

Per Sederblad



Jan Ch Karlsson:

*Den smidiga mellanchefen – och andra
motståndsberättelser*

Stockholm: Premiss förlag, 2008

Jan Ch Karlsson, professor i sociologi, verksam vid avdelningen för arbetsvetenskap vid Karlstads universitet har skrivit en behändig och mycket annorlunda bok om värdighet och de anställdas motstånd i arbetslivet. Eller mer precist, Karlsson har skrivit de inledande och avslutande delarna av boken, däremellan består den av korta referat (från några rader upp till sex sidor) av berättelser om motstånd hämtade huvudsakligen från arbetslivsforskning, äldre ”klassisk” eller nyare, eller från Karlssons egna erfarenheter. Många av berättelserna är hämtade från forskning i Storbritannien och Karlsson har utvecklat ett fruktbart samarbete med framför allt Stephen Ackroyd, en framstående brittisk forskare inom detta forskningsfält.

Karlsson har även i andra sammanhang gjort en betydelsefull insats genom att introducera brittisk forskning i Sverige, och även kritiskt granskat denna forskning till exempel om olika former av flexibilitet (Karlsson & Eriksson 2000,

Karlsson 2007). En annan positiv egenskap hos Karlsson är att han allt mer har gett sig i kast med svårgripbara men högst aktuella teman i sin forskning och sin publicering. Jag tänker här bland annat på boken om tillit som han gav ut tillsammans med Gunnar Aronsson (Aronsson & Karlsson

(red) 2001). Den internationella forskningen om ”trust” är relativt omfattande, men i Sverige känd endast i begränsad omfattning. Boken fyllde därmed ett tomrum i svensk arbetslivsforskning.

Detsamma kan sägas om den nu aktuella boken om motstånd. I sitt förord beskriver Karlsson hur han på 1970-talet läste boken *Sagan om den smidige antropologen och 60 andra u-landssagor*, skriven av Olavi Junus. Denna bok har inspire-

Per Sederblad är fil dr i sociologi vid Lunds universitet och lektor i arbetsvetenskap vid IMER/CTA, Malmö högskola
Per.Sederblad@mah.se

rat Karlsson till att skriva boken om motstånd, och släktskapet i uppläggningsen av de två böckerna är ju uppenbar. När jag sedan läser vidare i Karlssons bok och dess första kapitel om värdighet och autonomi, så kan jag inte frigöra mig från tanken att "värdighet" måste vara ett mycket relativt begrepp! Detta mot bakgrund av de konsekvenser som den globala finansiella och industriella krisen nu får, särskilt för människor i "utvecklingsländer". Det handlar här om en kamp för "värdighet" för att försöka tillfredsställa de mest grundläggande mänskliga behoven. Detta inte sagt för att förringa värdet av Karlssons bok, men för att sätta den och svensk arbetslivsforskning i ett globalt sammanhang.

I det första kapitlet ger Karlsson uppslag till hur värdighet och motstånd i arbetslivet kan analyseras utifrån tre olika perspektiv: förhållanden som kan motverka de anställdas värdighet och autonomi i arbetet, problem med att leda arbetsprocesser respektive motstånd och "organisatorisk olydnad". Jag tolkar dessa perspektiv som att det första är baserat på ledningens makt och det sista på de anställdas agerande – i det andra perspektivet om att konkret leda arbetsprocessen så "möts" de motsatta intressena, ett möte som ledningen kan förhålla sig till med olika strategier, till exempel "direkt kontroll" eller "ansvarsfull självständighet" (Friedman 1977). Beträffande motstånd och organisatorisk olydnad, som är bokens huvudtema, så definierar Karlsson här i första kapitlet detta som "allt som anställda gör och tänker som överordnade inte vill att de ska göra och tänka" (s 17). Läsaren lämnas med denna provisoriska definition som ingång till de berättelser som sedan följer i bokens andra del.

Dessa berättelser, 58 till antalet, varierar i omfattning. Läsningen av berättelserna tyckte jag faktiskt var ganska krävande. Eftersom de ofta är kortfattade så lämnar de åt läsaren att försöka föreställa sig de miljöer och situationer som de beskriver. Om man dessutom, vilket jag började med, försöker att analysera dem utifrån de begrepp som Karlsson har gett så blir det mycket komplext och tidsödande. Jag gav snart upp dessa försök och läste berättelserna "rakt igenom". Detta tror jag är det sätt att läsa som Karlsson eftersträvar hos läsaren med uppläggningsen av sin bok, därför detta stora antal berättelser. Här finns inte plats att återge ens en bråkdel av berättelserna. Det kan i alla fall nämnas att "den smidiga mellanchefer" löser en potentiell konfliktsituation med de underställda och den överordnade ledningen på den statliga myndigheten genom kontakter med tidigare kollegor, som agerade för att hjälpa henne att lösa konflikten.

I inledningen till bokens avslutande kapitel "Tankeverktyg" skriver Karlsson "I såväl berättelserna som inledningskapitlet var jag medvetet oprecis i terminologin" (s 131). Mot bakgrund av ovan nämnda avbrutna försök till analys av berättelserna känns det för mig förlösande att läsa. De analytiska verktyg som Karlsson här i det sista kapitlet presenterar och definierar är i tur och ordning: "Organisatorisk olydnad, motstånd, antisocialt beteende och privata angelägenheter." Det

förstnämnda begreppet, som ju som nämnts tidigare preliminärt har definierats, tillförs här ytterligare en dimension, nämligen vad de anställda "är" – alltså deras identitet. Ifall den avviker från vad företaget vill att den ska vara så kan den ses som "olydnad". En intressant tanke mot bakgrund av försök till kulturell styrning av de anställda i dagens organisationer! De följande två begreppen relateras till organisationshierarkin, "uppåt" respektive "nedåt" och "åt sidorna" och den fjärde relateras till organisationen i förhållande till de anställdas privatliv. Dessa verktyg framstår som genomtänkta och logiskt uppbyggda, särskilt uppskattar jag fokus på att "antisocialt beteende" kan riktas inte bara mot underordnade utan även mot andra anställda på samma nivå i organisationen. Det ger möjlighet att förstå företeelser som mobbning och konflikter inom grupper.

Karlssons bok är, trots sitt lilla format, en rik källa på berättelser om "organisatorisk olydnad", som han ser som det överordnade begreppet. Nu när han även har gett mig sina "tankeverktyg", så känner jag mig motiverad att läsa berättelserna igen, och även försöka analysera några av de situationer och händelser som beskrivs. Jag ser också berättelserna som användbara i undervisning på högskolor och universitet, där de kan användas för pedagogisk förnyelse som till exempel underlag för seminarier och examinationer. Berättelserna låter individerna och informella grupper komma till tals på ett sätt och i en omfattning som är ovanligt i dagens svenska arbetslivsforskning. De leder tankarna till ett tidigare skede av arbetslivsforskningen, från 70-talet fram till början av 90-talet, när Sverre Lysgaards bok *Arbetarkollektivet* (1961) var en vanlig utgångspunkt (Karlsson hänvisar också redan i inledningen (s 13-14) av sin bok till Lysgaard). Det blev senare andra inriktningar, till exempel om företagsstyrning och fackliga organisationer, som kom i fokus för forskningen. Det finns nu, menar jag, starka skäl till att åter beskriva och analysera de anställdas situation och relationer till ledningen och till varandra. Till denna uppgift, som i ett internationellt sammanhang kan uttryckas "Bring the workers back in!", tycker jag att Karlsson har lämnat ett värdefullt bidrag med sin bok.

Referenser

- Aronsson G & Karlsson J Ch (red) (2001): *Tillitens ansikten*. Lund: Studentlitteratur.
- Friedman A (1977): *Industry and labour. Class struggle at work and monopoly capitalism*. London: MacMillan.
- Karlsson J Ch (2007): "For whom is flexibility good and bad? An overview." I Furåker B, Håkansson K & Karlsson J Ch (red): *Flexibility and stability in working life* (s 18-29). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Karlsson J Ch & Eriksson B (2000): *Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor: en empirisk prövning av en retorisk figur*. Lund: Arkiv.
- Lysgaard S (1961): *Arbeiderkollektivet*. Oslo: Universitetsforlaget.