

Björn Ohlsson

# ”Det räcker nu” – om Volvoarbetares syn på arbetet i olika faser av livet

**Arbetet har stor inverkan på de flesta människors liv, men arbetets olika betydelser kan variera under livsloppets olika faser. Denna artikel handlar om ett antal äldre Volvoarbetare och deras upplevelser av sitt arbetsliv, från 1960- och 70-talen då de började förvärvsarbeta, till 2005, när de flesta av dem ser fram emot pensionering inom några år. Analysen berör vad arbetet har betytt för dem, hur det har påverkat dem och hur viktiga olika aspekter – som inkomst, social gemenskap, arbetsuppgifter och trygghet – har varit under de första åren, mellanperioden och avslutningen av arbetslivet.**

När jag började på Volvo en gång i tiden var man ung och galen och kär... Jag har levt med min man under alla dessa år, han jobbar också på Volvo. Då tänkte vi sex, sju år. Volvo betalar bra, vi sparar ihop pengar, sen kan vi göra nånting av vårt liv, och läsa eller ja. Bara det, åren har gått otroligt snabbt, familjen växte, vi blev gifta, kom barnen...

Björn Ohlsson, fil dr i etnologi,  
verksam vid Institutionen för  
arbetsvetenskap, Göteborgs  
universitet.  
bjorn.ohlsson@av.gu.se

Så beskriver Eva varför hon 1972 började arbeta på Volvo Torslandaverken, 23 år gammal, och varför hon 33 år senare, 56 år gammal, fortfarande arbetar kvar.

När hon får frågan om hur hon ser på framtiden nämner hon först hälsan som en viktig faktor, både för att hon ska kunna arbeta fram till pensionering och för sitt kommande liv som pensionär. Hon vill vara kvar på sin nuvarande avdelning för att hon vill behålla den sociala trygghet hon känner där. Hon vill också gärna gå i pension några år före 65 års ålder, för att kunna få uppleva en tids frisk pensionärstillvaro.

---

Artikeln är baserad på Björn Ohlssons doktorsavhandling 2008: *Vi som stannade på Volvo. En etnologisk studie om äldre bilindustriarbetares arbetsliv och framtidsplaner*. Göteborg: Arkipelag.

Så trots allt är jag trött, det ska bli skönt den dan, men jag hoppas att det finns hälsa, för utan hälsan... Sen den dan jag är ledig så har jag min enorma trädgård och blomsterintresse, som jag förbereder mycket starkt för (...). Det går just nu i slowmotion, för tiden räcker inte.

Citaten ovan är hämtade ur min avhandling *Vi som stannade på Volvo – en etnologisk studie om äldre bilindustriarbetares arbetsliv och framtidsplaner* (Ohlsson 2008). Bakgrunden till studien var undersökningar om arbetslivets förändring som pekade på en ökad arbetsrelaterad stress och färre reträttplatser för äldre inom industrin (se till exempel Marklund & Wikman 2000 s 9-10; Ohlsson 2003; Håkansson & Isidorsson 2005 s 23), samt den politiska viljan att allt fler måste arbeta till 65 år eller längre för att vi ska klara välfärden i framtiden (SOU 2002:29; SOU 2003:91; Ilmarinen 2006). Detta motsägelsefulla förhållande ville jag undersöka närmare för att se om det är möjligt för arbetare inom bilindustrin att arbeta till 65 år eller längre, om det är önskvärt ur deras och företagets perspektiv, och på vilket sätt arbetarnas egna uppfattningar och skildringar av sitt arbetsliv kan ge en förståelse för hur de ser på sitt arbete idag och i framtiden.

### **Livsfasens betydelse**

Studiens huvudsakliga syfte är ”att med Volvo som utgångspunkt beskriva och undersöka hur många års arbete som industriarbetare har påverkat människor och deras inställning till arbetet, till livet utanför arbetet och till framtiden i arbetslivet och som pensionär” (Ohlsson 2008 s 17). Förutom hur arbetet upplevs och har upplevts, kan människors inställning till sitt arbete variera, både på grund av deras sociala bakgrund, arbetets och arbetsplatsens karaktär, samt deras egen livssituation, ålder och kön. Särskilt intressant är arbetets relativa betydelse i förhållande till övriga delar av livet som fritid och familj (jämför Eriksson 1998) och hur denna balans mellan förvärvsarbete och övrigt liv ser ut under livets olika faser.

I min studie har jag undersökt 16 äldre arbetares inställning till sitt arbete, vilka betydelser arbetet har, både i sig självt och i relation till övriga delar av livet. Jag har också undersökt hur de beskriver det arbetsliv som de redan har upplevt, det vill säga hur ålder och andra omständigheter i livet påverkade deras attityder till arbetet när de var yngre.

Vad betyder arbetet för de industriarbetare som är 50 år och äldre? Vilken inställning hade de när de var yngre? Hur har livets olika faser påverkat deras syn på sitt arbete och till det övriga livet utanför arbetsplatsen? Hur ser de på framtiden?

## Metod

Undersökningen bygger i huvudsak på levnadshistoriska djupintervjuer med 16 arbetare i åldrarna 49-62 år på Volvo Torslandaverken i Göteborg. Nio är kvinnor varav sex är födda i ett annat land än Sverige. Sju är män, varav fem är födda i ett annat land. Urvalet av informanter gjordes för att få en spridning vad gäller kön, etnisk bakgrund och arbetslivserfarenhet på företaget, samt för att få en bred, mångfacetterad och nyanserad bild av den äldre arbetskraftens upplevelser och villkor på företaget. Intervjuerna gjordes våren 2005 och kan betecknas som semistrukturella (jämför Fägerborg 1999 s 61). Frågelistan hade ett tydligt fokus på arbetet och arbetsplatsen, men även teman som uppväxt, utbildning, familj, fritidsintressen och kommande pensionering fanns med. Människans livslopp i kombination med den kultur, i meningen den totala livssituation som människan befinner sig i inklusive fritid, familj och materiell tillvaro (Ek 1989 s 6-9), menar jag är av stor betydelse för hennes syn på sitt arbetsliv och hur livet gestaltar sig på äldre dagar (se Thorsen 1996; Öberg 1997; Trossholmen 2000).

Även om jag i stor utsträckning delar den konstruktivistiska synen på levnadsberättelser, det vill säga att den intervjuade i sin berättelse rekonstruerar sitt liv för att ge mening åt både enskilda händelser och sitt levda liv, vill jag inte kalla dem konstruktioner eftersom såväl levtt som berättat liv bygger på människors erfarenheter och upplevelser (Nordström 2002 s 46-48; jämför Ehn 1992 s 207f). Det är också nödvändigt att inse att levnadshistoriska intervjuer framställer en upplevd värld mot en bakgrund av vad som skett senare, det vill säga man utgår alltid från dagens situation när man skildrar gårdagen (Arvidsson 1998 s 84-85; Nordström 2002 s 46). Utöver nämnda 16 intervjuer har jag intervjuat åtta personer – tjänstemän eller fackligt förtroendevalda – som arbetar eller har arbetat på Torslandaverken, för att få deras bild av de äldre arbetarnas situation på arbetsplatsen.

## Teori: Klass och kapital

Min teoretiska utgångspunkt är historiematerialistisk, vilket innebär att jag utgår från att det finns en motsättning mellan arbete och kapital och att förhållandena mellan samhällsklasser har stor betydelse för analyser av samhällen och kulturer. Kapital är en grundläggande maktfaktor i ett privat företag i ett kapitalistiskt samhälle. Kapitalets makt är dock inte absolut, utan den måste ta hänsyn till politisk och facklig makt, samt arbetarkollektivets makt. Även språk och auktoritativa resurser kan ge makt (se Johansson 1995 s 48-49; jämför Mulinari & Nergaard 2004 s 53). Jag anser också att både makro- och mikronivån kan påverka varandra, men att det endast är människor, enskilda eller i grupp, som är aktörer och kan förändra den struktur de lever inom (Lloyd 1993 s 62-64).

Positionen på arbetsmarknaden och ställningen i produktionen är viktiga utgångspunkter när det gäller människors klasstillhörighet (Erikson & Goldthorpe

1992; Svallfors 2004). Min avsikt i denna studie var dock att undersöka informanternas subjektiva klasstillhörighet och använda klassbegreppet som hjälpmedel och analytiskt verktyg för att försöka förstå och förklara olika attityder och handlingar. Därför ser jag klass som en ständigt pågående kulturell process, en subjektiv upplevelse och ett resultat av gemenskap och/eller konflikter, när människor känner och artikulerar identiteten av sina egna intressen, att klass "händer" för att använda EP Thompsons ord *happens* i *The making of the English working class* (Thompson 1991 s 8-11; se Skarin Frykman 1987 s 16-17), vilket jag menar kan ske såväl under ett historiskt förlopp som situationellt i vardagen. I denna process har såväl uppväxtmiljön som erfarenheter i skola och arbetsliv särskilt stor betydelse (se vidare Ohlsson 2008 s 23-29).

Jag har också undersökt vilken betydelse kön och etnisk bakgrund har haft för informanternas upplevelser av och attityder till sitt arbete. Dock anser jag att den viktiga skiljelinjen när det gäller makt och arbetsfördelning på ett privat företag i ett kapitalistiskt samhälle går mellan dem som äger företaget och deras företrädare i form av företagsledning och chefer, som har stort inflytande över sitt arbete, och de som är arbetare och befinner sig längst ned i den hierarkiska strukturen, med litet eller inget inflytande över sitt arbete.

### **De första åren**

Den finländske äldreforskaren Juhani Ilmarinen har identifierat sju olika livsfaser i arbetslivet, från den tidiga fasen då individen slutar sin utbildning och börjar förvärvsarbeta, 18-25 års ålder, till den fas då man lämnar arbetslivet och går i pension, över 60 år (Ilmarinen 2006 s 103). I denna artikel tänker jag begränsa antalet till livsfaser till tre, vilket stämmer bättre överens med min empiri: de första åren (15-25 år), mellanperioden (25-49 år) och avslutningen (49 år och uppåt).

Samtliga informanter, utom två som är födda i ett annat land, är uppväxta i arbetarfamiljer. Flera avslutade sin utbildning efter den obligatoriska folk- eller grundskolan, medan några av dem som föddes på 1950-talet också slutförde gymnasiestudier. Få hade några särskilda yrkesdrömmar, utan när de slutade skolan var det naturligt att snabbt skaffa sig ett arbete för att försörja sig själva och sin familj. Arbeten på kontor, i butik, med städning och som hembiträde var vanliga första arbeten för kvinnorna, medan männen fick jobb som springpojke, i skogen eller i fabrik. De flesta började på Volvo i 20-25-årsåldern och hade då några års arbetslivserfarenhet bakom sig. Det var framför allt lönen som lockade dem dit (jämför Arvastson 1987; Ohlsson 2003). För arbetskraftsinvandarna var lönen det helt centrala och släktingar och bekanta lockade fler (jämför Ehn 1974; Ågren 2006). På den tiden var det lätt att få arbete på Volvo. Det fanns inga särskilda krav på utbildning eller kunskaper i svenska.

De flesta sökte inte något speciellt arbete, utan fick börja där behovet fanns,

oftast vid löpande bandet. Många trivdes inte alls med den typen av arbete och slutade efter kort tid. Personalomsättningen var mycket hög under 1970- och 80-talen. De som klarade av att arbeta vid löpande bandet upptäckte andra fördelar med arbetet och stannade kvar på Volvo, som de arbetare som jag har intervjuat. Ingmar, som var 30 år när han började i måleriet på Volvo, berättar:

Ja det var jobbigt det första halvåret, det var ju skift och allting. Man var inte van att jobba så. (---) Men när man väl kom in i det så... blev man mer van och sen gick tiden och man stannade kvar (skrattar). (---) Det blir väl så, ju längre man blev kvar desto mer trivdes man. Fick träffa många olika människor.

Även Lena trivdes, trots att hon fick börja arbeta på ett av de tyngsta avsnitten i monteringsfabriken. ”I och med att vi var så få så var det ett himla gott gäng. (...) Jag har nog aldrig haft så roligt på Volvo, som det året.”

De flesta av dem jag har intervjuat berättar att de inte hade tänkt stanna särskilt länge på Volvo. Det gäller särskilt arbetskraftsinvandrarerna som hade planerat att tjäna ihop pengar för att kunna köpa en bil och kanske ett hus i sitt hemland. En del återvände också efter några år, men många blev kvar. Gina berättar: ”Åttio, nittio procent (...) som jobbar idag på Volvo, de tänker så, jag jobbar bara några år, det är bra lön, men då stannar man hela livet. Ja man är fast (skrattar).” En anledning till att de blev kvar i Sverige och på Volvo var att de fick barn. ”Men efter tio år tänkte vi, att vi stannar kanske (skrattar). Därför att pojkarna var i skolan”, säger Pirjo.

### **Mellanperioden**

En del hade hunnit bilda familj och få barn redan innan de började på Volvo, medan andra gjorde det senare. När barnen kom fick arbetslivet anpassas till den nya livssituationen. När jag frågar Theodor om hans första arbete på Volvo kommer han genast in på det:

Jag började med slipning, sen började jag med, efter ett tag... vi fick barn så vi var tvungna att byta skift, så vi jobbade motsvarande skift med min fru. (...) Vi hade olika tider, (...) olika skift. Hon jobbade A-skift och jag jobbade B-skift, på grund av (att) barnen inte skulle vara ensamma hemma.

Fjorton av de sexton informanterna har egna barn. Två av kvinnorna valde att vara hemma med sina barn under flera år med perioder av deltidsarbete på andra arbetsplatser. Elva av informanterna gjorde som Theodor och arbetade motsatt skift med sin man eller hustru för att kunna ta hand om barnen. Detta var ett

vanligt sätt att lösa barnomsorgen bland industriarbetare på 1960- och 70-talen (Hamberg 2002 s 28; jämför Brembeck 1992 s 33-34). På den tiden fanns inte daghemsplatser till alla, först på 1970-talet tog utbyggnaden fart.

De flesta informanter tyckte att det var en bra lösning att arbeta olika skift för att klara barnpassningen. Genom att båda föräldrarna kunde fortsätta att förvärvsarbeta kunde de se såväl till barnens som till familjeekonomins bästa. ”Man kunde vara mera hemma när de behövde. Man behövde inte ta ledigt när man skulle gå till skolan eller man skulle gå på möte”, säger Rajna. Juha passade också på att gå ner i arbetstid till 75 procent och kunde därmed träffa sin fru en timme innan hon gick iväg till sitt arbete:

Så våra barn (...) vi har skött dem hela tiden. De har aldrig varit på daghem och sånt. (...) Det var en jättebra lösning. Om man räknar i pengar vi tjänade på det också. Plus att jag inte behövde jobba så mycket heller.

Intervjuerna visar att familjen har varit central för informanterna. Familjebildandet har påverkat deras arbetsliv på flera sätt, till exempel genom att de valt att byta arbete och/eller arbetstid för att klara barnpassningen. Familjen har gått före en eventuell karriär, vilket är ett av uttrycken för informanternas i grunden instrumentella syn på sitt arbete, som innebär att arbetet främst ses som ett medel för att uppnå mål utanför arbetet (Goldthorpe m fl 1971 s 53-55).

Efter några år på Volvo har många av informanterna också sökt sig vidare inom företaget, för att hitta ett arbete bredvid löpande bandet som är mindre monotont och bundet, vilket för en del kan ha varit avgörande för att de stannade kvar. Gunnar, som började på Volvo redan 1963, svarar så här på frågan om hur han ser på sitt arbetsliv på Volvo:

Eftersom man är kvar så har det varit bra. Nä, men det har väl att göra med det, om jag hade blivit kvar på bandet en fem sex år, då hade jag nog slutat för då var det gott om och lätt att söka andra jobb. Men jag fick ju andra jobb utanför (bandet) ganska snabbt och det är ju därför jag är kvar.

För Sven tog det tio år innan han blev tillfrågad om att börja på en annan avdelning utanför löpande bandet där man balanserade hjul, och det ångrade han inte. ”Det var ju fritt, du fick ligga och köra bilar, du är ute på gården och hämtar, du skulle greja med och balansera och så vidare. Det gick ju inte att jämföra med att jobba på bandet”, säger han.

Andra trivdes bra med sitt arbete vid löpande bandet och bytte inte förrän produktionen förändrades och de blev tvungna att göra något annat. I en del fall fick de arbete bredvid bandet på grund av ålder eller hälsoskäl. ”Så som jag hade

problem med armen och ryggen, då visste de att de ska försöka hitta mig nånting på sidan”, berättar Gina, som när hon var 40 år fick ett lättare arbete efter 14 år vid löpande bandet.

## Avslutningen

Våren 2005 arbetar nio av de sexton informanterna på så kallade seniorarbetsplatser, en av dem på en före detta seniorarbetsplats och övriga sex i ordinär produktion, fast på avdelningar som anses passa äldre medarbetare. Arbetsuppgifterna på dessa avdelningar är i allmänhet fysiskt mindre tunga, tempot kan vara något lägre, särskilt krävande arbetsställningar förekommer inte och/eller arbetet sker inte vid ett löpande band.

Seniorarbetsplatser skapades på Volvo Torslandaverken i början av 1990-talet när företaget gjorde stora neddragningar och förändringar i produktionen. Det innebar att många förarbetsstationer bredvid löpande bandet försvann. Dessutom innebar övergången till *lean production* att kontroll- och justeringsavdelningarna reducerades kraftigt. Även där arbetade många äldre. När det gamla måleriet lades ned skapades en serviceenhet för att bereda arbete åt de äldre personer som blev övertaliga i det nya måleriet. Produktionen i det nya måleriet hade automatiserats i hög grad, vilket medförde kraftigt reducerad personalstyrka och andra kompetenskrav.

Serviceverksamheten har utvecklats successivt och innefattade 2005 en mängd olika arbetsuppgifter, som att vara brandvakt, justera inkommande produktionsmaterial, arbeta med byggen och reparationer av pallställ, sköta rengöring och förebyggande underhåll. Den största delen är den så kallade Legopacken, där de anställda packar om reservdelar åt reservdelslagret. Den så kallade Satsningen i monteringsfabriken, där de anställda lägger komponenter i ett materialställ i den ordning som de olika bilvarianterna kommer, är en annan stor seniorarbetsplats med cirka 100 anställda 2005.

Under 1990-talet skapades också särskilda avdelningar för seniorer på vanliga produktionsavsnitt i monteringsfabriken där de anställda hade lägre prestationskrav, 75-80 procent, men med full lön. På dessa så kallade seniorbalanserade avdelningar arbetade som mest cirka 400 anställda. När rationaliseringar tog fart i början av 2000-talet försvann dessa avdelningar, dels genom outsourcing, dels genom att prestationskraven höjdes till 100 procent, vilket gjorde att många äldre och personer med arbetshinder fick omplaceras. År 2005 fanns bara en seniorbalanserad avdelning kvar.

Skapandet av särskilda seniorarbetsplatser och seniorbalanserade avdelningar är tydliga uttryck för den så kallade Volvoandan, en patriarkaliskt omhändertagande företagskultur, som personifierades av den förre chefen Pehr G Gyllenhammar, och som de flesta informanter menar försvann redan i början av 1990-talet när han slutade (Ohlsson 2008 s 139-144). Volvoandan har också blivit en stark

symbol och en motbild till den effektiva och stressiga arbetsplats, med en osynlig och för arbetsförhållandena ointresserad ledning, som informanterna anser att Volvo har förändrats till, särskilt efter Fords köp av företaget 1999.

De flesta informanternas nuvarande arbetsuppgifter ställer inte samma krav på erfarenhet och yrkeskunskaper, men den försämringen uppvägs åtminstone delvis av att arbetet är lugnare och mindre fysiskt belastande. Informanterna anser att inkomsten, anställningstryggheten och det goda kamratskapet är de största fördelarna med arbetet. Dessa fördelar finns till stor del kvar, varför mindre kvalificerade arbetsuppgifter och andra försämringar lättare kan accepteras. Många av dem anser att de har haft bättre, mer stimulerande och omväxlande arbeten under sin tid på Volvo, men de har också haft sämre arbeten eller arbeten som de vet att de inte skulle klara av idag på grund av ålder och/eller hälsa.

### **Vill inte byta**

Samtliga informanter trivs bra med sina nuvarande arbeten och vill inte byta till något annat, oavsett deras ålder, kön, etnisk bakgrund eller om de har kvalificerade och/eller omväxlande arbetsuppgifter eller inte. De vill dels inte mista den sociala och arbetsmässiga trygghet de har, dels tror de inte att det finns något "bättre" arbete för dem någon annanstans i fabriken. För de äldre arbetarna finns inte särskilt många valmöjligheter eftersom de i allmänhet inte längre klarar av arbetet vid löpande bandet i monteringsfabriken. "Ja, jag hoppas att jag får stanna här, att de vill ha mig tills jag blir pensionär", säger Lena, 54 år. Gunnar vill också vara kvar: "Nej jag vill inte byta nåt mer. Det räcker nu."

Under det senaste decenniet har många av informanterna tvingats byta arbetsplats och arbetsuppgift på grund av förändringar i produktionen. Det har bland annat inneburit att hela avdelningar har lagts ned, som detaljmåleriet 1998 och instrumentbrädesmonteringen 2003. Samtliga dessa beslut har tagits av företagets ledning, utan möjlighet för de anställda längre ner i hierarkin att kunna påverka dem. Det visar vilken stark makt kapitalet har i ett privat företag via sina företrädare i ledande position, och att informanternas ställning på arbetsplatsen är underordnad. Fackföreningen, Volvo Verkstadsklubb, har i allmänhet motsatt sig dessa förändringar och i ett fall mer aktivt försökt stoppa beslutet genom namninsamling och central förhandling utan att lyckas. Med stigande ålder, efter 40-45 år, har informanternas inflytande över sina arbetsliv och sina arbetsuppgifter i allmänhet också minskat (Ohlsson 2008 s 204-219, s 284-285). Samtliga informanter är medlemmar i facket, men bara fyra av dem har under kort tid haft en förtroendepost. De tycker att det är viktigt att fackföreningen finns. De flesta ser den som ett skydd, särskilt för anställningstryggheten, men de beklagar att facket inte är lika starkt som det var under 1970- och 80-talen (Ohlsson 2008 s 144-147).



Stängningen av det gamla måleriet 1993 och den omfattande ombyggnationen när Volvo 240-modellen slutade produceras 1993, innebar också att många informanter tvingades byta arbete. Dessa ofrivilliga förändringar innebar i allmänhet att de fick enklare arbetsuppgifter, även om det i flera fall också innebar ett lugnare tempo och att de fick större inflytande över sin arbetsdag.

Gunnar kom till Serviceenheten 1993 eftersom han inte ville arbeta treskift i nya måleriet. På frågan om vad han tyckte om att börja där svarar han: ”Ja (skratrar) ... helst hade man väl velat haft det som förut, men i och med att de rev så var det ju bara att ta det.” De flesta informanter har haft sitt ”bästa” eller mest kvalificerade arbete i åldern 35-45 år, och har fått enklare och mindre intressanta arbetsuppgifter efter det. De som har haft ett kvalificerat yrkesarbete, som justerare eller maskinskötare, har dock haft större möjlighet att arbeta kvar längre på sin arbetsplats även när de blivit äldre så länge förändringar i produktionen inte gjort att deras kunskap förlorat sitt värde, vilket har förekommit för vissa yrkeskategorier.

### **Tryggheten viktigare**

Ålder anses vara en viktig faktor i arbetslivet och det finns många stereotyper om äldre (SOU 2003:91; Skoglund & Skoglund 2007 s 125). Att äldre generellt sett skulle vara negativa till förändringar finns det inget vetenskapligt stöd för (Arbetsmiljöverket 2004 s 34), men i de intervjuer jag har gjort ger informanterna på flera olika sätt uttryck för dessa stereotypa föreställningar. De är negativt inställda till förändringar, de är ointresserade av kompetensutveckling och de värderar trygghet i livet i högre grad nu än de gjorde när de var unga.

Jag tycker liksom att det räcker nu. Det blir så när man kommer upp i åren. Jag tror det där är mer för ungdomar som vill ... Man har liksom gjort sitt tycker man. (...) Nä, jag är faktiskt nöjd med livet som det är.

Så svarar Berit, 57 år, på frågan om hon är intresserad av kompetensutveckling. Eva bytte arbetsplats från måleriet till monteringsfabriken när hon var drygt 45 år och ångrar att hon inte hade gjort det tidigare. ”Det var ju nytt och kul, var ju helt annat än jag gjort på de 30 åren (skrattar). Enormt! Det var jättekul.” Hon beskriver också hur hennes tänkande förändrats med åldern, att viljan till byten och förändringar har avtagit. Nu är hon 56 år och vill vara kvar på nuvarande arbetsplats.

Sen när man blir äldre blir det svårare att byta, att anpassa sig till ett nytt (arbete). Det är bättre att byta så länge man är någorlunda (...) ung i åren. Så att man tycker det är roligt med nya kamrater. När man blir äldre drar

man sig lite grann. Det är så jag känner nu. Det tar emot. Det känns svårt om jag måste gå härifrån när rullande avlösningar är slut.

Eva ger uttryck för att hon med stigande ålder har ett större behov av trygghet, framför allt när det gäller den psykosociala arbetsmiljön. Hon ser förändringar när det gäller arbetsuppgifter, arbetsplats och arbetskamrater som något negativt. Denna inställning delar hon med en stor majoritet av informanterna. Theodor, som är 52 år, vill också vara kvar på sitt nuvarande arbete som lagledare och hänvisar till sin ålder. ”Jag tänker inte gå vidare i min ålder. Jag stannar så länge det går och så länge vi har jobb, på den positionen jag är nu”, säger han.

En viktig orsak till den negativa inställningen till förändringar är att de som industriarbetare hela tiden har varit tvungna att anpassa sig till nya omständigheter, och efter många år med påtvingade förändringar har oviljan till förändringar stärkts, särskilt som förändringarna på arbetsplatsen – byte av arbetsuppgifter, avdelning, produktionsätt med mera – under senare år har varit många och ofta upplevts som negativa. Hur de yngre ser på dessa förändringar, och om deras inflytande på arbetsplatsen också har minskat det senaste decenniet, kan jag inte säga något om.

### **Pension i förtid**

Alla informanter utom en uppger att de är säkra på att de vill gå i pension före 65 års ålder om de får ett erbjudande om avgångspension med acceptabla villkor. Ett par informanter skulle gärna gå i pension redan vid 55 år. Andra tycker 57–58 år eller 60–61 år är lagom. Den önskvärda pensionsåldern beror förstås också på informantens egen ålder vid tiden för intervjun. ”Jag är 52 så (...) 7–8 år till, sen jag hoppas det kommer nån avtalspension”, säger Theodor. Gunnar hade hoppats få avgångspension redan förra året, när han var 61 år. ”Men nu blir det väl till 65. Man känner ju sig ganska pigg, men det är ju och gå upp på morgon varje (dag), halv fem ...”.

Det är det fria livet som pensionär hägrar. Att själv få disponera sin tid och få mer tid för familj, vänner och fritidsintressen, lockar många av informanterna bort från arbetslivet (jämför Soidre 2005). Det är centrala värden i livet som informanterna omfattar. De vill gärna uppleva den fas i livet som gerontologerna kallar den tredje åldern (Öberg 2005), då de har möjlighet att förverkliga saker utan att hindras av åldersrelaterade sjukdomar. Sviktande hälsa och oro för att hälsan ska försämrats om de arbetar ytterligare några år gör att de riskerar att inte få uppleva denna tid. Alla är överens om att den fysiska arbetsmiljön har förbättrats mycket under de år de har arbetat på Volvo, men de många årens fysiska arbete har slitit på kroppen och påverkat deras hälsa negativt. Särskilt kvinnorna har mer eller mindre svåra besvär som kan härledas till arbetet (Ohlsson 2008 s 193-203).

Med hänvisning till en norm om rättvisa, grundad i arbetslivserfarenheter och klasstillhörighet (jämför Svallfors 2004), anser de att de ska få möjlighet att gå i pension före 65 års ålder. På företaget har också utvecklats en norm att det är brukligt att gå i 60-årsåldern genom de ofta återkommande erbjudandena om avgångspension. Den tydliga samhällsnormen att 65 år är den normala åldern för pensionering har därigenom förändrats (jämför Nilsson 2003 s 19). Viljan att gå i pension påverkas också av de attityder till den äldre arbetskraften och till förtida pension som finns både bland arbetarna själva, hos företagets ledning och tjänstemän, samt inom verkstadsklubben. Erbjudanden om avgångspension och de ökade kraven på produktivitet med olika rationaliseringsåtgärder kan ses som en nedvärdering av de äldre som arbetskraft, vilket påverkar deras motivation att vilja arbeta vidare.

### **Arbetets betydelser och påverkan**

Informanterna hade en klassrelaterad instrumentell inställning till arbetet från början, vilket har påverkat valet av arbete och deras vilja att göra karriär. Deras erfarenheter av många års industriarbete har, genom den underordning de befunnit sig i, förstärkt den instrumentella inställningen. Även om arbetsorganisationen har genomgått en del förändringar, framför allt genom införande av *lean production* och lagarbete på 1990-talet, har den av kapitalet bestämda hierarkiska företagsstrukturen inte förändrats särskilt mycket. *Lean production* har dock bidragit till att stärka företagsledningens kontroll och styrning (jämför Börnfelt 2006).

Samtidigt har informanterna under årens lopp fått en stark bindning till sin arbetsplats, som framför allt beror på arbetets sociala betydelse. Arbetet har också gett dem en känsla av sammanhang och utgör en viktig rutin i livet, förutom den uppskattade inkomsten.

I mellanperioden kom den ekonomiska tryggheten att bli allt viktigare på grund av familjebildning. Samtidigt blev arbetets innehåll och arbetsförhållanden också viktigare, även om arbetets relativa betydelse inte ökade nämnvärt. Familjen har varit central för informanterna och arbetet har så långt det varit möjligt fått anpassa sig till familjelivet.

På äldre dagar, under avslutningen av arbetslivet, har inkomsten från arbetet ekonomiskt inte lika stor betydelse eftersom informanterna då har hunnit skapa sig ett materiellt sett gott liv samtidigt som försörjningsansvaret är mindre när barnen är vuxna. Inställningen blir därmed i allmänhet mindre instrumentell med åldern. Inkomstnivån i sig är dock lika viktig, eftersom den påverkar nivån på den kommande pensionen.

Det finns också en motverkande tendens, som beror på att många arbetare har tvingats byta till enklare och mindre intressanta arbetsuppgifter på äldre dagar. Som en 62-årig man uttryckte det om sitt nuvarande arbete: ”Det beror ju

mycket på en själv hur pass intresserad man är, men ju äldre man är desto mer och mer ointresse vart det också. Numera jobbar man bara för pengarna, att man måste ha pengar.” Han skulle gärna säga ja till ett erbjudande om avgångspension, men säger att han ”kan härda ut tusen arbetsdagar till också”.

Min undersökning visar att arbetet har haft en mycket stor betydelse för arbetarna på Volvo, särskilt genom att inkomsten gett dem möjlighet att skapa sig ett bra liv för sig själva och sin familj, vilket också har gett dem en stolthet och ökad självkänsla. Det har också betytt mycket ur social synvinkel. Många av dem anser dock att de senaste årens rationaliseringar och förändringar på arbetsplatsen har gjort arbetet mer stressigt och kravfyllt, vilket försämrat möjligheterna till social gemenskap. Det innebär att arbetets betydelse har minskat även i detta hänseende.

Industriarbetet har också påverkat dem på andra sätt. Det har slitit på kroppen, orsakat arbetsskador och fysiska besvär samt varit en viktig grund i skapandet av den kulturella process som uttrycks genom klasstillhörigheten. På arbetet har klass ”hänt” och aktualiserats på många sätt under åren, från den vardagliga styrningen via löpande bandet till dramatiska möten där någon chef meddelat att deras avdelning ska läggas ned, vilket har förstärkt den tillhörighet till arbetarklassen som de flesta informanter hade med sig från sin uppväxt. Denna känsla av gemensam underordning har resulterat i olika former av motstånd och försvar, vilket stärkt deras kollektiva känsla och arbetarklasstillhörighet (jämför Lysgaard 1961). Ett tydligt uttryck för klasstillhörigheten är att de ser arbetsplatsen som en tydlig hierarki och att de har ett ”vi och dom”-förhållande på arbetsplatsen, där ”dom” är högre chefer som tjänar mycket pengar och ser ner på ”oss” vanliga arbetare (Ohlsson 2008 s 236-240). De många åren av underordning och de många förändringar de tvingats anpassa sig till, särskilt under de senaste åren, har också skapat en psykisk trötthet, vilket har en negativ påverkan på deras motivation till fortsatt arbete. Erfarenheterna i arbetslivet och åldrandet i sig har medverkat till att de inte vill ha fler förändringar i sitt arbetsliv, utan hoppas på en lugn avslutning av det, tills det är dags för ett nytt liv som pensionär.

## Referenser

- Arbetsmiljöverket (Hellberg A, red) (2004): *Anpassning av arbetsförhållandena med åldersperspektiv: en handledning om att anpassa arbetsmiljön till äldre arbetstagares särskilda förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende*. Solna: Arbetsmiljöverket.
- Arvaston G (1987): *Maskinmänniskan. Arbetets förvandlingar i 1900-talets storindustri*. Göteborg: Korpen.
- Arvidsson A (1998): *Livet som berättelse. Studier i levnadshistoriska intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Brembeck H (1992): *Efter Spock. Uppfostringsmönster idag*. Doktorsavhandling. Göteborg: Etnologiska föreningen i Västsverige.
- Börnfelt P-O (2006): *Förändringskompetens på industrigolvet: kontinuerligt förändringsarbete i gränslandet mellan lean production och socioteknisk arbetsorganisation*. Doktorsavhandling. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Ehn B (1974): *Sötebrödet*. Doktorsavhandling. Stockholm: Tidens förlag.

- Ehn B (1992): "Livet som intervjukonstruktion." I Tigerstedt C, Roos JP & Vilko A (red): *Självbiografi, kultur, liv. Levnadshistoriska studier inom human- och samhällsvetenskap*. Stockholm: Symposion.
- Ek SB (1989): *Qltur som problem*. Göteborg: Robek-konsult.
- Erikson R & Goldthorpe JH (1992): *The constant flux: a study of class mobility in industrial societies*. Oxford: Clarendon Press.
- Eriksson B (1998): *Arbetet i människors liv*. Doktorsavhandling. Göteborg: Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Fägerborg E (1999): "Intervjuer." I Kaijser L & Öhlander M (red): *Etnologiskt fältarbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Goldthorpe JH, Lockwood D, Bechhofer F & Platt J (1971): *Arbetaren i överflödssamhället. Del 1. Beteenden och attityder i arbetslivet*. Stockholm: Aldus/Bonniers.
- Hamberg M (2002): *Kvinnors erfarenheter. Om arbetet med fem grävrapporter*. Stockholm: Arbetarrörelsens arkiv och bibliotek.
- Håkansson K & Isidorsson T (2005): *Hur bör arbetsmiljöarbete bedrivas strategiskt för att bidra till långsiktigt hållbara arbetsorganisationer?* Ett delprojekt inom Arbetslivsinstitutets tema Strategier, metoder och arbetssätt för fungerande arbetsmiljöarbete SMARTA. Göteborg: Arbetslivsinstitutet och Göteborgs universitet.
- Ilmarinen J (2006): *Towards a longer worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union*. Helsinki: Finnish institute of occupational health.
- Johansson T (1995): *Rutinisering och reflexivitet. En introduktion till Anthony Giddens*. Lund: Studentlitteratur.
- Lloyd C (1993): *The structures of history*. Oxford UK & Cambridge USA: Blackwell.
- Lysgaard S (1961): *Arbeiderkollektivet: en studie i de underordnedes sosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Marklund S & Wikman A (2000): "Inledning." I Marklund S (red): *Arbetsliv och hälsa 2000*. Solna: Arbetarskyddsstyrelsen och Arbetslivsinstitutet.
- Mulinari D & Neergaard A (2004): *Den nya svenska arbetarklassen. Rasifierade arbetares kamp inom facket*. Umeå: Boréa.
- Nilsson K (2003): *Förlängt arbetsliv? En litteraturstudie av faktorer med betydelse för förlängt arbetsliv som alternativ till tidig pensionsavgång*. Malmö: Arbetslivsinstitutet.
- Nordström A (2002): *Syskonen Svensson – sångerna och livet. En folklig repertoar i 1900-talets Göteborg*. Doktorsavhandling. Göteborg: Etnologiska föreningen i Västsverige och Göteborgs stadsmuseum.
- Ohlsson B (2003): *Arbetet på Torstrandaverken. En berättelse om ett göteborgskt kulturarv*. Göteborg: Göteborgska tidsspeglar.
- Ohlsson B (2008): *Vi som stannade på Volvo. En etnologisk studie om äldre bilindustriarbetares arbetsliv och framtidsplaner*. Doktorsavhandling. Göteborg: Arkipelag.
- Skarin Frykman B (1987): *Från yrkesfamilj till klassgemenskap. Om bagare i Göteborg 1800-1919*. Doktorsavhandling. Göteborg: Etnologiska föreningen i Västsverige.
- Skoglund B & Skoglund C (2007): *Åldersmedvetet ledarskap. Att inte skjuta problemen framför sig*. Stockholm: Vattenfall.
- Soidre T (2005): "Vill vi jobba till 65 – eller kanske längre?" *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol 11, nr 2, s 107-119.
- SOU 2002:29: *Riv ålderstrappan!* Delbetänkande av äldreberedningen Senior 2005.
- SOU 2003:91: *Äldrepolitik för framtiden: 100 steg till trygghet och utveckling med en åldrande befolkning*. Slutbetänkande av äldreberedningen Senior 2005
- Svallfors S (2004): *Klasssamhällets kollektiva medvetande*. Umeå: Boréa.
- Thompson EP (1991/1963): *The making of the English working class*. London: Penguin Books.
- Thorsen K (1996): *Kjön, livslöp och alderdom*. Bergen: Norsk gerontologisk institutt.
- Trossholmen N (2000): *Tid till eftertanke. Kvinnligt pensionsärliv ur ett klass- och livslöppsperspektiv*. Doktorsavhandling. Göteborg: Etnologiska föreningen i Västsverige.
- Ågren M (2006): "Är du finsk eller...?" *En etnologisk studie om att växa upp och leva med finsk bakgrund i Sverige*. Doktorsavhandling. Göteborg: Arkipelag.
- Öberg P (1997): *Livet som berättelse. Om biografi och åldrande*. Doktorsavhandling. Stockholm: Almqvist & Wiksell.

