv.

I enkäten angav 44% att de var nöjda med sin livssituation när det gällde balansen mellan arbete och övrigt liv, 52% var nöjda med livssituationen när det gällde arbetet och 57% var nöjda med livssituationen när det gäller livet utanför arbetet. På frågan om arbete och karriär hindrar dem från att tillbringa den tid de skulle önska med familj och vänner svarade 35% att så ofta eller alltid var fallet, medan 31%, ansåg att det sällan eller aldrig gjorde det. Det omvända förhållandet, dvs att privatlivet inkräktade på arbetet, var inte alls var lika vanligt. I enkäten uppgav 50% att arbetet ofta eller alltid inkräktade på privatlivet medan 63% menade att det privata livet sällan eller aldrig hindrade dem från att sköta jobbet eller satsa den tid de skulle vilja på jobb och karriär.

Tabell 17. Hur nöjda frilansarna är med livssituationen i arbetet, utanför arbetet och balansen mellan arbete och övrigt liv. Procentuell andel som på den femgradiga skalan skattat sin nöjdhetsgrad fyra eller fem (1=Nej, absolut inte nöjd 5=Ja, absolut nöjd).

| | | |
|---|-----|---------|
| För närvarande nöjd med sin livssituation när det gäller <i>arbetet</i> | 52% | (n=372) |
| För närvarande nöjd med sin livssituation när det gäller livet <i>utanför arbetet</i> | 57% | (n=372) |
| För närvarande nöjd med sin livssituation när det gäller <i>balansen</i> mellan arbete och övrigt liv | 44% | (n=371) |

Hur tillfreds de var med sin livssituation och i vilken mån överlappningen upplevdes som negativ relaterade i sin tur till om de frivilligt valt att frilansa eller om de tvingats till det av arbetsmarknads- eller familjeskäl. De som var missnöjda med balansen i sin livssituation var också missnöjda med sin arbetssituation, och upplevde bl a att de oftare hade ont om tid och svårare att hålla deadlines. De fick också sina uppdrag med kortare varsel, tog oftare på sig uppdrag av rädsla att förlora jobb och tvingades arbeta på tider som inte passade dem. Även ekonomiskt upplevde de sin situation sämre, bl a vad gällde möjligheten att ta ut lika mycket lön varje månad och delta i vidareutbildning.

Med vilka – den (a)sociala aspekten av frilansandet

För de flesta innebar frilansstillvaron att de inte hade några stadigvarande arbetskamrater eller kollegor. På frågan om de vanligtvis brukade samarbeta med någon svarade 65% att de för det mesta arbetade helt ensamma. Endast 15% uppgav att de för det mesta arbetade ihop med samma personer och 12 % arbetade mestadels i projektform med olika personer. Det här mönstret var tydligt även i e-postsvaren, där det också framgick att detta både var på gott och på ont. Det onda uttrycktes i koncentrerad form på följande sätt:

Jag arbetar ensam. Det känns dessutom precis så: ensamt.

En återkommande synpunkt i e-postsvaren var just avsaknaden av kollegor och önskan om mer social interaktion med andra. Ekonomiska och andra praktiska förhållanden var ett vanligt skäl till att de arbetade ensamma: ”Jag skulle helst vilja sitta i ett frilanskontor för att få en vanlig arbetsmiljö och arbetskamrater, men som det ser ut just nu har jag bättre tekniska möjligheter hemma”, skrev en av frilansarna. I flera av utsagorna kom också en kluvenhet till uttryck, där å ena sidan fördelarna och å andra sidan nackdelarna med att arbeta ensam vägdes mot varandra. Vad de som arbetade ensamma framförallt tycktes sakna var dels arbetsgemenskap i form av ett slags tillhörighet och socialt stöd, dels mer arbetsrelaterade möjligheter till t ex feedback och arenor för att diskutera arbetet:

Man blir ensam, förlorar arbetskamrater och kanske det viktigaste av allt, någon som ser en – säger om det är bra eller dåligt som man gör. Det är frätande på självförtroendet att så sällan få feedback som en frilansar får.

I enkäten framgick att frilansarnas situation såg ganska olika ut vad gällde återkoppling och feedback. Medan 41% angav att de tyckte att de ganska ofta eller nästan alltid fick tillräckligt med synpunkter och reaktioner på kvaliteten på det arbete de utförde, upplevde 28% å andra sidan att de ganska sällan fick det. I e-postsvaren uttalade flera av frilansarna ett behov av social samvaro just för den sociala samvarons skull. Detta avsåg kontakter som primärt inte var ”nyttiga” ur ett arbetsperspektiv i form av t ex feedback på utfört arbetet eller kontakter för kommande jobb. Värdet av dessa kontakter låg istället i sådant som gemenskap, tillhörighet och socialt stöd, vilket många uppgav att de saknade. Generellt uttryckte de som arbetade hemifrån ett stort behov av att träffa andra, och många verkade ha satt i system att regelmässigt boka in luncher eller andra fritidsaktiviteter tillsammans med vänner eller kollegor. Samtidigt framhölls emellertid också fördelarna med att arbeta ensam, och flera av frilansarna hade istället lagt upp arbete för att uppnå det motsatta, nämligen att vara helt oberoende av andra:

Jag arbetar inte med uppdrag som de flesta andra frilansande kolleger. Jag hittar grejerna, enbart nyheter, och skickar iväg. Det betyder att jag på intet sätt är beroende av kolleger eller andra för att utföra mitt arbete. Jag gör precis som jag själv vill.

Framförallt var det effektivitet och koncentration som lyftes fram som fördelarna med detta, liksom att slippa tidsödande konflikter – något som många tycktes ha erfarenhet av från tidigare arbetsplatser.

Jag är oerhört effektiv. På jobbet var det möten, fikaraster och alltid någon som kom förbi och skulle snacka, ställa frågor eller gnälla. Jag sitter ensam hemma, ingen som stör och telefonen ringer inte så ofta. Det gör att jag hinner lika mycket på fyra timmar som tog mig åtta på jobbet för alla avbrott.

Just att slippa störningar av olika slag, oavsett om det handlade om möten, allmänt pratsjuka arbetskamrater eller andra socialt sprungna oordningar, framhölls som en av de största fördelarna med att arbeta ensam. Frilansaren som skrev att ”friheten är stor när man är frilans och det inte går energi åt problem och konflikter på arbetsplatsen” delade den uppfattningen med många. Samma sak gällde för effektiviteten, vilket också återspeglades i resultaten från enkäten där 73%, uppgav att de ganska ofta eller nästan alltid hade en arbetssituation som gjorde att de kunde arbeta effektivt.

Alla arbetade emellertid inte ensamma, och att döma av e-postsvaren så var det de som hade etablerat samarbetsformer av olika slag som var mest nöjda med sin arbetssituation. Formerna för samarbetet kunde se ut på en rad olika sätt och skiljde sig åt från person till person. Generellt förefaller det som att samarbetet skedde antingen genom att fysiskt dela lokaler med andra eller genom mer eller mindre formaliserade nätverk av kontakter. I enkäten uppgav 49% att de hade eller var med i något nätverk

som hade relevans för deras arbete. Dessa bidrog till att skapa kontakter för jobb och tjänade som arenor för informations- och idéutbyte. De verkade också fungera som ett slags stöd, trygghet och tillhörighet som bl a gav möjlighet att ventilera problem av olika slag:

Att få stöd när skrivkrampen kommer eller när man drunknar i för mycket research och inte hittar någon väg ut kan jag inte värdera högt nog. Att se att det drabbar alla i olika perioder är också trösterikt. Jag håller tät kontakt med ett antal kollegor, både anställda och frilansare. Med dem bollar jag idéer, på dem testar jag texter, med dem talar jag ut om jag får prestationsångest eller tycker att en uppdragsgivare behandlat mig som skit.

I enkäten framgår att kontakterna i nätverken framförallt upprätthölls via e-post (57%) och telefon (39%). Informella träffar, såsom lunch och annat var också vanligt (47%), medan formella möten och arbete i gemensamma uppdrag var mer sällsynt. Ett annat populärt forum var Frilansförbundets egen chat-klubb ”Snackbar”:

SJF:s Snackbar för oss frilansare är en fantastisk uppfinning, ger dig det bästa av att ha kollegor utan att behöva nöta på varandra hela tiden.

Vikten av att ha någon eller några att diskutera med – såväl jobbrelaterade frågor som arbetssituationen i allmänhet – underströks gång efter annan. I enkäten uppgav 68 % att de främst diskuterade med andra frilansjournalister eller övriga journalistkollegor (36% resp 32%), medan en fjärdedel framförallt diskuterade arbetsrelaterade frågor med vänner, bekanta och familjen. Något som framhölls som en av de största fördelarna med att arbeta som frilans var just möjligheten att själv kunna välja samarbetspartners. Dessa val avsåg både uppdragsgivare och kontakter med andra kollegor, och gällde inte enbart selektionen av dessa personer utan också omfattning och intensitet i kontakterna:

En viktig skillnad för mig är att jag har valt mina arbetskamrater och stämningen på jobbet är stimulerande och tillåtande. När konflikter uppstår i gruppen (vi är 15 stycken) måste vi genast ta itu med dem. Det går inte att hänskjuta frågan till en avlägsen personalavdelning. Vi har också många diskussioner om de jobb vi gör, som jag aldrig upplevt på de arbetsplatser jag varit på. Vi läser varandras texter, ger kritik och beröm.

Möjligheten att själv välja sina arbetskamrater och kollegor förefaller ge dessa relationer en speciell prägel. Flera av frilansarna beskrev samarbetsrelationer där gränser mellan vad som betraktades som arbetskamrater och vad som betraktades som privata vänner i princip var upplöst. Arbetskamraterna var nära, inte bara arbetsmässigt utan också på ett mer personligt plan: ”Några av mina samarbetspartners umgås jag numera med även privat, även om alla är människor som jag har funnit genom jobbet” skrev t ex en av frilansarna. En annan beskrev att hon arbetade på en frilansbyrå ett par kilometer från sin bostad och där hade ett tiotal kollegor, varav flera var hennes bästa vänner. Det fanns också exempel på ännu närmare relationer, där den eller de man samarbetade med inte bara hörde till den privata vänkretsen utan till

familjen – för ett par av frilansarna var livspartnern också samarbetspartner i arbetet. Generellt förefaller frilansarnas arbete fordra ett visst socialt kontaktnät. I enkäten angav 57% att deras arbete krävde att de upprätthöll ett visst umgänge och gjorde sig synliga i sällskapslivet i någon eller hög grad. I allmänhet handlade det om att ha ett så brett kontaktnät som möjligt, och de flesta hade tydligt klart för sig vilka personer som var särskilt viktiga att hålla kontakten med.

Varför – om idealister och idealbilder

Frilansarnas upplevelse av både arbetet och livssituationen är som tidigare redovisats relaterad till hur självvald deras situation var, vilket gör skälen till att de frilansar betydelsefulla. I enkäten efterfrågades det huvudsakliga skälet till att de arbetade på frilansbasis utifrån fem givna svarsalternativ och i e-postfrågorna om hur det kom sig att de blev journalister (eller fotografer) och frilansare. I enkäten uppgav 72% att det huvudsakliga skälet till att de arbetade på frilansbasis var att de ville arbeta fritt och bestämma själva. Att ha ett fritt och varierat arbete var också ett återkommande tema i e-postsvaren, där det också framgick att detta omfattade aspekter som rörde både frihet från och frihet till. Frihet *från* kvävande och krävande arbetsplatser och organisationsstrukturer var skäl som ofta upprepades, och att ”rå sig själv”, ”slippa dumma chefer och tråkiga möten” var återkommande kommentarer. Friheten *till* handlade om en allmän önskan att få arbeta ”fritt och självständigt”. Möjlighet att disponera den egna tiden och kunna anpassa sig efter familj och barn liksom frihet att resa var vanligt förekommande skäl:

Jag vill resa och ha ett fritt yrke. Få nya kontakter i andra världar, finnas till hands för barnen fastän jag arbetar (har kontoret hemma i bostaden), få en bättre helhet i tillvaron och kunna kombinera arbete och familj.

Variation i arbetsuppgifter och uppdrag var också något som återkom, liksom familjeskäl. I e-postsvaren framstod detta som ett tungt vägande skäl medan det i enkäten endast var 5% som angav detta som den huvudsakligt orsaken till att de blev frilansare¹². Möjligen beror detta på att familjesituationen inbegrips i svarsalternativet arbeta fritt och bestämma själv – i e-postsvaren framstod just möjligheten att kunna styra själv och anpassa arbetet efter familjesituationen som en central aspekt av denna frihet.

Ett annat skäl till att bli frilans rörde arbetsmarknad och arbetsvillkor. I enkäten uppgav 13% att det huvudsakliga skälet till att de arbetade på frilansbasis var att det var svårt att få en anställning. I e-postsvaren handlade utsagorna emellertid inte enbart om en tuff arbetsmarknad i form av svårigheter att få anställning, utan också om tidigare dåliga erfarenheter av arbetsvillkoren som anställd. En av frilansarna beskrev t ex att han frilansade av det enkla skälet att ingen erbjudit honom anställning. En annan konstaterade uppgivet att ”... arbetsmarknaden var usel när jag skulle börja jobba och eftersom jag inte ville flytta från Göteborg, fanns det inte så många valmöjligheter”.

¹² Av de 5% som angav familjeskäl som det huvudsakliga motivet var majoriteten kvinnor (14 kvinnor och 4 män av sammanlagt 18 personer).

De dåliga erfarenheter som många föreföll ha från tidigare arbeten och som avskräckte dem från fortsatta och framtida anställningar, handlade t ex om stress, konflikter, brist på uppskattning och ständiga vikariat som aldrig resulterade i fasta anställningar. Stressen tog sig i uttryck på flera sätt:

Då jag var anställd bestod mitt liv av arbete och sömn. Jag hade knappast något umgänge eftersom jag inte orkade. Jag fick dessutom stresshjärta vilket var ytterst obehagligt. Jag hade ofta migrän, ständigt spänningshuvudvärk.

Brister i arbetets organisation, konflikter och inkompetenta chefer var andra tungt vägande skäl till att välja frilanstillvaron istället för den fasta anställningen:

Det var hela tiden en massa tjafs på redaktionen. Idel omorganiseringar tröttade ut mig fullkomligt och jag kände inte längre någon glädje i jobbet. Slutade läsa tidningen vi gjorde och så vidare. Brydde mig helt enkelt inte eftersom det sällan talades om den journalistiska uppgift vi hade utan mer om den icke fungerande organisationen.

I vissa utsagor kan också spåras en viss besvikelse och bitterhet över hur dessa brister i arbetsorganisation och ledning lett till att de både känt sig osedda och blivit förbisedda:

Jag visste att jag gjorde ett bra och uppskattat jobb, men likafullt fick jag aldrig någon fast anställning. Jag var trött på att ha inkompetenta chefer, trött på att inte få bestämma över min tid, trött på att inte kunna planera mitt liv längre än ett par månader i taget. Jag kände att mina egna idéer och min kreativitet inte togs till vara. Så då bestämde jag mig för att börja frilansa, tillsammans med en kollega.

Altruisten – om att rädda världen

Ytterligare ett framträdande skäl – som kanske mer gäller motivationen att bli journalist generellt än det specifika valet att bli frilans – handlade om vad som skulle kunna beskrivas som ett slags idealitet. På frågan om hur det kom sig att de blev journalister och frilansare uttrycktes ofta en ambition att ”rädda världen” – att se, beskriva och förändra:

Det är väl de vanliga klyschorna – viljan att rädda världen, eller åtminstone förändra den. Och längtan efter att få berätta, att skriva om människor som kanske aldrig skulle komma till tals annars och veta att kanske, kanske betyder min lilla artikel att någon får det bättre någonstans. Ett folkbildningsideal finns där också.

Det var emellertid inte enbart altruistiska värderingar och ambitioner att rädda världen och värna de svagas rätt i samhället som fick dem att välja journalistyrket. Det fanns också mer egennyttiga motiv inblandade. Önskan att resa och träffa spännande människor liksom nyfikenhet är exempel på mer personliga skäl:

Redan som barn var jag väldigt nyfiken. Jag var en sån där unge som slängde mig på cykeln och åkte till brandstationen för att kolla exakt var det brann så fort jag fick se/höra brandbilarna på vägen. Så det skojades en del i familjen om att jag ”nog skulle bli journalist”.

För många förefaller frilansandet också ha varit omgivet av ett slags romantiskt skimmer och framstått som lite lockande och äventyrligt. I flera av e-postsvaren fanns också någon viktig person som utgjort förebild, någon som hade varit vägledande och levt ett i deras ögon idealt liv:

Tanken på att bli journalist fanns i huvudet. Jag gjorde mina pryoperioder på olika tidningar. På den första hade jag en man, som senare började jobba som lärare på journalisthögskolan i Göteborg, som handledare. Han berättade långa och spännande historier om journalistjobbet i sig och om sina frilansreportageresor runt om i världen: Afrika, Nicaragua... Så jag ville nog bli som han.

Dessa bevekelsegrunder var givetvis inte uteslutande. Allt som oftast förefaller det istället handla om en kombination av olika motiv, vilket frilansaren i följande citat ger uttryck för:

Med andra ord: jag har alltid vetat att jag ville bli journalist och skälen är väl en kombination av dem som journalister brukar uppge för sitt yrkesval: Jag är en skrivande människa. Jag är samhällspolitiskt intresserad. Jag är ganska äventyrlig. Jag är passionerat intresserad av alla sorters människor. Klyschor, visst, men så är det.

Det vetgiriga lärandet

Nyfikenhet, engagemang, ifrågasättande och samhällsintresse, dvs flera av de skäl som angavs till att de övre huvud taget valde journalistyrket återspeglades också i deras inställning till och upplevelser av sitt lärande. I enkäten uppgav 82% att de hela tiden lärde sig något nytt i sitt arbete, och även e-postsvaren vittnade om ett ständigt lärande med positiva förtecken:

Min dröm om att själv styra min tid och min tillvaro har verkligen förverkligats. Dessutom har jag förmånen att hela tiden få lära mig nya saker, eftersom jag arbetar med många uppdragsgivare inom helt olika områden. Jag kan lägga ner mer tid på research, då det jag skriver inte ska gå i tryck samma dag. Samtidigt har jag friheten att välja ämnen som jag personligen verkligen brinner för.

Överlag var frilansarnas inställning till lärande mycket välvillig. Arbetet i sig krävde också att de höll sig ajour med vad som hände i samhället, vilket bl a framgår i enkäten där 82% uppgav att de försökte hålla sig uppdaterade inom sitt område. Men det fanns också, som citatet ovan antyder, en dimension i detta som synes handla mer om drivkraft och lust än om krav; ett slags vetegirighet med önskan att få fördjupa sig inom olika områden:

Hur som helst har jag märkt att jag de senaste åren, utan att det varit en riktigt medveten strävan, allt mer börjat hitta några områden i taget som verkligen intresserar mig och som jag då gräver ned mig i, söker litteratur, något stipendium eller liknande för att arbeta med det längre och på djupet. Det blir dels någon längre skrift, dels ett antal artiklar som delar upp det jag lärt mig och som gör att det till slut blir rimligt betalt för allt jobb. Så vill jag fortsätta jobba. Jag kommer sannolikt också att läsa freds- och konfliktstudier på universitetet för att sortera kunskapen

inom det området, som varit mitt huvudintresse som journalist det senaste decenniet. Att öka sin egen kunskap leder rimligen till bättre journalistik och är dessutom förbaskat roligt!

Förutsättningarna för lärande vad gäller möjligheterna att summera, utvärdera och reflektera över arbetet visar att det reflektionsutrymmet som upplevs mest tillfredsställande (m=5,1 på sjugradig skala) medan möjligheterna till summering och utvärdering av arbetet inte framstår som lika goda (m=3,9). Balansen mellan planering, genomförande och mer integrerande och reflekterande faser bedöms därmed inte heller som fullt tillfredsställande (m=4,1).

Tabell 18. I vilken omfattning frilansarna ägnar sig åt att planera, utföra respektive summera och reflektera över handlandet samt i vilken utsträckning balansen mellan detta upplevs som tillfredsställande. Medelvärde på sjugradig skala (1=Helt otillräckligt 7=Fullt tillräckligt).

I vilken omfattning ägnar Du dig åt följande i arbetet?

| | | |
|---|------------------|---------|
| Sätter upp mål för och planerar arbetet | 4,6 | (n=370) |
| Genomför planerna | 4,8 | (n=369) |
| Summerar och utvärderar arbetet | 3,9 | (n=369) |
| Reflekterar över sitt handlande och erfarenheter | 5,1 | (n=367) |
| Tillfredsställelse med <i>balansen</i> mellan ovanstående faser | 4,1 ^a | (n=368) |

a Medelvärde på sjugradig skala; 1=Inte alls 7=I mycket hög grad

Vad gäller lärande och utbildning av mer formellt slag uppgav 66% att de inte hade genomgått någon vidareutbildning det senaste året – trots att 80% upplevde att de hade behov av det. Framförallt tycktes detta bero på att de saknade praktiska möjligheter och förutsättningar att delta i de vidareutbildningar de önskade. Ekonomin utgjorde här ett avgörande hinder: 67% uppgav att de inte ansåg sig ha råd eller tid att delta i någon vidareutbildning. I e-postsvaren framstod också tidsbrist och familjesituationen som centrala orsaker. Detta uttrycktes på olika sätt, men gick generellt ut på att de var tvungna att hålla verksamheten ekonomiskt flytande och därmed prioritera arbetet framför utbildning. Det kunde också handla om att familjesituationen och utbildningsformen var sådan att den omöjliggjorde vidareutbildning genom att exempelvis vara för lång, genomföras på annan ort eller vara svår att bli antagen till.

”Stålmannen har valt rätt yrke” – om kompetens

När de i enkäten fick uppge vilka egenskaper som krävdes för att lyckas som frilansjournalist var drivkraft och initiativförmåga återkommande teman. Någon beskrev det som att ”vara sin egen motor”, en annan om att ha ”gåpåaranda”, och en tredje helt enkelt om att det krävdes ”djävlaranamman”. Den här drivkraften och kraven

på självgående de menade fordrades för att framgångsrikt kunna arbeta som frilansjournalist tycks i sin tur omfatta olika sidor. Att döma av deras beskrivningar finns det dels en sida av praktiskt, mer kontrollerande och disciplinerande slag, dels en som har mer emotionell, känslöbetonad karaktär. Vad gäller det senare användes t ex ord som ”nyfikenhet”, ”lust”, ”oändlig entusiasm”, ”energi”, ”optimism” och ”kreativitet”. Den andra sidan handlar om sådant som disciplinering och kontroll, vilket bl a beskrevs i termer av ”självdisciplin”, ”envishet” och ”planerings- och beslutsförmåga”. I enkätens index för personligt initiativ framgår också att de själva i hög grad var initiativtagande och drivande (m= 5,1 på en sjugradig skala).

Men det var inte enbart egenskaper och förmågor som hade med drivkraft och initiativförmåga att göra som de var tvungna att besitta. I enkäten angavs ytterligare en rad olika kompetenser av vitt skilda slag som rörde såväl kognitiv kapacitet och funktionella förmågor (t ex ”ämneskunskap”, ”stilistiskt säker”, ”noggrannhet” och ”snabbhet”) som social kompetens och mer affektiva kvaliteter. Social kompetens var ett begrepp som återkom titt som tätt, liksom ”lyhördhet”, ”förmåga att lyssna”, och diverse olika formuleringar som handlande om vikten av att kunna samarbeta. Den sociala kompetensen tycks dessutom innefatta en mer funktionell sida som handlar om att ha ett gott kontaktnät och kunna sälja. När det gäller vad som ovan benämndes affektiva kvaliteter var det mycket frilansarna hade att leva upp till. ”Oblyg”, ”hårdhudad”, ”humor”, ”självförtroende och tilltro till egna förmågan”, ”flexibel”, ”anpassningsförmåga”, ”is i magen” och ”tålmod” är exempel på den här typen kompetenser. Liksom en av frilansarna uttryckte det tycks det som att de skulle vara både ”trollkonstnärer och supermänniskor”, och uppfattningen att ”stålmannen valt rätt yrke” delades av många.

När de själva skattade sina kompetenser inom olika områden bedömde de allra flesta sina kunskaper som goda: 93 % tyckte t ex att deras sakkunskaper inom det egna specialistområdet var ganska bra, bra eller mycket bra, och 85% upplevde motsvarande när det gällde generalistkunskaper. Samma sak gällde deras sociala kompetens som enligt 92% var ganska bra eller mycket bra. Något mer återhållsamma var de ifråga om sina kunskaper och färdigheter inom IT där 48%, uppgav att de varken var bra eller dåliga, och endast 7% bedömde sina kunskaper inom detta området som mycket bra. 31%, uppgav också att inte var tillfreds med sina kunskaper inom IT. Drygt tre fjärdedelar (78%) angav dock att kraven i arbetet i allmänhet motsvarade deras kunskaper och färdigheter, och av de 22% som angav att kraven *inte* överensstämde var det endast 6% som upplevde dem för höga. Överlag framstod de vara ganska trygga i förvisningen om att deras kompetens var värdefull. I enkäten uppgav 81% att de kände till uppdragsgivare eller arbetsgivare där deras kunskaper skulle komma väl till pass, och 75% ansåg att deras yrkeskompetens var efterfrågad av uppdragsgivare och arbetsgivare.

Tabell 19: Frilansarnas bedömning av den egna kompetensen. Procentuell fördelning.

| | IT-kunskaper (n=372) | Sakkunskaper (n=366) | Generalistkunskap (n=372) | Social kompetens (n=371) |
|--|-------------------------|-------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| Mycket dåliga/ganska dåliga eller dåliga | 31% | 0% | 4% | 2% |
| Varken bra eller dåliga | 18% | 6% | 11% | 5% |
| Ganska bra/bra eller mycket bra | 51% | 94% | 85% | 93% |

Summering

Den bild av frilansarnas arbetsituation som presenterats på föregående sidor är långt ifrån entydig, men den är inte heller alltigenom differentierad. På samma sätt som förhållandena i många avseenden skiljde sig åt frilansarna emellan fanns också en rad villkor, upplevelser och erfarenheter som var gemensamma. Vad som också blir tydligt i resultaten är att de variationer som framträder i materialet inte enbart är en fråga om olikheter mellan olika individer och deras livssituation och personliga upplevelser. Frilansarnas arbetsvillkor är komplexa även så till vida att ett visst förhållande, en viss omständighet i sig kan karaktäriseras av motsättningar. Samtidigt som exempelvis möjligheterna att själv styra över arbetet och livssituationen framhölls som det mest positiva med frilansstillvaron – och för många utgjorde själva incitamentet till att över huvud taget arbeta som frilans – var det också detta som utgjorde det största dilemmat.

I resultaten från enkäten och e-postfrågorna framgår att det som värderades högst med att arbeta på frilansbasis var friheten och möjlighet att själv kunna disponera sin arbets- och livssituation. De fördelar som framförallt lyftes fram handlade om möjligheten att balansera arbete och privatliv på ett sätt som medgav ett slags helhetssyn i tillvaron. Det innefattade också möjligheterna att både välja och att välja bort. Vad gällde bortväljandet återkom många till fördelarna med att komma ifrån traditionella arbetsplatsstrukturer och det sociala samspel av negativt slag som ofrånkomligen är kopplat till dessa. Här nämndes t ex sådant som tidigare erfarenheter av konflikter med kollegor och oförstående chefer. Till fördelarna med att själv kunna välja hörde följdenligt möjligheten att själv bestämma vilka de ville arbeta med. Eller inte arbeta med, eftersom många valde att arbeta ensamma. Bland dem som ändå valde att på olika sätt samarbeta med andra berättades ofta i positiva ordalag om fördelarna med det egna valet av samarbetspartners, oavsett om det var i form av nätverk, delade arbetslokaler eller sporadiska diskussioner på chatten ”Snackbar”.

En annan fördel med att ”arbeta fritt och bestämma själv” som några av frilansarna uttryckte det, var att arbetet upplevdes mer effektivt. Genom att de själva kunde lägga upp och organisera arbetet efter var och när de arbetade bäst, och därigenom också kunde välja bort förhållanden som t ex upplevdes som störande, vittnade många om att inte enbart arbetet utan hela livssituationen kunde ordnas på ett mer effektivt sätt. Fördelarna med denna valfrihet handlade också om möjligheterna till variation. För

dem som eftersträvade omväxling gällde detta såväl samarbetspartners och uppdrag som variation beträffande var de just för stunden valde att sitta och arbeta. En annan positiv aspekt av friheten rörde kvaliteten på arbetet, där flera av frilansarna beskrev en tillfredsställelse över att kunna ta sig tid att göra ett kvalitetsmässigt gott arbete - trots att detta sällan betalade sig ekonomiskt.

Möjligheterna att själv bestämma över arbetet var emellertid inte enbart av godo – det fanns en baksida av myntet också, där den frihet som så lovprisades och omhuldades också förde med sig de största bekymren. Den egna kontrollen över arbetet innebar att den enskilde individen fullt ut och i alla avseenden var den som ansvarade för och var tvungen att organisera arbetet. Att ständigt vara så här självgående och drivande upplevdes av många som påfrestande, dels för att det fordrade ett slags allmän disciplinering, dels för att det medförde ett tvång att ständigt vara produktiv. Ytterligare en i princip uteslutande negativ aspekt kopplat till detta handlade om att de själva var tvungna att sälja in sina alster. Till avigsidorna hörde också en otrygghet som hade bl a hade att göra med den osäkra och ojämna inkomsten. I både enkät- och intervjustudien framgick att denna otryggheten både handlade om avsaknad av skyddsnät vad gällde ekonomi och resursmässig uppbackning, och stöd på ett socialt plan. Det senare rörde dels jobbrelaterade aspekter som t ex feedback på utfört arbete, informationsutbyte och tillgång till diskussionspartners, dels samspel av ett mer personligt slag som hade att göra med känslan av tillhörighet och gemenskap.

Kärnan i de motsättningar som framträder i frilansarnas uppfattning av sitt arbete rör följaktligen å ena sidan de möjligheter och å andra sidan de krav som det innebär att ”arbeta fritt och bestämma själv”; Fördelarna med att kunna organisera för en helhet i tillvaron och integrera arbete och privatliv tycks på samma gång medföra svårigheter med att sätta gränser. För somliga får detta en ofrivillig överlappning till följd, där det framförallt var arbetet som inkräktade på den privata sfären. Att inte med självklarhet ingå i det sociala samspelet på en arbetsplats hade fördelen att slippa dras in i konflikter och andra tidskrävande sociala aktiviteter, men en baksida där många saknade den sociala gemenskapen och kände sig ensamma i sitt arbete både professionellt och på ett mer personligt plan. Handlingsfriheten, det egna ansvaret och kontrollen över arbetet framstår följaktligen samtidigt vara det som skapar otrygghet. På nästa sida finns liksom i fallbeskrivningen av tjänstemännen en översikt som i punktform summerar centrala drag och tendenser i frilansarnas arbetsvillkor, handlings- och samspelsmönster.

Figur 6. Utmärkande drag i frilansarnas arbetsvillkor, handlings- och interaktionsmönster.

| | |
|---|---|
| <p>Yttre, objektiva ramar i tid, rum, organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Egenföretagande • Majoriteten arbetar hemifrån • Inget färdigt sammanhang, skapar helt och hållet själv sina yttre ramar • Måste själva initiera och skaffa sina uppdrag. • Saknar praktiska och ekonomiska resurser och skyddsnät. Ekonomisk otrygghet, ojämna inkomster, som egenföretagare, beroende av uppdragsgivare • Stor frihet i arbetet: hur, när och var och för somliga med vad • Ojämna arbetsbelastning, oregelbundet jobb, tillfälliga anhopningar, deadlines • Förhåller sig till marknadens och enskilda aktörers villkor | <p>Arbetsuppgifternas karaktär</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbetsuppgifterna initieras och utformas helt av dem själva alt. erhålls från uppdragsgivare • Generellt kvalificerade och komplexa. Stor variation rutinmässiga brödfödejobb och mer krävande, stimulerande uppgifter • Ovisshet och kort framförhållning, ojämn innehållslig nivå på uppgifterna • Fordrar socialt samspel med andra, både för anskaffande av uppdrag och för att erhålla nödvändig information. Även fortlöpande lärande; sätta sig in i ämnesområden, hantera nya situationer och uppgifter • Upplevs generellt som engagerande och stimulerande, dock variation mellan rutinjobb och egeninitierade |
| <p>Socialt samspel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inget färdigt socialt sammanhang – måste skapa egna arenor för detta. • Sociala interaktion krävs både för jobbanskaffning och för i i utförandet av arbetet • Eget urval (och bortval) av kollegor och uppdragsgivare samt även omfattningen av kontakterna. Vänskapsliknande relationer. • Nätverk viktiga såväl för anskaffning av jobb och i utförande (information etc) som för socialt stöd av mer personlig karaktär • Brister på både formellt och informellt plan • Saknar socialt stöd, tillhörighet och gemenskap samt även förankring i större socialt samhälleligt sammanhang | <p>Lärande/kompetens</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lär i hög grad nytt. Fortlöpande lärande fordras; uppdatering, sätta sig in i nya ämnen och områden • Positiv inställning till lärande, stark drivkraft i arbetet, nyfikenhet och vetgirighet motivation • Frustration över att uppdragen inte tillåter kunskapsfördjupning i önskvärd utsträckning • Förhållandevis gott reflektionsutrymme – ofta på bekostnad av inkomstbortfall • Otillräckligt utrymme för vidareutbildning pga ekonomi och tidspress. • Självständighet och disciplinering centrala kompetenser, liksom drivkraft, initiativförmåga och flexibilitet. I hög grad självgående, drivande och initiativtagande. God social kompetens. |
| <p>Arbete – övrigt liv</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbetet i hög grad integrerat i livssituationen som helhet • Generellt ganska god livstillfredsställelse • Inte helt tillfredsställande balans; arbetet inkräktar på sysslor i privatlivet och privatlivet upplevs hindrande i jobb och karriär • Anpassning till livssituationen som helhet, såväl arbetsuppgifternas karaktär som betingelser i arbetssituationen och privatlivet. • Svårigheter att skilja ut och sätta gränser för arbetet | <p>Förhållningssätt och hanterandestrategier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontinuerligt planerande och organiserande av arbetet av omfattande och genomgripande slag. Både kort- och en långsiktig planering av arbetet. • Systematisk och genomgripande integrering av arbete och privatliv, där privatlivet t ex används i jobbrelaterade syften • Medvetet urval och bortval av arbetskamrater. Skapar arenor för social interaktion, nätverkande. • Personlig utveckling i och genom arbetet. Långsiktig planering som innefattar även lägre utbildning. • Skiljer ut och sätter gränser för arbetet huvudsakligen genom uppdragens deadlines, egna aktiviteter och familjemedlemmars tider |

III. Tjänstemän vs frilansare – en jämförelse av de två fallen

Om överensstämmelser, avvikelser och diskrepanser

Två ”fall”, två helt olika yrken med väsensskilda professionella tillhörigheter och tillika arbetsformer. Eller...? Med en tillbakablick på föregående sidors beskrivningar framträder flera gemensamma drag i tjänstemännens och frilansarnas arbetsvillkor, handlingsstrategier och samspelsmönster. Förutsättningarna för detta är att betrakta de två fallen utifrån vad som är avhandlingens locus, dvs som kontexter valda för att belysa vad som karaktäriserar det flexibla arbetets villkor och hur individen handlar under dessa betingelser. Mot denna bakgrund, kvar på den inslagna empirinära nivån och med siktet alltså inställt mot att komma ett steg närmare svaret på frågan om vad för kompetens som krävs av individer i flexibla arbeten, sammanfattas och jämförs i följande avsnitt de båda fallen.

Arbetets former; de yttre villkoren i tid, rum och organisation

Om vi återigen tar utgångspunkt i de yttre villkoren för arbetet så är skillnaderna mellan de båda fallen naturligt nog ganska stora. Medan frilansarna helt på egen hand var tvungna att organisera och skapa formerna för sitt arbete var tjänstemännens arbete – hur fria och flexibla de än var i sitt yrkesutövande – inordnat i en organisationsstruktur där det fanns befintliga ramar för arbetet. Myndighetens mål- och resultatstyrning fastställde exempelvis vilka arbetsuppgifter som skulle utföras, distansarbetsavtalet reglerade i viss utsträckning deras arbete tidsmässigt och rumsligt, och lagar, föreskrifter och beslutsordningar styrde i viss mån arbetets utförande. Skillnaden i anställningsform, eller rättare sagt skillnaden mellan att som tjänstemän vara anställda och att som frilansarna vara egenföretagare, innebar också att frilansarna saknade tillgång till materiella och praktiska resurser av olika slag som ingick som en självklar och naturlig del på myndigheten. Teknisk utrustning (telefon, datorer, kopiering etc), datorsupport, administration, städning och arkivering är exempel på sådant som frilansarna själva var tvungna att sörja för.

Tjänstemännen hade genom sin arbetsplats följaktligen ett för givet taget sammanhang med arbetsuppgifter, tillgång till resurser och uppbackning av ett administrativt system som inte bara ombesörjde det löpande utan också sådant som pension och försäkringar. Frilansarna i sin tur var själva tvungna att ordna sitt ekonomiska och sociala skyddsnät, och dessa praktiska och ekonomiska sidor av arbetet upplevdes av de flesta som betungande. Särskilt den affärsmässiga delen, att hela tiden tvingas söka nya uppdragsgivare och ”sälja in sig” upplevdes i stort sett genomgående som negativt. Att inte ha någon fast lön medförde också att många frilansare hade en mycket oregelbunden inkomst, vilket i sin tur skapade otrygghet.

”Åtta till fem” blir nio till nio...

Givet dessa yttre betingelsers olikheter är skillnaderna i arbetets utförande i tid och rum inte så stora som kanske kunde förväntas. I båda fallen utfördes arbetet huvudsakligen under dagtid på vardagar. Detta betyder emellertid inte att tjänstemännens eller frilansarnas arbetstid inskränkte sig till ett traditionellt ”åtta till fem”-arbetsmönster. Istället visade det sig att såväl tjänstemännen som frilansarna därutöver ofta arbetade kvällar och helger. Som tidigare redovisats uppgav exempelvis en tredjedel av frilansarna att de arbetade kvällar och helger – dock inte alltid av fri vilja eftersom nästan hälften uppgav att de ibland tvingades arbeta tider som inte passade dem. Bland tjänstemännen återfanns ett liknande mönster. De som arbetade mest flexibelt i tid och rum, det vill säga cheferna, var också de som arbetade flest timmar. Deras arbetsmönster gav vid handen att de ofta arbetade på kontoret under kontorstid, men därutöver hemma på kvällar, helger eller under resor. De i tid och rum flexibla arbetsmönster som här framträder, med arbete på kvällar, helger och annan ledig tid, tycks i praktiken handla om att arbetet spillder över till den privata sfären och att både frilansarna och tjänstemännen helt enkelt arbetar mer. Eller åtminstone hade arbetet närvarande fysiskt eller i tanken. I båda fallen förefaller undersökningsdeltagarna med viss kontinuitet arbeta på tider och i en omfattning de egentligen inte önskade, främst på grund av för mycket jobb. Detta hade dels att göra med de yttre ramarna för arbetet, där t ex ”deadlines” för olika uppgifter tenderade att skapa tillfälliga anhopningar av arbete. Dels tycks det handla om svårigheter att sätta gränser, vilket i sin tur hade att göra t ex med osäkerhet beträffande när ett arbete var färdigt, det egna engagemanget och ambitionsnivån eller förändrade förutsättningar de själva inte styrde över.

Denna överspridning eller integrering av arbetet i den privata sfären är emellertid inte enbart av ondo. Trots att den här typen av tidsmässig och rumslig överlappning förefaller innebära merarbete upplevde både frilansarna och tjänstemännen frihet i arbetet. Bland frilansarna framhölls möjligheten att själv disponera arbetet utifrån egna preferenser och praktiska förhållanden som den absolut främsta fördelen med att arbeta på frilansbasis, och även tjänstemännen upplevde sitt arbete som tämligen fritt – i enkäten uppgav en majoritet att de själva hade frihet att bestämma både *hur* arbetet skulle utföras och *vad* som skulle utföras¹³. Vad gäller arbetets rumsliga utbredning handlade skillnaden mellan fallen framförallt om att frilansarnas arbete i större utsträckning utfördes enbart hemifrån, medan tjänstemännen blandade arbete på kontoret med arbete i bostaden. Tjänstemännen hade alla en egen arbetsplats på kontoret i Eskilstuna, och i det distansarbetsavtal som de omfattades av fanns krav på att vara där minst två dagar i veckan. En stor del av tjänstemännen tycktes dock nyttja de möjligheter arbetet erbjöd att arbeta hemifrån¹⁴, och nästan två tredjedelar arbetade på distans minst två dagar i veckan¹⁵. Bland frilansarna fanns också en grupp som

¹³ 96% av tjänstemännen angav att de själva hade frihet att bestämma *hur* arbetet skulle utföras, och 83% att de också kunde bestämma *vad* som skulle utföras.

¹⁴ 58% av tjänstemännen uppgav att de hade arbetsuppgifter som lika bra kunde utföras hemma i bostaden.

¹⁵ Dvs hörde till kategorierna ”Hembaserade” eller ”Mobila”.

hade mer genomgripande ”icke-traditionella” arbetsmönster med oregelbundna arbetstider som jobbade när det fanns jobb, tog långa sovmornar och arbetade sena kvällar.

Figur 7. Utmärkande drag i frilansarnas och tjänstemännens arbetsvillkor avseende de yttre villkoren i tid, rum och organisation.

| TJÄNSTEMÄNNEN | FRILANSARNA |
|---|---|
| <p>Yttre, objektiva ramar i tid, rum, organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anställning – distansarbetsavtal • Befintlig organisation med yttre ramar och villkor att förhålla sig till • Praktiska och ekonomiska resurser genom organisationens försorg • Ekonomisk trygghet genom anställning, regelbunden lön • Målstyrning, ansvar för sakområden och arbetsuppgifter • Förhåller sig primärt till organisationens villkor • <i>Blandning</i> kontor och hemarbete • Upplevd frihet och kontroll över arbetet: när och var och i viss mån hur • Utspridning och överspridning av arbetet på kvällar och helger, in i den ”privata” sfären. Flexibiliteten i tid och rum ofta merarbete • Oförutsägbarhet och fortlöpande revideringar | <p>Yttre, objektiva ramar i tid, rum, organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Egenföretagande • Inget färdigt sammanhang, skapar helt och hållet själv sina yttre ramar • Otrygghet som egenföretagare, ojämna inkomster, beroende av uppdragsgivare Saknar praktiska och ekonomiska resurser och ”skyddsnet” • Skaffar själva uppdrag av olika omfattning och beständighet • Förhåller sig till marknadens och enskilda aktörers villkor • Mer uteslutande <i>antingen</i> hemarbete eller kontor • Upplevd frihet och kontroll över arbetet: hur, när och var i för vissa med vad • Genomgripande integrering mellan arbete och privatliv. Flexibiliteten i tid och rum ofta merarbete • Ovishet och oregelbundna uppdrag |

Relationen arbetsliv – privatliv: sammansmältning och sammanjämkningar

Den integrering mellan arbete och privat sfär som framträder i fallstudierna var av ett mer eller mindre omfattande och djupgående slag, och tycks både för frilansarna och tjänstemännen vara både på gott och ont. I viss mån förefaller detta vara relaterat till i vilken grad den var frivillig, dvs önskvärd och planerad av den enskilde individen. På ett övergripande plan pekar resultaten på att integreringen mellan arbete och livet i övrigt är mer total och genomgripande för frilansarna än för tjänstemännen. Medan det för tjänstemännens del mer var frågan om en överlappning i vissa avseenden, *är* frilansarna i hög grad sitt jobb genom att de ständigt levde både i det och med det, rumsligt och tankemässigt. Till den positiva sidan av detta hör den frihet som gjorde att de själva kunde lägga upp arbetet utifrån t ex var de bäst kunde koncentrera sig och vara mest effektiva. Särskilt livssituationen utanför arbetet framstod som tillfredsställande, även om tjänstemännen i högre grad än frilansarna uppgav sig vara nöjda med sin situation. Vad gäller balansen mellan arbete och övrigt liv var upplevelsen likartad i de både fallen, där knappt hälften av uppgav sig vara nöjda.

Tabell 20. Hur nöjda tjänstemännen och frilansarna var med sin livssituation i arbetet, utanför arbetet och balansen däremellan. Procentuell andel som angivit svarsalternativen ”ja” eller ”ja, absolut”.

| Tjänstemännen | % | (n) | Frilansarna | % | (n) |
|---|----------|------------|---|----------|------------|
| Nöjda med livssituationen i arbetet | 54 | (106) | Nöjda med livssituationen i arbetet | 52 | (372) |
| Nöjda med livssituationen utanför arbetet | 69 | (107) | Nöjda med livssituationen utanför arbetet | 56 | (372) |
| Nöjda med balansen mellan arbete och övrigt liv | 44 | (106) | Nöjda med balansen mellan arbete och övrigt liv | 44 | (371) |

Inte heller för dem som själva valde att i hög grad integrera arbetet i livssituationen var emellertid bilden ensidigt positiv, bl a på grund av att det medförde svårigheter att avgränsa arbetet. Istället för integrering i positiv bemärkelse blev det en fråga om att arbetet gjorde intrång i den privata sfären. Bland frilansarna uppgav t ex hälften att arbetet ofta eller alltid inkräktade på sysslor i privatlivet, och ytterligare nästan en tredjedel att så var fallet ibland. För tjänstemännens del var situationen likartad även om överlappningen inte var fullt så genomgripande. I linje med detta tycktes tjänstemännen heller inte uppleva att privatlivet hindrade dem från att satsa den tid de skulle vilja på jobb och karriär i samma utsträckning som frilansarna. Nästan tre fjärdedelar av tjänstemännen mot knappt två tredjedelar av frilansarna uppgav att privatlivet sällan eller aldrig utgjorde något hinder för detta. Vad som emellertid blev tydligt i intervjuerna var att den här ordningen tenderade att föra med sig att individen så att säga kom i kläm. Ytterst framstår det i båda fallen som att det var den enskilde frilansaren och tjänstemannen som gjorde avkall på sina behov av t ex egen utveckling, fördjupning eller socialt samspel av olika slag.

Figur 8. Utmärkande drag i relationen mellan arbete och övrigt liv i de båda fallstudierna.

| TJÄNSTEMÄNNEN | FRILANSARNA |
|--|---|
| <p>Arbete - övrigt liv</p> <ul style="list-style-type: none"> • Överlappning tidsmässigt och rumsligt mellan arbete och övrigt liv • Generellt ganska god livstillfredsställelse, särskilt livssituationen utanför arbetet upplevs god • Arbetet och/eller familjen prioriteras ofta – den enskilda individen behov och önskemål om t ex kunskapsfördjupning och social interaktion kommer i kläm • Svårigheter att avgränsa och begränsa arbetet | <p>Arbete – övrigt liv</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbetet i hög grad integrerat i livssituationen som helhet • Generellt ganska god livstillfredsställelse Arbetet inkräktar i högre grad på sysslor i privatlivet och privatlivet hindrar också i högre grad att satsa på jobb och karriär i den utsträckning de skulle önska • Anpassning till livs- och eller familjesituationen som helhet • Svårigheter att skilja ut och sätta gränser för arbetet |

Att definiera eller initiera – om arbetsuppgifternas karaktär

Även om de yttre villkoren för arbetet i de båda fallen skiljde sig åt på flera punkter så är likheterna stora beträffande arbetsuppgifternas karaktär. Tjänstemännens analys- och utredningsarbete och frilansarnas ”research” och skrivande handlar i väsentliga avseenden om arbetsuppgifter av ett kvalificerat och komplext slag. I huvudsak krävde arbetsuppgifterna i båda fallen unik problemhantering som fordrade att de ständigt löste nya uppgifter där det vare sig fanns en färdig repertoar för hur uppgifterna skulle utföras eller en given lösning för hur resultatet skulle se ut. Frilansarna hade till skillnad från tjänstemännen inte några givna arbetsuppgifter. De var tvungna att själva skaffa uppdrag, och ofta både initiera och utforma sina uppgifter. För tjänstemännens del handlade det snarare om att identifiera och definiera givna arbetsuppgifter som många gånger var oklara och diffust formulerade. Tjänstemännen hade också styrdokument i form av t ex lagar och policys att förhålla sig till i utförandet av arbetet, vilket frilansarna saknade eller i alla fall inte på långt när var lika styrda av i det dagliga arbetet.

Både tjänstemännens och frilansarnas arbete utmärktes av ett slags projektarbetsform som innebar att uppgifterna hade en tidsmässig och innehållslig avgränsning. Arbetet var ofta utformat så att de arbetade mot olika deadlines, och utfördes antingen på egen hand på uppdragsbasis eller i olika team- och projektsammanhang. Både i enkät- och intervjustudien framkom att tjänstemännen hade flera parallella jobb som pågick samtidigt, vilket gjorde det betydelsefullt att kunna ha ”flera bollar i luften” samtidigt. För frilansarna var detta inte lika uttalat, men det faktum att många uppgav att de tog på sig mer jobb än de egentligen ville och hann med av rädsla att stå utan, talar för att även de arbetade parallellt med flera olika uppdrag. Både för frilansarna och tjänstemännen gällde också att de i stor utsträckning själva lade upp och utarbetade strategier för arbetets utförande, såväl praktiskt (t ex i tid och rum) som innehållsligt (kunskapsinhämtning, planering, diskussioner, förankring etc). I båda fallen var det också primärt de själva som bedömde resultatet av arbetet och satte gränser för när det betraktades som färdigt, och såväl vad gällde kvaliteten på arbetet och möjligheten att arbeta effektivt var frilansarna generellt mer nöjda än tjänstemännen.

Tabell 21. Procentuell fördelning av hur nöjda tjänstemännen och frilansarna är med kvaliteten på sitt arbete och i vilken utsträckning de upplever att de kan arbeta effektivt.

| Tjänstemännen | % | (n) | Frilansarna | % | (n) |
|---|----------|------------|---|----------|------------|
| Kan ganska ofta eller nästan alltid arbeta effektivt | 50 | (107) | Kan ganska ofta eller nästan alltid arbeta effektivt | 73 | (372) |
| Är ganska ofta eller nästan alltid nöjda med kvaliteten | 64 | (107) | Är ganska ofta eller nästan alltid nöjda med kvaliteten | 83 | (371) |

Kort varsel och oförutsägbarhet är en annan aspekt som karaktäriserar arbetet i båda fallen. För frilansarnas del handlade det ofta om en total ovisshet om nästa uppdrag – inte bara beträffande vad det skulle bestå av och handla om utan också om det över

huvud taget skulle finnas något. I enkäten uppgav exempelvis nästan en fjärdedel av frilansarna att de fick sina sk korta uppdrag med 1-3 dagars varsel, och för nästan två tredjedelar handlade det om 1-3 veckor i förväg. Majoriteten av frilansarna uppgav också att deras arbetsbelastning var i högsta grad varierande. För tjänstemännen utmärktes oförutsägbarheten primärt av att arbetsuppgifterna reviderades och förändrades efter hand, och att det också tillkom nya uppgifter med kort varsel. Mer än hälften av tjänstemännen angav att förutsättningarna ganska eller mycket ofta förändrades med följd för deras eget arbete, och drygt två tredjedelar uppgav att de ganska eller mycket ofta var tvungna lägga om sina arbetsplaner och omprioritera mellan arbetsuppgifter. Tjänstemännen upplevde följaktligen en oförutsägbarhet i arbetet främst på grund av förändrade förutsättningar eller oklart formulerade uppgifter och uppdrag, medan oförutsägbarheten för frilansarnas del framförallt handlade om en ovisshet som hade att göra med korta uppdrag och knapp framförhållning. För frilansarna förefaller det följaktligen finnas ett starkare inslag av osäkerhet och otrygghet i oförutsägbarheten än vad det gör för tjänstemännen, som å sin sida har att hantera oklarhet och förändring.

Tabell 22. Upplevelse av arbetets förutsägbarhet och arbetsbelastning i de båda fallstudierna. Procentuell fördelning.

| Tjänstemännen | % | (n) | Frilansarna | % | (n) |
|--|----|-------|---|----|-------|
| Arbetet kräver ofta eller ibland för stor arbetsinsats | 66 | (107) | Har svårt att hålla deadlines ett par ggr/ vecka till ett par ggr/månad | 33 | (371) |
| Har sällan eller aldrig tid att hinna med arbetsuppgifterna | 56 | (107) | Har ont om tid att nå bra resultat ett par ggr/vecka till ett par ggr/månad | 42 | (372) |
| Förutsättningarna för arbetet förändras ganska eller mkt ofta | 57 | (107) | Har huvudsakligen korta uppdrag | 43 | (369) |
| | | | Har blandning av korta, medel och långa uppdrag | 34 | (369) |
| Måste ganska eller mkt ofta lägga om arbetsplaner och omprioritera | 69 | (107) | Arbetsbelastningen varierar mycket | 44 | (372) |
| | | | Arbetsbelastningen varierar något | 44 | (372) |

I båda fallen framstår arbetsuppgifterna följaktligen också vara en källa till stress. För tjänstemännens del handlade det främst om att de kände sig pressade av att de inte riktigt hann med sina arbetsuppgifter på grund av för stor arbetsbelastning och för höga krav. Frilansarna i sin tur uttryckte frustration över att de inte hade möjlighet att göra de mer djuplodade jobb de egentligen önskade, och att de inte fick betalt för det arbete de faktiskt utförde. De krav och den press frilansarna upplevde var med andra ord i huvudsak kopplad till ekonomisk otrygghet och oro, samt svårigheten att få, alternativt hinna med, att själv initiera intressanta och stimulerande arbeten.

Figur 9. Vad som karaktäriserar tjänstemännens och frilansarnas arbetsuppgifter.

| TJÄNSTEMÄNNEN | FRILANSARNA |
|--|---|
| Arbetsuppgifternas karaktär | Arbetsuppgifternas karaktär |
| <ul style="list-style-type: none"> • Generellt kvalificerade och komplexa: hög abstraktionsnivå, lite struktur, skiftande, fordrar helhetssyn, analys etc • Oklara och förutsägbara, fortlöpande revideringar • Ger liten eller ingen vägledning i utförande; individuellt ansvar för uppläggning, utförande och resultat • Fordrar socialt samspel med andra både internt och externt t ex för att erhålla nödvändig information, projektsamarbete etc • Fordrar fortlöpande lärande; sätta sig in i kunskapsområden, lära nya rutiner etc • Otillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna, höga arbetskrav | <ul style="list-style-type: none"> • Generellt kvalificerade och komplexa, Stor variation rutinmässiga brödfödejobb och mer krävande, stimulerande uppgifter • Ovisshet och kort framförhållning, ojämn innehållslig nivå på uppgifterna • Initieras och utformas helt av dem själva alt erhålls från uppdragsgivare • Fordrar socialt samspel med andra, både för anskaffande av uppdrag och för att erhålla nödvändig information • Fordrar fortlöpande lärande; sätta sig in i ämnesområden, hantera nya situationer och uppgifter • Otillräckligt betalt för utfört arbete, pressande av ekonomi och ovisshet |

Det sociala samspelet

Såväl tjänstemännens som frilansarnas arbetsuppgifter fordrade ett ganska stort mått av socialt samspel med andra. För tjänstemännens del handlade det primärt om att inhämta kunskap och information av olika slag, men också om att uppgifterna krävde samarbete i olika projekt. Det omfattade också gemensamma beslutsprocesser av olika slag liksom kontakter med avnämare. För frilansarna krävdes utöver informationsinhämtandet också samspel med andra för att över huvud taget få arbete, dvs kontakter med uppdragsgivare och andra kollegor som kunde tipsa om och rekommendera dem för jobb. För dem var interaktionen följaktligen nödvändig inte bara för att utföra arbetet utan också i själva anskaffandet. Förutsättningarna för det sociala samspelet skiljde sig i övrigt åtminstone på vissa punkter ganska väsentligt mellan frilansarna och tjänstemännen. Majoriteten av frilansarna hade till skillnad från tjänstemännen t ex inte några stadigvarande arbetskamrater: nästan två tredjedelar arbetade vanligtvis helt ensamma. För frilansarna utgjorde detta således ytterligare ett område som de var tvungna att organisera helt på egen hand. I detta avseende fanns uttalade strategier för hur de valde respektive valde bort vilka de arbetade med, vilket medförde att deras samarbetsrelationer fick en speciell prägel av vänskapsliknande karaktär.

Att slippa arbetskamrater framhölls i e-postsvaren av många som en stor fördel med att arbeta på frilansbasis. Å andra sidan lyftes ensamheten fram som en av de största nackdelarna. Liknande tendenser återfanns bland tjänstemännen, om än inte i samma utsträckning. Även de betonade fördelarna med att kunna sitta hemma och arbeta med uppgifter som t ex krävde koncentration utan att bli störda av kollegor, samtidigt som många beskrev att de upplevde hemarbetet som ensamt. Två femtedelar av tjänstemännen uppgav t ex att relationen till arbetskamraterna hade försämrats genom

distansarbetet. De deltog också mindre i informella sociala aktiviteter på arbetsplatsen såsom fikapauser och luncher, och upplevde dessutom att kollegorna var svåra att nå. Resultaten i det här avseendet är emellertid inte entydiga – nästan tre fjärdedelar ansåg samtidigt att det sociala kontaktmönstret i arbetet inte förändrats påtagligt efter distansarbetets införande. I båda fallen – och särskilt för frilansarnas del – är det likväl tydligt att det ofta var aktiviteter knutna till den mer informella sidan av det sociala samspelet som medvetet valdes bort eller som de tvingades göra avkall på. Tjänstemännen diskuterade i större utsträckning olika arbetsrelaterade frågor med sina arbetskamrater än frilansarna, men feedbacken på utfört arbete upplevdes vara densamma; i båda fallen angav drygt två femtedelar att de ganska ofta eller nästan alltid fick tillräckligt med synpunkter och reaktioner på kvaliteten på det arbetet de utförde.

Tabell 23. Procentuell andel tjänstemän och frilansare som angivit att de ganska ofta eller nästan alltid får feedback på kvaliteten på utfört arbete samt medelvärde för i vilken utsträckning de instämmer i att de ofta diskuterar sina arbetsuppgifter med andra.

| Tjänstemännen | m / % | (n) | Frilansarna | m / % | (n) |
|--|------------------|-------|--|------------------|-------|
| Diskuterar ofta olika arbetsuppgifter med arbetskamraterna | 4,9 ^a | (103) | Diskuterar ofta olika arbetsuppgifter med andra kollegor | 4,5 ^a | (372) |
| Får ganska ofta eller nästan alltid synpunkter och reaktioner på arbetet | 41% | (107) | Får ganska ofta eller nästan alltid synpunkter och reaktioner på arbetet | 41% | (372) |

a Sjugradig skala; 1=Instämmer inte alls 7= Instämmer helt.

Vad gäller nätverk så är det intressant att notera att det var en större andel tjänstemän än frilansare som uppgav att de ingick i olika slags nätverk. Knappt hälften av frilansarna mot två tredjedelar av tjänstemännen angav att de ingick i nätverk som hade relevans för deras arbete. För frilansarna, och särskilt för dem som arbetade hemifrån, utgör dessa deras enda och hela sociala sammanhang, och enkätens definition av nätverk¹⁶ kan vara ett skäl till att det inte är fler som uppgivit att de är med i eller har något nätverk. I båda fallen upplevdes de emellertid som viktiga för arbetet, framförallt vad gällde möjligheten till diskussion, feedback och utbyte av information och idéer. I båda fallen underströks också vikten av att ha den här typen av forum för att diskutera arbetsrelaterade frågor.

De brister som upplevdes på det sociala området kom till uttryck på lite olika sätt, och skiljde sig i vissa avseenden mellan olika grupperingar också inom fallen. För den majoritet av frilansare som vanligtvis arbetade hemifrån återfanns bristerna både på ett formellt och informellt plan, medan de för tjänstemännen huvudsakligen berörde de informella sidorna. Tjänstemännen uttryckte sådant som att de saknade gemenskap och tillhörighet, kände sig ensamma när de arbetade hemma och inte hade tillgång till informell information i den utsträckning de önskade. För frilansarna var den här typen

¹⁶ I enkäten finns en kort introducerande text till frågorna om nätverk, där dessa beskrivs som att det kan handla om "ett personligt nätverk där individerna inte behöver känna varandra, men det kan också vara mer organiserat där de som deltar känner till varandra och att de ingår i nätverket".

av upplevelser än mer genomgripande, och därtill saknade många också arenor för mer direkt arbetsrelaterad interaktion.

Figur 10. Förutsättningar för socialt samspel och interaktionsmönster i de båda fallstudierna.

| TJÄNSTEMÄNNEN | FRILANSARNA |
|--|---|
| <p style="text-align: center;">Socialt samspel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingår i socialt sammanhang genom arbetsplatsen på myndigheten • Sociala interaktion krävs för att kunna utföra arbetet, t ex för informationsinhämtning och samarbete i projekt • Arbetskamrater och kollegor tillgängliga på myndigheten. Därutöver egna personliga kontaktnät i olika utsträckning • Möjligheten att arbeta hemifrån, avskild från kollegorna på myndigheten gör arbetet mer effektivt • Nätverk viktiga huvudsakligen i jobbrelaterade syften; information, diskussion etc • Brister framförallt på informellt plan • Ensamhet nackdel med distansarbetets hemarbete. Avsaknad av informell information samt tillhörighet och gemenskap | <p style="text-align: center;">Socialt samspel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inget färdigt socialt sammanhang - måste skapa egna arenor för detta • Sociala interaktion krävs både för jobb-anskaffning och för t ex informationsinhämtning • Eget urval (och bortval) av kollegor och uppdragsgivare samt även omfattningen av kontakterna Vänskapsliknande relationer med kollegor och samarbetspartners • Möjligheten att välja bort arbetsplatsens sociala interaktion gör arbetet mer effektivt • Nätverk viktiga såväl för anskaffning av jobb och i utförande (information etc) som för socialt stöd av mer personlig karaktär • Brister på både formellt och informellt plan • Ensamhet nackdel med frilansandets hemarbete. Saknar socialt stöd, tillhörighet och gemenskap samt även förankring i större socialt samhälleligt sammanhang |

Viljan och möjligheten till lärande

På motsvarande sätt som arbetsuppgifterna fordrade ett ganska stort mått av socialt samspel innefattade de också ett ständigt lärande. I det här avseendet var likheterna stora mellan tjänstemännen och frilansarna, där arbetet i båda fallen fordrade att de fortlöpande satte sig in i nya kunskapsområden, skaffade information och kontinuerligt höll sig uppdaterade. Såväl frilansarna som tjänstemännen uppgav i enkäterna att de ständigt lärde sig nya saker i arbetet, och att båda grupperna hade en positiv inställning till lärande var påtagligt framförallt i intervjuerna och e-postsvaren. Lärandet handlade följaktligen inte bara om krav, utan synes i hög grad också vara en drivkraft. Nyfikenhet och vetgirighet framhölls av flera frilansare som ett bärande skäl till att över huvud taget ha valt journalistyrket och den inslagna frilansbanan, och även i intervjuerna med tjänstemännen lyftes lärandet fram som en av de mest värdefulla kvaliteterna i arbetet.

Tabell 24. I vilken grad tjänstemännen och frilansarna lär nytt och håller sig uppdaterade samt hur balansen i handlingscykeln ser ut avseenden i vilken omfattning de ägnar sig åt planering och genomförande respektive summering och reflektion. Medelvärden på sjugradig skala.

| Tjänstemännen | m | (n) | Frilansarna | m | (n) |
|---|------------------|-------|---|------------------|-------|
| Lär hela tiden nytt i arbetet | 5,6 ^a | (106) | Lär hela tiden nytt i arbetet | 5,8 ^a | (373) |
| Håller sig uppdaterade inom sitt arbetsområde | 5,1 ^a | (105) | Håller sig uppdaterade inom sitt arbetsområde | 5,7 ^a | (372) |
| Sätter upp mål för arbetet | 4,6 ^b | (105) | Sätter upp mål för arbetet | 4,6 ^b | (370) |
| Genomför mål/planer | 4,7 ^b | (105) | Genomför mål/planer | 4,8 ^b | (369) |
| Summerar och utvärderar | 3,9 ^b | (104) | Summerar och utvärderar | 3,9 ^b | (369) |
| Reflekterar | 4,7 ^b | (105) | Reflekterar | 4,7 ^b | (367) |
| Balansen mellan faserna | 3,9 ^c | (105) | Balansen mellan faserna | 3,9 ^c | (368) |

a Medelvärden på sjugradig skala; 1= Instämmer inte alls 7=Instämmer helt och hållet. b Medelvärde på sjugradigskala; 1=Helt otillräckligt 7= Fullt tillräckligt. c Medelvärde på sjugradigskala; 1=Inte alls 7= I mycket hög grad

Det fanns emellertid också mindre positiva sidor med det ständiga lärandet som dels handlade om frustration över att inte ha möjlighet att fördjupa sig i olika frågor eller områden i den utsträckning de skulle behöva eller önska, dels om att lärandet också kunde upplevas som kravfyllt och pressande. Generellt framstår utrymmet för kunskapsfördjupning och integrering som otillräckligt i båda fallen, framförallt för tjänstemännens vidkommande. Möjligheterna till egen reflektion bedömdes i enkäterna emellertid vara relativt gott, särskilt för frilansarnas del. Vad gäller lärande av mer formellt slag såg förutsättningarna inte speciellt gynnsamma ut vare sig för frilansarna eller tjänstemännen. I båda fallen uppgav över tre fjärdedelar att de hade behov av vidareutbildning inom något område. Möjligheterna att i praktiken delta i utbildning bedömdes dock inte som speciellt goda, särskilt inte av frilansarna. Läggs till detta sedan i vilken utsträckning de det senaste året genomgått någon utbildning såg frilansarnas situation betydligt sämre ut än tjänstemännens - nästan en dubbelt så stor andel av tjänstemännen hade genomgått vidareutbildning av något slag det senaste året. Hindren för detta utgjordes för tjänstemännens del framförallt av arbetsbelastning och tidspress medan det för frilansarna också var en ekonomisk fråga.

Tabell 25. Procentuell andel som genomgått och hade behov av vidareutbildning samt i vilken medelvärde för i vilken utsträckning de hade möjlighet att i praktiken delta i utbildning då de hade behov av det.

| Tjänstemännen | % / m | Frilansarna | % / m |
|--|------------------|--|------------------|
| Har genomgått vidareutbildning det senaste året | 67% | Har genomgått vidareutbildning det senaste året | 33% |
| Har för närvarande behov av vidareutbildning | 82% | Har för närvarande behov av vidareutbildning | 80% |
| Möjlighet att i praktiken delta vidareutbildning | 3,8 ^a | Möjlighet att i praktiken delta vidareutbildning | 3,0 ^a |

a Medelvärde på sjugradig skala; 1=Nej, mycket sällan 7=Ja, nästan alltid.

Självständighet, disciplinering och social kompetens

När frilansarna och tjänstemännen själva fick ange vilka kompetenser som fordrades för deras respektive yrken är likheterna slående beträffande vilka grundläggande förmågor de ansåg att arbetet krävde. I båda fallen framhölls vikten av att vara självgående och självständig, att kunna disciplinera sig och att vara socialt kompetent. Vad som mer precist innefattades inom ramen för dessa kompetensområden och var betoningen låg såg däremot lite olika ut. Disciplinering och planeringsförmåga var kompetenser som både frilansarna och tjänstemännen menade var betydelsefulla. I båda fallen betonades också vikten av att kunna strukturera, prioritera och organisera både arbetet och relationen mellan arbetet och den privata sfären. Än viktigare för frilansarna tycktes drivkraft och initiativtagande vara. Detta var väsentligt också för tjänstemännen, men föreföll inte på långt när vara lika centralt som i frilansarnas tillvaro. Bland tjänstemännen betonades efter nödvändigheten av att vara självgående istället ansvarsfullhet, att vara pålitlig och lojal. Frilansarna lyfte också fram flexibilitet och anpassningsförmåga, liksom även olika slags förmågor kopplade till kreativitet. I båda fallen bedömdes det också som betydelsefullt att vara inriktad mot och positivt inställd till att lära nytt.

Både frilansarna och tjänstemännen framstod i hög grad också var drivande och inriktade på att ta egna initiativ – frilansarna i något högre grad än tjänstemännen¹⁷. Bl a ansåg sig frilansarna vara bra på att förverkliga idéer, snabbt utnyttja möjligheter för att nå sina mål och ofta göra mer än vad som krävdes av dem. Beträffande social kompetens var emellertid deras bedömningar av den egna kompetensen mycket samstämmig och – åtminstone enligt deras eget förmenande – mycket god. Nästan tre fjärdedelar både bland frilansarna och tjänstemännen uppgav att deras sociala kompetens var bra eller mycket bra.

¹⁷ Medelvärde för index "Personal initiative" var 4,9 för tjänstemännen och 5,1 för frilansarna. Skattningarna gjordes på en sjugradig skala (1=Stämmer inte alls 7=Stämmer helt och hållet).

Figur 11. Vad som utmärker tjänstemännens och frilansarnas lärande och arbetets kompetenskrav.

| <p style="text-align: center;">TJÄNSTEMÄNNEN</p> <p style="text-align: center;">Lärande/kompetens</p> | <p style="text-align: center;">FRILANSARNA</p> <p style="text-align: center;">Lärande/kompetens</p> |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Lärande ”inbäddat”, krävs för att utföra arbetet; uppdatering, fördjupning och breddning inom sakområdet • Lär i hög grad nytt i det dagliga arbetet. • Positiv inställning till lärande, en av de främsta fördelarna med arbetet • Lärandet upplevs emellanåt också som kravfyllt och pressande, framförallt pga kunskapsområdets bredd, kontinuerliga utveckling och egen tidsbrist • Otillräckligt utrymme för kunskapsfördjupning och integrering • Otillräckligt utrymme för vidareutbildning pga arbetsbelastning och tidspress. • Självständighet och planeringsförmåga centrala kompetenser, att kunna strukturera och prioritera • Ansvarsfullhet (pålitlighet och lojalitet) betonas • I hög grad självgående och initiativtagande. God social kompetens | <ul style="list-style-type: none"> • Lärande ”inbäddat”, krävs för att utföra arbetet; fortlöpande uppdatering, sätta sig in i nya ämnen och områden etc • Lär i hög grad nytt i det dagliga arbetet • Positiv inställning till lärande, stark drivkraft i arbetet, nyfikenhet och vetgirighet motivation • Frustration över att uppdragen inte tillåter kunskapsfördjupning i den utsträckning som är önskvärt för god kvalitet på arbetet • Förhållandevis gott reflektionsutrymme – på bekostnad av ekonomiskt bortfall • Otillräckligt utrymme för vidareutbildning pga ekonomiska förutsättningar, arbetsbortfall och tidspress • Självständighet och disciplinering centrala kompetenser • Drivkraft, initiativförmåga och flexibilitet betonas • I hög grad självgående, drivande och initiativtagande. God social kompetens. |

Handlande och hanterandestrategier

Som tidigare beskrivits innebar egenföretagandet för frilansarnas del att allt måste planeras, initieras och organiseras av dem själva. Detta fordrade förmåga att planera och strukturera arbetet både kort- och långsiktigt, vilket i sin tur ställde krav på ställningstaganden och val som rörde hela livssituationen. Det fordrade också organisation av ett mycket praktiskt och konkret slag rörande sådant som ekonomi, administration och teknik. Tjänstemännen i sin tur hade inte samma krav att på detta sätt konstruera och utforma arbetet från grunden. För deras del handlade det snarare om att så att säga identifiera de befintliga ramarna, som ofta var både oklara och föränderliga, och sedan anpassa och organisera arbetet utifrån dessa. Både för frilansarna och tjänstemännen var det den aktuella uppgiften eller uppdragets karaktär i kombination med faktorer i privatlivet som utgjorde grundval för arbetet uppläggning och omfattning.

Generellt handlade det i båda fallen om ett kontinuerligt planerande och organiserande av arbetet med anpassning till såväl arbetsuppgifternas karaktär som betingelser i arbetssituationen och privatlivet. Både frilansarna och tjänstemännen hade en kort- och en mer långsiktig planering av arbetet som inrymde både stort som smått – från förmiddagens eller veckans arbete till mer långsiktiga strategier för t ex egen utveckling och lärande. Frilansarnas arbetsförhållanden tycks emellertid kräva en mer omfattande planering än tjänstemännens. Exempelvis utgjorde själva anskaffandet av uppdrag ett centralt inslag för dem, där strategierna för att hantera detta bl a

handlade om att varva korta och långa uppdrag liksom att variera uppdragsgivare och olika sorters uppdrag. Det faktum att nästan tre fjärdedelar av frilansarna emellanåt fann sig stå helt utan jobb var ytterligare något som skiljde deras arbetsförhållanden från tjänstemännens, och som också krävde planering och strategier för att hantera.

Planmässig socialitet och egna arenor

Ett annat område där undersökningsdeltagarna hade väl utarbetade strategier rör skapande och upprätthållandet av sociala kontakter. I båda fallen fordrade arbetet i olika avseenden ett ganska omfattande socialt samspel, samtidigt som förutsättningarna för detta varken för frilansarna eller tjänstemännen var de bästa. För tjänstemännen, som trots allt hade ett befintligt socialt sammanhang via arbetsplatsen, avsåg strategierna primärt ett organiserande av det sociala samspelet med kollegorna på arbetsplatsen. Konkret handlade detta bl a om en systematisk planering av vilka dagar de var på kontoret, vilken vagn i tåget till och från Eskilstuna de satt i, uppdelning av kunskapsområden sinsemellan och regelbundna lunchträffar.

Då det var få av frilansarna som hade kollegor i den bemärkelsen att de delade en arbetsplats och/eller arbetade tillsammans med andra frilansjournalister handlade deras strategier ånyo om att skapa helt egna arenor för möjlighet till samtal, diskussion, idéutbyte, stöd, feedback och allt annat de hade behov av i avsaknad av en traditionell arbetsplats. Här såg strategierna lite olika ut inom frilansgruppen. Medan vissa samarbetade med andra journalister på olika uppdrag, delade somliga lokaler eller ingick i frilansgrupper. Andra hade mer privata nätverk där de träffades över luncher eller höll kontakt via e-post och telefon. Även tjänstemännen hade externa mer privata kontaktnät, och då handlade det framförallt om personer som på ett eller annat sätt hade kunskaper inom deras specialområde. En aspekt som var utpräglad för frilansarna rör valet av arbetskamrater. I detta avseende tog frilansarna tydligt ställning och gjorde ett urval både av vilka de valde och inte valde att arbeta med som gav dessa relationer en mer personlig vänskapsliknande prägel.

Utvecklingsstrategier – och invecklande integrering

Även när det gäller lärande och egen utveckling fanns förhållandevis explicita strategier. Både för frilansarna och tjänstemännen framstår lärandet som en central drivkraft i arbetet. I intervjuerna beskrev frilansarna t ex hur sådant som var stimulerande och utvecklande genomgående prioriterades, och att roliga och utvecklande jobb inte betalade sig tycks vara ett genomgående dilemma som i praktiken innebar att de ofta tvingades göra val mellan egen förkovran och ekonomisk trygghet. Tjänstemännen tvingades inte på detta sätt göra val som försatte dem i en ekonomiskt osäker eller mindre lönsam situation. För deras del handlade det snarare om prioriteringar inom ramen för arbetet, om att en hög arbetsbörda och tidspress ställdes mot önskan om fördjupning, egen reflektion eller vidareutbildning.

Både intervjuerna med tjänstemännen och frilansarnas e-postsvar indikerar att utveckling och lärande betraktas som en stegvis process, invävt i utförandet av arbetet. Lärandet beskrevs i allmänhet som något som ägde rum i och genom arbetet, vilket

också avspeglades i deras strategier. I allmänhet avsåg dessa ett kunskapsinhämtande på sikt som var väl integrerat i arbete och övrigt liv. Bland annat beskrev tjänstemännen hur de systematiskt läste olika tidskrifter för att täcka in och hålla sig uppdaterade inom sitt område, och det fanns också en planmässighet i hur de nyttjade sina nätverk och kollegor för diskussioner och kunskapsutbyte. Några beskrev också hur de passade på att läsa in sig på det specifika område som den aktuella arbetsuppgiften fordrade. Särskilt frilansarna hade i många fall också en långsiktig planering som innefattade breddning, fördjupning eller specialisering mot något område. Detta uttrycktes även i intervjuerna med tjänstemännen, men då handlade det mer uttalat om kunskapsutveckling inom det egna specialområdet. För frilansarna framstod den egna personliga utvecklingen generellt vara mer central och integrerad i deras livssituation. I deras långsiktiga planering beskrevs i flera fall också en ambition att avsätta tid för mer omfattande vidareutbildning, vilket inte var lika uttalat bland tjänstemännen.

Att liksom frilansarna i så hög grad integrera arbetet i livssituationen var för många en medveten strategi att skapa en slags helhet i tillvaron. På detta sätt kunde de både dra nytta av och anpassa olika sidor i tillvaron till varandra: jobbet kunde anpassas till familjelivet och familje- och privatlivet i sin tur användes systematiskt i mer jobbrelaterade syften. Familjen, vänner egna erfarenheter och upplevelser kunde på olika sätt användas som som källor t ex för uppslag och idéer till artiklar Den här typen av planmässig integrering återfanns inte på samma sätt hos tjänstemännen. Även de vittnade förvisso om att tankar på jobbet ofta var närvarande och att de utförde mer arbetsrelaterade sysslor på den privata planhalvan. Men då handlade det mer om att varva olika aktiviteter, genom att exempelvis använda kvällar till skrivarbete sedan barnen lagts eller om att läsa facklitteratur på badsemestern, och inte att skeenden i privatlivet de facto nyttjades och användes i arbetet på det sätt som frilansarna gjorde. Även om tjänstemännens arbete inte var integrerat i livssituationen i samma utsträckning som det var för frilansarna, fanns följaktligen stora likheter i deras beskrivningar av hur de hanterade sin arbetssituation, där även de som medvetet och systematiskt lät arbete och privatliv gå in i vartannat hade strategier för att skilja ut och avgränsa arbetet.

Figur 12. Utmärkande drag i tjänstemännens och frilansarnas hanterande av de flexibla arbetsvillkoren.

| TJÄNSTEMÄNNEN | FRILANSARNA |
|---|--|
| <p>Förhållningssätt och hanterandestrategier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifiering av befintliga ramar och anpassning av arbetet efter dessa; tydligt klart för sig var och när olika sysslor bäst utfördes • Arbetet läggs upp och anpassas till såväl arbetsuppgifternas karaktär som betingelser i arbetsituationen och privatlivet • Kontinuerligt planerande och organiserande av arbetet. Både kort- och en mer långsiktig planering av arbetet • Strategier för social interaktion: organiserar primärt för samspel med kollegor • Lärande/utveckling i och genom arbetet: lösandet av olika uppgifter ett kunskapsinhämtande på sikt. Långsiktig planering med breddning och specialisering inom sakområdet • Medvetna strategier för att varva och anpassa olika aktiviteter till vartannat i arbete och privatliv • Avgränsar och begränsar arbetet huvudsakligen genom deadlines för olika arbetsuppgifter, den egna ambitionsnivån/prioriteringar och familjesituationen | <p>Förhållningssätt och hanterandestrategier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konstruera och utformar själva formerna för sitt arbetet från grunden; tydligt klart för sig var och när olika sysslor bäst utfördes • Arbetet läggs upp och anpassas till såväl arbetsuppgifternas karaktär som betingelser i arbetsituationen och privatlivet. • Kontinuerligt planerande och organiserande av arbetet av omfattande och genomgripande slag. Både kort- och en mer långsiktig planering av arbetet • Strategier för social interaktion; måste arrangera arenor för samspel för "allt". Urval av arbetskamrater • Lärande/utveckling i och genom arbetet: mer generell personlig utveckling. Långsiktig planering som innefattar även lägre utbildning • Systematisk och genomgripande integrering av arbete och privatliv, där privatlivet t ex används i jobbrelaterade syften • Skiljer ut och sätter gränser för arbetet huvudsakligen genom uppdragens deadlines, egna aktiviteter och familjemedlemmars tider |

Resultat Del II – Teoretisk tolkning

I denna andra resultatdel presenteras en teoretisk tolkning av den empirinära resultatredovisningen i föregående avsnitt. Med utgångspunkt i avhandlingens två frågeställningar beskrivs med hjälp av teorins begreppsliga glasögon till att börja med vad som karakteriserar arbetsvillkoren i fallstudiernas flexibla arbeten; inledningsvis avseende det yttre, objektiva handlingsutrymmet och därefter hur individens subjektiva handlingsutrymme formas i samspel med villkor av ett mer implicit slag. I det nästföljande avsnittet förs med utgångspunkt i avhandlingens andra fråga ett resonemang om vad dessa betingelser betyder för individens handlande, och vad som utmärker detta handlande i termer av kompetens.

I. Handlandets villkor

Som tidigare redovisats utgörs den teoretiska plattformen i avhandlingen av handlingsteoretiskt orienterad teoribildning. Kompetens betraktas med denna utgångspunkt som individens potentiella handlingsförmåga i relation till arbetet, och för att belysa vad för kompetens som krävs av individer i flexibla arbeten riktas uppmärksamhet dels mot arbetsvillkoren och det subjektiva och objektiva handlingsutrymme som där föreligger, dels mot deras handlade. Eftersom individen med detta synsätt ständigt förändrar både sin omgivning och sin egen förståelse genom sina handlingar råder emellertid inga skarpa gränser mellan objektivt och subjektivt handlingsutrymme. Snarare handlar det om en interaktiv process i vilken individen i samspel med omgivningen utvecklar sin förståelse som svar på yttre förhållanden och krav. I föreliggande avsnitt belyses med teorins hjälp vad som karakteriserar arbetsvillkoren i fallstudierna; inledningsvis med tonvikt på det objektiva handlingsutrymmet och grundläggande drag i arbetets tidsmässiga, rumsliga och uppgiftsmässiga struktur. Därefter med fokus på det subjektiva handlingsutrymmet och begripliggörandet av frilansarnas och tjänstemännens förståelse av vad arbetet kräver och vilka möjligheter till handling som där uppfattas.

Arbetets nya former: om avtemporalisering och uppgiftsstruktur

Flexibelt arbete definieras i avhandlingen som arbeten som till väsentlig del saknar traditionell tidsmässig, rumslig och uppgiftsmässig reglering av individens handlande. Utgångspunkten för detta är som tidigare redovisats således de dimensioner som avgränsade lönearbetet under industrialismen. Avsaknaden av den här formen av reglering säger emellertid inte mycket om vad som så att säga kommer i dess ställe, vad som karakteriserar flexibla arbeten i dessa avseenden. Det traditionella

lönarbetets tidsmässiga och rumsliga reglering styrde inte bara hur individen organiserade sin dag, utan gav också stabilitet och riktning åt veckan, året och livet som helhet. På detta sätt fick individen också en förankring i ett större socialt sammanhang (Jahoda, 1981). Den här formen av tidsstruktur med fasta arbetstider och en bestämd arbetsplats som avgränsar och bestämmer arbetets omfattning saknas till väsentlig del i fallstudierna. Detta innebär inte att arbetet karaktäriseras av någon fullständig avreglering eller upplösning av strukturer och gränser. Snarare handlar det om skillnader av kvalitativ karaktär, om en uppluckring av ramarna i olika avseenden. Medan frilansarna måste organisera och strukturera sitt arbete i princip helt på egen hand, regleras tjänstemännens arbete både tidsmässigt och rumsligt i viss utsträckning av distansarbetspolicyn. I praktiken förefaller emellertid även deras arbete i stor utsträckning innebära att de själva lägger upp arbetet.

Även om arbetsvillkoren således skiljer sig åt mellan fallstudierna så finns det i detta förändringar som i grunden är likartade. Gemensamt för de båda fallstudierna är att det inte tycks vara traditionell tidsmässig och rumslig reglering som styr eller utgör den bestämmande strukturen i arbetet. Istället framträder vad som skulle kunna beskrivas som ett slags omvänd riktning i relationen mellan arbetets utförande och tiden. Om det tidigare var fastställda arbetstider som angav arbetets omfattning och därmed vad som hängde med, förefaller det i fallstudierna snarare vara *arbetsuppgiften* som bestämmer den tidsmässiga strukturen. Både för frilansarna och tjänstemännen är det arbetsuppgiftens innehåll och svårighetsgrad, egna eller andras kvalitetsanspråk, oförutsedda revideringar och ytterst en "deadline" för när ett visst arbete måste vara klart som avgör hur arbetet tidsmässigt läggs upp och organiseras. Detta skulle kunna beskrivas som att det flexibla arbetet karaktäriseras av ett slags *uppgiftsstruktur* snarare än tidsstruktur, eftersom det i hög grad är arbetsuppgiften som avgör hur och när arbetet utförs och därmed också dess omfattning. Detta innebär också att ansvaret för att organisera arbetet så att det blir utfört till en viss tid och med tillfredsställande kvalitet ligger hos den enskilde individen.

Denna uppgiftsstruktur förefaller i sin tur medföra en utbredning och utspridning av arbetet i tid och rum. Både bland frilansarna och tjänstemännen framgår att arbetet inte håller sig inom ramarna för traditionella arbetstider, och det finns inte heller någon tydlig avgränsning mot den privata sfären. Tidigare redovisades resultat visade att de tidsmässigt och rumsligt flexibla arbetsmönstren som innefattade arbete på kvällar och helger, i sommarstugan eller på tåget, i praktiken tycks handla om att arbetet spiller över till den privata sfären, och att såväl frilansarna som tjänstemännen helt enkelt arbetar mer. Dessa tendenser skulle kunna karaktäriseras som en *avtemporalisering* av arbetet i den mening att gränserna för arbetet luckras upp och arbetet blir mer utspritt och inlemmat i livet i övrigt. Eftersom det handlar om både utbredning (i form av mer arbete) och överspridning (överlappning arbete/privatliv) av arbetet så får detta konsekvenser även för det rumsliga arbetsmönstret.

I detta synes också den nya tekniken ha en betydelsefull roll. Hemdatorer, mail, Internet, mobiltelefoner och telefonkonferenser är exempel på vardagliga och näst intill förgivet tagna tekniska hjälpmedel som gör att frilansarna och tjänstemännen inte

måste vara på en bestämd plats vid en bestämd tidpunkt. Även om tjänstemännens distansarbetspolicy innebär krav på tillgänglighet som i viss utsträckning låser dem både fysiskt och tidsmässigt, medför det generellt ett större oberoende i tid och rum. De mönster som framträder i fallstudierna skulle mot bakgrund av detta kunna beskrivas i form av en strategisk synkronisering¹ där tid och rum kan samordnas och anpassas efter behov (Lundmark, 1989). Informations- och kommunikationsteknologin förefaller också påverka uppfattningen av tidsutnyttjandet. I intervjuerna och e-postsvaren finns uttryck som handlar såväl om vikten av att ta vara på tiden som dess knapphet, och både frilansarna och tjänstemännen vittnar om hög arbetsintensitet och högt tempo i överföring och inhämtande av information. De beskriver också höga krav på tillgänglighet såväl vad gäller dem själva och andra som tillgång till information och arbetsunderlag. Tid framstår generellt som något värdefullt och samtidigt ständigt otillräcklig – och därmed något som är viktigt att organisera för att kunna nyttja på kvalitetsmässigt bästa och mest effektiva sätt.

Med arbetsuppgiften i fokus

Arbetsuppgiften blir därmed central genom att utgöra det nav kring vilket inte bara arbetet, utan i viss mån också den privata sfären organiseras och anpassas. I de resultat som presenterades i föregående avsnitt framgick att frilansarnas och tjänstemännens arbetsuppgifter karaktäriseras av ganska hög grad av komplexitet. I båda fallen kännetecknas de av låg grad av struktur och rutinmässighet, fordrar problemlösning av kvalificerat slag och är i många stycken både oförutsägbara och oklara. I teoretisk belysning synliggörs att denna komplexitet rymmer olika aspekter; dels av ett slag som traditionellt anses karaktärisera professionella yrken, dels sådana som mer tydligt relaterar till det flexibla arbetets villkor.

Till de ”traditionella” aspekterna hör att tjänstemännens och frilansarnas arbetsuppgifter är komplexa i ett intellektuellt, kognitivt avseende. Med utgångspunkt i de handlingsregleringsteorier som differentierar handlandet i olika kognitiva komplexitets- och medvetandenivåer framstår de i stor utsträckning fordra ett handlande på en kunskapsbaserad nivå (Volpert, 1983). I båda fallen handlar det om problemhantering och abstrakta uppgifter som i större eller mindre utsträckning fordrar ett medvetet analytiskt tänkande. Den kognitiva eller intellektuella komplexiteten i arbetet handlar också om kunskapsintensitet. Informationsflödet och arbetsuppgifternas karaktär fordrar att de både håller sig uppdaterade och lär sig behärska nya kunskapsområden. Såväl frilansarna som tjänstemännen uttrycker att arbetet innebär ett ständigt lärande som både handlar om att sätta sig in i nya områden och utöka kunskapen, och om att lära om och revidera gammal kunskap. Detta i sin tur fordrar en selektiv förmåga att välja bort och kunna välja ut vad som är relevant och viktigt.

¹ För att belysa samspel mellan tid och rum urskiljer Lundmark (1989) olika former av tidsnyttjande som har att göra med frekvens, synkronisering och sekvens. Frekvens handlar om att få plats med så många aktiviteter som möjligt inom ett bestämt tidsavsnitt, sekvens gäller nödvändigheten av att ordna aktiviteter i en viss följd och synkronisering handlar om hur aktiviteter samordnas.

Om superkomplexitet och komplicerade arbetsuppgifter

I fallstudierna framträder också aspekter av komplexiteten som så att säga går utöver förmågan att hantera intellektuellt komplexa arbetsuppgifter, som handlar om vad Barnett (1999) kallar superkomplexitet. I båda fallstudierna, och i synnerhet för frilansarnas del, framgår som tidigare beskrivits att utförandet av arbetet fordrar att de hanterar inte bara sådant som är direkt kopplat till lösandet av specifika arbetsuppgifter. Det handlar också om att hantera relationen mellan arbete och övrigt liv. Med detta följer att arbetet fordrar ställningstaganden av ett mer personligt och värderingsmässigt slag, som t ex handlar om vad som ska prioriteras, vad som är ”rätt” och ”fel” och vad de bör respektive vill. Detta i sin tur innebär att deras egna personliga värderingar inte alltid överensstämmer med omgivningens krav. I resultaten framgår att det uppstår krockar mellan sådant som de själva tycker om och vill och sådant som mer förefaller höra ihop med en skyldighet eller plikt att göra vad som är rätt. Superkomplexiteten i detta handlar om att det ytterst är upp till den enskilde frilansaren och tjänstemannen att så att säga integrera och hantera detta för att kunna ta ställning och slutligen avgöra hur de ska agera.

Detta i sin tur skulle i enlighet med Frese och Zapf (1994) indikera att deras arbeten inte bara är komplexa utan snarare karaktäriseras av att vara *komplicerade*. Med detta avses att arbetet kräver beslut och egna ställningstaganden oavsett om individen själv önskar det eller inte. Att frilansarnas och tjänstemännens arbeten därtill präglas av oförutsägbarhet bidrar ytterligare till att göra dem komplicerade. För tjänstemännens del handlar det om ständiga revideringar och kontinuerlig hänsyn till förändrade förutsättningar som ofta tvingar dem att lägga om sina arbetsplaner. För frilansarna handlar oförutsägbarheten mer om en ovisshet som har att göra med uppdragets (korta) framförhållning och omfattning, och inte på samma sätt om anpassning till förändringar under arbetets gång. För dem är ovissheten istället i hög grad kopplad till den ekonomiska situationen. I synnerhet i frilansfallet finns också påtagliga tendenser till vad Frese och Zapf (a.a.) beskriver som en inadekvat komplexitet som har att göra med egenföretagandet. Att vara sin egen betyder att det inte räcker med att vara en skicklig journalist. Det fordrar också att de är kapabla att sköta det egna företaget med allt vad det innebär av ekonomi, marknadsföring och IT-frågor, och detta är något som upplevs som betungande av de allra flesta.

Pseudokontroll? Om vertikal anpassning och horisontell självständighet

Med ett handlingsteoretiskt synsätt betraktas komplexa, kvalificerade arbetsuppgifter av det här slaget i allmänhet medföra ett handlingsutrymme som ger god egenkontroll i arbetet (Aronsson, 1990; Karasek & Theorell, 1990). Detta torde särskilt gälla för frilansarnas vidkommande, som planerar och lägger upp arbetet i princip helt på egen hand. Resultaten från fallstudierna indikerar emellertid att kontrollen vare sig för tjänstemännens eller frilansarnas del är så genomgripande som den i förstone framstår. För tjänstemännens del handlar detta bl a om att makten över uppgiftsformuleringen åtminstone formellt sett åvilar organisationsledningen, och för frilansarna gäller ofta

ett liknande förhållande i relation till uppdragsgivaren. Dessutom präglas arbetet i båda fallstudierna av en oförutsägbarhet som de själva inte kan styra över, som bl a tar sig i uttryck i en ofrivilligt ojämn arbetsbelastning.

För tjänstemännens del finns följaktligen inte den vertikala egenkontroll som så att säga bestämmer *att* ett arbete ska utföras. Snarare är den av ett horisontellt slag, dvs en kontroll *i* arbetet som tillåter dem att bestämma *hur* arbetet ska utföras (Aronsson, 1983). Detta horisontella kontrollutrymme är emellertid ganska stort, och innefattar såväl möjligheter att organisera arbetet i tid och rum som utrymme för självständigt problemlösande och initiativtagande. Att det huvudsakligen rör sig om ett kontrollutrymme inom arbetets givna ramar blir särskilt tydligt i fråga om de ständiga revideringar och förändringar under arbetets gång som de själva inte styr över. Även om arbetet inte på långt när innebär samma autonomi som för frilansarna utförs det ändå utan någon direkt övervakning av överordnade. Tjänstemännens arbete skulle därmed kunna karaktäriseras som ett slags högtillitsarbete i bemärkelsen att utförandet och utfallet i hög grad är individens eget ansvar.

Inte heller frilansarnas arbetsförhållanden innebär någon total kontroll över arbetet, deras självständighet till trots. Inom handlingsteori anses individens möjlighet att själv definiera det övergripande målet för arbetet vara utmärkande för hög grad av kontroll. Helt klart är också frilansarnas vertikala kontrollutrymme större än tjänstemännens till följd egenföretagandet och det inflytande över ramarna för arbetet som detta medför. Men även om frilansarna i hög grad själva initierar och formar sina arbetsuppgifter och arbetsvillkor, saknar de å andra sidan kontroll i så måtto att de av ekonomiska skäl emellanåt tvingas ta uppdrag som de inte är intresserade av. I dessa fall kan frilansarna betraktas som än mer låsta och styrda än tjänstemännen eftersom den horisontella kontrollen inom ramen för dylika uppdrag kan vara väldigt begränsad. För frilansarnas vidkommande gäller således att kontrollutrymmet *över* arbetet och arbetssituationen kan skilja sig väsentligt från kontrollen *inom* ett speciellt uppdrag eller en specifik arbetsuppgift. Vad som karaktäriserar frilansarnas arbetssituation är framförallt friheten *från* extern kontroll. Detta ger dem ett i vissa avseenden vertikalt kontrollutrymme med en generell kontroll över arbetet, även om arbetsuppgiften inom ramen för detta fordrar anpassning efter uppdragsgivares ramar och direktiv.

Samtidigt som arbetet således fordrar ett självständigt handlande finns både i frilansarnas vertikala och tjänstemännens mer renodlat horisontella kontrollutrymme följaktligen tydliga inslag av anpassning – för tjänstemännens del framförallt till myndighetens organisatoriska ramar och för frilansarna till yttre ekonomiska och marknadsrelaterade villkor. En intressant aspekt i anslutning till detta relaterar till resonemanget ovan om vad som gör frilansarnas och tjänstemännens arbete komplicerat. Medan kontroll handlar om individens möjligheter till beslutsfattande, bidrar krav på beslut och ställningstaganden liksom tidigare beskrivits istället till att göra arbetsuppgifterna komplicerade (Frese & Zapf, 1994). Kontroll skulle med denna utgångspunkt också kunna förstås som frånvaro av beslutskrav och ansvar, eller åtminstone som möjligheten att själv välja när det är önskvärt. Genom att vända på resonemanget på det här sättet kan kontroll för frilansarnas och tjänstemännens del

likväl handla om *frånvaron* av påtvingad kontroll i betydelsen övergripande ansvar. Vinklat på det här sättet framstår frilansarnas arbete som komplicerat, och kontrollen i arbetet paradoxalt nog mindre än tjänstemännens. Att deras arbetsförhållanden ger en mer genomgripande vertikal kontroll innebär samtidigt att de saknar möjlighet att lägga över beslut och ansvar på någon annan.

Hur föreställningar och förståelse blir villkor och förutsättningar

Som framgår av det ovanstående erbjuder det objektiva handlingsutrymmet i fallstudierna inte några tydligt definierade villkor och gränser, varken i arbetet eller mellan arbete och övrigt liv. De resultat som redovisades i den första resultatdelen pekar också på att frilansarnas och tjänstemännens uppfattning av arbetet rymmer en mängd motsägelser. Samtidigt som de exempelvis upplever sig ha ganska stor frihet i arbetet beskrivs arbetssituationen i olika avseenden också som kravfylld och pressande. Snäva tidsramar, snabba och oförutsedda förändringar, kort framförhållning på uppdrag och höga kvalitetskrav tycks skapa en situation där både frilansare och tjänstemän ofta jobbar mer än de egentligen vill. Arbete och övrigt liv förefaller dessutom inkräkta på varandra på ett sätt som inte alltid är önskvärt. Även det ständiga lärandet och sociala samspelet rymmer motsägelser. Trots att arbetet innefattar mycket sociala kontakter upplevde framförallt frilansarna en viss isolering och brister på ett informellt plan. Och trots positiva uttalanden om ett kontinuerligt lärande uttrycks att de saknar utrymme för kunskapsför djupning och reflektion. På följande sidor belyses med teorins hjälp de motsättningar som kommer till uttryck i resultaten utifrån hur tjänstemännens och frilansarnas subjektiva handlingsutrymme gestaltar sig. Med detta riktas uppmärksamhet mot vad som äger rum i "mellanrummet"; mot hur individens uppfattning av omvärlden formas i samspel med erbjudanden och restriktioner i form av sociala normer och praxis för handlandet, och på detta sätt kommer att uppfattas som den verklighet han eller hon har möjlighet att agera på.

Om normföljande och normalitet

Gränslösa erbjudanden

Ett sätt att förstå de i viss mån motsägelsefulla resultaten från fallstudierna är att utgå ifrån vilka "affordances", erbjudanden om handling, som uppfattas i omgivningen (Gibson, 1979; Reed, 1993). Som tidigare beskrivits så karaktäriseras arbetsvillkoren av att tjänstemännen och i ännu högre grad frilansarna befinner sig i uppgiftssammanhang där de ständigt ställs inför många valmöjligheter och måste klara av att orientera sig och agera självständigt. Olika villkor i frilansarnas och tjänstemännens uppgiftssammanhang, såsom det egna ansvaret och utrymmet att själv lägga upp och organisera arbetet skulle kunna sägas inbjuda till att arbeta på ett visst sätt genom att erbjuda vissa förutsättningar eller restriktioner för handlandet. Ett exempel på detta är skillnaderna mellan olika befattningsgrupper på myndigheten, där t ex den administrativa personalens uppfattade handlingsutrymme och arbetsmönster skiljde sig väsentligt från chefernas. Ett annat är handläggarnas olika uppfattning av de

policys som reglerade handläggningen av ärenden, där somliga såg dessa som helt styrande och andra snarast betraktade dem som rekommendationer och riktlinjer.

Men det är inte bara sådant som befattning, positioner och mer eller mindre explicita regler för handlandet som påverkar individens subjektiva handlingsutrymme och vilka erbjudanden om handling som där uppfattas. Individens intentioner, liksom dennes kunskaper och tidigare erfarenheter är också centrala i det här sammanhanget. I urvalet av alla de potentiella erbjudanden som finns tillgängliga i en viss situation är detta avgörande för vilka omgivningsaspekter individen uppmärksammar och i sin tur använder för att genomföra sina avsikter. Skillnaderna i frilansarna inställning beträffande möjligheten att sälja in egna jobb, där tolkningarna sträckte sig från otänkbart till självklart, är ett exempel på detta.

I enlighet med Reed (1993) framstår också kollektiva föreställningar och normer ha betydelse för vilka erbjudanden frilansarna och tjänstemännen uppfattar. På myndigheten förefaller det finnas en kultur som t ex understryker det egna ansvaret och nödvändigheten av att hålla sig ajour och uppdaterad, liksom hur de bör agera som representanter för myndigheten. Vad gäller frilansarna tycks den näst intill institutionaliserade föreställningen att ”roliga jobb” inte betalar sig åtminstone för vissa av dem ha avgörande inverkan på hur de uppfattar sitt handlingsutrymme och därmed agerar i olika avseenden. Detta märks inte minst i fråga om de ekonomiska avkall de är beredda att göra till förmån för att få jobba med sådant som intresserar dem eller som möjliggör att upprätthålla en god kvalitet på det de producerar. Föreställningar om frihet och altruism är exempel på andra kollektiva föreställningar som sannolikt inverkar på vilka erbjudanden om handling som frilansarna uppfattar i detta och andra avseenden.

I en jämförelse mellan de båda fallen framträder också ”affordances” av ett mer allmängiltigt slag som både tycks möjliggöra och utgöra restriktioner för deras handlande. I båda fallen innebär t ex arbetsuppgifterna ett betydande ansvar för den enskilde individen, och erbjuder därmed stor handlingsfrihet att på egen hand bestämma hur de vill organisera och utföra arbetet. Denna autonomi förefaller emellertid samtidigt innefatta erbjudanden som handlar om att arbeta mycket och ofta, om att ständigt ha arbetet närvarande och prioriterat. Både frilansarna och tjänstemännen beskriver såväl yttre villkor som mer implicita sociala normer där detta kommer till uttryck. Datorer, uppkoppling, mail och mobiltelefoner underlättar exempelvis väsentligt tillgängligheten och uppmuntrar till att arbeta hemifrån och så att säga permanent ha arbetet inom räckhåll. Höga prestationskrav, stor arbetsbörda, tidspress och krav på att sätta sig in i nya saker och upprätthålla social nätverk erbjuder i sin tur riktlinjer för handlandet i form av att arbeta mycket, lära nytt och ha arbetet i åtanke. Frilansarna beskriver exempelvis hur privatlivet ger uppslag till artiklar och hur de ständigt har ”reportageglasögonen” på. Tjänstemännen i sin tur konstaterar mer eller mindre belåtet att hemmakontoret underlättar kvälls- och helgarbete, och jämför arbetet med skolbänken eftersom de hela tiden lär så mycket nytt.

Sammantaget framstår detta ge tydliga signaler eller erbjudanden om att ständigt ha arbetet närvarande. Arbetet blir på detta sätt bara en av flera ingredienser i livssituationen som inte på något avgörande sätt är särskild från andra aktiviteter i vardagen. De erbjudanden om handling som framträder i fallstudierna skulle därmed kunna karaktäriseras i termer av ett slags gränslöshet som innebär att taket för den enskilde individens arbetsinsatser och engagemang lyfts bort. Gränslöshet ska här inte förstås ordagrant som någon total avsaknad av gränser och ramar, utan snarare i bemärkelsen frånvaro av begränsningar och avgränsningar i fråga om t ex ansvar, prestation och utveckling. I denna gränslöshet innefattas också ett gränsöverskridande i betydelsen integrering och utbredning av arbetet i livssituationen i stort, vilket i sin tur inte bara möjliggör utan också fordrar ett handlande i linje med detta. Detta gränsöverskridande kan beskrivas som en ömsesidig överlappning mellan två traditionellt skilda handlingspraktiker som innebär att arbetet införlivas i privatlivet och vice versa (Ohlsson, 2001; Hagström & Hansson, 2003b). På motsvarande sätt som tjänstemännen och frilansarna t ex är lärande och arbetande på fritiden räcker det inte med enbart fysisk och intellektuell närvaro i arbetet. I båda fallen förefaller arbetet kräva mer av ett slags engagerad närvaro där individen med hela sin personlighet måste medverka.

Konstituerande reglering till självreglering

Vad som framträder i fallstudierna skulle kunna beskrivas som en ökad relativ frihet, där tjänstemännen och frilansarna förvisso inte är bundna av detaljstyrning, men där det liksom beskrivs ovan finns erbjudanden i form av begränsningar, möjligheter och restriktioner som på olika sätt reglerar och styr deras handlande. Att detta inte medför obegränsade möjligheter eller frihet för dem att göra som de själva vill är påtagligt i båda fallstudierna. Utifrån Foucaults (1982) resonemang om "governmentality" kan detta förstås som ett slags normativ handlingsreglering. Med detta avses att frilansarnas och tjänstemännens handlande inte bara rättas efter objektiva yttre förutsättningar utan också efter normer och reglering av mer implicit slag som föreskriver vad som är normalt och önskvärt. Den här formen av normativ styrning handlar inte enbart om att handla och göra rätt utan också om att tänka, känna och vilja rätt. På detta sätt påverkas också vilka "affordances" individen uppfattar i omgivningen.

En förutsättning för den här formen av implicit handlingsreglering är att det finns en autonomi med utrymme för alternativa sätt att handla. På myndigheten finns exempelvis ingen som uttalat säger åt tjänstemännen att lära sig vissa saker eller beordrar övertid vissa dagar. Snarare handlar det om att arbetsvillkoren är utformade så att de själva måste ta ansvar för att arbetet blir utfört på ett tillfredsställande sätt. Istället för direktiv och förhållningsorder kan detta förstås som en implicit reglering som anger förutsättningar och ställer krav på hur individen bör bete sig som denne själv måste erkänna och rätta sig efter. Genom att arbetet fordrar ett mer eller mindre aktivt och självständigt handlande blir tjänstemännen, och i ännu högre grad frilansarna, också medskapare av sina egna arbetsvillkor. Det egna ansvaret och

upplevelse av kontroll och handlingsfrihet synes på detta sätt fungera som ett slags incitament till självdisciplinering.

Distansarbetsformen och arbetsuppgifternas målstyrning ger exempelvis tjänstemännen ett visst handlingsutrymme och en viss kontroll över arbetet som reser indirekta krav på att t ex jobba mycket, ställa upp och hålla sig uppdaterade inom vissa områden. Liksom tidigare redovisats utesluter detta emellertid inte att den enskilde frilansaren och tjänstemannen i flera avseenden uppskattar sitt handlingsutrymme i arbetet. Med dessa teoretiska tolkningsramar framstår det följaktligen vara tjänstemännens och frilansarnas *upplevelse* av handlingsfrihet som skapar incitament till disciplinering, eftersom de i praktiken varken sig har tillträde till nyckelpositioner eller något slags diskursiv makt. Foucault (1982) talar om subjektivering som att individen själv underkastar sig rådande diskurser, och det myckna arbetande som kommer till uttryck i fallstudierna skulle i denna bemärkelse kunna karaktäriseras som ett slags reglering till självreglering.

Förmågan att handla i enlighet med de normativa regler som råder t ex i ett samhälle, inom en organisation eller grupp kallar Rolf (1993) för know-how. Om man hårdrar det hela så står ”normalitet” i dagens arbetsliv åtminstone i bemärkelsen att vara framgångsrik, för att kunna arbeta mycket, ofta och gärna och dessutom hinna med både privatliv och sig själv. Såväl tjänstemännen som frilansarna ger intryck av att vara både självgående och disciplinerade på ett sätt som i flera avseenden lever upp till dessa normer; de arbetar mycket, är i högsta grad självgående och ansvarstagande, prioriterar arbetet och har en mycket positiv inställning till och är inriktade på att ständigt lära. Bland frilansarna märks också ett förhållningssätt och handlande som förefaller kopplat till den specifika professionen. Altruismen, frihetsidealen och samhällsengagemanget är exempel värderingar som ofta associeras till journalistyrket, och som i fallstudierna sannolikt bidrar till att de exempelvis accepterar sin osäkra arbetssituation och det faktum att vissa jobb inte betalar sig. För tjänstemännen finns inte någon lika tydlig koppling till en profession. Här synes det istället vara kulturen inom myndigheten och den specifika avdelningen som påverkar deras uppfattning om hur arbetet bör utföras.

Rutiner för frihet och beständighet – om reducerande och bejakande

Normer att detta slag torde vara betydelsefulla genom att också bidra till ett slags trygghet och rutin. Både frilansarna och tjänstemännen ställs hela tiden inför en rad valmöjligheter i sitt arbete och att rutinisera tillvaron kan ses som ett sätt för den enskilde frilansaren och tjänstemannen att avlasta sig både ansvar och onödig tankemöda i det dagliga arbetet. Liksom tidigare beskrivits betyder frilansarnas avsaknad av färdiga strukturer och rutiner för arbetet att de själva måste initiera och konstruera allt ifrån sina arbetsuppgifter till praktiska rutiner. Tjänstemännens arbete i sin tur omfattas i större utsträckning av färdiga rutiner och strukturer genom de policys och regler som gäller på myndigheten. Inte heller dessa är emellertid på något sätt beständiga eller givna. I vissa avseenden är det till och med så att tjänstemännen i högre grad än frilansarna ställs inför fortlöpande revideringar och förändringar som de

själva inte kan styra över. Även om frilansarna i högre grad måste skapa sina egna rutiner, kan de i större utsträckning förlita sig på dess beständighet eftersom det är de själva som utformar och bestämmer över dem.

I resultaten framgår att både frilansarnas och tjänstemännens arbete fordrar självständighet såväl beträffande arbetets praktiska uppläggning som val och ställningstaganden av mer värderingsmässigt slag. Denna ansvarsfulla frihet upplevs av många som påfrestande, och både frilansarna och tjänstemännen förefaller ha utvecklat strategier och rutiner som tycks syfta till att skapa ett slags stabilitet och varaktighet i tillvaron. Dessa präglas i många avseenden av traditionella föreställningar av arbetet, och innebär i allmänhet att arbetet läggs upp efter när och var olika uppgifter bäst utförs. Frilansarna använder t ex make eller makas arbetstider för att avgränsa sitt eget arbete och de jämför också ofta sin situation med en vanlig anställning. Att varva praktiska aktiviteter i hemmet med skrivandet har satts i system av många, liksom rutiner för olika sysslor och uppgifter i arbetet som rör t ex mailkontakter, uppdatering av aktuella nyheter och ekonomi. Tjänstemännen å sin sida förlägger gärna sådant som rapportskrivande hemma, medan telefonsamtal och andra mer sociala aktiviteter sker på kontoret, gärna under de obligatoriska mötesdagarna då de ändå inte kan koncentrera sig på mer krävande uppgifter.

På ett övergripande plan kan detta förstås som strategier som både bejaktar friheten och söker reducera oförutsägbarheten i arbetet (Bauman, 1999; Giddens, 1991). Medan oviljan att vara fastlåst av exakta arbetstider, detaljerade arbetsbeskrivningar och långsiktiga åtaganden tycks syfta till att värna friheten, kan rutiner och strategier för sådant som arbetsutförande och problemlösning ses som försök att skapa ordning och beständighet i tillvaron. Särskilt frilansarnas arbetssätt vittnar om en ovilja inför mer bestående åtaganden och förbindelser. Detta gäller både kort- och långsiktigt och handlar exempelvis om att inte vilja låsa sig vid några stadigvarande arbetskamrater, att ha frihet att kunna arbeta på olika ställen, med olika uppdrag och olika uppdragsgivare. I allmänhet förefaller både frilansarna och tjänstemännen inställda på förändring snarare än stabilitet och kontinuitet. Detta kommer till uttryck också i deras långsiktiga och övergripande planering av arbets- och livssituationen.

Antingen planeringen innefattar en öppenhet inför förändring och rörlighet eller ren motvilja mot bestående åtaganden, finns en benägenhet att dela upp framtiden i en sekvens av olika faser. Snarare än att betrakta den som ett sammanhängande kontinuum skulle detta kunna beskrivas som ett slags episodiskt eller sekventiellt synsätt. Strategier och planer för framtiden innefattar både för tjänstemännen och frilansarna hela livssituationen, och det sekventiella eller episodiska sättet att förhålla sig till arbetet är många gånger anpassat till deras privata situation. Det är också uppenbart att livsplanerna, både kort och långsiktigt, inbegriper en ständig utveckling och beredskap till förändring. Särskilt bland frilansarna är detta påtagligt, där det i e-postsvaren framgår att många är öppna både för andra arbetsformer och karriärer inom helt andra yrken i framtiden.

Påtagligt är också att planerandet av både nuet och framtiden uppfattas som något som ligger i deras egna händer. Detta förefaller upplevas både som stimulerande och

som en börda, vilket i viss mån tycks bero på om friheten är självvald eller inte. Som tidigare redovisats gör Bauman (1999) en åtskillnad mellan att inte ha kontroll över sin livssituation (sk vagabonder) och framtid och ett motstånd mot att vilja inteckna den (ska turister) som är intressant i detta sammanhang. Om den öppenhet inför och ibland rena motviljan inför mer beständiga åtaganden som beskrivs ovan representerar turistens frihet och möjlighet att välja, finns också de som i linje med vagabonden över huvud taget inte har något val. I resultaten framgår att de som inte valt att frilansa av egen fri vilja i allmänhet upplevde arbetsvillkoren som mindre gynnsamma. Bland annat hade de lägre genomsnittlig inkomst och fler korta uppdrag. De upplevde det också svårare att sälja in egna jobb och var generellt också mindre nöjda med balansen mellan arbete och övrigt liv än de som själva valt att arbeta på frilansbasis.

Idealisering och rationaliserande

Att planering och strategier för arbetet på detta sätt är integrerat med livssituationen som helhet medför inte enbart ett stort ansvar för det praktiska organiserandet. Det innebär också att individen måste förhålla sig till förpliktelser i form t ex av krav på effektivitet och produktivitet i relation till sådant är viktigt eller förmånligt för dem själva. Därmed får individens val och de värderingar de grundas på stor betydelse. I intervjuerna och e-postsvaren finns en rad exempel på val och våndor som bl a handlar om ställningstaganden och prioriteringar mellan arbetet och familjen, mellan det egna välbefinnandet och ekonomiska aspekter, eller mellan effektivitet och den egna utvecklingen. Som tidigare redovisats ger detta ofta upphov till konflikter mellan borden, måsten och egna önsknings, dvs mellan å ena sidan personligt relaterade värderingarna och å andra sidan mer systemanpassade värderingar (Habermas, 1988).

Ett vanligt sätt att hantera den här formen värdekonflikter eller dissonans är att förändra attityd istället för att faktiskt ändra beteende (Festinger, 1962). De motsägelser i frilansarnas och tjänstemännens uppfattning av arbetet som tidigare beskrivits kan med denna utgångspunkt förstås som ett slags dissonansreducerande beteende i form av en idealisering av arbetet. Om frilansarnas och tjänstemännens egna önskemål och föreställningar om arbetet inte överensstämmer med vad den faktiska situationen kräver kan istället arbetsvillkoren idealiseras genom att andra aspekter av arbetet lyfts fram och lovordas, t ex friheten, altruistiska värderingar, hem och familj eller den personliga utvecklingen. Därmed kommer de att ligga mer i linje med individens bild av hur det borde vara. Det egna beteendet kan på detta sätt rättfärdigas genom ett slags rationaliserande strategier där de antingen hittar andra skäl och värden eller söker sig till vissa grupperingar och individer för att få bekräftelse på det egna agerandet.

Den dissonans som kommer till uttryck i fallstudierna kan också förstås som en form av kompetenskonflikt. Över- eller underkvalificering anses inom lärandeforskningen i allmänhet leda till obalans med negativa konsekvenser både för utveckling och välbefinnande (Lenneröf, 1986), och framförallt bland frilansarna märks detta när det gäller egenföretagandet som så att säga är en biprodukt till den faktiska professionen. Att hela tiden tvingas göra sådant som de inte riktigt behärskar

eller har intresse av, t ex hantera frågor rörande ekonomi, marknadsföring eller datorer, skapar både olust och stress. Det finns också en bristande anpassning som har att göra med överkvalificering, där många frilansare t ex är frustrerade över att av ekonomiska skäl tvingas ta alltför enkla rutinuppdrag. För tjänstemännens del handlar obalansen primärt om otillräcklig kompetens beträffande tekniska och administrativa rutiner.

En annan aspekt av detta rör deras förväntningar kontra hur arbetet faktiskt gestaltar sig, dvs vad som skulle kunna beskrivas som en obalans mellan personliga ambitioner, upplevd kompetens och verkligheten. Detta kan handla t ex om sådant som att inte kunna realisera sina planer, bli förbigången eller motarbetad – något flera av frilansarna anger som det huvudsakliga skälet till att de lämnat sina fasta anställningar. För somliga lever emellertid inte heller frilanstillvaron upp till deras förställningar, och dessa personer uttrycker viss bitterhet över att frilanstillvaron inte var så fri som förväntat. Tjänstemännen å andra sidan upplevde snarast det motsatta i samband med utlokaliseringen från Stockholm och distansarbetets införande, där många av deras farhågor åtminstone initialt kom på skam.

Interaktivitet och identitet

Identitet arbete – om individualisering och personisering

Genom att rationalisera och idealisera arbetet kan frilansarna och tjänstemännen också upprätthålla en positiv bild av sig själva. De värdekonflikter som kommer till uttryck i fallstudierna kan på detta sätt också ses som ett slags identitetskonflikt där tendensen att idealisera arbetet blir ett sätt för den enskilde tjänstemannen och frilansaren att skydda sin självkänsla och självbild. Detta skulle exempelvis kunna handla om att de istället för att erkänna för sig själva och andra att de t ex inte har tillräckligt med uppdrag, tjänar (för) lite pengar eller inte avancerar på det sätt som är förväntat och önskvärt, lyfter fram andra värden i arbetet och livet.

Sociala identiteter kan förstås som en förbindelselänk mellan individens subjektiva uppfattning av jaget och den intersubjektiva meningen en grupp har (Berger & Luckmann, 1979; Mead, 1976). I fallstudierna märks framförallt för frilansarnas del att denna tillhörighet inte med nödvändighet är kopplad till en viss arbetsgemenskap eller specifik arbetsplats. Istället är det vanligt att de identifierar sig med andra enskilda individer och grupperingar som representerar värderingar som överensstämmer med deras egen livssituation eller föreställningar om hur det borde vara. Föräldrarollen är exempel på en sådan allmängiltig tillhörighet som förekommer både bland frilansarna och tjänstemännen. Själva frilansandet tycks också representera en tillhörighet genom ett slags kollektivt avståndstagande från etablissemangen. Att *inte* identifiera sig med sitt arbete i bemärkelsen låta sig uppslukas av och sätta arbetet i första rummet, förefaller vara en central värdering i detta sammanhang. Samtidigt är det just det de gör genom att i hög grad identifiera sig med och så att säga *vara* sitt arbete. Tjänstemännens yrkesidentitet förefaller i allmänhet vara nära förknippad med deras roll som representanter för en statlig myndighet, men även här märks skillnader. Medan somliga mer förbehållslöst axlar rollen som representanter på myndighetens

villkor, vittnar andra förhållningssätt om ett engagemang i t ex miljörelsen eller förbindelse med forskarvärlden.

På ett mer övergripande strukturellt plan indikerar detta att den enskilde frilansaren och tjänstemannen i större utsträckning själv måste orientera sig till olika sammanhang och hitta egna roller och tillhörigheter - och på detta sätt forma sin egen identitet. När de sociala kontaktytorna förändras får också individen nya roller, och den egna självbilden ställs emot andra förväntningar från omgivningen. Den samtidiga frikoppling av, och fokus på den enskilde individen som framträder i fallstudierna skulle kunna beskrivas i form av en individualisering av arbetet. Med detta avses dels deras autonoma handlande och egenansvar, dels att den enskilde frilansaren och tjänstemannen som person och personlighet är betydelsefull i arbetet. Som tidigare beskrivits så räcker det varken för tjänstemännen eller frilansarna att enbart vara fysiskt och intellektuellt närvarande i arbetet, utan de måste så att säga vara närvarande med hela sin personlighet med allt vad det innebär av engagemang, social kompetens och personliga nätverk.

I båda fallstudierna märks ett starkt engagemang i arbetet. I intervjuerna med tjänstemännen beskrivs ett livligt intresse för det egna sakområdet som bl a tar sig i uttryck i en vilja och glädje över att få lära mer och utvecklas. De beskriver också ständigt närvarande tankar på jobbet som bl a handlar om idéer och förslag beträffande utveckling av myndighetens arbetsformer, det egna arbetet eller miljökonsekvenser i ett större perspektiv. Bland frilansarna är detta ännu tydligare och mer genomgripande. Den starka drivkraften att arbeta fritt och bestämma själv liksom altruistiska värderingar i form av idealitet och samhällsengagemang är inte avgränsat till arbetet, utan förefaller i hög grad omfatta deras förhållningssätt till livet i allmänhet. För många frilansare medför arbetssituationen personliga avkall av ekonomiskt och materiellt slag, och personlig utveckling och självförverkligande relateras också i stor utsträckning till något som sker i och genom arbetet.

Sammantaget indikerar detta att frilansarnas yrkesroll är nära förbunden och integrerad med den privata rollen och deras identitet – de *är* som de själva uttrycker det i stor utsträckning sitt arbete. Både för frilansarna och tjänstemännen gäller att arbetsvillkoren inte enbart medför att de arbetar mycket, det handlar också om att de genom arbetet presterar något som är viktigt för dem. Arbetet får på detta sätt ett egenvärde genom att representera något som är betydelsefullt också i personlig mening och blir en integrerad del i deras identitet. Identitetsskapande brukar relateras till olika roller som individer har i olika sociala kontexter, och enligt bl a Goffman (1994) finns alltid risken att individen förlorar distansen och fastnar i en roll. Vad vi ser uttryck för bland frilansarna skulle med detta synsätt kunna förstås som att de inte längre skiljer mellan ett yrkesjag och privatjag, utan istället helt uppgår i och är sitt arbete. Individualiseringen av arbetet skulle för frilansarnas vidkommande därmed kunna beskrivas som ett slags personisering av arbetet.

Instrumentaliserad socialitet och personliga relationer

Det självständiga handlandet och frånvaron av det givna och en gång för alla fastställda som präglar frilansarnas och tjänstemännens arbete får liksom tidigare beskrivits konsekvenser även för de interaktionsmönster i vilka föreställningar vidmakthålls och utvecklas. För frilansarnas del förefaller det framförallt vara viktiga personer i deras historia som hög grad präglat och än i dag präglar deras föreställningar om frilansarbetet. Flera frilansare beskriver i e-postsvaren hur de i viss mån fortfarande handlar i enlighet med de föreställningar som förmedlades via eller skapades kring de personer som tidigt utgjorde deras förebilder, trots att vardagsverkligheten på många punkter tvingat dem att revidera denna ursprungliga ofta romantiserade bild. Att enskilda personer eller myter på detta sätt kan påverka det dagliga arbetet så långt i efterhand handlar enligt Mead (1976) om att de så att säga institutionaliserats och utgör vad han kallar för postfigurativa inslag i verklighetsuppfattningen.

Det finns också interaktionsmönster i resultaten som skulle kunna förstås som ett slags cfigurativa kulturformer, som handlar om att frilansarna söker sig till personer i omgivningen med motsvarande intressen eller livssituation (Mead, a.a.; Ziehe, 1989) En tendens i linje med detta är frilansarnas relation till ett fåtal arbetskamrater eller samarbetspartners som ofta har en vänskapsliknande, djupare karaktär. Detta i sin tur skulle kunna förstås som en form av kompensation, där den bristfälliga frekvensen i kommunikationen med andra frilansare så att säga uppvägs av signifikans, dvs av att relationerna till ett fåtal är starkare och representerar betydelsefulla personer i deras liv.

I allmänhet har frilansarna en ganska liten krets nära arbetskamrater och därutöver ett mer omfattande perifert kontaktnät. Den dagliga och vardagliga kommunikationen i form av direkta "face to face" samtal med andra frilansare är varken speciellt frekvent eller omfattande. Istället har nya mönster och arenor för samspel upprättats i form av t ex chatt-klubbar och alternativa samarbetsformer inom frilanskollektivet eller med egenföretagare inom andra yrkesgrupper. Intressant att notera här är att de som t ex delar lokaler med andra egenföretagare ofta påtalar att de saknar interaktion med kollegor inom den egna professionen. Detta indikerar att samspelet *i sig* inte är tillräckligt utan att det är bekräftelse och feedback från den egna yrkesgruppen som är betydelsefull.

Tjänstemännen å sin sida har en helt annan tillgång till en färdig sociala arena via myndigheten. Men även de skapar egna plattformar för social interaktion. För deras del tycks det framförallt handla om kommunikation och samspel av icke-instrumentellt slag som inte ryms inom ramen för arbetet, men som av olika skäl ändå upplevs vara viktig i arbetet. Skapande och upprätthållande av kontakter som tillhandahåller information av både formell och informell karaktär kan för deras del handla om allt ifrån kollegiala arbetssamtal under tågresan mellan Stockholm och Eskilstuna till nätverksluncher i de egna personliga kontaktnäten. Generellt utmärks tjänstemännens samspelmönster av ganska hög intensitet både i frekvens och omfattning, och till

skillnad från frilansarna har de mycket direkt kommunikation med såväl kollegor som andra personer utanför myndigheten.

De gemensamma grundläggande dragen i detta står i någon mening för ett slags motsägelse genom att å ena sidan peka på en personlig och å andra sidan en instrumentell dimension i frilansarnas och tjänstemännens interaktionsmönster. Den personliga dimensionen handlar om att de sociala relationerna tycks vara nära knutna till den enskilde individen, där nätverk och relationer av olika slag ofta har karaktären av ett slags "mix" av arbets- och vänskapsrelation. Detta i sin tur innefattar ett tydligare val och urval av vilka man samarbetar med som är särskilt påtagligt bland frilansarna. Dessa vänskapsliknande band speglar ett känslomässigt engagemang i arbetet, och indikerar även att betingelserna i de här flexibla formerna av arbeten skapar behov av vad Giddens (1991) beskriver som ontologisk trygghet.

Att frilansarnas och tjänstemännens arbete för med sig ett behov av kontakter och interaktion som har att göra med tillhörighet och socialt stöd märks bl a i den känsla av ensamhet som uttrycks i fallstudierna. För tjänstemännen har detta primärt att göra med den rent geografiska isolering som distansarbetet för med sig, men för frilansarna synes problematiken ha en annan klangbotten. I deras fall framträder också ett utanförskap i bemärkelsen avsaknad av tydlig och självklar anknytning till ett större socialt och samhälleligt sammanhang, eftersom frilanssituationen i viss mån frisätter dem från den typ av kollektiva förankring som en organisation eller arbetsplats erbjuder. Som tidigare beskrivits förefaller det snarast vara själva frilansandet som representera en tillhörighet genom ett avståndstagande till styrande makter och strukturer i samhälle och arbetsliv.

Valet och urvalet av samarbetspartners och arbetskamrater, och den mer personliga karaktär på relationerna som detta för med sig, uppvisar emellertid också en annan sida av ett mer instrumentellt slag, där urvalet och de nära relationerna också handlar om nytta och effektivitet. Både bland frilansarna och tjänstemännen finns en medvetenhet och målsättning såväl vad gäller att välja ut de för egen del bästa och mest kompetenta personerna, som i vilka sammanhang dessa personer är användbara. Att som för frilansarnas del inte ingå i en arbetsplats sociala sammanhang medför att de slipper påtvingade relationer och oönskad interaktion framförallt av informellt slag, vilket de själva menar gör att de kan arbeta mer effektivt. En annan aspekt är att de genom att inte vara fastlåsta i ett specifikt sammanhang har lättare att avveckla de kontakter som inte är nyttiga och givande och istället söka sig till andra. En intressant tendens i anslutning till detta är att frilansarna inte gör någon egentlig skillnad mellan professionella och privata kontakter och nätverk. Det var i princip samma personer som ingick i nätverken men man umgicks med dem på olika sätt och hade olika syfte med kontakterna. Denna mer instrumentella dimension kan också förstås mot bakgrund av att deras arbetssituation var sådan att de inte hann, orkade, eller för frilansarnas del, hade råd att ägna tid åt de mer informella sidor som inte hade direkt relevans för arbetet.

Det individuella kunskapandet

Den nödvungna reflexiviteten

De förutsättningar för socialt samspel som beskrivits ovan ställer höga krav självständigt agerande. Det lämnar också förhållandevis stora möjligheter för förverkligandet av egna livsplaner. Detta vittnar både tjänstemännens och frilansarnas planering om, där organiserandet av både nuet och framtiden förefaller uppfattas som något som ligger i deras egna händer. Som beskrivits ovan inbegriper livsplanerna, både kort- och långsiktigt, en kontinuerlig utveckling och beredskap till förändring. Samspelet mellan individ och omgivning karaktäriseras av ständigt pågående förändringar vars omfattning variera, och adaptationsprocessen betraktas inom lärandeforskningen i allmänhet som ett grundläggande villkor i människans liv (Piaget, 1972). Vad som skiljer dessa förändringar åt är hur omfattande förändringen är och över hur lång tid den spänner, och därmed om adaptationsprocessen avser mindre justeringar i handlandet eller rör mer genomgripande lärande eller utveckling (Kolb, 1984).

Såväl frilansarna som tjänstemännen befinner sig såsom tidigare beskrivits, i en situation där få saker kan tas för givna och där villkoren präglas av förändring och oförutsägbarhet. Därmed ställs de inför krav på att kontinuerligt granska, identifiera och värdera den situation de befinner sig i och de uppgifter de ställs inför. Detta fordrar vad som skulle kunna beskrivas som ett reflexivt förhållningssätt där både omgivningen och den egna personen är indragen i en process av fortlöpande granskning och tolkning (Giddens, 1991). Arbetsvillkoren i fallstudierna förefaller således fordra en beredskap till omvärdering som går utöver den reflexiva inspektion av handlingar som innefattas i all mänskligt aktivitet i bemärkelsen att de kontinuerligt måste göra revideringar mot bakgrund av ny information eller kunskap. Frilansarna måste t ex rätta sig efter uppdragsgivaren och anpassa sig efter det aktuella uppdraget, och för tjänstemännens del handlar det om revideringar och tillägg, om att snabbt kunna ställa om och ändra sig när förutsättningarna förändras.

Arbetets oförutsägbarhet och komplexitet talar följaktligen för att frilansarnas och tjänstemännens kunskapskonstruktion i ganska stor utsträckning torde fordra inslag av ackommodation, dvs en förändring av gamla föreställningar när de inte överensstämmer med ny kunskap och erfarenheter. I båda fallstudierna beskrivs dagliga situationer där tidigare erfarenheter och strategier inte längre fungerar eller räcker till, och där det inte finns några färdiga rutiner eller mallar för handlandet. Genom att saker och ting inte måste se ut på ett visst sätt, blir de också mer utlämnade åt sig själva och de värderingar och kunskaper de har för att underbygga sina val och beslut. Detta fordrar vad som kan beskrivas som ett välinformerat handlande, dvs ett handlande och problemlösande som är baserat på kunskap som frilansarna och tjänstemännen själva måste bygga upp.

På detta sätt får också den enskilde frilansarens och tjänstemannens kunskapsinhämtande en central roll. I båda fallstudierna baseras utförandet av arbetet till stora delar på information och kunskap som de själva byggt upp och anskaffat, såväl vad gäller renodlade faktakunskaper som på ett mer attityd- och värderingsmässigt plan i

val och beslut generellt. I intervjuerna med tjänstemännen kommer också ett kritiskt granskande förhållningssätt till uttryck. Detta gäller både de arbetsuppgifter som åläggs dem av myndigheten och den information som inhämtas från olika håll. Bland annat framhåller de vikten av objektivitet och att själva ta ställning till den information de får från olika instanser och sakkunniga. Såväl tjänstemännen som frilansarna beskriver också med både fasa och förtjusning hur det hela tiden händer nya saker inom deras områden som reviderar, kompletterar eller förnyar kunskapsområdet, och som gör att de måste hålla sig ajour och uppdaterade. Även ställningstaganden som rör mer existentiella frågor framträder i resultaten, dvs värderingsfrågor som handlar om vad som är viktigt och vad som prioriteras i livet. Detta är särskilt framträdande bland frilansarna, där arbetet i högre grad är integrerat i livssituationen i stort.

Det välinformerade handlandet innefattar också till synes obegränsade möjligheter att "bli bättre". Mängden handlingsalternativ och vetskapen om det stora informationsutbudet innebär i princip obegränsade möjligheter till utveckling, och återigen förefaller det vara den enskilde frilansarens och tjänstemännens målsättning och kapacitet som sätter gränser för att veta mer, kunna mer eller göra på annat sätt. Denna utvecklingsaspekt av reflexiviteten är nära knutet till det identitetsskapande som tidigare beskrivits, i meningen att det innefattar reflektion över den egna rollen, vad de vill med sina liv, vad som värderas och hur de vill framstå. Även synen på vilka kompetenser deras arbeten krävde - där bl a sådant som självgående och ansvar lyftes fram - vittnar om att deras arbetsvillkor fordrar en reflexivitet som innebär att ständigt måsta förhålla sig till och själv kunna ta ställning och fatta beslut i olika frågor och situationer. De här kraven på att självständigt förhålla sig till och planera såväl arbetsliv som privatliv, och inte minst relationen däremellan, gör att individens egna val och därmed frågor om de värderingar de grundas på blir betydelsefulla.

Handlandets arenor – en summering och tolkningsram

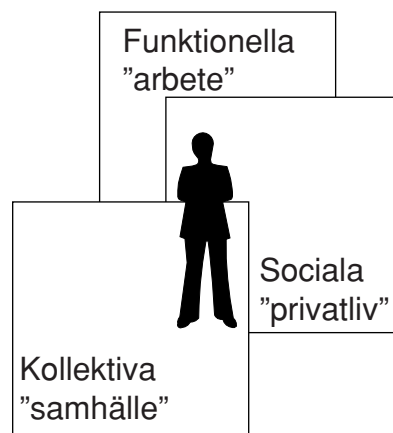
Om objektivt handlingsutrymme och yttre villkor

Denna teoretiska belysning av frilansarnas och tjänstemännens arbetsvillkor pekar på att det i flera avseenden finns genomgripande skillnader i arbetets grundläggande struktur jämfört med det traditionella arbetets avgränsning i tid, rum och horisontella och vertikala organisation. I avsnittet beskrivs exempelvis hur arbetets tidsmässiga och rumsliga ramar ersatts av ett slags uppgiftsstruktur, där det är arbetsuppgiftens karaktär snarare än arbetstider och horisontell reglering som i hög grad styr uppläggning och utförande. Detta i sin tur leder till vad som beskrivs som en avtemporalisering som innebär att arbetet tenderar att integreras i och breda ut sig i den privata sfären. Hemdatorer, mail, mobiltelefoner och annan informationsteknik har en betydelsefull roll i detta genom att så att säga "frikoppla" individen från tid och rum, och därmed möjliggöra en strategisk stället för seriell synkronisering av arbetet. Även om detta medför ett omfattande handlingsutrymme i många avseenden är bilden av frilansarnas och tjänstemännens kontroll i och över arbetet sammansatt och i vissa stycken motsägelsefull. Detta har dels att göra med skillnader i frilansarnas och tjänstemännens möjlighet att reglera det egna handlandet horisontellt respektive vertikalt. Dels handlar

det om huruvida kontroll förstås som möjligheter till självständigt agerande och beslutsfattande eller frånvaro av den typen av ansvar.

Den uppluckring och förändring av gränser och strukturer både inom ramen för arbetet och mellan arbete och privatliv som framträder i fallstudierna kan på ett övergripande plan beskrivas som att uppgiftssammanhanget både har vidgats och blivit mer heterogent och splittrat. Arbetet utgörs varken för tjänstemännen eller frilansarna enbart – eller kanske ens primärt – av utförandet av specifika, avgränsade arbetsuppgifter, utan omfattar också hanterandet av omgivningsförhållanden, av relationen mellan arbete och övrigt liv och till arbetskamrater och uppdragsgivare. Karaktäristiskt för frilansarnas och tjänstemännens arbete är följaktligen att utförandet av arbetet också inbegriper områden som i det traditionella lönearbetet var avskilt ifrån och låg utanför arbetet. På ett än mer teoretiskt och abstrakt plan kan detta beskrivas som att uppgiftssammanhanget i flexibla arbeten innefattar olika handlingsdomäner (se figur 13).

Figur 13. Karaktäristiskt för det flexibla arbetets villkor: differentiering och integrering av olika handlingsdomäner.



Indelningen och särskiljandet av olika handlingsdomäner avser att åskådliggöra den samtida differentiering och integrering av olika områden som framträder i frilansarnas och tjänsteännens uppgiftssammanhang, och bygger på tidigare redovisade teorier om handlingspraktiker och handlingsrationalitet (Habermas, 1988; Hagström & Hanson, 2003b; Ohlsson, 2001). Handlingsdomänerna utgör abstrakta områden där såväl yttre, objektiva villkor och regler som värderingar och principer av mer implicit slag utgör både möjligheter och begränsningar för individens handlande. De olika domänerna kan sägas representera ett slags sociala praktiker inom vilka olika

handlingsrationalitet råder, och i förhållande till dessa fyller individen olika funktioner och har olika roller och lojaliteter. Den *funktionella* handlingsdomänen avser arbetsvillkor i mer traditionell bemärkelse, dvs organisatoriska strukturella villkor som t ex ansvarsfördelning, formella rutiner, informationskanaler och arbetsformer. Handlingsnormerna kan beskrivas som instrumentella och uppgiftsorienterade, inriktade mot effektivitet och yttre mål och medel. Den *sociala/personliga* handlingsdomänen avser både mellanmänskliga relationer och det personliga området, dvs "privatlivets" sociala arenor liksom individens mer personliga attityder och förutsättningar. Handlingsnormerna speglar grundläggande värderingar av personligt slag, vars rationalitet handlar om förhållningssätt och mening i relationen till andra, arbetet och livssituationen i stort. Villkoren gäller möjligheter och begränsningar beträffande sådant som rör t ex delaktighet, tillhörighet och gemenskap, återkoppling och förankring. Den *kollektiva* handlingsdomänen slutligen, avser "samhället" och de yttre villkor som rör kollektiv förankring och anknytning till arbets- och samhällsliv, t ex via ett yrke, en organisation eller arbetsplats. Handlingsorienteringen avser samhällstillhörighet och identitet i ett större socialt sammanhang, och kan både vara av ett mer individuellt och ett målrationalt systemanpassat slag.

Karaktäristiskt för frilansarnas och tjänstemännens uppgiftssammanhang är med denna utgångspunkt att de olika handlingsdomänerna så att säga sitter ihop, dvs står i ett ömsesidigt beroendeförhållande till varandra som gör att arbetets utförande inte på något entydigt sätt går att separera ut eller reducera till en funktionell handlingsdomän. Konkret tar sig detta i uttryck t ex i frågor om vad de värdesätter i livet, om förhållningssätt till arbetskamrater och de som står nära, hur de ser på sin roll i ett större samhälleligt sammanhang och på vilka grunder olika prioriteringar och val görs. Som tidigare beskrivits framstår både frilansarnas och tjänstemännens arbetssituation fordrar ställningstaganden och prioriteringar som går utöver beslut av det slag som är mer direkt kopplade till den funktionella handlingsdomänen, såsom t ex vem som lämpligast bör kontaktas i en viss fråga eller hur ett arbete ska läggas upp tidsmässigt för att hinnas med. Istället handlar det om ställningstaganden på ett mer övergripande plan som rör livssituationen i stort, t ex beträffande hur möjligheter till egen utveckling värderas, vilka ekonomiska avkall de är beredda att göra till förmån för friheten eller hur de ser på sin egen roll som professionella yrkesutövare.

Som framgick i resultatredovisningen vittnar båda fallstudierna om att detta är på både gott och ont. Å ena sidan ger det möjligheter att disponera arbetet, och relationen mellan arbete och livet i övrigt, på ett sätt som upplevs ge större frihet och helhet i tillvaron. Å andra sidan medför det svårigheter med avgränsning och begränsning av arbetet. Trots integreringen av olika handlingsdomäner och det i vissa avseenden ökade handlingsutrymme som detta medför, förefaller det generellt vara handlingsrationaliteten knuten till den funktionella handlingsdomänen som styr, eller åtminstone i hög grad dominerar, handlandet även i de andra handlingsdomänerna.

Resultaten från fallstudierna visar t ex att det huvudsakligen är arbetet som spiller över och inkräktar på den privata sfären, inte bara tidsmässigt och rumsligt utan också på ett mer tankemässigt plan. Både tjänstemännen och frilansarna beskriver hur de ofta

bär med sig tankar på jobbet, hur arbetet integreras i den privata sfären och hur många identifierar sig med sitt arbete och så att säga *är* sitt jobb även på fritiden. För vissa, särskilt bland frilansarna, görs helt enkelt ingen större åtskillnad på arbete och fritid, på privatperson och yrkesroll. I båda fallen är det också påtagligt att det oftast är arbetet som prioriteras framför annat och att det till syvende och sist är individens behov och önskemål som får stryka på foten. På ett strukturellt plan skulle dessa tendenser med Habermas (1988) terminologi kunna beskrivas som att individens livsvärld koloniserar av systemet på så sätt att hennes handlingar alltmer tenderar att koordineras utifrån en instrumentell och strategisk rationalitet. Med tidspress, och för frilansarnas del också stark ekonomisk press, krav på effektivitet, lärande och målrationellt handlande (både från omgivningen och från dem själva) innebär det att lönearbetet tar över mer och mer. Eller mer precist uttryckt, den typ av instrumentell rationalitet som är baserad på lönearbetets logik och ideal. I figuren på nästa sida nedan belyses översiktligt vad som karaktäriserar frilansarnas och tjänstemännens uppgiftssammanhang utifrån de olika handlingsdomänerna.

Figur 14. Exempel på vad som karaktäriserar frilansarnas och tjänstemännens arbetsvillkor utifrån de olika handlingsdomänerna.

| Tjänstemännen | Frilansarna |
|--|--|
| <p style="text-align: center;">FUNKTIONELLA</p> <p>Anställning med distansarbetsavtal Målstyrda arbetsuppgifter med ansvar för sakområden. Arbetsuppgiften central, styr arbetets uppläggning. Identifierar och definierar själva uppgifter och ramar, anpassar och organiserar arbetet utifrån dessa. Revideringar, oförutsägbarhet. Primärt horisontellt kontrollutrymme.</p> | <p style="text-align: center;">FUNKTIONELLA</p> <p>Egenföretagare, måste själva organisera och skapa former för sitt arbete. Arbetar självständigt, oftast på egen hand. Arbetsuppgiften central, måste aktivt skapas/anskaffas av dem själva – styr sedan uppläggnings av arbetet. Ovisshet, kort framförhållning på jobb. Oregelbundenhet, jobbanhopning. Vertikalt kontrollutrymme.</p> |
| <p style="text-align: center;">SOCIALA/PERSONLIGA</p> <p>Ingår i socialt sammanhang, givna och formaliserade former för social interaktion (regelbundna möten etc). Mycket kontakter av olika slag: samarbete med kollegor i olika projekt, gemensamt beslutsfattande, kontakter med avnämare. Avsaknad av samspel av mer informellt slag. Saknar tillhörighet och gemenskap och har inte tillgång till informell information i önskvärd utsträckning. Ensamhet på distansarbetet. Fordras social kompetens av kollektiv karaktär för projektarbete, beslut etc men även informationsinhämtning och kunskapsutbyte. Överlappning mellan arbete och övrigt liv i tid, rum och tankemässigt. Ganska god livstillfredsställelse, dock svårigheter att sätta gränser för arbetet. Arbetet inkräktar på sysslor i privatlivet, men privatlivet däremot hindrar dem sällan från att satsa på jobb och karriär</p> | <p style="text-align: center;">SOCIALA/PERSONLIGA</p> <p>Inget givet socialt sammanhang, måste själva skapa arenor för socialt samspel. De egna nätverken centrala såväl för informationsutbyte och diskussion som för jobbanskaffande, stöd och feedback. Inga stadigvarande eller mycket få arbetskamrater, majoriteten arbetar ensamma. Oberoendet viktigt. Eget urval, vänskapsliknande relationer. Samtidigt brister både formellt och informellt, avsaknad av arbetsgemenskap och tillhörighet samt arenor för diskussion av arbetsrelaterade frågor. Fordras social kompetens av individuell karaktär för jobbanskaffande och informationsinhämtning. Genomgripande integrering av arbete och övrigt liv i tid, rum och tankemässigt. Ganska god livstillfredsställelse. Svårigheter att sätta gränser för arbetet. Arbetet inkräktar på sysslor i privatlivet i större utsträckning än för tjänstemännen.</p> |

| | |
|---|---|
| KOLLEKTIVA | KOLLEKTIVA |
| <p>Förankring i organisation och arbetsplats som representanter för myndigheten och det den står för i t ex miljöhänsen. Samhällsnyttiga i sin funktion via arbetet.</p> <p>Också mer fristående, objektiva och kritiska granskare av myndighetens uppdrag och inriktning i större samhälleligt perspektiv. Egennyttiga motiv rörande den egna karriären, avancemang</p> <p>Högtillitsarbete, känner stort eget ansvar och engagemang både gentemot myndigheten som organisation och samhället.</p> <p>Prioriterar ofta "måsten" inom ramen för arbetet: stor arbetsbelastning och tidspress kontra t ex egen utveckling. Prestation i relation till organisationen och egna målsättningar.</p> | <p>Fria agenter som saknar förankring i arbetsorganisation. Altruism och/eller det egna självförverkligandet framträdande. Att arbeta fritt och bestämma själv centralt, liksom kritiskt granskande, idealitet och värnande av rättigheter. Även mer egennyttiga motiv som nyfikenhet, variation, äventyrlust och framgång.</p> <p>Självförverkligande. Lärande, den egna utvecklingen stark drivkraft i arbetet och livet. Har att förhålla sig till större sammanhang mot arbetsmarknadens villkor. Stark ekonomisk press och arbetsmarknad med hård konkurrens.</p> <p>Prioriterar ofta kvalitet och sådant som upplevs som utvecklande på bekostnad av det ekonomiska. "Är", identifierar sig i hög grad med sitt arbete.</p> |

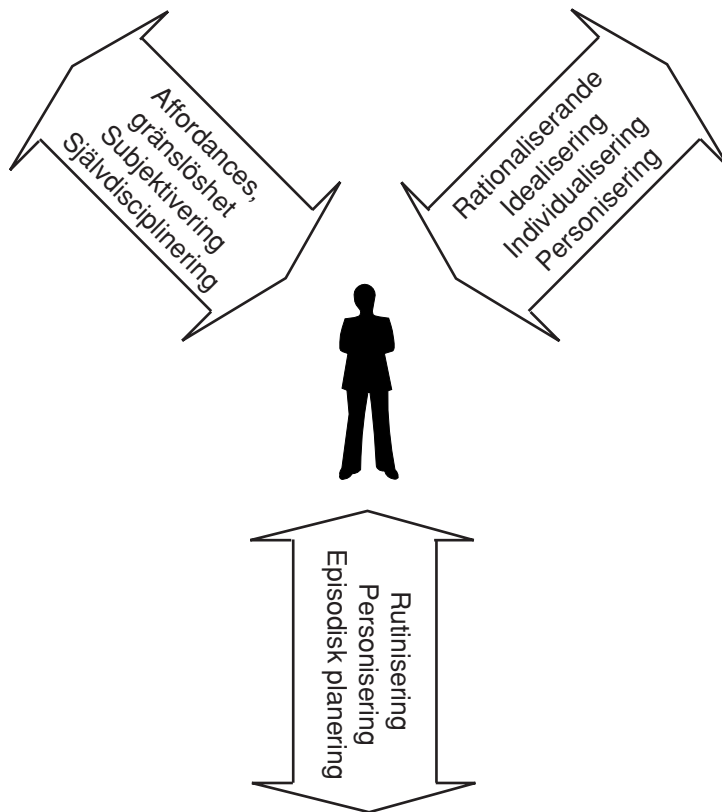
Det subjektiva handlingsutrymmet – den immanenta pedagogikens reglering

Att betrakta frilansarnas och tjänstemännens arbetsvillkor utifrån dessa handlingsdomäner synliggör som framgått ovan inte enbart grundläggande struktureringsdrag i uppgiftssammanhangets yttre villkor, utan belyser också samspelet mellan individen och dessa betingelser. Med utgångspunkt i teorier som belyser hur individens subjektiva handlingsutrymme formas i samspel med omgivningen, har i föreliggande kapitel också skildrats hur frilansarnas och tjänstemännens uppfattning av arbetet kan förstås i förhållande till villkor av ett mer implicit, normativt slag. Bland annat beskrivs det myckna arbetandet och arbetets tidsmässiga och rumliga överspridning utifrån hur olika handlingserbudanden (affordances) i omgivningen uppmuntrar till ett slags gränslöshet i betydelsen frånvaro av avgränsningar och begränsningar för arbetet. Ett annat sätt att förstå detta är det egna ansvar för arbetet som det vidgade handlingsutrymmet medför, där den enskilde frilansarens och tjänstemannens upplevelse av att själv ha möjlighet att påverka och forma sin arbetssituation beskrivs fungera som incitament till självdisciplinering. Ansvarstagandet och självdisciplineringen kan också förstås mot bakgrund av att arbetet representerar något som är viktigt för dem också i ett personligt avseende. På detta sätt blir identifieringen med arbetet stark, och därmed blir också föreställningar om arbetet och vad det representerar centrala.

Den här typen av implicita erbjudanden och restriktioner som synliggörs i avsnittet kan på ett övergripande plan beskrivas i termer av ett slags immanent pedagogik (Ödman, 1995). Immanent pedagogik avser en påverkan som rör sättet att tänka och uppfatta verkligheten, och utövas genom egna och andras handlingar snarare än genom uttrycklig information och styrning. Då individen genom sitt handlande på detta sätt själv medverkar både *till* och *genom* ett slags självdisciplinering, blir denna både genomgripande och subjektiv. Genom vidmakthållande, normföljande och rationaliserande av det slag som belysts i avsnittet införlivas kollektiva föreställningar

och normer rörande t ex hur de ska agera och tänka om arbetet i den egna förståelsen, och kommer på detta sätt att utgöra deras subjektiva handlingsutrymme.

Figur 15. Hur tjänstemännens och frilansarnas subjektiva handlingsutrymme formas i samspel med omgivningen.



II. Handlandets kompetens

Den tolkningsram som skisserats på föregående sidor avser både att belysa vad som karaktäriserar arbetsvillkoren i flexibla arbeten och hur dessa samspelar med individens handlande. Mot bakgrund av såväl de yttre, objektiva förutsättningarna som de betingelser av mer implicit och normativt slag som beskrivits karaktärisera arbetsvillkoren i fallstudierna, förs i föreliggande avsnitt ett resonemang dels om vad detta betyder för frilansarnas och tjänstemännens handlande, dels om vad som utmärker detta handlande i termer av kompetens. Utifrån den handlingsteoretiska plattformen har kompetens definierats som individens potentiella handlingsförmåga i relation till arbetet. På grundval av egna erfarenheter och i samspel med omgivningen och andra människor betraktas individens skapa en förståelse av arbetet – vad det fordrar, vad som är möjligt och hur det bör utföras – som ligger till grund för handlandet och därmed vad för slags kompetens som utvecklas.

Den superkomplexitet som utmärker arbetet i fallstudierna förefaller t ex fordra ett annat slags kompetens än den mer renodlat intellektuella som traditionellt förknippas med kvalificerade arbeten. Inom handlingsregleringsteorin avser arbetets komplexitet primärt individens grad av egenkontroll och autonomi, och principiellt särskiljs handlandets kognitiva reglering från motivation och intention. I motsats till detta synes emellertid både frilansarna och tjänstemännen ha svårt att skilja ut det specifika (kognitiva) uppgiftslösandet från det allmänna utförandet av arbetet. Hanterande av de oförutsägbara omgivningsbetingelserna, organiseringen av arbetet, analys och problemlösning sker som både frilansarna och tjänstemännen uttrycker det, parallellt och integrerat.

Ett metakognitivt handlande på rutin?

Med en handlingsregleringsteoretisk utgångspunkt indikerar detta att frilansarnas och tjänstemännens arbete utöver handlande på lägre regleringsnivåerna fordrar aktivitet både på en kunskapsbaserad och metakognitiv nivå. Tjänstemännens arbete består exempelvis till stora delar av analysarbete och problemlösning av olika slag, vilket kräver ett medvetet analytiskt tänkande baserat på kunskap och erfarenheter - dvs ett handlande primärt relaterat till en kunskapsbaserad nivå. Det fordrar emellertid också en självständig, mer övergripande planering och organisering av arbetet. I detta avseende märks en skillnad jämfört med frilansarna, som dels handlar om att frilansarnas arbete fordrar ett mer autonomt agerande, dels om att integrationen av arbetet i livssituationen i stort är mer genomgripande för deras del. Detta i sin tur pekar på att mer personliga och emotionella aspekter är centrala inslag i tänkande och handlande på den metakognitiva nivån i det här sammanhanget.

Vad vi ser uttryck för här tycks således inte enbart vara skillnader mellan frilansarnas och tjänstemännens arbete, utan också handla om kvalitativa skillnader i tänkandets och handlandets struktur. Dessa kvalitativa skillnader representeras i viss

mån av handlingsregelringsmodellernas kunskapsbaserade och metakognitiva nivåer, men med tillägget och betoningen att den senare också inrymmer inslag av emotionell och affektiv karaktär. Medan arbetets intellektuella komplexitet på kunskapsbaserad nivå handlar om sådant som att t ex tolka information och analysera orsaker, rör metanivån ett slags övervakande funktion där egna processer av både kognitivt och emotionellt slag kontrolleras och värderas. I fallstudierna framstår handlandet utmärkas av ett intimt samspel häremellan, där tonvikt och omfattning förvisso kan variera men där den metakognitiva regleringsnivån framstår som ett mer eller mindre permanent inslag i både frilansarna och tjänstemännens handlande.

I fallstudierna framträder också tendenser som pekar på en intressant koppling mellan de två högre regleringsnivåerna och den regelbaserade nivån. Både bland frilansarna och tjänstemännen finns uttryck för ett slags systematisering eller rutinisering som synes ha mer att göra med själva uppgiftshanterandet än det specifika problemlösandet. Såväl frilansarna som tjänstemännen förefaller ha systematiserade strategier för *hur* de ska ta sig an problem och handla t ex i knepiga problemlösningssituationer, även om själva problemet är unikt. Det förefaller följaktligen som att *strategierna* för problemlösning kan utföras på en regelbaserad nivå även när själva problemlösningen är komplex och kräver handlande relaterat till den kunskapsbaserade nivån. Tjänstemännen beskriver exempelvis systematiska strategier för informationsinhämtning och uppdatering, egna nätverk där vissa personer genomgående bistår i specifika ärenden och andra mer personliga strategier för att hantera nya eller problematiska uppgifter. Då handlandet på den regelbaserade nivån baseras på implicita regler och föreställningar om hur man brukar eller borde göra i olika sammanhang torde frilansarnas och tjänstemännens strategier därmed i hög grad påverkas av normer och praxis av det slag som tidigare beskrivits. Bland annat Volpert (1983) pekar på hur individen på den här regelbaserade – eller vad han kallar den mellersta perceptuellt begreppsliga nivån – väljer ut ett av flera handlingsalternativ i en situation, och på detta sätt blir exempelvis frågan om vilka ”affordance” eller handlingserbjudanden som uppfattas central.

”Just in time” – handlande och problemstyrt lärande

De strategier för problemlösning som beskrivits ovan framstår både för frilansarnas och tjänstemännens del som en förutsättning för att snabbt och effektivt kunna hantera olika situationer och problem i det dagliga arbetet. Ett slags ”just in time”- handlande som under rådande omständigheter förefaller vara i högsta grad ändamålsenligt, och som genom betoningen på bemästrande för stunden inte tycks ta upp något större utrymme för reflektion. Inom handlingsregleringsteorin är graden av aktivitet på de högre kunskapsbaserade nivåerna avgörande för en uppgifts läropotential. För att ett arbete ska vara utvecklande krävs också en samverkan och balans mellan regleringsnivåerna, eftersom de lägre nivåerna bör överta så mycket som möjligt av det som lärts och därigenom lämna de kunskapsbaserade och metakognitiva regleringsnivåerna fria att bearbeta nya problem.

Mot bakgrund av resonemanget ovan pekar resultaten från fallstudierna på två alternativa, eller kanske kompletterande, tolkningar i detta avseende. Å ena sidan framstår arbetet innebära en mer eller mindre konstant aktivering på en metakognitiv nivå; dels i form av en överordnad funktion som fordras för att reglerar handlandet på de lägre nivåerna, dels vid mer specifik problemlösning. Denna upptagenhet på de övre regleringsnivåerna skulle kunna tyda på att de inte i tillräcklig utsträckning lämnas fria för att ett fördjupat lärande ska kunna ske. Å andra sidan finns såsom beskrivs ovan uttryck för att själva strategierna för problemlösning kan äga rum på en regelbaserad nivå även när själva problemlösningen är komplex. Detta skulle tyda på att det faktiskt sker något slags övertagande av handlingsregleringen på lägre nivåer, och därmed en växelverkan mellan nivåerna som torde vara positiv ur lärandesynpunkt. Även om resultaten från fallstudierna inte ger underlag för att dra några mer långtgående slutsatser beträffande arbetets läropotential i detta avseende, ger det tydliga indikationer om att den komplexitet som kännetecknar frilansarnas och tjänstemännens arbete inte självklart innebär ett utvecklande lärande.

Det lärande som kommer till uttryck i fallstudierna framstår i hög grad vara vad som skulle kunna beskrivas som problemstyrt, dvs ett lärande initierat av och anpassat för att kunna hantera uppgiften för handen. Anpassningen handlar här inte om den form av anpassningsinriktat lärande som bl a Ellström (1996) beskriver i termer av att lära sig att följa givna instruktioner. Istället avser det en anpassning av lärandet till den aktuella uppgiften eller problemet samt de normer som föreskriver vad som är ett rimligt och lämpligt sätt att utföra dessa. Därmed blir det också reproduktivt i bemärkelsen att det handlar om ett vidmakthållande av hur de bör handla. Att göra saker på rätt sätt, dvs att göra dem i linje med rådande normer, kan t ex innebära den form av bemästrande för stunden eller "just in time" - handlande som beskrivits ovan². Det handlar också om ett upprätthållande och bibehållande av en befintlig kunskapsnivå genom att de tillägnar sig den i situationen och för uppgiften nödvändiga kunskapen.

Reflexivitet i handling

Inom lärandeforskningen råder stor enigheten om att utveckling av individers handlingsförmåga förutsätter ett lärande som inrymmer reflektion över erfarenheter och de uppgifter som ska utföras. Särskilt i komplexa sammanhang av det slag som präglar fallstudiernas arbeten behövs reflektionsutrymme för att kunna generalisera från den omedelbara och konkreta erfarenheten (Kolb, 1984). Som tidigare redovisats upplever varken frilansarna eller tjänstemännen att de har tid för summering och utvärdering av arbetet i den utsträckning de skulle önska och behöva. Därtill är möjligheterna till vidareutbildning generellt dåliga, antingen på grund av tidsbrist eller ekonomiska orsaker. Bland frilansarna uppger många också att de saknar sociala arenor för diskussion och informationsutbyte.

² Det vill säga inte reproduktivt lärande i den betydelse Ellström ger det såsom att lösa givna uppgifter för att uppnå på förhand uppställda mål.

Å andra sidan framstår den reflexivitet som tidigare beskrivits präglade både frilansarnas och tjänstemännens förhållningssätt ett slags reflekterande genom ett kontinuerligt granskande och bedömande av omgivningsvillkoren. Detta reflekterande synes ske på ett mer eller mindre omedvetet plan under utförandet av arbetet, dvs vad Schön (1991) beskriver som reflektion *i* handling. Med utgångspunkt i handlingsregleringsteoriens sekventiella organisation av handlingar, framstår detta vara något som framförallt äger rum i den framåtriktade, sk feedforwardfasen (Ellström, 1992). Både frilansarna och tjänstemännen uttrycker hur ett slags underliggande planerade och framåtblickande löper som en röd tråd i utförandet av arbetet. Generellt framstår detta latent reflekterande vara ett i princip permanent inslag i utförandet av arbetet och förefaller tjäna som ett slags riktlinjer som ger både struktur och beredskap i den oförutsägbarhet och föränderlighet som präglar arbetet.

Frågan är i vilken grad detta också möjliggör vad Schön (1991) och Molander (1993) talar om som reflektion *över* handling (reflection-on-action). Reflektion över handling innebär att individen i efterhand reflekterar över och drar slutsatser av sina erfarenheter vad gäller det egna handlandet, dess resultat och konsekvenser. Tonvikten ligger här med andra ord på den retrospektiva, feedbackfasen i handlingens sekventiella organisation. Trots de brister som påtalats ovan finns också exempel på överväganden som uttrycker ett mer medvetet reflekterande av det här slaget. I intervjuerna och e-postsvaren beskrivs t ex situationer och agerande som både i stort och smått baseras på reflektion över tidigare erfarenheter i arbetet, som har att göra med allt ifrån arbetets uppläggning till personliga strategier för problemlösning eller kunskap i sakfrågor.

I sammanfattning framstår frilansarnas och tjänstemännens handlande utmärkas av ett fortlöpande reflekterande i handlandets feedforwardfas, som också inrymmer inslag av distansering och begrundande över redan utförda handlingar. Såväl för frilansarna som för tjänstemännen finns en påtagligt tonvikt på formuleringen och tolkning av mål och uppgifter liksom hanterande av den aktuella situationen. På motsvarande sätt som deras handlande hierarkiskt beskrivits inrymma inslag av flera regleringsnivåer samtidigt, kan deras reflekterande förstås som en växelverkan mellan rutinmässig reflektion *i* handling och ett mer medvetet reflekterande *över* handling när t ex problem uppstår – ett slags ”critical incident” reflekterande. Mot bakgrund av tidigare resonemang skulle detta kunna beskrivas som ett slags reflexivitet i handling, dvs ett reflekterande som utmärks av rutinmässighet och situationsbundenhet tills något inträffar som fordrar medveten reflektion på ett mer abstrakt plan.

Tonvikten på den mer framåtblickande feedforwardfasen skulle i sin tur kunna förstås som en kompensation för bristande feedback från omgivningen. Eftersom det både för frilansarnas och tjänstemännens del i hög grad är de själva som t ex avgör och sätter gränser för när en uppgift är klar och bedömer kvaliteten på arbetet, är feedbacken från uppgiften generellt är ganska diffus. Även feedback från andra i den sociala omgivningen upplevs av många som otillfredsställande. För frilansarnas del handlar det om en avsaknad av arenor för socialt samspel både av formellt och informellt slag, medan det för tjänstemännen primärt är en fråga om tidsbrist. Dessa

oklara eller otillräckliga förutsättningar för enskild och gemensam reflektion över handlingar och erfarenheter förefaller istället kompenseras av att mer energi måste läggas på planerande och reflekterande i den aktuella situationen och framåt i handlandet.

Kompetenserna – det ändamålsenliga handlandet

Autonomi och anpassning – självgående men inte styrande

Arbetsvillkoren i fallstudierna förefaller således fodra ett handlande som gör att frilansarna och tjänstemännen självständigt kan orientera sig i tillvaron och snabbt sätta sig in i och hantera olika situationer. I termer av kompetens fordrar detta förmåga både till överblick och inblick, dvs både självinsikt och förmåga att koordinera det egna handlandet i ett större sammanhang. Som framgått på föregående sidor är den självständighet som arbetsvillkoren både erbjuder och kräver emellertid inte likställd med individuell frihet. Resultaten indikerar snarare att handlingsutrymmet är reglerat på ett sätt som fordrar anpassning av handlandet.

Autonomi används vanligen i betydelsen självständighet eller självbestämmanderätt. Den självständighet som kommer till uttryck i fallstudierna förefaller emellertid mer handla om vad som kan beskrivas som ett *självgående* än självständighet i bemärkelsen självstyrande. Tidigare resonemang om frilansarnas och tjänstemännens kontrollutrymme pekar t ex på att deras kontroll i och över arbetet inte är så entydig eller omfattande som den i förstone tenderar att framstå. Dessutom bidrar den typ av implicita villkor som tidigare beskrivits till att forma och begränsa deras handlingsutrymme på olika sätt. Både frilansarna och tjänstemännen kan i olika utsträckning själva styra och bestämma över arbetet, men bara i vissa avseenden och inom vissa ramar. Trots att frilansarnas yttre arbetsvillkor utmärks av frånvaro av ramar och extern kontroll är t ex de inte fullt ut självstyrande all den stund deras arbete fordrar anpassning till uppdragsgivaren. Tjänstemännen i sin tur har ganska stor kontroll i arbetssituationen och kan styra hur arbetet ska läggas upp och utföras, men kan inte på samma sätt som frilansarna påverka ramarna för arbetet. I båda fallen gäller följaktligen ett i princip obegränsat egenansvar med avgränsade och begränsade möjligheter till självbestämmande. Att karaktärisera den kompetens som detta fordrar som självgående snarare än självstyrande, understryker att det mer handlar om att självständigt anpassa sig till än att entydigt bestämma över, oavsett om det gäller marknadsvillkor, uppdragsgivare eller organisatoriska ramar för arbete.

I detta ligger också implicit att det måste finnas något som driver detta ”gående”, ett slags riktning framåt. I fallstudierna lyfter frilansarna och tjänstemännen själva fram motivation och drivkraft som viktiga kompetenser i utförandet i arbetet. De allra flesta uttrycker också ett starkt engagemang i arbetet, såväl av egennyttig som av mer altruistisk karaktär. Det här intresset för och inlevelsen i arbetet är emellertid inte enbart av godo eftersom det samtidigt tycks göra det svårt att avgränsa och begränsa både arbetets omfattning och utspridning i den privata sfären. Även om detta i många avseenden är både önskvärt och upplevs som positivt, tycks det också innebära att det

kan bli för mycket av det goda då motivationen och den goda viljan ökar arbetsintensiteten i så hög grad att det i slutändan blir mer belastande än stimulerande. Bland frilansarna finns som tidigare beskrivits uttryck för att identifieringen med arbetet är så djupgående att gränsen mellan arbetsroll och privatjag i princip suddats ut.

Den inre kompassen – om självinsikt och introspektion för yttre orientering

Den autonomi i bemärkelsen självgående handlande som fordras i både tjänstemännens och frilansarnas arbete pekar på att individens förhållningssätt och attityder får en central roll för arbetets utförande. Sådant som engagemang och motivation kommer därmed att utgöra viktiga kompetenser. I avhandlingens teoretiska referensram relateras självständighet i bemärkelsen drivkraft och motivation genomgående till kompetenser som definieras som personlighetsrelaterade eller affektiva (Ellström, 1992; Gardner, 1998; Goleman, 2000). Självstyrning och motivation utgör tillsammans med självinsikt vad t ex Goleman (a.a.) kallar personlig kompetens. Självinsikt handlar om att känna sina inre tillstånd och resurser, och i fallstudierna framstår detta viktigt för förmågan att orientera sig på egen hand. I intervjuerna och e-postsvaren resonerar både tjänstemännen och frilansarna på ett medvetet sätt kring egna starka och svaga sidor, begränsningar och handlingsmönster. De lyfter också fram kännedom om detta som en viktig kompetens för kunna arbeta under de här betingelserna. Bland annat framhålls vikten av att kunna begränsa sig, medvetenhet om egna reaktioner under press och vetskap om vad de ska göra för att återhämta sig. Flera av frilansarna beskriver t ex att de är dåliga på att disciplinera sig, och de är också mycket medvetna om under vilka villkor de arbetar optimalt respektive vilka som inbjuder till ineffektivitet. De har också god vetskap om och väl utarbetade strategier för att hantera detta och få någonting gjort.

Detta visar att det inte räcker att enbart vara medveten om egna styrkor och svagheter, utan att det också fordras förmåga att styra och kontrollera handlandet utifrån dessa kunskaper och insikter. I föregående avsnitt beskrevs med utgångspunkt i handlingsregleringsteori att både frilansarnas och tjänstemännens arbeten förefaller fordrar ett handlande som i stor utsträckning regleras på en metakognitiv nivå. Med denna utgångspunkt kan självstyrningen förstås som en metakognitiv kompetens i form av förmåga att övervaka sig själv och sitt eget handlande. Liksom framhölls tidigare inbegriper detta också mer vilje- och känslomässiga handlingsförutsättningar. Enligt Goleman (a.a.) är självstyrning en emotionell kompetens som handlar om individens förmåga att hantera sina impulser och resurser, och omfattar bl a pålitlighet, noggrannhet och anpassningsförmåga. Bland tjänstemännen var pålitlighet en av de kompetenser som ansågs viktigast i deras arbete, och i intervjuerna var känslan av ansvar för arbetet och den egna prestationen påtaglig. Generellt handlade utsagorna om att de kände en tillit från myndighetens sida, och var betrodda med ansvar och tilltro om att göra gott arbete. Bland frilansarna framhölls snarare disciplinering och effektivitet, dvs kompetenser som i högre grad relaterar till självkontroll och anpassningsförmåga.

Självkännedom och förmågan att styra det egna handlandet torde också utgöra en central förutsättning för att kunna hantera de konflikter mellan individens föreställningar och faktiska omgivningsförhållanden som belysts i tidigare avsnitt. De dissonansreducerande strategier i vilka frilansarna och tjänstemännen anpassar sina föreställningar och attityder när de egna värderingarna, viljan eller kapaciteten inte överensstämmer med de yttre kraven eller villkoren, skulle kunna förstås som ett sätt att både skydda den egna självkänslan och upprätthålla en positiv bild inför andra. Att idealisera och rationalisera blir en fråga om självstyrning som är kopplad till identitet och självkänsla, och har att göra med sådant som att ”vara duktig” och ”klara av”. Mot bakgrund av t ex Goffmans (1990) syn på identitetsskapande kan individen genom den här typen av dissonansreducerande strategier presentera en bild av sig själv som skyddar den inre personligheten. Därmed fordrar det också förmåga att hantera sociala situationer.

Responsivitet – om social kompetens och kontextuell lyhördhet

Generellt betraktas intra- och interpersonella förmågor samspela när det gäller kompetenser som har att göra med hur individen uppträder (Ellström, 1992; Gardner, 1993). Självinsikt omfattar med detta synsätt även medvetenhet om andra. I båda fallstudierna framstår social kompetens vara en mycket viktig, för att inte säga nödvändig kompetens, eftersom ett visst mått av social interaktion så att säga är inbyggt i arbetets utförande. För tjänstemännens del handlar det t ex om att inhämta information från personer som har kunskap inom olika områden för att kunna analysera och lösa problem. Det handlar också om kontakter med myndighetens olika avnämare, att kunna arbeta tillsammans med andra i projekt och arbetsgrupper, liksom att skapa och upprätthålla nätverk. Även för frilansarna gäller det att både kunna initiera och underhålla sociala kontakter i nätverk av olika slag. För deras del framstår det än mer betydelsefullt eftersom de helt och hållet saknar färdiga arenor för socialt samspel. I avsaknad av givna sociala sammanhang blir de dessutom beroende av nätverken både i sin egen arbetsprocess som arenor för bl a diskussioner, feedback och tillhörighet, och för att över huvud taget få jobb.

Att vara socialt kompetent framstår i båda fallen följaktligen som en minst sagt central kompetens. Begreppets vida betydelse säger dock inte mycket om vad som karakteriserar de förmågor som fordras under just de här omständigheterna. Social kompetens beskrivs vanligen som en interpersonell kompetens som handlar om hur individen hanterar relationer till andra. Vad som kommer till uttryck i fallstudierna är ett strategiskt handlande som närmast skulle kunna beskrivas som ett slags professionell relationsförmåga. Vilka sociala förmågor som utvecklas förefaller vara avhängigt relationens funktion och syftet med det sociala samspelet. Den sociala kompetens som kommer till uttryck bland frilansarna rör exempelvis primärt inte samverkan och samarbete i betydelsen strävan efter kollektiva mål eller uppbyggnad av gemenskap. Även om detta förkommer handlar det huvudsakligen om mer individualistiska samspelsstrategier. Kompetensen avser här sådant som att skapa och underhålla relationer, att kunna kommunicera och påverka. Generellt tycks frilansarnas

arbetsförhållanden medföra att de utvecklar sociala förmågor som är knutna till dem själva och samspelet med andra (enskilda) personer, snarare än förmågor som rör kollektivt samspel.

Bland tjänstemännen däremot framstår förmågan att samarbeta och samverka med andra som central. Gemensamma projekt, teamarbete och arbetsgrupper av olika slag, liksom uppdelning av kunskapsområden och beslutsprocesser som kräver enighet fordrar samverkansförmåga av mer kollektiv karaktär. Deras samspel karaktäriseras följaktligen av att det fordras ett slags gruppsynergistisk kompetens som inte enbart gäller i deras egen arbetssituation. För somliga är arbetsuppgiftens art sådan att de också måste kunna få andra människor att samarbeta med varandra utan att själva aktivt medverka i det aktuella gruppsammanhanget. I dessa sammanhang fungerar de i ett slags nätverkande funktion genom att skapa forum för andras samarbete. Liksom frilansarna har emellertid även tjänstemännen sociala relationer av mer individuellt slag, vilket fordrar förmåga att också knyta och upprätthålla kontakter för egen del.

Den sociala kompetens som kommer till uttryck i fallstudierna handlar emellertid inte bara om att "kunna ta folk". Utmärkande för både tjänstemännens och frilansarnas arbeten framstår snarare vara att det fordrar interaktionsförmåga av ett mer generellt slag, som avser både relationen mellan individer och till omgivningen. Samspelet gäller här omgivningsbetingelserna i sin helhet, och kompetensen kan sägas avse förmågan att förhålla sig till och ytterst inordna sig (och inordnas) i olika sociala praktiker. Både tjänstemännen och frilansarna beskriver en arbetssituation som fordrar medvetenhet och lyhördhet inte bara i relation till andra individer utan också i förhållande till den aktuella situationen. I resultaten framkommer t ex hur de kontinuerligt ställs inför nya problem och måste ta nya kontakter för att få information, och samtidigt upprätthålla och bevara de redan etablerade relationerna. De måste också fortlöpande klara av att sätta sig in i okända situationer och problem, snabbt kunna byta spår i enlighet med de senaste revideringarna eller anpassa sig efter uppdragsgivares önskemål och nycker. Sammantaget ger detta en bild av att fordra förmåga att känna av olika situationer och utifrån detta kunna anpassa sitt beteende på lämpligt sätt. Den här kompetensen skulle med ett samlande begrepp kunna beskrivas som ett slags *kontextuell lyhördhet* eller förmåga till responsivitet. Med detta avses en interaktionskompetens som går utöver det sociala samspelet mellan individer genom att innefatta situationen som helhet, dvs individens förmåga att hantera de betingelser som utgörs både av andra individer och villkor av praktiskt och normativt slag.

Den här förmågan till lyhördhet eller responsivitet bygger på vad som tidigare beskrivits i termer av emotionell kompetens, dvs på en kombination av intra- och interpersonella förmågor. För att kunna handla på ett ändamålsenligt sätt fordras såväl självkännedom och självstyrande förmågor som förståelse och skicklighet att påverka omgivningen och framkalla önskvärda reaktioner. På detta sätt kan den kontextuella lyhördhet som kommer till uttryck i fallstudierna betraktas som ett uttryck för individens medvetenhet om och förmåga att förhålla sig på lämpligt sätt till olika sociala praktikers normer. Återigen är det fråga om ett autonomt handlande där den självdisciplinering som tidigare beskrivits har en central roll. I detta sammanhang

handlar det om förmågan att aktivt anpassa sig efter och inordna sig i. Syftet med detta kan vara av både av strategiskt och socialt slag, dvs antingen ha ett mer arbetsrelaterat, instrumentellt syfte eller på ett mer personligt plan handlar om tillhörighet, gemenskap och normalitet.

Beredskap och bemästrande

Förmågan att på detta sätt förhålla sig på ett lämpligt sätt till olika sociala praktiker inbegriper medvetenhet såväl om egna personliga värderingar som värderingar av ett mer kollektivt slag. Det senare handlar t ex om kännedom om vad som ger legitimitet, motivation eller acceptans för ett visst handlande i olika sammanhang. Detta relaterar till det "just in time"- handlande med problemlösning för stunden som tidigare beskrivits. Att snabbt och effektivt kunna hantera händelser och problem i det dagliga arbetet framhölls i detta resonemang som väsentligt, och på motsvarande sätt kan den kontextuella lyhördheten sägas innebära en anpassningsförmåga som innefattar strategier för att hantera det föränderliga.

I frilansarnas och tjänstemännens handlande framträder två aspekter i detta som kan beskrivas i termer av bemästrande och beredskap. Beredskap och bemästrande är så att säga två sidor av samma mynt och utgör ett slags kombination mellan vad som brukar benämnas färdighetskunskap eller erfarenhetskunskap (Ellstöm, 1996; Molander, 1993). Bemästrande avser frilansarnas och tjänstemännens förmåga att hantera den aktuella situationen och de uppgifter de har för handen. Beredskap är sammanlänkat med bemästrandet men har tonvikt på deras lyhördhet och förmåga anpassa sig efter det oförutsedda och föränderliga på ett sådant sätt att det nästan rutiniserar - eller åtminstone strategierna för att hantera dessa betingelser. I beredskapen omfattas därmed även den typ av introspektiva förmågor som tidigare berörts, som bl a har att göra med självkännedom och självstyrning.

Den här formen av rutiniserade strategier för problemlösning har tidigare beskrivits som ett slags reflexivitet i handling. I detta resonemang gjordes en åtskillnad mellan strategierna för problemlösning avseende hanterandet av situationen och själva problemlösandet. I termer av kompetens kan utförandet av arbetet på motsvarande sätt sägas fordra olika slags kompetens. Innan arbetsuppgiften kan utföras, dvs själva problemlösandet som för tjänstemännens del kan handla t ex om analys av en specifik miljöpåverkan och för frilansarna om den faktiska artikel som ska skrivas, ingår en rad andra moment i utförandet av arbetet. I båda fallen fordras t ex att de själva definierar uppgiften, väljer lämpligt sätt att utföra den på, förtrogenhet med de resurser som finns att tillgå (vad gäller tillgången t ex till och användandet datasystem, kontaktpersoner etc), förmåga att inhämta information (som saknas, behöver kompletteras, utgör underlag etc) och att bedöma och utvärdera resultaten av utfört arbete. Allt detta ingår i vid mening i uppgiftslösandet, och för att hantera detta krävs både sakkunskap och vad som skulle kunna beskrivas som ett slags procedurkunskap.

Sak- eller objektskunskapen avser frilansarnas och tjänstemännens kunskaper om sitt eget ämnesområde och de sakfrågor som är knutna till detta. Beroende på inriktning handlar det för tjänstemännen t ex om teoretiska kunskaper inom området

miljö, energi eller ekonomi, och för frilansarnas del rör det journalistik och sådant som språk, grammatik och skrivteknik, samhällskunskap etc. Procedurkunskapen relaterar till vad som ovan beskrivs som strategierna för problemlösning, och avser kännedom och förtrogenhet med olika handlingsmöjligheter och handlingsalternativ. Tillsammans utgör dessa kunskaper basen för den kompetens som här beskrivs i termer av bemästrande och beredskap. Dessa kunskaper i kombination ligger till grund för förmågan att identifiera och analysera orsaker och konsekvenser både på ett intellektuellt innehållsligt plan och med avseende på den typ av praktiska strategier för problemlösning som beskrivs ovan. Vad gäller sakkunskapen finns här en speciell koppling till bemästrandet som i sin tur är relaterad till lärande. Att kontinuerligt ställas inför nya problem, förändrade villkor och krav på att hålla sig uppdaterad och sätta sig in i nya områden utan att det finns riktigt utrymme för fördjupning eller integrering, fordrar ett bemästrande som ställer höga krav på förmåga att lära. Förmågan att lära, liksom att kunna abstrahera, generalisera och tolka och bearbeta olika typer av information framstår som betydelsefull för förmågan att bemästra arbetsförhållandena i fallstudierna.

Förnuft och känsla – om ändamålsenliga värderingar

Som tidigare beskrivits ställer både frilansarnas och tjänstemännens arbeten generellt höga krav på förmågan att orientera sig och agera på egen hand. Den differentiering och på samma gång integrering av olika handlingsdomäner som karakteriserar deras uppgiftssammanhang försätter dem i en situation som innebär att såväl ansvarstagande som ställningstaganden i hög grad ligger på den enskilde frilansaren och tjänstemannen. När ordningen mellan lönearbete och privatliv på detta sätt i så stor utsträckning regleras av dem själva, aktualiseras också ställningstaganden av mer personligt slag som har att göra med deras grundläggande värderingar. Liksom tidigare beskrivits finns i fallstudierna en rad exempel på vardagliga existentiella ställningstaganden som har att göra med på vilka grunder olika prioriteringar och val görs, vad som värdesätts i livet, förhållningssätt till arbetskamrater eller den egna rollen. Konkret handlar det om ställningstaganden och prioriteringar mellan t ex arbetet och familjen, vad den enskilde frilansaren eller tjänstemannen önskar för egen del kontra vad arbetet fordrar ekonomiskt och prestationsmässigt eller om de ideal de önskar leva upp till.

För att hantera detta på ett ändamålsenligt sätt fordras förmåga att prioritera och koordinera handlandet på ett sådant sätt att deras ställningstaganden gynnar helheten. Denna form av övergripande förmåga att se till det gemensammas bästa kallar Brytting (2001) moralisk kompetens. Individens handlande har tidigare beskrivits sammanhånga med olika former av kollektiva värdesystem tillhörande de olika handlingsdomänerna. Dessa anger vad som är ”rätt” just i det sammanhanget, och att under dessa förhållanden kunna agera på ett sätt som är optimalt för det gemensammas bästa fordrar förmåga att lyfta sig över den omedelbara situationen och kunna relatera det egna handlandet till ett större sammanhang. Detta i sin tur fordrar både självinsikt och förmåga att reflektera över och förhålla sig till kollektiva mål i samhället. Ju mer

flexibelt och gränslöst arbetet är desto mer beroende tycks således individen bli av värderingar som vägledande i handlandet och därigenom förmågan att genomföra uppgifter och nå uppställda mål.

Slutligen och sammanfattande – om självförvaltandets kompetens

De kompetenser som beskrivits på föregående sidor kan sägas utgöra ett ändamålsenligt handlande i relation till de uppgiftssammanhang inom vilka de används. Huruvida de är av godo med tanke på t ex den enskilde individens välbefinnande eller personliga utvecklingsmöjligheter är med detta inte sagt. Beskrivningarna säger heller inte någonting om dessa kompetensers relevans och förekomst i andra sammanhang och arbeten – närmare resonemang om detta återfinns i diskussionskapitlet. I sammanfattning framstår arbetsvillkoren i fallstudierna fordra kompetens som i hög grad förutsätter ett autonomt handlande. Den differentiering och på samma gång sammansmältning av olika handlingsdomäner som karaktäriserar uppgiftssammanhanget medför inte bara att arbetet utan också ordningen mellan lönearbete och privatliv i hög grad måste regleras av individen själv. Detta i sin tur försätter individen i en situation som fordrar förmåga att orientera sig och agera självständigt. Kraven på och förmågan att arbeta självständigt innebär dock inte enbart ett större personligt ansvarstagande för arbetet. Sammansmältning av handlingsdomänerna aktualiserar också ställningstaganden av mer existentiell karaktär som har att göra med individens grundläggande värderingar. Liksom utförandet av arbetet och lösandet av enskilda arbetsuppgifter exempelvis fordrar ställningstaganden relaterade till den sociala och personliga handlingsdomänen, innefattar familjelivet i sin tur ett handlande som är kopplat till den funktionella och kollektiva.

Generellt gäller att de kompetenser som urskiljs i avsnittet inte går att särskilja från varandra på något dikotomt eller uteslutande sätt, varken i praktiken eller i teorin. Snarare synliggörs hur de samverkar på olika sätt. Den autonomi som arbetsvillkoren fordrar beskrivs t ex i termer av ett slags självgående snarare än självständighet, vilket betonar att det handlar om förmåga till självständighet som avser att anpassa sig till snarare än att entydigt bestämma över. Detta självgående i sin tur fordrar självinsikt och självstyrande, dvs har både att göra med insikter i hur de själva fungerar i olika sammanhang och förmåga att kunna reglera sitt eget beteende. Den enskilde frilansarens och tjänstemannens eget ansvar för sitt arbete och sina prestationer gör också att självorganiserande förmågor av olika slag blir centrala under de här betingelserna, vilket i sin tur relateras till kompetenser av mer affektivt slag.

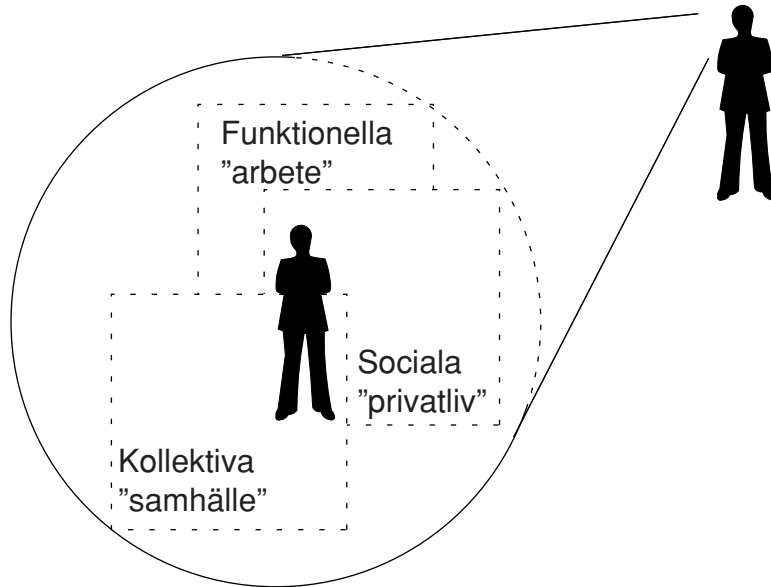
Även om frilansarnas och tjänstemännens handlande i hög grad är uppgiftsorienterat och kontextbundet, framstår följaktligen de kompetenser som krävs under dessa betingelser som tydligt individanknutna, och omfattar såväl mer attityd- och personlighetsrelaterade förmågor som sociala kontaktnät av olika slag. Det utvidgade uppgiftssammanhanget innebär också att de handlingsförmågor som krävs sträcker sig utöver den faktiska arbetssituationen och omfattar även den privata sfären, vilket medför att de kompetenser som de här flexibla formerna av arbeten fordrar är

mångfacetterade och omfattande både innehållsligt (mångsidig) och omfångsmässigt (räckvidd).

I sammanfattning och än mer renodlat och abstraherat kan fallstudiernas flexibla arbetsformer sägas kräva kompetenser av ett affektivt, personligt och metakognitivt slag. De arbetsvillkor som karaktäriserar frilansarnas och tjänstemännens arbeten fordrar både ett autonomt och koordinerat handlande som ställer krav på den enskilde individen att så att säga begripa och definiera vad det är för arbete som ska utföras, och hur han eller hon sedan ska agera för att på bästa sätt utföra detta arbete utifrån ett helhetsperspektiv. Detta i sin tur fordrar förmåga att styra och övervaka det egna handlandet, dvs att vägleda sig själv på ett sätt som innebär såväl självgående, som koordinering och anpassning. Affektiva och personliga kompetenser som att ha ”rätt” attityder och motivation liksom förmåga att reflektera över sitt arbete, livssituation och egna kunnande och utifrån detta utveckla strategier för problemlösning, framstår som grundläggande och betydelsefulla i dessa flexibla former av arbeten.

Den här vägledande överordnade funktionen i handlandet skulle med ett samlande begrepp kunna beskrivas i termer av förmåga till ett slags *självförvaltande*. Att förvalta något betyder att sköta eller förestå, och genom den autonomin och det egenansvar som det flexibla arbetet medför belyser begreppet att individen får ett slags funktionell funktion som handlar om dennes kapacitet att sköta och förestå sig själv. Att vara självförvaltande inbegriper ansvar dels för arbetet (t ex vad gäller effektivitet, produktivitet, kvalitet), dels den egna personen (rörande välbefinnande och utveckling) och dels livssituationen (beträffande bl a social identitet och samhällstillhörighet). I praktiken handlar det om att arbetsvillkoren i de här flexibla formerna av arbeten i olika avseenden ställer krav på individen att strukturera sin egen tillvaro, på att definiera sin arbetsuppgift och formulera kriterier för sitt eget handlande. Självförvaltandet kan därmed sägas avse den metakognitiva kompetens som fordras för att hantera den differentiering och integrering av olika handlingsdomäner som tidigare beskrivits utmärka arbetet i fallstudierna. Eller uttryckt på ett annat sätt, om förmågan att hantera frånvaron av en yttre ordning. Ytterst manifesteras självförvaltandets kompetens i individens förmåga att utveckla och förvalta sin egen kompetens – en kompetens som i vid mening som omfattar både det livsvida och livslånga lärandet.

Figur 17. Självförvaltandets kompetens.



Diskussion – reflektioner och konklusioner

I föreliggande kapitel förs en diskussion om de resultat som redovisats. Som rubriken indikerar innefattar detta dels ett försök att ”sy ihop säcken” och dra slutsatser, dels reflektion över de erhållna resultaten i förhållande till den ursprungliga undran och problematiseringen. Utöver dessa reflektioner kring avhandlingens resultat och kunskapsbidrag innehåller kapitlet också ett resonemang om svagheter och styrkor med själva undersökningen och dess uppläggning.

Självförvaltandets villkor

I avhandlingens inledande problematisering av det flexibla arbetet som det goda utvecklande arbetet framfördes frågan om ”det goda” för avhandlingens vidkommande som en fråga om individens kompetens att arbeta under dessa betingelser. Vad för kompetens som krävs av individer i flexibla arbeten har i avhandlingen undersökts empiriskt genom de båda fallstudiernas distansarbetande tjänstemän och frilansande journalister, och med hjälp av de teoretiska glasögonens lyft från dessa specifika kontexter har frågan sökt begripliggöras teoretiskt. Vad som ännu inte sagts något om är den ursprungliga undran om det flexibla arbetets förutsättningar att vara det goda, utvecklande arbete som retoriken gör gällande. I resultatkapitlet grundläggs självförvaltandets kompetens som ett samlande begrepp för de förmågor som fordras i flexibla arbeten, utan att några ställningstaganden egentligen görs beträffande om de är av godo eller inte. I föreliggande kapitel diskuteras positiva och negativa sidor av detta självförvaltande i förhållande till individens välbefinnande och arbetslivets utveckling i ett bredare perspektiv. Dessförinnan återstår emellertid att fullfölja vad som inte riktigt avslutades i föregående kapitel; nämligen att söka sy ihop säcken från resultatkapitlet och dra slutsatser som kan bidra till en fördjupade förståelse av vad för kompetens som krävs av individer i flexibla arbeten.

Istället för manualen: om intersubjektiva regleringsprocesser och självförvaltande

Avhandlingens två frågeställningar om individens arbetsvillkor och handlandet under dessa betingelser visar sig i den teoretiska tolkningen av resultaten sammanhånga oväntat tätt. Lite tillspetsat framstår det som att individens uppfattning av arbetet i väsentliga avseenden också är vad som så att säga utgör arbetsvillkoren. Ju vagare de yttre ramarna och strukturerna i arbetet är, desto större blir utrymmet för individens egen definition och tolkning av arbetsuppgifterna. På detta sätt blir individen i hög grad delaktig i utformandet av sina egna arbetsvillkor. Uttryckt med handlingsteoretisk terminologi framstår det som att gränserna mellan subjektivt och objektivt handlingsutrymme luckrats upp, och att det är det subjektiva handlingsutrymmet,

individens förståelse av arbetet, som i högre grad förefaller ligga till grund för hur arbetet utförs.

Förståelsen av arbetet och de uppgifter individen ställs inför formas i sin tur fortlöpande till innehåll och utförande i ömsesidigt samspel med omgivningen, och med de omgivningsvillkor som präglar arbetet i fallstudierna blir kompetens en fråga om självförvaltande. Vad som närmare avses med detta utvecklas teoretiskt på följande sidor. Som avstamp för dessa resonemang kan slutsatserna av avhandlingens två frågeställningar om vad som karaktäriserar individens arbetsvillkor och handlande i flexibla arbeten mycket koncentrerat sammanfattas i figuren nedan.

Figur 18: Vad som karaktäriserar arbetsvillkoren i flexibla arbeten och vad som utmärker individens handlande i termer av kompetens under dessa betingelser.

| VILLKOREN | KOMPETENSERNA |
|--|--|
| <p style="text-align: center;">VIDGAT UPPGIFTSSAMMANHANG INTERSUBJEKTIVA REGLERINGSPROCESSER socialt konstruerade föreställningar om arbetet och dess utförande som införlivas till ett personligt förhållningssätt</p> | <p style="text-align: center;">SJÄLVFÖRVALTANDE KOMPETENS metakognitiv kompetens att självständigt och funktionellt organisera sig kring uppgiften och koordinera handlandet i relation till helheten</p> |

Att vara i utveckling

Arbetsvillkoren i fallstudierna har på ett strukturellt plan tidigare beskrivits i form av ett vidgat uppgiftssammanhang som innebär en samtidig differentiering och integrering av olika handlingsdomäner. Den expansion av lojaliteter och funktioner som detta medför innebär att den enskilde individen måste förhålla sig till och kunna integrera de olika handlingsdomänernas referensramar i utförandet av arbetet. Förutsättningarna för arbetet blir på detta sätt föremål för kontinuerlig värdering och bedömning. Med detta tycks följa att de intersubjektiva regleringsprocesser i vilka individens föreställningar om vad arbetet går ut på och hur det bör utföras kommer att utgöra en central aspekt av det flexibla arbetets villkor. På detta sätt blir kompetens också en fråga om ett lärande med betoning på utveckling.

I föregående kapitel beskrevs självförvaltandets kompetens omfatta både det livsvida och livslånga lärandet. I teoretisk belysning framträder i anslutning till detta två centrala tendenser. Dessa handlar dels om ett fortlöpande lärande över livsloppet, dels om utveckling av tänkandet mot högre utvecklingsnivåer. Vad gäller det förstnämnda handlar det om att individen i brist på yttre styrning och ”manualer” för arbetet själv måste definiera vad arbetet innebär och hur det ska utföras. Detta fordrar att förståelsen och handlandet fortlöpande revideras och anpassas för att på bästa sätt kunna hantera olika situationer, krav och förhållanden i omgivningen. Vad det handlar om här är små kontinuerliga förändringar inom ramen för det vardagliga arbetet, dvs ett slags *intersubjektiva regleringsprocesser* som innebär att individen befinner sig i

fortlöpande förändring. I detta finns inte någon motsättning mellan vidmakthållande av handlingsmönster och krav på förändring.

Kolb (1984) talar om ett lärande av transaktionell karaktär som innebär att individen antingen förstår något på ett annat sätt eller bekräftar och förstärker någonting redan känt. Genom att t ex lösa ett problem eller fatta ett beslut får individen genom omgivningens feedback ett slags kvitto på sitt handlande. Varje handling kan därmed sägas innefatta ett lärande där individens hittillsvarande förståelse prövas genom andras reaktioner på agerandet. De mellanmänniska relationerna får med detta en central roll. I intersubjektiviteten, dvs i överskridandet av individens egna föreställningar och tillägnandet av det gemensamma, införlivas samtidigt sociala normer i det egna förhållningssättet. Det intersubjektiva övergår så att säga till ett personlig ägande och utvecklas till egna attityder och värderingar. På detta sätt skapas och omskapas hela tiden förståelsen.

Ödman (1995) använder begreppet mentaliteter för att beskriva individens sätt att tänka och uppfatta verkligheten som ett uttryck för hur andra signifikanta individer eller kollektiv uppfattar tillvaron. Detta lärande av värderingar och attityder som på ett mer djupgående, subjektivt plan påverkar vad individen vill, tänker och känner beskrivs ofta som ett lärande av sociala och yrkesmässiga identiteter¹ (Goffman, 1990; Giddens, 1991). Arbetet betraktas som den kanske mest betydelsefulla arenan i vuxnas sociala identitetsformande genom att det också ger en förankring och position i samhället, dvs en funktion i ett större socialt sammanhang. Självförvaltandet kan mot denna bakgrund förstås som att individen genom arbetet definierar både sig själv och deltar i förvaltandet av något som är större än henne själv. En central aspekt av självförvaltandets kompetens är som tidigare beskrivits att det inte bara inbegriper ansvar för arbetet och den egna personliga utvecklingen, utan också fordrar att individen betraktar förvaltandet av sig själv som en resurs i ett större sammanhang. Självförvaltandet kan därmed också ses som ett uttryck för en samhällsplikt att kontinuerligt (vidare)utvecklas för att kunna hantera de krav på förändring och anpassning som arbetslivet fordrar.

Att utvecklas mot högre nivåer

Självförvaltandets kompetens kan som framhålls i resultatkapitlet därmed ytterst förstås som individens förmåga att utveckla och förvalta sin egen kompetens. Inte enbart med avseende på det fortlöpande lärande som tas upp ovan, utan också i bemärkelsen utveckling av tänkandet mot högre utvecklingsnivåer. Det flexibla arbetets villkor beskrivs ovan innebära en fortlöpande interaktion i vilken individens förståelse av arbetet kontinuerligt omkonstrueras. Kompetens blir med detta synsätt avhängigt individens förmåga att skapa mening i samspel med omgivningen, att på motsvarande sätt fortlöpande kunna förändra sin förståelse på ett sätt som gör att hon bättre kan hantera dessa betingelser och handla ändamålsenligt. Att arbeta under de här flexibla betingelserna förefaller därmed underlättas av om individen utvecklat ett

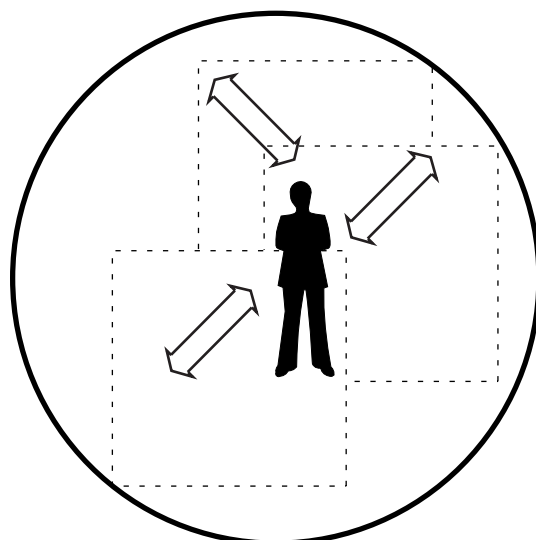
¹ För empiriska studier se t ex Ulla Sebrants (2000) och Camilla Thunborgs (1999) avhandlingar.

tänkande av det slag som i resultatkapitlet beskrevs karaktärisera de högre utvecklingsnivåernas förståelse.

Inom vuxenutvecklingsteori betraktas individen gradvis utveckla sätt att tänka och förstå som innebär att hon kan hantera alltmer komplexa situationer (Hagström, 1995; Kegan, 2003). Förändringar mot högre nivåer av personlig utveckling leder till att omgivningen framträder som mer differentierad, vilket t ex gör det möjligt att överblicka och se större sammanhang, kunna inta andras perspektiv och föra logiska resonemang. Detta i sin tur kräver att individen kan distansera sig från den omedelbara och konkreta erfarenheten och göra generaliseringar av ett mer abstrakt slag. Mot bakgrund av detta framstår det som att det flexibla arbetets vida och komplexa uppgiftssammanhang fordrar att också individen vidgar sina referensramar. Med detta avses det utvecklade sätt att tänka och förstå som här beskrivits, som innebär förmåga att interagera, integrera och differentiera.

I figuren nedan (figur 19) representerar cirkeln liksom redovisats i anslutning till tidigare bilder, både det flexibla arbetets vidgade uppgiftssammanhang och den självförvaltande, metakognitiva kompetens som fordras för att utföra arbetet under dessa betingelser. Figuren syftar också till att illustrera den sammansmältning av villkor och kompetens som beskrivits ovan, där arbetets intersubjektiva regleringsprocesser fordrar en förmåga att kontinuerligt förändra förståelsen på ett sätt som utmärker de högre utvecklingsnivåernas tänkande. Förändringen i riktning mot mer flexibla, fria former av arbeten beskrivs ofta som en förskjutning från ett organisatoriskt till ett individuellt organiserande. Mot bakgrund av de resultat som presenterats i avhandlingen framstår det vara intersubjektiva regleringsprocesser av det slag som här beskrivits som är karaktäristiska för villkoren – och därmed centrala i fråga om vad för slags kompetens som krävs i flexibla arbeten. Med detta synliggörs att det inte enbart handlar om att självständigt kunna strukturera arbetet. Det fordrar också en förmåga att förändra förståelsen i relation till omgivningen i bemärkelse att kunna förstå och handla på andra sätt när t ex invanda strategier inte längre är ändamålsenliga. Eller uttryckt på ett annat sätt – att individen slutar leta efter manualen och vem som gömde den, och istället lär sig att fortlöpande skriva sin egen. Kompetensen handlar om att kunna göra detta på ett som är gynnsamt både för egen del och ur arbetssynpunkt.

Figur 19: Självförvaltandets villkor.



Det goda självförvaltandet?

Mot bakgrund av resonemanget ovan skulle frågan om det goda arbetet kunna förstås som en fråga om i vilken grad individen utvecklat det differentierande tänkande som de flexibla arbetsvillkoren optimalt synes fordra. Tänkande och lärande har enligt Dewey utvecklats för att det fyller en viktig funktion i individens tillvaro (Philips & Soltis, 1998). Att kunna planera, reflektera och överblicka möjliggör t ex att kunna fly från fara, förutse potentiella problem eller göra bedömningar av vad som är mest fördelaktigt i en situation. Genom utveckling av tänkandet ökar individens förmåga att differentiera och abstrakt förstå, att kunna skapa sammanhang och se mönster. Lite förenklat skulle det kunna uttryckas som att ju mer komplex omgivningen är, desto högre blir kraven på ett utvecklat tänkande.

Med ett bredare arbetslivsperspektiv framträder en (bak)sida av detta som handlar om att det flexibla arbetets ansvarsfulla frihet sannolikt också kan medföra en polarisering mellan individer med olika grad av utvecklat tänkande i dessa avseenden; mellan å ena sidan individer som utvecklat ett tänkande som gör att de kan hantera dessa förhållanden väl, och å andra sidan de som upplever villkoren som övermäktiga och svårhanterliga. Den allmänna flexibiliseringen av tjänstesektorn där målstyrda verksamheter blir allt vanligare, lägger ett stort ansvar på den enskilde individen som många sannolikt varken har erfarenhet av eller kompetens att hantera. Att på detta sätt förutsätta att var och en klarar av att göra lagom mycket själv framstår därmed också

kunna få till följd att ojämlikhet och klasskillnader förstärks. Risken är att individer som är ovana vid att arbeta på det här sättet betraktar ansvar som detsamma som att försöka klara av även de mest omöjliga mål. Detta försätter dem i en situation som är pressande i flera avseenden. Dels för att arbetsförhållandena i sig kan upplevas som komplicerade och ohanterliga, dels för att det finns en fara att detta kompenseras av att de arbetar kvantitativt mer och därmed får en orimligt stor arbetsbörda.

Vad som gör detta extra problematiskt är att frågan i sig dessutom är känslig att prata om. Att individer nått olika långt i sin utveckling förefaller svårare att acceptera än att de är olika bra på olika saker när det gäller kunskap eller lärande om något visst. Att tala om olika utvecklingsnivåer indikerar implicit att den ena människan skulle vara förmer än den andra och andas elitism och ojämlikhet. Ett annat problem rör de faktiska svårigheterna att resonera om detta pga den inbäddning som de olika utvecklingsnivåerna innebär² (se Teorikapitlet).

Att utveckla kompetens istället för krav

Trots frågans värdeladdade karaktär synes de flexibla arbetsvillkoren ändå göra det angeläget att uppmärksamma dessa utvecklingsaspekter av kompetensen. Om utveckling av ett mer differentierat sätt att tänka och förstå liksom framhålls ovan inverkar på individens förmåga arbeta under flexibla arbetsförhållanden, framstår synliggörandet av detta betydelsefullt för att i praktiken kunna skapa goda arbetsvillkor. Viktigt att klargöra i detta sammanhang är att ansvaret inte enbart läggs på individen. Snarare bör uppmärksamhet riktas mot omgivningsvillkoren. I det synsätt som bl a kommer till uttryck i olika näringslivspolitiska dokument³ om kompetens och lärande finns en påtagligt tonvikt på individens ansvar. Detta ansvar omfattar inte enbart det egna arbetet och livssituationen utan dessutom att vilja och kunna bidra också på ett samhälleligt plan. Liknande synsätt kommer till uttryck också i den offentliga debatten. I en diskussion på DN Debatt⁴ rörande de moderna, fria

² Empiriska studier visar också att personer som upplevs som mer kompetenta än individen själv, ofta bara betraktades göra kvantitativt mer av det hon själv och andra gjorde. Det uppfattas således inte att dessa personer förstod och hanterade arbetet på ett helt annat sätt (Sandberg & Targama, 1998).

³ I bl a EU's memorandum (2000) om livslångt lärande definieras vilka nya grundläggande färdigheter som krävs för vad som beskrivs som "ett aktivt deltagande i kunskapsområdet" och som en person "med känsla för identitet och riktning i livet behöver". Sociala färdigheter som självförtroende, egna val av riktning och risktagande lyfts fram som särskilt betydelsefulla. Man menar också att förmågan att "lära sig att lära", anpassa sig till förändringar och att förstå omfattande informationsflöden är centrala eftersom arbetsmarknaden fordrar förmåga att snabbt kunna förvärva nya färdigheter och anpassa sig till nya utmaningar och situationer. Avslutningsvis framhålls också att dessa grundläggande färdigheter bara är början av ett livslångt lärande eftersom dagens arbetsmarknader kräver ständigt nya kvalifikationer, färdigheter och erfarenheter. Det livslånga lärandet är en förutsättning för en som man skriver lyckad övergång till en kunskapsbaserad ekonomi: "Att ha tillgång till dagsaktuell information och kunskap, tillsammans med motivationen och färdigheterna att använda dessa resurser på ett klokt sätt för en själv och hela samhället blir mer än någonsin nyckeln till att stärka Europas konkurrenskraft och förbättra arbetskraftens anställbarhet och anpassbarhet" (sid 5).

⁴ Under rubriken "För mycket frihet gör anställda sjuka" skrev Lars Strannegård, docent vid Handelshögskolan i Stockholm tillsammans med författaren och journalisten Tinni Erensjö Rappe en artikel på DN Debatt (20030119) om att de nya ledarskapsidealerna med flexibilitet och

arbetsorganisationernas konsekvenser för den psykiska ohälsan, framhölls problemet av Leif Andersson t ex vara en kompetensfråga (DN Debatt, 20030121). Anderssons poäng var att den gamla kompetensen inte duger längre, och att det är bristen på ny kompetens som skapar stress och ohälsa i dagens arbetsliv. Målstyrningen i sig framhölls som positivt, men istället för den kompetens som dagens medarbetare vanligen har fått genom utbildning och erfarenhet i ett regelstyrkt samhälle menar Andersson att det krävs att var och en så att säga ansvarar för sin egen lösning; att de kan sätta upp mål för och bedöma kvaliteten på arbetet och dessutom avgöra vad de orkar med.

Det här synsättet är vanligt förekommande och bidrar rimligen till att ytterligare förstärka den individualisering som redan idag är stark i arbetslivet. Risken med detta är att ännu mer press läggs på individen då det blir hennes fel att inte ha den rätta kompetensen, hennes brist att inte orka med eller att inte kunna säga nej. Lärande och utveckling för att skaffa sig de rätta kompetenserna kan på detta sätt bli ytterligare ett krav som måste uppfyllas. Det fortlöpande lärande som självförvaltandet innebär, och som ytterst sagts handla om individens förmåga att förvalta sin egen kompetens, utgör därmed både en del av problemet och ett sätt att hantera det. För att utveckling ska kunna stå för någonting gott förefaller det som att uppmärksamhet istället måste riktas mot arbetets villkor och de intersubjektiva regleringsprocesser i vilka individen formar sin förståelse av arbetet. Detta innebär bl a att implicita förställningar och normer av det slag som tidigare beskrivits måste synliggöras och kunna utsättas för kritisk granskning både enskilt och kollektivt. Individen måste så att säga ha insett att hon har självförvaltandet som uppgift innan det är möjligt och kan bli tillåtet att *sätta* gränser snarare än status att tänja på dem.

Den begreppsram som presenterats i avhandlingen avser också att kunna användas som utgångspunkt för mer praktisknära tillämpning. Dels för att belysa vilka kompetenser som fordras och hur arbetet kan utformas för att främja utvecklandet av dessa, dels i vilka avseenden och inom vilka områden individen behöver eventuellt stöd och vägledning i handlandet. Synliggörandet av de olika handlingsdomänerna och balansen däremellan, hur de inverkar på utförandet av arbetet och i vilken utsträckning de överlappar varandra, kan t ex bidra till att begripliggöra arbetets tidsmässiga omfattning och tankemässiga intrång i arbete eller privatliv. Det kan också belysa vad som utgör möjligheter och hinder relaterade till de olika handlingsdomänerna. Är eventuella problem kopplade till den personliga/sociala handlingsdomänen behövs kanske hjälp med tydligare gränsdragning eller sammanhang för kommunikation. Handlar det å andra sidan primärt om faktorer relaterade till den funktionella är det kanske för mycket ansvar eller bristande rutiner som utgör problem. Om än lite

frihet riskerar att driva allt fler in i psykisk ohälsa. Syftet var att belysa och problematisera de moderna ledarskapsidealens ”gränslösa” arbetsvillkor och därigenom driva debatten om ohälsa ett steg längre. Svaren från forskarsamhället lät inte heller vänta på sig. Vass kritik kom bl a från forskare från Karolinska institutet, där professor Thöres Theorell och fil dr Gabriel Oxenstierna i motsats till detta hävdade att det inte finns någon mörka baksida av friheten. Även på detta inlägg följde en rad genmälen, bl a från VD och leg psykolog Leif Andersson som tyckte sig se att problemet var en *kompetensfråga* snarare än en fråga om ledarskapsfilosofi.

märkligt framstår det mot bakgrund av resultaten från fallstudierna som att de flexibla arbetsvillkoren generellt skulle fordra åtgärder som handlar om att underlätta och organisera för individen att utföra de arbetsuppgifter hon är på arbetet för att göra. Inte enbart för att främja ett prestationsinriktat handlande i verksamhetens syfte, utan också med den enskilde individens välbefinnande och bästa för ögonen.

Det moderna arbetets (o)hälsa: en kompetens- och organiserande fråga

Att främja välbefinnande skulle mot bakgrund av resonemangen i kapitlet kunna beskrivas som en organiserande fråga i dubbel bemärkelse. Dels vad gäller att organisera och skapa förutsättningar för att individen ska kunna utveckla den självförvaltande kompetens som fordras för att självständigt kunna utföra arbetet under dessa betingelser. Dels vad gäller att så att säga organisera för stöd i det individuella organiserandet för de individer som inte riktigt bemästrar detta på egen hand. Att det inte räcker med handlingsutrymme och eget ansvar för att skapa goda arbetsvillkor är ett genomgående drag i de resonemang som här förts – det måste också finnas förmåga att hantera de flexibla villkoren. Det finns idag en mängd studier av ohälsan i det moderna arbetslivet, men det är sällan individens kompetens att hantera de nya arbetsvillkoren sätts i samband med utfallen i hälsa. Ofta innefattas förvisso plikt-skyldiga frågor om huruvida individen lär nytt i arbetet och om det finns utrymme för kompetensutveckling. Problemet med detta är att det vanligen handlar om traditionella variabler om individens möjligheter till självbestämmande och arbetsuppgifternas komplexitet som är utformade med utgångspunkt i, och avsedda för, analyser av det industriella lönearbetets reglerade villkor. Dessutom analyseras ofta dessa frågor för sig, utan att sättas i samband med utfall i hälsa.

När det väl görs pekar resultaten emellertid på intressanta tendenser. Att t ex ständigt hög kognitiv belastning kan få hälsomässiga konsekvenser framhålls av Melin (2004) i en artikel om den nya informationsteknikens konsekvenser i sk callcenterverksamhet. I motsats till det flexibla arbetets individuella ansvar och komplexitet handlar detta om arbeten med låg komplexitetsgrad. Den kognitiva belastningen utgörs i dessa sammanhang av upprepning, stark styrning och få eller inga moment av problemlösning. Poängen i detta, och som gör resonemanget relevant för det flexibla arbetets vidkommande, är att den konstanta tankemässiga närvaro eller ”kognitiva upptagenhet” som arbetet fordrar, försätter individen i ett slags ständig beredskap som gör att olika stressystem i kroppen är påslagna. På liknande sätt, om än innehållsligt raka motsatsen till de mentala löpande band som Melin (a.a) beskriver, pekar resultaten från avhandlingens fallstudier på en upptagenhet av ett metakognitivt slag. Som beskrivs i resultatkapitlet fordrar de flexibla arbetsförhållandena mer eller mindre konstant tankemässig närvaro i form av ett fortlöpande planerande och organiserande. Uppgiftsstrukturen, avtemporaliseringen och de andra villkor som beskrivs utmärka de flexibla arbetsvillkoren fordrar inte bara förmåga att strukturera arbetet, utan ställer också höga krav på individens förmåga att orientera sig i tillvaron och reglera det egna handlandet. Självförvaltandets kompetens har tidigare beskrivits som en metakognitiv kompetens i form av ett slags övervakande och reglerande

funktion i handlandet – dels för att kunna överblicka och koordinera, dels för att kunna kanalisera fokus och lösa mer specifika uppgifter och problem. Sammantaget förefaller det mot bakgrund av detta som att också den här formen av flexibla arbetsförhållanden skulle föra med sig en kognitiv upptagenhet, men i dessa sammanhang av ett mer metakognitivt slag.

Den goda kompetensen och det ”onda” organiserandet

Mot bakgrund av de resonemang och tankegångar som framförts synes det inte bara vara otillräckligt utvecklad förmåga att hantera det flexibla arbetets betingelser som riskerar att utgöra ett hälsoproblem. Också den metakognitiva upptagenhet som beskrivs ovan förefaller kunna vara en källa till stress. Om detta fordras emellertid ökad kunskap. Frågor om den kognitiva belastningens innehåll och omfattning, vad individen kan hantera både kort- och långsiktigt framstår angelägna för framtida arbetslivsforskning, oavsett om det gäller starkt standardiserade eller flexibla arbeten. För det flexibla arbetets vidkommande synes det i detta sammanhang också intressant att söka begripliggöra hur det kommer sig att individer, trots det handlingsutrymme dessa arbetsformer medför, ändå tenderar att så att säga överbelasta och pressa sig själva för hårt.

Den teoretiska tolkning av frilansarnas och tjänstemännens subjektiva handlingsutrymme som presenteras i resultatkapitlet är ett försök att synliggöra hur villkor av ett mer implicit slag kan styra handlandet i avsaknad av yttre reglering. Garrick (1999) beskriver detta ur ett ledningsperspektiv som att de moderna organisationsformernas behov av självgående medarbetare medför styrning av ett subjektivt slag. Denna påverkar på ett mer djupgående plan hur individen bör tänka och känna, och beskrivs som ett slags förförelse genom bemyndigande. Personligt ansvar och handlingsutrymme ska appellera till individens lojalitet och forma den anställda att vilja prestera och göra sitt bästa – t ex genom att inte vilja ha några avgränsningar mellan arbete och privatliv eller begränsningar i omfattningen av åtagandena. På detta sätt antas individen utveckla önskvärda kvaliteter och attityder som är likställda med organisationens. Att kunna agera i linje med den här typen av normer eller standards som råder inom en profession eller organisation kallar Rolf (1993) ”know-how”. Vad som skiljer kompetens från know-how är förmågan till distansering och reflektion. Medan know-how enligt Rolf (a.a.) handlar om individens förmåga att handla i *enlighet* med t ex kvalitetskriterier och sociala regler handlar kompetens om förmåga att kritiskt granska och påverka (förändra) det regelsystem som anger standard för deras praktik.

Att arbeta för mycket och pressa sig själv för hårt skulle mot bakgrund av dessa resonemang kunna förstås som att handlandet är anpassat till normativa föreställningar som på ett samhälleligt eller professionellt plan anger hur individen bör vara för att vara normal, rätt eller t o m framgångsrik i olika sammanhang. Det flexibla arbetets autonomi framstår således snarare som ett heteronomt⁵, villkorligt handlande, i hög

⁵ Heteronomi betyder att de regler som gäller för t ex en profession eller annan social sammanslutning bestäms utanför detta sammanhang. Begreppet kan också användas om personer som är

grad reglerat i den form av intersubjektiva processer som tidigare beskrivits vara utmärkande för arbetsvillkoren. För att självförvaltandet ska representera någonting gott framstår som tidigare nämnts därmed förmågan att kritiskt kunna förhålla sig till och reflektera över de normer som gäller i arbetet och samhället i stort betydelsefull. Först då synes självförvaltandet kunna stå för autonomi snarare än anpassning, och kompetensen en förmåga att avgränsa och begränsa istället för att arbeta mer och hårdare.

Problematiserande slutsatser och kunskapsbidrag

Att synliggöra den här typen av vardagliga påverkansprocesser och villkor som ofta är oreflekterade och tagna för givna är en viktig del i avhandlingens kunskapsbidrag. Inte för att ge ”rätt” svar på hur det ska vara och se ut, utan för att medvetandegöra och därmed möjliggöra för människor att förstå, reflektera över och kunna påverka egna och andras villkor. Med pedagogik betraktad som en kritiskt orienterad samhällsvetenskap med inriktning mot människors sociala praktiker får dessa mer nyttoinriktade aspekter en betydelsefull roll. Det ger också den fördjupade teoretiska förståelse som avhandlingen syftar till en förankring och tillämpning i arbetslivet. Genom att belysa och problematisera individens situation på det sätt som gjorts i avhandlingen är målsättningen att kunna bidra såväl till teorin som att i förlängningen ge underlag för meningsfulla tillämpningar. Teoretiskt hör kunskapsbidraget hemma i den handlingsteoretiskt orienterade forskning om kompetens i arbetslivet⁶ som utgjort avhandlingens teoretiska plattform, och kan närmast beskrivas i form av begreppsutveckling. Begreppen är av det fokuserande slag som beskrevs i metodkapitlet. Tillsammans utgör de en begreppsapparat som, liksom inledningsvis efterlystes, förhoppningsvis kan bidra till att bättre förstå det flexibla arbetets kompetenskrav och förutsättningar för lärande. De figurer som återfinns i avhandlingen kan beskrivas som ett slags visuella koncentrat som syftar till att sammanfatta och åskådliggöra centrala aspekter och begrepp i de teoretiska resonemangen. Att det flexibla arbetets villkor karaktäriseras av en integrering och differentiering av olika handlingsdomäner som t ex belyses i figur 13, underbyggs i sin tur av resonemang där andra centrala begrepp utgörs av uppgiftsstruktur, avtemporalisering och superkomplexitet. På motsvarande

osjälvständig och saknar oberoende. Heteronomi framställs ofta som en negativ företeelse, men Rolf (1993) menar att det kan vara värdefullt med en balans mellan det självständiga (autonoma) och det integrerade (heteronoma), såväl när det gäller personer som i sociala sammanhang. Om t ex en yrkesgrupp inte utsätts för yttre övervakning finns risken att den ägnar sig mindre åt att tillgodose de eventuella behov som finns i samhället till förmån för mer åt egenytiga aktiviteter.

⁶ Avhandlingsfrågan och det arbetslivspedagogiska forskningsfält som denna är en del av, är hemmahörande i den pedagogiska forskning som på engelska benämns ”education”. Till skillnad från ”pedagogy” som omfattar forskning om skola och formell utbildning har ”education” en vidare innebörd och inrymmer frågor om individens livsvillkor och utvecklingsmöjligheter både inom och utanför de institutionaliserade formerna för pedagogisk och social påverkan. I förhållande till ”utbildning” kan avhandlingen mot bakgrund av detta sägas handla om ”bildning”, där bildning i enlighet med Uljens (1998) förstås som de processer i vilka individens bildas och bildar sig i förhållande till sociala och kulturella kontexter.

sätt bygger självförvaltandets kompetens på vad för slags handlande som dessa betingelser fordrar, och beskrivs t ex med begrepp som självgående, bemästrande och kontextuell lyhördhet.

...och kvarstående frågetecken

I sammanfattning kan avhandlingens kunskapsbidrag således sägas vara av ett beskrivande och problematiserande slag, och syftar till att synlig- och begripliggöra snarare än att förklara och presentera definitiva orsakssamband. Den teoretiska begreppsapparaten utgör ett slags tentativ begreppsram som genom framtida empirisk prövning och fortsatt begreppslig utveckling förhoppningsvis vara användbar både i teoretiska och mer tillämpade sammanhang. För förståelsen av kompetens i det moderna arbetslivet framstår fortsatt intergering av teorier som belyser t ex affektiva och emotionella aspekter av individens kompetens vara ett berikande komplement till den handlingsteoretiskt inriktade teoribildningen. Empiriskt finns som tidigare nämnts behov av att undersöka sambandet mellan kompetens och utfall i hälsa, såväl vad gäller arbetets kognitiva belastning som utveckling av ett mer individuellt slag. Även implicita villkor och maktrelationer av det slag som i avhandlingen förts mer teoretiskt tolkande resonemang om framstår som viktiga områden för framtida empiriska studier.

Eftertankar – om resultaten och undersökningen

I inledningen av avhandlingen efterlystes empiriskt och teoretiskt integrerad forskning som kan belysa grundläggande frågor om det flexibla arbetets kompetenskrav och förutsättningar för lärande – och avhandlingen har varit ett försök till just detta. Den upptäckts väg (Starrin, 1991) som avhandlingsarbetet följt har emellertid visat sig vara både svårforcerad och krokig emellanåt. Så här i efterhand framträder mycket som skulle kunna ha gjorts bättre eller annorlunda. Ibland har det handlat om förbiseenden, ibland om att det av praktiska skäl inte varit möjligt i förhållande till forskningsprojektet som helhet. I största möjliga utsträckning har de problem och brister som uppmärksammats sökt hanteras efter hand genom t ex förändringar i uppläggnings och design eller genom avgränsningar och jämkningar i presentationen av materialet. De svagheter som uppmärksammats har på detta sätt samtidigt kommit att byggas in i själva designen. Som framgått återfinns generella överväganden och ställningstaganden som rör detta i metodkapitlet eller direkt i anslutning till de olika kapitlen. Resonemang om motiv och urval av de båda fallstudierna förs t ex i metodkapitlet, och relaterar i sin tur till definitionen av flexibelt arbete i bakgrundskapitlet. Den teoretiska referensramens bredd och variation behandlas både i metod- och teorikapitlet och berörs även i föreliggande kapitel i anslutning till diskussionen om avhandlingens kunskapsbidrag. I metodkapitlet diskuteras också det inte alldeles oproblematiska förhållandet mellan att använda och generera begrepp i relation till avhandlingens syfte.

En viktig fråga som däremot inte tidigare berörts är relationen mellan datainsamlingsmetoderna och den teoretiska referensramen. Att ett instrument, i det här fallet enkätformulären, faktiskt mäter det som det avser att mäta är avgörande för

möjligheten till adekvata tolkningar, och att använda den typ av traditionella variabler som samtidigt kritiserats för sin otillräcklighet kan förefalla motsägelsefullt. I relation till avhandlingens syfte är det emellertid inte så inkonsekvent som det kanske tenderar att framstå. Som tidigare beskrivits innefattade enkäterna också nya frågor som formulerats mer specifikt för att fånga in den tidsmässiga, rumsliga och uppgiftsmässiga flexibiliteten i fallstudierna. Denna kombination av nya och gamla frågor tillsammans med resultaten från intervjuerna och e-postfrågorna gjorde det möjligt att i teoretisk belysning upptäcka nya dimensioner av sådant som t ex arbetsuppgifternas komplexitet och individens egenkontroll. Intervjuerna och e-postfrågorna bidrog i vissa fall också i av tolkningarna av enkätsvaren. Detta innebar dels att nya variabler kunde identifieras, dels att de gamla kunde omdefinieras så att dess innehåll bättre speglade det flexibla arbetets villkor. På detta sätt kompenseras i viss mån enkätformulärens och enskilda frågors trubbighet. I förlängningen kan en omoperationalisering av variablerna förhoppningsvis också ligga till grund för utveckling av nya instrument som kan belysa det moderna flexibla arbetets villkor.

Genomgående har ambitionen varit en öppenhet i redovisningar av tillvägagångsätt, ställningstaganden och kunskapsanspråk. Riktlinjen har varit att ge nödvändig och tillräcklig information för att det ska vara möjligt för läsaren att själv ta ställning till giltigheten och trovärdigheten i det som presenterats. Att resultatet och förmågan sedan inte levt upp till ambitionsnivån i alla avseenden får väl i detta sammanhang även det betraktas som inbyggt i designen. Utöver de kunskapsbidrag av teoretiskt och tillämpat slag som beskrivits ovan har ju avhandlingsarbetet också ett annat, kunskapskontrollerande syfte. Betraktat som körkort i vetenskapligt arbete snarare än slutgiltigt livsverk blir avhandlingsarbetet ett test av grundläggande vetenskapligt tänkande och förmågan att i praktiken omsätta detta på ett tillräckligt säkert sätt. Och med detta synsätt inger avhandlingen förhoppningsvis tillräckligt förtroende för fortsatt självständig forskargärning och vidare utveckling av de erfarenheter som här gjorts.

Summary

During the last decade, major changes in the economy and the labour market have led to a growing emphasis on learning and competence development in contemporary working life. New conditions of work, involving demands for quick adjustment and increased flexibility, have underpinned a discourse of work-based and lifelong learning in which continuous competence development is often described as a “win-win” situation, beneficial for both the organisation and its employees. As opposed to “traditional” work that is delimited and regulated through time, space and organisation (standardization of work tasks), the preconditions of flexible, deregulated work organisations are generally perceived as favourable in terms of both productivity and individual well being. However, despite an expansion of the number of workplaces where these traditional regulations are disintegrated to various extents (Giertz, 2002) Swedish working life has meanwhile experienced a large increase in stress-related disorders (Wikman & Marklund, 2003). These flexible and deregulated work arrangements rely heavily on the individual’s capacity for organising and structuring her own work and performance (Felstead & Jewson, 1999). In the thesis the contradictions outlined above are addressed as a question concerning the individual’s ability to adapt to and handle these flexible work conditions.

Questions and aim of the thesis

Hence, what is called into question is the conception of these flexible conditions of work as something unconditionally advantageous, and what is problematized is the individual’s ability to operate on her own in the autonomous way that these deregulated work conditions require. The aim of the thesis is to contribute to an understanding of the competencies required in flexible work settings, i.e in which the individual’s work performance is not clearly delimited or regulated in time, space and organisation. Competence refers to the individual’s performance in relation to specific tasks, situations or contexts, and hence requires elucidation of the work conditions as well as the individual’s acting and understanding. Accordingly, the thesis addresses two questions:

What characterises the *work conditions* in flexible forms of work?

How does the individual *handle* these flexible work settings in terms of competence?

Theoretically, the investigation of these questions takes its point of departure in an action theoretical framework, and empirical data emanates from two case studies carried out within a larger research project concerning the effects of flexible work conditions in modern working life.

Theoretical framework – the concept of competence

The theoretical frame of reference is constructivist and contextually oriented, including a variety of theories pertaining to the interaction between the individual and the environment. With a primarily action theoretical approach including, i.a. action regulation theory (Volpert, 1982; Hacker, 1983; Frese & Zapf, 1994) and cognitive, constructivist theories of learning (Piaget, 1972; Gibson, 1979; Reed, 1993; Schön, 1991) it also encompasses social constructionist theories such as Berger and Luckmann's (1979) sociology of knowledge and interactionist and socialization theory within the field of social psychology (Giddens, 1991; Bauman, 1999; Foucault, 1982). The common denominator is the perception of the individual as acting relative to her conception of the world, constructing her way of thinking and interacting with the environment. As mentioned above, competence refers to the interaction between the individual and her surrounding world, and is conceived as the ability to act purposely in everyday life in relation to given external conditions and tasks. Consequentially, understanding the competencies required in flexible work settings calls for theories that can elucidate the interaction in which the individual recognises and develops these competencies.

Method

The thesis is based on two case studies carried out within a larger research project on "Boundless Work" in modern working life. In order to understand the competencies required in flexible work settings, the cases were chosen to represent different extents and kinds of flexible work conditions concerning the level of (de)regulation in time, space and organisation. The first case encompasses teleworking civil servants at a Swedish government authority. With a managerial focus on result rather than procedure, the regulation in time, space and organisation was quite delimited, and the possibilities for telework depended essentially on the character of the work tasks. The second case entailed freelance reporters. Self-employed with businesses of their own, they had no external restrictions regarding working hours or organisation.

Data collection and analysis

Data collection in the Government study included both questionnaires (n=107) and interviews with seven of the teleworking civil servants. The Freelance study also included questionnaires (n=377) but spread geographically to different parts of Sweden, e-mail questions were used instead of interviews (n=35). In both cases the questions concerned, for example, when and where in time and space work was performed, regulations and organisation of work, the character of work tasks, workload, balance between work and private life, and learning and education.

The interpretation and analysis of the case study data were carried out in two comprehensive steps, drawing on Hanson's (1958) distinction between analyses aimed at elucidating empirical patterns and analyses aimed at elucidating theoretical patterns

in the data. The first step could be described as an inductive analysis, looking for patterns, themes and variations in the data with the intention of making empirical descriptions of the case study data. In step two, using sensitizing concepts from the theoretical framework, these empirical patterns are interpreted for an understanding of the patterns and variations revealed in the first step. Using sensitizing concepts (Patton, 1990) from the theoretical framework gives a general sense of reference and provides directions along which to look as well as aims at generating new concepts. The purpose of this two-step analysis is to validate the abductive process by which the data is interpreted. By presenting the actual data on which the analysis is based, the idea is to give the reader an opportunity to determine whether the theoretical interpretation is helpful and relevant in making sense of the data and contributes to an understanding of what competencies are required in flexible work settings.

In accordance with this, the chapter presenting the results from the case studies are divided into two parts: first presenting descriptive, empirical descriptions of the results from each case and second presenting a theoretical interpretation of these descriptive data in relation to the two research questions posed in the thesis.

Results

Flexible work conditions

In general, the empirical patterns concerning how the government employees and the freelance reporters perceived and handled their work conditions are characterised to a large extent by contradictions. On the one hand, the “freedom” and autonomy made possible by the flexible working conditions was emphasized as a main advantage, regarding the performance of work tasks as well as the balance between work and non-work. In both cases the respondents also reported that they continuously learned new things and experienced this as stimulating. On the other hand, in spite of this experienced freedom, both the freelance reporters and the government employees reported a high workload as well as insufficient time for social interaction and further education or reflection. The workload differed in certain respects between the cases. For example, the government employees stated that they worked too much, did not have time to finish their tasks, and that it was difficult to clearly define when a task had been performed sufficiently. The freelance reporters reported a high mental workload due to constantly having to be initiating and creative while in addition also having to cope with practical administrative matters and economic insecurity. The pressure and high workload the respondents perceived also appeared to have an impact on social interaction. At the same time as the work tasks in both cases required quite a bit of social interaction, the respondents on the other hand experienced a lack of space for social interaction. This especially concerned more informal interaction but also regarding team work and collaboration.

In relation to the dimensions traditionally defining work conditions in time, space and organisation, the questionnaire and interview results show that the flexible work settings in the case studies were relatively disintegrated and deregulated in these

aspects. This accounts for the external boundaries between work and private life as well as the structures within work. However, this does not mean that the boundaries and structures are completely dissolved, but rather that the conditions are no longer lucid and well defined. In both cases it was primarily the respondents themselves who regulated and organised their work tasks in time, space and planning. While the government employees had an organisation and a structure to adjust to, the freelance reporters had no organisational restraints and thus constructed everything completely on their own, setting their own goals and making their own work structure.

This deregulation of work seems to entail both a distribution and an overlap between work and non-work, resulting in an increased workload due to work becoming both more extensive and widespread. Or in incisive wording – the more flexible the work conditions were, the more the individual seemed to work. Instead of regulations defining and limiting the work, it appeared to be the work task or assignment at hand that determined how work was organised and structured – how, when and where work was performed. The work tasks in turn were characterised by a different kind of complexity from the intellectual or cognitive complexity traditionally associated with qualified work. The work carried out in the case studies could rather be described in terms of supercomplexity (Barnett, 1999). This refers, for example, to the continuously changing and unpredictable conditions of work as well as the various and numerous options or “affordances” in the environment requiring the individual to take stands in matters not only related to a specific work task, but also concerning more personal and moral standpoints. To summarise, the work conditions in the case studies are characterised by what is described as a simultaneous integration and differentiation of what are called different social practises. Traditional delimitations in time, space and organisation that defined the areas and activities not included in work have disintegrated and instead come to be included in and integrated with the work situation.

These disintegrated external structures and boundaries in time, space and organisation seem to open up a space for regulation and influences of a more implicit kind. These kinds of regulation processes that are not explicitly visible influence the individual’s subjective scope of action and thus, tend to promote and construct certain valued types of competence and behaviour. In this perspective, the high workload and integration of work in the private sphere described above are interpreted from, for example, Gibson’s (1979) point of view as “affordances” of the environment, encouraging boundlessness in the meaning of absence of work limitations and boundaries. Discourses promoting and emphasising, for example, a high degree of personal responsibility for the results can also be understood as a kind of empowerment, functioning as an incentive for self discipline (Foucault, 1982). These types of normative discourses and practices are performative and thus give direction for daily practice by prescribing and encouraging certain types of behaviour - what to think and how to act and perform. Thus, ways of seeing and doing things transform and reformulate to the individual’s own ideas and values. In the absence of external regulations, this implicit regulation functions as a kind of contextual limitation on

frames of thought – and accordingly appears to be what to a large extent characterises the work conditions in flexible forms of work.

The required competencies

These work conditions require the individual to operate on her own in a more autonomous way, take responsibility for her own activities and develop her own personal strategies for handling work. Decreasing, or at least altered, traditional external regulations appear to have been replaced by increasing demands of individual regulation of work. As described above, this means that the individual's personal abilities and approaches towards the conditions of work become important. The empirical finding shows that flexible conditions require the individuals to constantly size up, judge and form opinions about their work, identify their work tasks and decide how to solve them, take responsibility for what to do, how to do it, and when and where it is best performed. It also requires the ability to set one's own limits as very little is prearranged or can be taken for granted. In both cases the respondents stated the importance of being self-regulating, of being good at planning and organising their work. Social communicative skills were also stressed as important.

The theoretical analysis elucidates that mastering these flexible conditions required, among other things, an ability for "just in time" action, being able to handle problems at hand and to adjust quickly to different situations in daily work. Related to this is what is called readiness, in the meaning of being prepared for the unexpected and constantly changing. This in turn also entails an ability to act in a pro-active way. Furthermore, the flexible work conditions appear to require an autonomy characterised by self regulation rather than independence as it also entails the ability to adapt to different circumstances. Introspection, the knowledge of one's own strengths and weaknesses and the capacity to handle and overcome them is another important aspect of the competence needed in these work settings. The social competence required does not only include the ability to interact with other people, but also what is described in terms of a contextual awareness. This emphasizes the necessity of a sensitive ear, not only in relation to other human beings, but also in relation to different situations and social practices. Moral competence, in the sense of an ability to set priorities that are beneficial in a larger perspective, is another important aspect of the competence required in flexible forms of work.

These results indicate that flexible work conditions require competencies that are not only related to, for example, the ability to master intellectually complex work tasks. Additionally, it requires competencies regarding ideological- normative or affective competencies, which includes motivational aspects, attitudes and values. Essentially and foremost, the flexible conditions of work require metacognitive competence. This guiding, supervising function needed to be able define, structure and discipline one's own performance is characterised in terms of a *self-governing competence*. To govern means to attend, to look after or manage, and as a consequence of the disintegrated and deregulated conditions described above the individual is put in a position in which she must be able to manage and govern herself in a wider,

functional sense. This suggests that the self-governing competence does not only involve the individual's responsibility for the performance in itself, but also in relation to what it contributes to in a wider context, in relation to the work organisation or as a member of society. This means that the individual must be able to structure, define and formulate the criteria for her own action and performance. In this perspective, self-governing competence ultimately appears to be a question of the individual's ability to develop and manage her own competence.

Conclusions and discussion

As described above, the flexible and delimited work conditions mean that the preconditions of work do not appear in forms of an independent environment. Instead of formal arenas, directives and limitations, the regulation of work takes place to a large extent through implicit regulation processes. Such discursively constructed conditions function as common guidelines and as ways of relating to different aspects of working conditions and how to perform work. As opposed to externally organised conditions, implicit regulation of this kind is not stable and possible to define once and for all. On the contrary, it is continuously negotiated in interaction between individuals and the environment. Conclusively, what characterise the flexible work conditions are *intersubjective regulation processes* of this kind, discursively and interactively constructed without perceptible coercion.

Through these implicit processes, the external conditions of work drift somehow into the worker's head, and hence indicate that the conditions of work are intimately integrated with the individual's competence. The competence required to work under these conditions has previously been defined in terms of self-governing competence. With regard to the intersubjective regulated conditions described above, this self-governance seems to involve *transformation* in terms of continuous learning as well as a *development* in terms of higher levels of cognitive complexity, integration and differentiation. In conclusion, these expanded, complex and intersubjectively regulated work settings appear to require that the individual also expand her thinking. The more flexible and complex the work environment, the higher the demands of the individual's ability for complex and logical thinking seems to be.

In a broader working life perspective, these findings indicate potentially problematic features concerning well being and health in modern flexible forms of work. This involves, for example, questions concerning the congruence between the demands of work and the extent to which the individual has developed the required higher levels of cognitive complexity. It also involves questions concerning the consequences of working in such high cognitive levels in a long-term perspective. The understanding and conceptions generated in the thesis aspire not only to add to the theoretical field with further characterisation of competence related to flexible work conditions. By elucidating and problematizing the conditions of modern flexible work, it also indulges aspirations of contributing to practice. Finding ways of creating work environments that support the individual in this self-governing can ultimately be of

help in setting limits and organising work so that the enhanced scope of action can also be an enhanced scope for development and well being.

References

- Barnett R (1999) Learning to work and working to learn. In Garrick J & Boud D eds. *Understanding learning at work*. London: Routledge.
- Bauman Z (1999) *Vi vantrivs i det postmoderna*. Göteborg: Daidalos.
- Berger PL & Luckmann T (1979) *Kunskaps sociologi. Hur individen uppfattar och formar sin sociala verklighet*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Felstead A & Jewson N eds. (1999) *Global Trends in Flexible Labour*. Basingstoke: MacMillan.
- Foucault M (1982) The subject and power. In Dreyfus HL & Rabinow P eds. *Michel Foucault. Beyond Structuralism and Hermeneutics*. Berkley: University of California press.
- Frese M & Zapf D (1994) Action as the core of work psychology: A German approach. In Triandis HC, Dunnette MD & Hough LM eds. *Handbook of industrial and organizational psychology* (p 271-340). Consulting Psychologists Press, Inc.
- Gibson JJ (1979) *The ecological approach to visual perception*. Houghton Mifflin.
- Giddens A (1991) *Modernity and Self Identity: Self and Society in the Late Moderna Age*. Cambridge: Polity Press.
- Giertz E (2002) Tjänstesamhällets mångfacetterade arbetsliv. In Abrahamsson K ed. *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Hacker W (1982) Objective and subjective organization of work activities. In von Cranach M & Harré R eds. *The analysis of action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hanson N R (1958) *Patterns of Discovery. An Inquiry into the Foundations of science*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Patton MQ (1990) *Qualitative evaluation and research methods*. London: Sage.
- Piaget J (1972) *Psychology and epistemology: towards a theory of knowledge*. New York: Viking Compass Book.
- Reed ES (1993) The intention to use a specific affordance: A conceptual framework for psychology. In Wozniak R H & Fischer K W eds. *Development in context. Acting and thinking in specific environment*. Lawrence Erlbaum.
- Schön D A (1991) *The reflective practitioner: how professionals think in action*. Aldershot: Avebury.
- Volpert W (1983) Sambandet mellan arbete och personlighet ur ett handlingspsykologiskt perspektiv. I Aronsson G ed. *Arbetets krav och mänsklig utveckling*. Stockholm: Prisma.
- Wikman A & Marklund S (2003) Tolkningar av arbetssjuklighetens utveckling i Sverige. I von Otter C ed. (2003) *Ute och inne i svenskt arbetsliv. Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*. Arbetsliv i omvandling 2003:8. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Referenser

- Allvin M (1997) *Det individualiserade arbetet: om modernitetens skilda praktiker*. Doctoral thesis, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet. Eslöv: Östlings bokförlag.
- Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G, Lundberg U & Skärstrand E (1998) *Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser* Arbete och Hälsa 1998:21. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Alvesson M & Skoldberg K (1994) *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Anderson JR (1981) ed. *Cognitive Skills and Their Acquisition*. Hillsdale N J: Erlbaum.
- Antonovsky A (1987) *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. San Francisco, Kalifornien: Jossey-Bass.
- Applebaum H (1997) *The Concept of Work. Ancient, Medieval and Modern*. State University of New York Press.
- Arendt H (1986) *Människans villkor. Vita activa*. Göteborg: Röda Bokförlaget.
- Argyris C (1993) *On Organizational learning*. Cambridge Mass.: Blackwell Publishers.
- Argyris C & Schön D (1978) *Organizational Learning*. Reading Mass.: Addison-Wesley Publ. Company.
- Aronsson G ed. (1983) *Arbetets krav och mänsklig utveckling*. Stockholm: Prisma.
- Aronsson G (1987) *Arbetspsykologi: stress och kvalifikationsperspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Aronsson G (2001) *Arbetslivets omvandling. Näringsdepartementet Långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv – en handlingsplan för att förnya arbetsmiljöarbetet*. Näringsdepartementet: Departementsserien Ds 2001:28.
- Aronsson G & Berglind H eds. (1990) *Handling och handlingsutrymme*. Lund: Studentlitteratur.
- Aronsson G & Hagström T (1993) Generell eliminering och differentiell utveckling. *Nordisk Ergonomi*, nr 4, 1993.
- Aronsson G & Göransson S (1997) Mellan tids- och resultatkontraktet. En empirisk studie av obetalt övertidsarbete. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* (2) 85-95.
- Ashkanasy NM, Härtel CEJ & Zerbe WJ eds. (2000) *Emotions in the Workplace: research, theory and practice*. Westport, Connecticut: Quorum Books.
- Asplund J (1987) *Det sociala livets elementära former*. Göteborg: Bokförlaget Korpen.
- Atkinson J (1985) The Changing Corporation. In Clutterbuck D ed. *New Patterns of Work*. Aldershot: Gower Publishing Company Ltd.
- Atkinson J (1987) Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom Labour Market in the Eighties. *Labour and Society*, Vol 12, no 1.
- Barnett R (1999) Learning to work and working to learn. In Garrick J & Boud D eds. *Understanding learning at work*. London: Routledge.
- Basseches M (1984) *Dialectical thinking and adult development*. Norwood: Ablex.
- Barklöf K ed. (2000) *Vägval? En antologi om förändringsprocesser i magra organisationer*. Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning.
- Bateson G (1987) *Steps to an Ecology of Mind*. Northvale: Jason Aronson Inc.
- Bauman Z (1999) *Vi vantrivs i det postmoderna*. Göteborg; Daidalos.
- Beck U (1999) *World Risk Society*. Cambridge: Polity Press.

- Berger PL & Luckmann T (1979) *Kunskapssociologi. Hur individen uppfattar och formar sin sociala verklighet*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Björkman M (1972) Feedforward and feedback as determiners of knowledge and policy: Notes on neglected issues. *Scandinavian Journal of psychology*, 13, 152-158.
- Björkman T & Lundqvist K (1981) *Från MAX till PIA: reformstrategier inom arbetsmiljöområdet*. Malmö: Infotryck.
- Bloom BS (1956) *Taxonomy of Educational Objects: the classification of educational goals*. Handbook 1, Cognitive Domain. New York: David Mckay.
- Bryman A (1997) *Kvantitet och kvalitet i samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Brytting T (2001) *Att vara som Gud – moralisk kompetens i arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Burr V (1995) *An introduction to Social Constructionism*. London: Routledge.
- Carnoy M (1997) *Sustainable Flexibility. A Prospective Study on Work, Family and Society in the Information Age*. Paris: OECD/GD.
- Castells M (1998) *The Rise of the Network Society*. Volume 1. Malden, Mass.: Blackwell Publishers Ltd.
- Castells M (2000) *Informationsåldern: ekonomi, samhälle och kultur. Band 3: Milleniets slut*. Göteborg: Daidalos.
- Chomsky N (1968) *Människan och språket*. Stockholm: PAN/Nordstedts.
- CranfieldNetwork (1996) *Working time and contract flexibility in the EU*. Cranfield University: School of Management.
- Csikszentmihalyi M (1990) *Flow: the Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper & Row.
- Coopey J (1996) Crucial gaps in "the learning organization". Power, politics and ideology. In Starkey K ed. *How organizations learn*. London: International Thomson Business Press.
- Cropley AJ (1981) Lifelong learning and systems of education: an overview. In Cropley A J ed. *Towards a system of lifelong education*. Oxford: Pergamon Press.
- Docherty P, Forslin J & Shani AB eds. (2002). *Creating sustainable work systems: Emerging perspectives and practices*. London: Routledge.
- Dose J (1997) Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1997, 70, 219-240.
- Durkheim E (1964) *The Division of Labour in Society*. New York: Free Press.
- Döös M (1997) *Den kvalificerande erfarenheten. Lärande vid störningar i automatiserad produktion*. Doktorsavhandling, Arbete och Hälsa 1997:10, Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Döös M (2001) Med arbetsuppgiften som glasögon – i relationen mellan individers uppgiftsförståelse och organisationers förändringsprocesser. In Tedenljung D ed *Pedagogik med arbetslivsinriktning*. Lund: Studentlitteratur.
- Döös M (2004) Arbetsplatsens relationik – om vardagens lärande och kompetens i relationer. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 10(2), 77-93.
- Döös M, Backström T & Sundström-Frisk C (2004) Human actions and errors in risk handling – an empirically grounded discussion of cognitive action-regulation levels. *Safety Science*, 42, 185-204.
- Edling C & Sandberg Å (1996) Är Taylor dör och pyramiderna rivna? Nya former för företagsledning och arbetsorganisation. In le Grand C, Szulkin R & Tåhlin M eds. *Sveriges arbetsplatser – organisation, personalutveckling, styrning*. Stockholm: SNS.

- Ekberg K (2000) Hälsofrämjande omorganisation – vilka är förutsättningarna? In Barklöf K ed. *Vägval? En antologi om förändringsprocesser i magra organisationer*. Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning.
- Ellison, N (1999) New Perspectives on Telework. *Social Science Computer Review*, 17(3), 338-356.
- Ellström PE (1992) *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet: problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Stockholm: Publica, Allmänna förlaget.
- Ellström PE (1996) *Arbete och lärande: förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbete*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- EU-memorandum (2000) *Memorandum om livslångt lärande*. Europeiska Gemenskapernas kommission. Arbetsdokument från kommissionens avdelningar. SEK (2000) 1832.
- Engeström Y (1987) *Learning by Expanding. An Activity-Theoretical Approach to Developmental research*. Helsinki: Orienta Konsultit Oy.
- Engström MG & Johansson R (1997) *Med IT mot nya organisations- och arbetsformer*. Kommunikationsforskningsberedningen, 1997:28. Stockholm: KFB.
- Festinger L (1962) *A theory of cognitive dissonance*. Stanford.
- Forsbäck L (1995) *20 seconds to work: home-based telework : Swedish experiences from a European perspective*. Farsta: Teldok.
- Forsbäck L (1998) *IT är svaret – men vad var egentligen frågan? Några samhällsperspektiv på flexibelt arbete*. Göteborg: IHM.
- Forslin J & Kira M (2000) Från intensiva till uthålliga arbetssystem – en litteraturstudie. In Barklöf K ed. *Vägval? En antologi om förändringsprocesser i magra organisationer*. Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning.
- Foucault (1982) The subject and power. In Dreyfus HL & Rabinow P eds. *Michel Foucault. Beyond Structuralism and Hermeneutics*. Berkley: University of California press.
- Frese M & Zapf D (1994) Action as the core of work psychology: A german approach. In Triandis HC, Dunnette MD & Hough LM eds. *Handbook of industrial and organizational psychology* (p 271-340). Consulting Psychologists Press, Inc.
- Frese M, Fay D, Tilburger T, Leng K & Tag A (1997) The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 139-161.
- Felstead A & Jewson N eds. (1999) *Global Trends in Flexible Labour*. Basingstoke: MacMillan.
- Ganster DC & Fusilier MR (1989) Control in the workplace. In Cooper CL & Robertson eds. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. John Wiley & Sons Ltd.
- Gardell B (1971) *Produktionsteknik och arbetsglädje: en socialpsykologisk studie av industriellt arbete*. Stockholm, PA-rådet.
- Gardner H (1993) *Multiple intelligences; the theory in practice*. New York: Basic Books.
- Gardner H (1998) *De sju intelligenserna*. Jönköping: Brain Books.
- Garrick J (1999) Flexible learning, Contemporary Work and Enterprising Selves. *Researching Work and Learning Conference* 10-12 September 1999, School of Continuing Education, University of Leeds. (Conferencepaper)
- Garsten C & Jacobsson K eds. (2003) *Learning to be Employable: New Agendas on Work, Responsibility and Learning in Globalizing World*. Palgrave: Basingstoke.

- Geertz C (1988) Thick Descriptions. Toward an Interpretive Theory of Culture. In Emerson RM ed. *Contemporary Field Research. A Collection of Readings*. Prospect Heights, Illinois: Waveland Press.
- Gestrelus K ed. (1989) *Arbetsuppgifter, kompetenskrav, utvecklingsmöjligheter*. Malmö: Institutionen för pedagogik och specialmetodik.
- Gibson JJ (1979) *The ecological approach to visual perception*. Houghton Mifflin.
- Giddens A (1991) *Modernity and Self Identity: Self and Society in the Late Moderna Age*. Cambridge: Polity Press.
- Giertz E (1999) *Kompetens för tillväxt: en verksamhetsutveckling i praktiken*. Malmö: Celemi.
- Giertz E (2002) Tjänstesamhällets mångfacetterade arbetsliv. In Abrahamsson K, Abrahamsson L, Björkman T, Ellström PE & Johansson J eds. *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Glaser BG (1978) *Theoretical Sensitivity. Advances in the Methodology og Grounded Theory*. California: The Sociology Press, Mill Valley.
- Goffman E (1990) *The Presentation of Self in Everyday Life*. London: Penguin.
- Goffman E (1994) *Jaget och maskerna: en studie i vardagslivets dramatik*. Stockholm: Rabén Prisma.
- Goleman D (2000) *Känslans intelligens och arbetet: emotionellintelligens och social kompetens i arbetslivet*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Granberg O & Ohlsson J (1996) *Från lärandets loopar till lärande organisationer*. Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.
- Grantham C (2000) *The Future of Work. The promise of the new digital work society*. New York: McGraw-Hill.
- Gray M, Hodson N & Gordon GE (1993) *Teleworking explained*. Chichester: Wiley.
- Grenholm CH (1987) *Arbetets mål och värde: en analys av ideologiska uppfattningar hos LO, TCO och SAF i slutet av 1970-talets debatt om arbetsorganisation och datorisering*. Stockholm: Almqvist & Wiksell.
- Gustavsson R (2000) *Välfärdstjänstearbetet. Dragkampen mellan offentligt och privat i ett historie-sociologiskt perspektiv*. Göteborg: Daidalos.
- Göranzon B (1990) *Det praktiska intellektet: datoranvändning och yrkeskunnande*. Stockholm: Carlsson.
- Habermas J (1984) Teknik och vetenskap som ideologi. I Habermas J *Den rationella övertygelsen: En antologi om legitimitet, kris och politik*. Stockholm: Akademilitteratur.
- Habermas J (1988) *Kommunikativt handlande. Texter om språk, rationalitet och samhälle*. Göteborg: Daidalos.
- Hacker W (1982) Objective and subjective organization of work activities. In von Cranach M & Harré R eds. *The analysis of action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hacker W (1985) Activity: a fruitful Concept in Industrial Psychology. In Frese M & Sabini J eds. *Goal-directed Behaviour*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Hagström T (1990) Handlandets villkor. In Aronsson G & Berglind H eds. *Handling och handlingsutrymme*. Lund: Studentlitteratur.
- Hagström T (1995) Utveckling, vuxenliv och arbete. Det postformella perspektivet utifrån neo-Piagetiansk teori. In Löfberg A & Ohlsson J eds. *Miljöpedagogik och kunskapsbildning. Teori, empiri och praktik*. Stockholm: Rapport nr 23 från Seminariet för Miljöpedagogik och kunskapsbildning, Stockholms universitet, Pedagogiska institutionen.

- Hagström T (2003) *Adult development in post-industrial society and working life*. Stockholm Lectures in Educology, no 2. Pedagogiska institutionen: Stockholms universitet.
- Hagström T & Hanson M (2003a) Kompetensens och flexibelt arbete. In Wilhelmsson L ed. *Förnyelse på svenska arbetsplatser – balansakter och utvecklingsdynamik*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hagström T & Hanson M (2003b) Flexible work contexts and human competence: A transaction frame of reference and empirical illustrations. In Bron A & Schemmann M eds. *Bochum Studies in Adult Education. Knowledge Society, Information Society and Adult Education. Trends, Issues, Challenges*. Vol 4 (2003).
- Hammersley M (1999) What's Wrong with Ethnography? The myth of Theoretical Description. In Bryman A & Burgess R eds. *Qualitative research*. Volume III. London: Sage Publications Ltd.
- Hanson NR (1958) *Patterns of Discovery. An Inquiry into the Foundations of science*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Harrison B (1994) *Lean and Mean: The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*. New York: Basic Books.
- Huws U (1997) Precarious Freedom – Freelance Teleworking. Autonomy and Gender in Europe. In *Vitually Free? Gender, Work and Spatial Choice*. NUTEK 1997:7. Stockholm: NUTEK.
- Härenstam A, Westberg H, Karlqvist L, Leijon O, Rydbeck A, Waldenström K, Wiklund P, Nise G & Jansson C (2000) *Hur kan könsskillnader i arbets- och livsvillkor förstås?* Arbete och hälsa 2000:15. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Härnqvist K (1990) Long terms effect of education. In Härnqvist K & Svensson N eds. *Swedish research in a changing society*. Hedemora: Gidlunds förlag.
- Hörnqvist M (1996) *Foucaults maktanalys*. Stockholm: Carlsson/Nordstedt.
- Isik U Z ed. (2002) *Flexible Work Arrangements: Conceptualizations and International Experiences*. New York: Kluwer Law International.
- Isidorsson T (2001) *Striden om tiden. Arbetslivets utveckling i Sverige under 100 år i ett internationellt perspektiv*. Doctoral thesis, Historiska institutionen: Göteborgs universitet.
- Jahoda M (1981) Work, Employment and Unemployment Values. Theories and approaches in Social research. *American Psychologist*, vol 36(2),184-191.
- Jeding K, Hägg GM, Marklund S, Nygren Å, Theorell T & Vingård E (1999) *Ett friskt arbetsliv. Fysiska och psykosociala orsakssamband samt möjligheter till prevention och tidig rehabilitering*. Arbete och hälsa, 1999: 22. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Johansson T (2000) *Socialpsykologi. Moderna teorier och perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Kallenberg A, Rasell E, Cassirer N, Hudson K, Webster D, Appelbaum E & Spalter-Roth RM eds. (1997) *Nonstandard Work, Substandard Jobs: Flexible Work Arrangements in the US*. Washington DC: Economic Policy Institute.
- Karlsson JC & Eriksson B (2000) *Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor. En empirisk prövning av en retorisk figur*. Lund: Arkiv.
- Karasek R & Theorell TR (1990) *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kegan R (1982) *The evolving self: problems and process in human development*. Cambridge, Mass: Harvard UP.
- Kegan R (1994) *In over our heads. The mental demands of modern life*. Cambridge; Harvard University Press.

- Kegan R (2003) Hidden Curriculum of Adult Life: An Adult Development Perspective. In Hagström T ed. (2003) *Adult Development in Post-Industrial Society and Working life*. Stockholm lectures in Educology. Lecture Series No 2. Pedagogiska institutionen: Stockholms universitet.
- Kirkeby OF (1990) Abduktion. In Andersen H ed. *Vetenskapsteori och metodlära. En introduktion*. Lund: Studentlitteratur.
- Kohn M (1983) Arbetets komplexitet och den vuxna personligheten. In Aronsson G ed. *Arbetets krav och mänsklig utveckling*. Stockholm: Prisma.
- Kohn M & Schooler C (1983) *Work and personality: an inquiry into the impact of social stratification*. Noorwod NJ: Ablex.
- Kolb D A (1984) *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Engelwood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Kvale S (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Larsen K (1996) *Förutsättningar och begränsningar för arbete på distans – erfarenheter från fyra svenska företag*. Linköping: Linköpings universitet, Institutionen för Datavetenskap.
- Lazarus RS & Folkman S (1984) *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Le Grand C, Szulkin R, & Tåhlin M (2001) Har jobben blivit bättre? En analys av arbetsinnehållet under tre decennier. I *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*. Statens offentliga utredningar, 2001:53.
- Lennerlöf L (1986) *Kompetens eller hjälplöshet? Om lärande i arbete: en forskningsöversikt*. Arbetarskyddsstyrelsen, 1986:32. Solna: Arbetarskyddsstyrelsen.
- LO (1991) *Det utvecklande arbetet: Människor & möjligheter*. Rapport till LO-kongressen 1991.
- Lundgren K (1999) *Life-long learning. The key to Europs economical revival*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Lundgren C (2002) "Just in time learning" och livslångt lärande. In Abrahamsson K ed. *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Lundmark L (1989) *Tidens gång & tidens värde*. Stockholm: Författarförlaget Fischer & Rye.
- Lyttkens L (1985) *Den disciplinerade människan: om social kontroll och långsiktiga värddeförskjutningar*. Sekretariatet för framtidsstudier. Stockholm: Liber Förlag.
- Löfberg A & Ohlsson J eds. (1995). *Miljöpedagogik och kunskapsbildning. Teori, empiri och politik: en antologi*. Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.
- McClelland DC (1973) Testing for Competence rather than Intelligence. *American Psychologist* 46 (1973).
- Mead GH (1970) *Pragmatism: the classic writings*. New York: Mentor Book.
- Mead GH (1976) *Medvetandet, jaget och samhället: från socialbehavioristisk ståndpunkt*. Uppsala: Argos.
- Melin B (2003) "Mentala löpande band" och risken för kognitiv överbelastning. I von Otter C ed. (2003) *Ute och inne i svenskt arbetsliv. Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*. Arbetsliv i omvandling 2003:8. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Moberg A (1997) *Närhet och distans: studier av kommunikationsmönster i satellitkontor och flexibla kontor*. Doctoral Thesis. Linköping: Linköpings universitet.
- Molander B (1993) *Kunskap i handling*. Göteborg: Daidalos.
- NUTEK (1996) *Towards Flexible Organisations*. Stockholm: NUTEK.

- NUTEK (1998) *Att arbeta på distans*. Stockholm: NUTEK.
- O'Donnell M, Peetz D & Allan C eds. (1998) *What's happening at Work? More Tasks, Less Job Security and Work Intensification*. Working Paper Series, nr 124. University of New South Wales, School of Industrial Relations and Organisational Behaviour.
- OECD (1999) *Employment Outlook*. Paris: OECD.
- Ohlsson J & Granberg O (1996) *Från lärandets loopar till lärande organisationer*. Pedagogiska Institutionen, Stockholms universitet.
- Ohlsson J & Döös M eds. (1999). *Pedagogic interventions as conditions for learning – the relation between theory and practice in some contextual didactic examples*. Stockholm: Report No. 34, Seminar on Contextual Didactics and Knowledge Formation. Department of Education, Stockholm University
- Ohlsson J (2001) Den överhettade arbetsmänniskan. Pedagogiska utmaningar för ett humant arbetsliv. In Tedenljung D ed. *Pedagogik med arbetslivsinriktning*. Lund: Studentlitteratur.
- Patton MQ (1990) *Qualitative evaluation and research methods*. London: Sage.
- Persson A (2000) *Social kompetens. När individen, de andra och samhället möts*. Lund: Studentlitteratur.
- Philips DS & Soltis JF (1998) *Perspectives on learning*. New York: Teachers College Press.
- Piaget J (1972) *Psychology and epistemology: towards a theory of knowledge*. New York: Viking Compass Book.
- Piore MJ & Sabel CF (1984) *The Second Industrial Divide*. New York: Basic Books.
- Qvarsell B (1994) *Tillbaka till Peirce? Tankar och begrepp inom den pedagogiska etnografen, med exempel från pedagogisk barnkulturforskning*. Utvecklingspsykologiska seminariets skriftserie, 1994:43. Stockholms universitet: Pedagogiska institutionen.
- Rapp B & Björkegren C (1998) *Arbete på distans och lärande*. NUTEK, 1998:21. Stockholm: KFB: Fritze.
- Rasmussen J (1986) *Information processing and human-machine interaction: an approach to cognitive engineering*. New York: North-Holland.
- Reed ES (1993) The intention to use a specific affordance: A conceptual framework for psychology. In Wozniak RH & Fischer KW eds. *Development in context. Acting and thinking in specific environment*. Lawrence Erlbaum.
- Ritzer G (1998) *The McDonaldization Thesis. Explorations and Extensions*. London: SAGE Publications.
- Rolf B (1993) *Kvalitet och kunskapsprocess i högre utbildning*. Nora: Bokförlaget Nya Doxa.
- Rubenson K (1996) Livslångt lärande: mellan utopi och verklighet. In Ellström PE, Gustavsson B & Larsson S eds. *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Sandberg J & Targama A (1998) *Ledning och förståelse: ett kompetensperspektiv på organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Schön DA (1991) *The reflective practitioner: how professionals think in action*. Aldershot: Avebury.
- Sebrant U (2000) *Organiserande och identitet: om arbetsorganisation i geriatrisk sjukvård*. Doctoral thesis, Pedagogiska institutionen: Stockholms universitet.
- Sennett R (1998) *The corrosion of character: the personal consequences of work in the new capitalism*. New York: WW Norton.
- Sjoberg G & Nett R (1968) *A Methodology for Social Research*. New York: Harper & Row.

- SOU (1998) *Distansarbete. Betänkande av distansarbetsutredningen*. Arbetsmarknadsdepartementet, 1998:115.
- SOU (1999) *Från Kunskapslyftet till en strategi för livslångt lärande*. Utbildningsdepartementet. 1999: 141.
- Spector PEA (1998) Control Theory of the Job Stressor process. In Cooper CL ed. *Theories of Organizational Stress*. Oxford: Oxford University Press.
- Stake R (1994) Case studies. In Denzin N & Nicoln Y eds. *Handbook of Qualitative research*. Thousand Oaks ASA: Sage.
- Starrin B, Larsson G, Dahlgren L & Styrborn S (1991) *Från upptäckt till presentation. Om kvalitativ metod och teorigenerering på empirisk grund*. Lund: Studentlitteratur.
- Stein J (1996) *Lärande inom och mellan organisationer*. Lund: studentlitteratur.
- Sturesson L (2000) *Distansarbete: teknik, retorik och praktik*. Doctoral thesis, Linköping stuides in art and science. Stockholm: Carlsson.
- Svenska Metallindustriarbetarförbundet (1985) *Det goda arbetet*. Rapport till Svenska Metallindustriarbetarförbundets kongress 1985.
- Söderström M (1990) *Det svärfångade kompetensbegreppet*. Uppsala, Pedagogiska institutionen, Uppsala universitet.
- Taylor FW (1912/1977) Testemony Before the Special House Comittee. In FW Taylor ed. *Scientific Management* . Westport, Conneticut: Greenwood Press.
- Thunborg C (1999) *Lärande av yrkesidentiteter: en studie av läkare, sjuksköterskor och undersköterskor*. Doctoral thesis, Linköping studies in Education and psychology, Linköpings universitet.
- Thorsryd E & Emery F E (1969) *Medinflytande och engagemang i arbetet; norska försök med självstyrande grupper*. Stockholm, Utvecklingsrådet för samarbetsfrågor, gemensamt organ för SAF, LO, TCO. Stockholm: Andrén & Holm.
- Uljens M (1998) *Allmän Pedagogik*. Lund: Studentlitteratur.
- Volpert W (1983) Sambandet mellan arbete och personlighet ur ett handlingspsykologiskt perspektiv. I Aronsson G ed. *Arbetets krav och mänsklig utveckling*. Stockholm: Prisma.
- Volpert W (1989) Work and Personality Development from the viewpoint of the Action Regulation Theory. In Leymann H & Kornbluh H eds. *Socialization and Learning at Work*. Aldershot: Avebury.
- Warhurst C & Thompson P (1998) Hands, Hearts and Minds: Changing Work and Workers at the End of the Century. In Thompson P & Warhurst C eds. *Workplaces of the future*. London: Mac Millan.
- Westlander G (1985) *Kontorsautomation som drivkraft*. Lund: Studentlitteratur.
- Westlander G (1987) Context-orienterad ansats i organisationspsykologisk forskning. *Nordisk psykologi*, 1987, 39 (2) 104-114.
- Wikman A, Andersson A & Bastin M (1998) *Nya relationer i arbetslivet: en rapport om tendenser mot flexibla marknadsrelationer istället för permanenta anställningsrelationer*. Statistiska Centralbyrån, Örebro och Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Weber M (1983) *Ekonomi och samhälle. Del 1. Förståelsesociologins grunder*. Lund: Argos.
- Wikman A & Lundgren K (1999) *Kortare lärotider och ett nytt lärandesystem*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Wikman A (2000) Arbetsmarknadens utveckling i Sverige. In Marklund S ed. *Arbetsliv och hälsa 2000*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

- Wikman A & Marklund S (2003) *Tolkningar av arbetssjuklighetens utveckling i Sverige*. I von Otter C ed. (2003) *Ute och inne i svenskt arbetsliv. Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*. Arbetsliv i omvandling 2003:8. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Yin R (1994) *Case study research. Design and Methods*. 2:nd edition. Thousand oaks, CA, USA: Sage.
- Ziehe T (1989) *Kulturanalyser: ungdom, utbildning, modernitet: essäer*. Stockholm: Stehag, Symposion.
- Ödman PJ (1995) *Kontrasternas spel: en svensk mentalitets- och pedagogikhistoria*. Del 1. Stockholm: Nordstedt.

BILAGA 1: ENKÄTFRÅGOR STATENS ENERGIMYNDIGHET

A12 Vilken är din nuvarande befattning/yrkestitel?

- 1 Chef
- 2 Handläggare
- 3 Administrativ personal
- 4 Annan _____

A17 Var utför du ditt arbete sett över en längre period? Summera de olika alternativen så att totalsumman blir 100%.

- 1 Hemma _____ %
- 2 På STEMs Eskilstunakontor _____ %
- 3 Under resor (under själva restiden) _____ %
- 4 På möten på annat håll _____ %
- 5 På STEMs Stockholmskontor _____ %
- 6 Annan plats _____ %

Totalt _____ 100%

A18 Har du distansarbetsavtal med STEM?

- 2 Nej
- 1 Ja

A20 Hur många dagar per vecka arbetar du i genomsnitt på kontoret i Eskilstuna?

Ange antal dagar.

A21 Hur skulle du vilja beskriva ditt arbetsmönster? Markera ett alternativ.

- 1 I huvudsak på kontoret på dagtid och hemma på kvällar och helger.
- 2 På kontoret på dagtid vissa veckodagar och hemma på dagtid vissa veckodagar.
- 3 Annat _____

A22 Hur många timmar i veckan brukar du arbeta hemma?

- 1 8 timmar eller kortare.
- 2 9-16 timmar
- 3 17- 24 timmar
- 4 Mer än 24 timmar

A43 Arbetar du hel- eller deltid?

- 1 Heltid
- 2 Deltid - ange hur stor del av full tid _____ %

A44 Har du reglerad eller oreglerad arbetstid?

- 1 Reglerad (betyder bl a överenskommelse om ett visst antal timmar per vecka och rätt till övertidsersättning).
- 2 Oreglerad (bl a ingen rätt till övertidsersättning).

B27 Var kan du utföra dina arbetsuppgifter? Markera det påstående som stämmer bäst.

- 1 Merparten av mina arbetsuppgifter kan utföras med lika bra eller bättre resultat i min bostad jämfört med kontoret i Eskilstuna.
- 2 Merparten av mina arbetsuppgifter är av det slaget att de måste utföras på kontoret i Eskilstuna.

B28 När kan du utföra dina arbetsuppgifter? Markera det påstående som stämmer bäst.

- 1 Merparten av mina arbetsuppgifter kan utföras med lika bra eller bättre resultat utanför vanlig kontorsarbetstid.
- 2 Merparten av mina arbetsuppgifter är av det slaget att de måste utföras under kontorsarbetstid.

Socialt samspel och feedback

- B29 Vilka är de viktigaste sätten att hålla dig informerad och/eller bli informerad i arbetet? (Rangordna tre av alternativen nedan. Markera med siffror; 1 är vanligast o s v):
- Att gå till kollegors arbetsplatser/ att få besök av kollegor vid egna arbetsplatsen på STEM
 - Genom telefon
 - Via e-post
 - Att ha planerade möten
 - Via informella kontakter vid fika, i korridorer eller andra gemensamma lokaler
 - Att spontant kalla samman till möten
 - Kontakter med personer utanför STEM
 - Tidskrifter, böcker, rapporter och pappersbaserat material (pärmar, dokument etc)
 - Intranet (interna anslagstavlor, konferenser o dyl)
 - Internet (extern informationssökning, chatrooms etc)
 - Annat alternativ, t ex _____

Hur mycket instämmer du i följande påståenden?

- B30 Jag vet var jag kan få tag i den information jag behöver för att genomföra mina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt.

| | | | | | | | |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------|
| Instämmer inte alls | | | | | | | Instämmer helt |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | |

Hur mycket betyder följande för dig för att du ska kunna göra ett bra arbete?

- | | Liten
betydelse | Viss
betydelse | Stor
betydelse |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| B33a Underordnade inom STEM. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> |
| B33b Kollegor på samma nivå inom STEM. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> |
| B33c Arbetsledning inom STEM. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> |
| B33d Professionella (experter och beslutsfattare i företag/myndigheter). | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> |
| B33e Projektgrupp. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> |

- | | Mycket
lätt | Ganska
lätt | Varken
lätt eller
svårt | Ganska
svårt | Mycket
svårt | Vet ej/
tar ej
ställning |
|---|--|----------------------------|-------------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------------------|
| B36 Hur lätt eller svårt bedömer du att det är för dina närmaste medarbetare att nå dig? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 9 <input type="checkbox"/> |
| B37 Hur lätt eller svårt är det att få tag på en person du behöver prata med (träffa eller nå per telefon) <u>inom STEM</u> ? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 9 <input type="checkbox"/> |
| B38 Hur lätt eller svårt är det att få tag på en person du behöver prata med (träffa eller nå per telefon) <u>utanför STEM</u> ? (Försök göra en genomsnittsbetydelse för de personer du har mest kontakt med.) | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 9 <input type="checkbox"/> |
| B41 Hur ofta deltar du i regelbundna (schemalagda) möten på arbetsplatsen? | <ul style="list-style-type: none"> 1 <input type="checkbox"/> Sällan eller aldrig. 2 <input type="checkbox"/> Någon gång per månad. 3 <input type="checkbox"/> En gång per vecka. | | | | | |

- 4 Några gånger per vecka.
 5 Nästan varje dag.

B45 Hur ofta deltar du i gemensamma fikapauser, luncher eller andra sociala aktiviteter på din arbetsplats?

- 1 Sällan eller aldrig.
 2 Någon gång per månad.
 3 En gång per vecka.
 4 Några gånger per vecka.
 5 Nästan varje dag.

B53 Är du med i/har du något nätverk enligt definitionen ovan?

- 2 Nej.....Om nej, gå till **fråga B58**.
 1 Ja..... Om ja, ge exempel på nätverk som du är med i:

B56 På vilket sätt har du huvudsakligen kontakt med personerna i ditt/dina nätverk?

- 1 E-post
 2 Telefon
 3 Träffas formellt (möten etc)
 4 Träffas informellt (lunch etc)
 5 Annat _____

B58 Anser du att det är viktigt att vara med i/ha ett nätverk? Inte alls högsta grad

1 2 3 4 5 6 7

B59 Om du tycker att det är viktigt att ha ett nätverk, vad är anledningen till det?

Arbetsorganisation och arbetsuppgifternas karaktär

Hur vill du beskriva dina arbetsuppgifter? Markera på varje rad det alternativ du tycker stämmer bäst.

B62a 1 Strukturerade (det finns riktlinjer och instruktioner) 2 Delvis strukturerade, delvis ostrukturerade 3 Ostrukturerade (riktlinjer och instruktioner saknas)

B62b 1 Rutinmässiga (arbetsmoment återkommer). 2 Ibland rutinmässiga. 3 Inte rutinmässiga (nya situationer uppstår nästan hela tiden)

B62c 1 Kräver sällan hög koncentration. 2 Kräver ibland hög koncentration. 3 Kräver ofta hög koncentration.

B62d 1 Arbetsresultat är lätt att definiera. 2 Arbetsresultat är ibland lätt att definiera. 3 Arbetsresultat är svårt att definiera.

| | | Nästan aldrig | Ganska sällan | Ibland | Ganska ofta | Mycket ofta |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------|
| B63 Är ditt arbete sådant att du måste hålla reda på många saker samtidigt som hör ihop? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | |
| B64 Är ditt arbete sådant att förutsättningarna ofta förändras med följderna för vad du skall göra? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | |
| B65 Kräver ditt arbete svåra prioriteringar? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | |
| B66 Hur ofta måste du lägga om dina arbetsplaner och omprioritera mellan arbetsuppgifter? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | |

| | | | | | | |
|-----|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| B71 | Vet du en månad i förväg vilka arbetsuppgifter du kommer att ha? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| B72 | Vet du en månad i förväg vilka arbetskamrater du kommer att ha? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| B77 | Tycker du att du allmänt sett har en arbetssituation som gör att du kan arbeta effektivt? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| B78 | Är du nöjd med kvaliteten på det arbete du gör? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| B79 | Får du tillräckligt med synpunkter och reaktioner på kvaliteten på det arbete du utför? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| B80 | Kan du själv direkt avgöra om du gör ett bra arbete? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |

Ta ställning till nedanstående påståenden och markera det svar som bäst passar in på dig.

| | | Nej, så gott som aldrig | Nej, sällan | Ja, ibland | Ja, ofta |
|-----|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| C30 | Kräver ditt arbete att du arbetar mycket fort? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| C31 | Kräver ditt arbete att du arbetar mycket hårt? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| C32 | Kräver ditt arbete en för stor arbetsinsats? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 |
| C33 | Har du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| C34 | Förekommer det ofta motstridiga krav i ditt arbete? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| C35 | Får du lära dig nya saker i ditt arbete? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| C36 | Kräver ditt arbete skicklighet? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| C37 | Kräver ditt arbete påhittighet? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| C38 | Innebär ditt arbete att man gör samma sak om och om igen? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| C39 | Har du frihet att bestämma hur ditt arbete skall utföras? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| C40 | Har du frihet att bestämma vad som skall utföras i ditt arbete? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |

Lärande, utbildning och kompetens

| | | | | | | |
|-----|---|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| B47 | Jag lär mig saker i arbetet av mina kollegor: | | | | | |
| | I mycket liten utsträckning | I ganska liten utsträckning | Ibland | I ganska stor utsträckning | I mycket stor utsträckning | Vet ej |
| | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 9 <input type="checkbox"/> |
| B48 | Mina kollegor är villiga att dela med sig av sitt kunnande: | | | | | |
| | I mycket liten utsträckning | I ganska liten utsträckning | Ibland | I ganska stor utsträckning | I mycket stor utsträckning | Vet ej |
| | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 9 <input type="checkbox"/> |
| B49 | Att sinsemellan sprida ny kunskap som berör mitt och mina kollegors arbete upplever jag sker: | | | | | |
| | I mycket liten utsträckning | I ganska liten utsträckning | Ibland | I ganska stor utsträckning | I mycket stor utsträckning | Vet ej |
| | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 9 <input type="checkbox"/> |

Vilka egenskaper hos en person tycker du är viktigast för att kunna arbeta på STEM med dess speciella organisation (d v s att många växlar mellan arbete på kontoret och hemifrån)?

| | Mindre viktigt | Viktigt | Mycket viktigt |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| B60a Självgående | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> |
| B60b Kreativ | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | |
| B60c Kunna organisera sin dag | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | |
| B60d Effektiv | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | |
| B60e Snabb | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | |
| B60f Kunna fatta beslut som leder vidare (inte ha beslutsångest) | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | |
| B60g Ansvarsfull (pålitlig, lojal) | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | |
| B60h Kunnig på datorer och datateknik | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | |
| B60i Noggrann | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | |
| B60j Hantera, prioritera och strukturera olika uppgifter hemma och på arbetet (arbete, hem, familj, etc.) | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | |

C1a Har du det senaste året genomgått någon utbildning?

2 Nej

C1b 1 Ja.....Om ja, ange utbildningens innehåll (ex genom ungefärlig kursrubrik och omfattning):

C2 Känner du att du för närvarande har behov av utbildning inom något område?

2 Nej

1 Ja när det gäller _____

C3 Har du i praktiken möjlighet att delta i utbildning när du har behov av det? (t ex tidsmässigt, ifråga om möjligheter att hinna med dina ordinarie arbetsuppgifter, restider om du arbetar på distans osv)

Nej,
mycket sällan

1

2

3

4

5

6

Ja,
nästan alltid

7

C4 Om du har svårigheter att delta i utbildning, vilket/vilka är de främsta skälen till det?

| | Instämmer inte alls | | | | | | | Instämmer helt och hållet | | | | | | |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| C9 Jag reflekterar ofta över det jag gör i mitt arbete. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| C10 Jag håller mig "uppdaterad" inom mitt arbetsområde (tar del av information, söker/läser litteratur, tidskrifter etc). | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |

I vilken omfattning ägnar du dig i allmänhet åt följande i arbetet:

| | Helt otillräckligt | | | | | | | Fullt tillräckligt | | | | | | |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| C20a Sätter upp mål för och planerar ditt arbete. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| C20b Genomför planerna. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| C20c Summerar och utvärderar ditt arbete | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| C20d Reflekterar över ditt eget handlande och dina erfarenheter. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |

C21 Är balansen mellan ovanstående faser i ditt arbete tillfredsställande? (Det vill säga mellan faserna 'planera' – 'genomföra' – 'summera och utvärdera' – 'reflektera').

Inte alls 1 2 3 4 5 6 7 I mycket hög grad

C22 Hur långsiktigt planerar du ditt liv i allmänhet?

- 1 Högst några dagar framåt.
 2 Högst en månad framåt.
 3 1 mån-6 månader framåt.
 4 6 mån-1år.
 5 1-2 år framåt.
 6 2-5 år framåt.
 7 Mer än 5 år framåt.

Hur bedömer du dina kunskaper/din kompetens inom följande områden:

| | Mycket dåliga | Dåliga | Ganska dåliga | Varken bra eller dåliga | Ganska bra | Bra | Mycket bra |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| C26a Kunskaper /färdigheter inom IT. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| C26b Sakkunskaper inom ditt specialområde. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| C26c "Generalistkunskap", dvs bred kännedom om mycket. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| C26d Social kompetens (t ex kommunikations- och samarbetsförmåga). | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |

I vilken grad stämmer följande påståenden in på Dig?

Försök ange hur Du faktiskt beter Dig och inte hur Du skulle vilja handla

| | | | | | | | |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| D9. Jag tar aktivt itu med problem | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| D10. Om något går fel försöker jag genast finna hjälp | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| D11. Om det finns möjlighet att involvera mig så gör jag det | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| D12. Jag tar genast initiativ även om inte andra gör det | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| D13. Jag utnyttjar snabbt möjligheter för att nå mina mål | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| D14. Jag gör ofta mer än vad som krävs av mig | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| D15. Jag är speciellt bra på att förverkliga idéer | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |

Balans mellan arbete och övrigt liv

| | Nej, absolut inte | | | | | Ja, absolut | | | | |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| D81. Är Du för närvarande nöjd med Din livssituation när det gäller Ditt arbete? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | 8 <input type="checkbox"/> | 9 <input type="checkbox"/> | 10 <input type="checkbox"/> |
| D82. Är Du för närvarande nöjd med Din livssituation när det gäller livet utanför arbetet? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | 8 <input type="checkbox"/> | 9 <input type="checkbox"/> | 10 <input type="checkbox"/> |

D83. Är Du för närvarande nöjd med Din livssituation när det gäller balansen mellan arbete och övrigt liv? 1 2 3 4 5

Hur ofta händer det att ...

| | Aldrig | Sällan | Ibland | Ofta | Alltid |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| D86. ... Ditt arbete eller karriär inkräktar på sysslor i Ditt privatliv (t ex trädgårdsarbete, matlagning, städning, reparationer, inhandling, att betala räkningar) | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| D87. ...Ditt arbete eller karriär hindrar Dig från att tillbringa den tid som Du skulle önska med familj och vänner | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| D88. ...Ditt privata liv begränsar Dina möjligheter att t.ex. hinna till arbetet i tid, att sköta jobbet eller att arbeta övertid | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| D89. ...Ditt privata liv hindrar Dig från att satsa den tid Du skulle vilja på jobb och karriär | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |

BILAGA 2: ENKÄTFRÅGOR FRILANSARNA

- A9. Har Du tidigare haft någon anställning som journalist?
1 Ja, jag har haft en tidsbegränsad anställning som journalist
2 Ja, jag har haft en tillsvidareanställning som journalist
3 Nej, jag har inte haft någon anställning som journalist
- A10. Vad är det huvudsakliga skälet till att Du arbetar på frilansbasis? (Ange endast ett alternativ!)
- 1 Svårt att få anställning
 - 2 Vill arbeta fritt och bestämma själv
 - 3 Familjeskäl (passar bra med småbarn och liknande)
 - 4 Vill slippa restider till redaktion
 - 5 Annat _____
- A11. Om Du inte behövde ta hänsyn till privatekonomi, arbetsmarknadsläge och liknande., vad skulle Du då välja?
- 1 Att arbeta som frilansare
 - 2 Att ha en fast anställning
- A12. Är Du specialiserad inom något eller några områden (t.ex. mode, inrikes politik)?
- 1 Ja
 - 2 Nej
- A13. Vilken mediatyp arbetar Du för närvarande mest inom?
- 1 Dagspress
 - 2 Veckopress
 - 3 Månads/säsongspublikationer
 - 4 Etermedia
 - 5 Annat _____
- A14. För vem utför Du Ditt arbete?
- 1 Jag har en eller ett fåtal stadiga uppdragsgivare
 - 2 Jag har ett tiotal varierande uppdragsgivare
 - 3 Jag måste söka nya uppdragsgivare vid varje nytt jobb
 - 4 Annat _____
- A15. Var utför Du vanligen Ditt arbete?
- 1 Hemma
 - 2 Delar kontor med andra frilansare respektive egna företagare
 - 3 Annat _____

Ta ställning till följande påståenden.

- | | Stämmer
inte alls | | | | | Stämmer
helt |
|--|---|---|---|--|----------------------------|-----------------|
| A18. Den yrkeskompetens jag besitter är efterfrågad av uppdrags- / arbetsgivarna. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | |
| A20. Vad har Du för årsinkomst? | 1 <input type="checkbox"/> Under 150 000 kr | 2 <input type="checkbox"/> 150 000 - 200 000 kr | 3 <input type="checkbox"/> 200 000 - 250 000 kr | 4 <input type="checkbox"/> Över 250 000 kr | | |
| A21. Tycker Du att Du har en skälig inkomst med tanke på Dina insatser och den tid Du lägger ned på arbetet? | | | | | | |

- 1 Nej, absolut inte
- 2 Nej, knappast
- 3 Ja, i stort sett
- 4 Ja, absolut

- B2. När arbetar Du vanligen?
- 1 Huvudsakligen på vardagar dagtid
 - 2 Ungefär lika mycket på dagtid som på kvällar och / eller helger
 - 3 Mestadels på kvällar och helger etc.

Arbetsbelastning och inflytande i det egna arbetet

- B3. Hur ofta har Du deadlines som Du upplever är svåra att hålla?
- 1 Dagligen
 - 2 Ett par gånger i veckan
 - 3 Ett par gånger i månaden
 - 4 Ett par gånger per år
 - 5 Nästan aldrig
- B4. Händer det att Du tycker Dig ha ont om tid för att nå ett bra resultat?
- 1 Dagligen
 - 2 Ett par gånger i veckan
 - 3 Ett par gånger i månaden
 - 4 Ett par gånger per år
 - 5 Nästan aldrig
- B5. Hur är Din arbetsbelastning, sett över en period på sex månader?
- 1 Varierar mycket
 - 2 Varierar något
 - 3 I stort sett jämn
- B6. Har Du under det senaste året varit utan uppdrag fast Du önskat arbeta? (Svaren avser den totala tiden det senaste året).
- 1 Några dagar
 - 2 1-3 veckor
 - 3 4 veckor eller mer
 - 4 Nej
- B7. Vilken är Din vanligaste strategi när Du är utan/ på väg att bli utan uppdrag? (Ange endast ett svarsalternativ!)
- 1 Händer nästan aldrig att jag är utan uppdrag
 - 2 Jag förbereder mig inför kommande uppdrag
(t ex research, vidareutbildning)
 - 3 Jag gör ett jobb i hopp om att kunna sälja det i efterhand
 - 4 Jag koncentrerar mig på att skaffa mig uppdragsgivare
 - 5 Jag tar det lite lugnt och chansar på att något dyker upp
 - 6 Annat _____
- B8. Vem tar vanligen tar initiativet till ett jobb Du utför?
- 1 Oftast gör jag det själv
 - 2 Ungefär lika ofta gör jag det själv som en redaktion eller annan uppdragsgivare
 - 3 Oftast en redaktion eller annan uppdragsgivare
- B10. Hur lång tid i förväg brukar Du veta vilka jobb Du kommer att ha?
- 1 1 dag
 - 2 2-3 dagar
 - 3 4-10 dagar
 - 4 1,5-3 veckor

5 1 månad eller mer

B11. Hur ofta kan Du arbeta på de tider som passar Dig bäst?

- 1 Dagligen
2 Ett par gånger i veckan
3 Ett par gånger i månaden
4 Ett par gånger per år
5 Nästan aldrig

"Social" stöd, feedback och nätverk

B12. Samarbetar Du med någon?

- 1 Nej, jag jobbar helt ensam
2 Ja, jag jobbar ihop med samma 1-2 personer (tex. med en fotograf el. dyl.)
3 Ja, jag jobbar i projektform med olika personer
4 Annat _____

B13. Har Du någon att diskutera arbetsrelaterade frågor med?

- 1 Ja, med andra frilansjournalister
2 Ja, med övriga journalist kollegor
3 Ja, med vänner och bekanta
4 Ingen

| | Nästan aldrig | Ganska sällan | Ibland | Ganska ofta | Nästan alltid |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| B14. Tycker Du att Du allmänt sett har en arbetssituation som gör att du kan arbeta effektivt? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| B15. Är Du nöjd med kvaliteten på det arbete Du gör? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| B16. Får Du tillräckligt med synpunkter och reaktioner på kvaliteten på det arbete Du utför? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| B17. Kan Du själv direkt avgöra om Du gör ett bra arbete? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |

B18. Är Du med i/har du något nätverk enligt definitionen ovan?

- 2 Nej.....**Om nej, gå till fråga C1a.**
1 Ja..... Om ja, ge exempel på nätverk som du är med i:

I vilken utsträckning underlättar nätverket till att:

| | Inte alls | | | | | | | I allra högsta grad |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------|
| B19a. Skaffa den information Du behöver i arbetet? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | |
| B19b. Utveckla Dina färdigheter och kunskaper i arbetet? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | |

B21. På vilket sätt har Du huvudsakligen kontakt med personerna i Ditt/Dina nätverk?

- 1 e-post
2 Telefon
3 Träffas formellt (möten etc)
4 Träffas informellt (lunch etc)
5 Annat _____

Utbildning och lärande i arbetet

C1a. Har Du det senaste året genomgått någon utbildning?

2 Nej

1 Ja

C2. Känner Du att Du för närvarande har behov av utbildning inom något område?

2 Nej

1 Ja när det gäller _____

C3. Har Du i praktiken möjlighet att delta i utbildning när Du har behov av det? (t ex tidsmässigt, ifråga om möjligheter att hinna med dina ordinarie arbetsuppgifter, ekonomiskt osv)

Nej,
mycket sällan

1

2

3

4

5

6

Ja,
nästan alltid

7

C4. Om Du har svårigheter att delta i utbildning, vilket/vilka är de främsta skälen till det?

Hur mycket instämmer Du
i följande påståenden?

| | Instämmer inte alls | | | | | | | Instämmer helt och hållet |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------------|
| C5. Jag lär mig hela tiden något nytt i mitt arbete. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | |
| C6. Jag reflekterar ofta över det jag gör i mitt arbete. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | |
| C7. Jag håller mig "uppdaterad" inom mitt arbetsområde (tar del av information, söker/läser litteratur, tidskrifter etc). | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | |
| C8. Jag diskuterar ofta olika arbetsuppgifter tillsammans med mina kollegor. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | |
| C9. Jag får tag på tillräckligt med information för att kunna utföra mina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | |
| C10. Jag får ofta veta hur väl jag utför mitt arbete. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | |

I vilken omfattning ägnar Du Dig i allmänhet åt följande i arbetet:

| | Helt otillräckligt | | | | | | | Fullt tillräckligt |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------|
| C11a. Sätter upp mål för och planerar Ditt arbete. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | |
| C11b. Genomför planerna | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | |
| C11c. Summerar och utvärderar Ditt arbete | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | |
| C11d. Reflekterar över Ditt eget handlande och Dina erfarenheter. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | |

C12. Är balansen mellan ovanstående faser i Ditt arbete tillfredsställande? (Det vill säga mellan faserna 'planera' - 'genomföra' - 'summera och utvärdera' - 'reflektera').

Inte alls 1 2 3 4 5 6 7 I mycket hög grad

I vilken grad stämmer följande påståenden in på Dig?
Försök ange hur Du faktiskt beter Dig och inte hur Du skulle vilja handla

- | | | | | | | | | |
|------|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| C13. | Jag tar aktivt itu med problem | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| C14. | Om något går fel försöker jag genast finna hjälp | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| C15. | Om det finns möjlighet att involvera mig så gör jag det | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| C16. | Jag tar genast initiativ även om inte andra gör det | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| C17. | Jag utnyttjar snabbt möjligheter för att nå mina mål | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| C18. | Jag gör ofta mer än vad som krävs av mig | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| C19. | Jag är speciellt bra på att förverkliga idéer | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |

Hur bedömer Du Dina kunskaper/Din kompetens inom följande områden:

- | | | Mycket dåliga | Ganska dåliga | Dåliga | Varken bra eller dåliga | Ganska bra | Bra | Mycket bra |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|------------|
| C20a. Kunskaper /färdigheter inom IT | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | |
| C20b. Sakkunskaper inom Ditt specialområde | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | |
| C20c. "Generalistkunskap", dvs bred kännedom om mycket | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | |
| C20d. Social kompetens (t ex kommunikations och samarbetsförmåga). | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> | |

C21. Vilka egenskaper tycker Du är särskilt viktiga att ha för att lyckas som frilansjournalist?

Balans mellan arbete och övrigt liv

- | | | Nej, absolut inte | | | | Ja, absolut |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------|
| D3. Är Du för närvarande nöjd med Din livssituation när det gäller Ditt arbete? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | |
| D4. Är Du för närvarande nöjd med Din livssituation när det gäller livet utanför arbetet? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | |
| D5. Är Du för närvarande nöjd med Din livssituation när det gäller balansen mellan arbete och övrigt liv? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | |
| Hur ofta händer det att ... | | | | | | |
| | | Aldrig | Sällan | Ibland | Ofta | Alltid |
| D8. ... Ditt arbete eller karriär inkräktar på sysslor i Ditt privatliv (t ex trädgårdsarbete, matlagning, städning, reparationer, inhandling, att betala räkningar) | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | |

- | | | | | | | |
|------|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| D9. | ...Ditt arbete eller karriär hindrar Dig från att tillbringa den tid som Du skulle önska med familj och vänner | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| D10. | ...Ditt privata liv begränsar Dina möjligheter att t.ex. hinna till arbetet i tid, att sköta jobbet eller att arbeta övertid | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| D11. | ...Ditt privata liv hindrar Dig från att satsa den tid Du skulle vilja på jobb och karriär | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |