
Marika Hanson: Det flexibla arbetets villkor – om självförvaltandets kompetens

Arbetsliv i omvandling 2004:8, Arbetslivsinstitutet, Stockholm, 2004

Marika Hanson har lagt fram en välskriven avhandling i pedagogik, som tar upp ett viktigt och aktuellt ämne. Titeln säger att avhandlingen handlar om det flexibla arbetets villkor samt om självförvaltandets kompetens och antyder att det flexibla arbetet kräver en självförvaltandets kompetens. Avhandlingen har en handlings-teoretisk utgångspunkt och fokuserar vilka villkor för handling som rymts i det som kallas för flexibla arbeten å ena sidan och å andra sidan vilken kompetens som dessa villkor kräver för att handlingen, det utförda arbetet, ska lyckas. Den kompetens som krävs och utövas sammanfattas i begreppet självförvaltandets kompetens. Avhandlingens syfte preciseras i två frågor: Vad karaktäriserar arbetsvillkoren i flexibla arbeten? Och vad utmärker individens handlande i termer av kompetens under dessa betingelser?

Bakgrund och utgångspunkter

Syftet formuleras mot bakgrund av utvecklingen i arbetslivet när det gäller dels nya typer av arbeten, dels synen på dessa arbeten. Det har i anslutning till förändringar av arbetsvillkor och arbetens karaktär funnits ett intresse för vad som är ett gott arbete och detta intresse har präglat debatten och även forskningen. Efter att det offentliga samtalet hade varit inriktat på det goda arbetet som en fråga om bland annat egenkontroll och självförverkligande, uppfattades detta goda arbetet mer och mer som det utvecklande arbetet och det goda och utvecklande arbetet har sedan alltmer upp-

fattats som lika med det flexibla arbetet, när kraven på flexibilitet har ökat. Bakom undersökningens syfte finns ett ifrågasättande av det alltför ofta för givet tagna goda i arbetens flexibla karaktär.

Vad som åsyftas med flexibelt arbete varierar. Det kan gälla breddning och variation i arbetsuppgifterna, att arbetstagare snabbt ska kunna skifta mellan olika arbetsuppgifter, arbetsgivarens möjlighet att variera antalet anställda efter efterfrågan och produktion, anpassning av antalet arbetstimmar till verksamhetens behov och olika former för utförande av arbete, som till exempel distansarbete. I Hansons avhandling med dess fokus på den kompetens som ingår i utförandet av det flexibla arbetet är flexibilitet i förhållningssätt och beteende i förhållande till den frihet och det handlingsutrymme som ges i arbetet i fokus.

Undersökningen av det flexibla arbetet bygger på en handlingsteoretisk syn på arbete, samspel och kompetens. En empirisk undersökning genomförs med

en kontextuell konstruktivistisk ansats med utgångspunkt i handlingsteoretiskt orienterad teoribildning. Kompetens definieras i avhandlingen utifrån ett handlingsteoretiskt 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) (s 19).

Undersökningens fokus är individens interaktion med sin omvärld och det sociala sam-

spelet uppfattas ha en central betydelse som del av denna interaktion. I sin diskussion av begreppen handling, samspel och kompetens anknyter författaren till ett flertal olika författare och teorier. De teoretiska utgångspunkterna är valda i relation till kunskapsobjektet, kompetens vid flexibelt arbete, men är inte teorier direkt om detta utan mer allmänna begrepp och teorier. En bred litteraturgenomgång presenteras men ingen integrerad teoretisk ram. De presenterade begreppen och teorierna används i olika utsträckning i den begreppsgenerering och teoriutveckling som är ett syfte med och ett resultat av undersökningen. Begrepps-genereringen och teoriutvecklingen sker på teoretisk och empirisk grund.

En empirisk undersökning

Undersökningen är huvudsakligen empirisk och presenteras som en fallstudie av två fall som utgörs av två grupper, tjänstemän vid Statens energimyndighet och frilansande journalister. I vilken mening detta är en fallstudie är oklart. Journalisterna utgör inte en grupp i social mening utan är endast en grupp av individer med likartade betingelser och aktiviteter. De utgör snarare en grupp av fall än ett fall. Detsamma kan sägas om tjänstemännen även om de arbetar inom samma myndighet och myndigheten kan ses som ett fall. Resultaten när det gäller vad som sägs karaktärisera grupperna bygger huvudsakligen på statistiska sammanställningar av vad som gäller för de ingående individerna. Det som sägs karaktärisera grupperna är likheter mellan de ingående individerna och undersökningens huvudresultat och slutsatser bygger på likheter mellan de två grupperna.

Energimyndighetens tjänstemän och de frilansande journalister är alltså valda för

att deras arbete representerar flexibelt arbete och kompetens vid sådant arbete. Bakgrunden till valet av tjänstemän vid Statens energimyndighet var, förutom att de har ett relativt självständigt arbete, att myndigheten i samband med utlokalisering från Stockholm till Eskilstuna införde distansarbete. De frilansande journalisterna är en grupp egenföretagare med helt oreglerade arbetsförhållanden. Tanken är att dessa två exempel på distansarbete respektive frilansande är två exempel på flexibelt arbete, som tillsammans kan belysa det flexibla arbetets karaktär.

Under våren 1999 skickades en omfattande enkät (54 sidor) ut till alla tjänstemän i tjänst vid energimyndigheten (120 varav 107 svarade). Våren 2000 skickades en mindre omfattande enkät (14 sidor) till ett urval av 600 av Svenska Journalistförbundets frilansande medlemmar (varav 377 svarade). Ett urval av frågor och svar från enkäterna har använts i avhandlingarna.

Enkäten kompletterades med intervjuer med sju av tjänstemännen respektive e-postsvar på fem standardiserade öppna frågor från 35 av journalisterna. Bearbetningen av de insamlade uppgifterna skedde i två steg, först ett mer beskrivande och sedan ett mer tolkande. I den beskrivande delen behandlas de två grupperna, tjänstemän och journalister, först var för sig och sedan görs en jämförelse. De två grupperna beskrivs under ett antal rubriker i olika avsnitt. Rubrikerna och de innehållsliga inslagen under rubrikerna är ganska olika för de två grupperna, vilket speglar olikheterna mellan gruppernas arbetsvillkor och kompetens. Båda beskrivningarna avslutas med en summering. I denna summering sammanfattas beskrivningarna för respektive grupp i punktform i sex områden. Dessa områden är desamma för båda grupperna:

Yttre ramar i tid, rum och organisation, Socialt samspel, Arbete – övrigt liv, Arbetsuppgifternas karaktär, Lärande/kompetens samt Förhållningssätt och hanterandestrategier.

Dessa sex områden används sedan i ett tredje avsnitt i vilket de två grupperna jämförs i dessa sex avseenden. De punkter som formuleras i jämförelsen under dessa rubriker är delvis annorlunda än de som presenteras i summeringen för varje grupp för sig. Denna beskrivning och jämförelse följs av en andra del i bearbetning som är en teoretisk tolkning. Tolkningen är indelad i två delar, dels en tolkning av arbetets villkor, dels en tolkning av den kompetens som knyts till dessa villkor. I båda fallen används jämförelsen mellan de två grupperna för att framhålla likheter mellan dem, som utmärkande för det flexibla arbetet. Även skillnader inom och mellan grupperna beskrivs, men används inte för att ge en bild av innebörden i flexibelt arbete och självförvaltandes kompetens som något som varierar till sin karaktär. Huvudslutsatserna inriktas mot abstrakta likheter och dessa blir genom det använda tillvägagångssättet något oklart grundade i empirin. Viktiga och intressanta skillnader i arbetets villkor och i kompetens tas inte till vara som en del av en kunskap om flexibelt arbete och självförvaltandes kompetens och som en grund för att förstå de abstrakta likheternas varierande konkreta innebörd.

Resultaten

Utmärkande för arbetets villkor var frihet när det gällde placering i tid, rum och organisation och att den avgörande styrningen för arbetets utförande utgjordes av arbetsuppgifternas karaktär och vad denna krävde. Arbetstagarna själva stod i hög grad för

ordnandet av arbetet i tid och rum och organiseringen av arbetet. Denna form av kombination av frihet och krav tenderade att leda till ökad arbetsbelastning. I de två grupperna krävde arbetsuppgifterna en hel del social interaktion, men arbetarna upplevde ändå ett underskott på utrymme för social interaktion. Arbetet utmärktes av superkomplexitet. (Ett begrepp hämtat från Barnett 1999.) Detta innebär inte enbart att olika arbetsuppgifter är komplexa i sig utan också att arbetstagarna själva måste urskilja, bestämma, utveckla och samordna olika arbetsuppgifter knutna till olika sociala och materiella sammanhang. Arbetsuppgifterna är inte bara komplexa utan arbetet är dessutom komplicerat, vilket innebär att arbetet inte har några fastlagda gränser och med utgångspunkt hos Gibson (1979) framhålls att den vidare arbetssituationen innehåller olika erbjudanden, olika möjligheter, och att det är upp till arbetstagaren vad man gör av dessa. Regleringen av arbetet är till stor del implicit och bygger på arbetstagarens självdisciplin och repertoar av sätt att se på situationer och sätt att utföra arbetet.

I tolkningen av villkoren i det flexibla arbetet gjordes en indelning i olika handlingsdomäner och vad som kännetecknade villkoren inom dessa domäner: den funktionella, den sociala/personliga och den kollektiva. När det gäller villkoren sätts fokus på ett vidgat uppgiftssammanhang och intersubjektiva regleringsprocesser. Det vidgade uppgiftssammanhanget inbegriper en samtidig differentiering och integrering av olika handlingsdomäner och de intersubjektiva regleringsprocesserna inbegriper socialt konstruerade föreställningar om arbetet och dess utförande som införlivas till ett personligt förhållningssätt. Denna differentiering och integrering i handlandet

genomförs genom en intersubjektiv och intrasubjektiv, implicit, regleringsprocess, som utgör en självförvaltandets kompetens och inrymmer en metakognitiv kompetens att självständigt och funktionellt organisera sig kring uppgiften och koordinera handlandet i relation till helheten. Denna kompetens är något som man lär sig och utvecklar och eftersom det i så hög grad är frågan om en anpassning till och hanterande av en föränderlig situation är det fråga om ett kontinuerligt lärande. När det gäller detta lärande anknuter författaren till Kolbs (1984) beskrivning av lärande av transaktionell karaktär och till Ödmans (1995) begrepp mentalitet samt till en tanke om utveckling av förmåga att hantera allt mer komplexa situationer med referens till Hagström (2003) och Kegan (2003).

I beskrivningen av arbetets villkor ligger redan mycket av vad det är för kompetens som utförandet av arbetet kräver. Självdisciplin och självreglering i relation till en superkomplexitet, en komplicerad helhet när det gäller arbetssituationen. Till detta kommer att resultatet visar att utförandet av arbetet i stor utsträckning handlar om att bli färdig precis i tid med olika uppgifter (just in time) i kombination med att hantera oväntade ständigt förändrade betingelser. För att detta ska fungera är det också viktigt att vara proaktiv. Det handlar mycket om att anpassa sig till och hantera omständigheterna. Att lyckas i detta arbete tycks kräva både självkännedom, insikt om egna svaga och starka sidor, social kompetens och medvetenhet om och förmåga att ta hänsyn till olikheter mellan situationer och sammanhang och samtidigt kunna prioritera i förhållande till ett större sammanhang och tidsperspektiv.

Kompetens innebär ändamålsenligt handlande. I detta fall är det fråga om ett autonomt handlande med förmåga att

orientera sig och agera självständigt i betydelsen självgående vilket fordrar självinsikt, självstyrande och självorganiserande förmågor. Förmågor som är tydligt individanknutna. Det finns ett utvidgat uppgiftssammanhang som går utöver den faktiska arbetssituationen. Man kan säga att den kompetens som krävs i hög grad också är av affektivt, personligt och metakognitivt slag. Arbetet fordrar ett koordinerat handlande baserat på ett helhetsperspektiv. Det kräver "rätt" attityder, motivation och förmåga att reflektera över arbetet liksom strategier för problemlösning. Det krävs en vägledande överordnad funktion i handlandet och det är denna som fokuseras med begreppet självförvaltandets kompetens.

Resultatredovisningen följs av en diskussion och reflektion, där det goda självförvaltandets eventuella baksidor tas upp. En sådan är att fokus på den enskilde individens ansvar och kompetens kan leda till att ojämlikhet och klasskillnad förstärks och att upplevelsen av svårigheter med att hantera komplicerade arbetsförhållanden kompenseras med ökad arbetsinsats och en orimlig arbetsbörda. Uppmärksamheten borde enligt Hanson riktas mot arbetets villkor och de intersubjektiva regleringsprocesser i vilka förståelsen för arbetet formas. Att främja välbefinnande och motverka ohälsa framstår mot bakgrund av resultaten som en organisationsfråga i dubbel bemärkelse, dels som en fråga om att organisera stöd för att kunna utveckla den självförvaltande kompetens som krävs, dels att organisera stöd i situationer när den befintliga kompetensen inte räcker till. Resultaten pekar på att självförvaltandet innebär en hög kognitiv belastning som har karaktär av kognitiv "upptagenhet", särskilt av ett metakognitivt slag. Den prisade friheten är ett bemyndigande som riskerar att föra till en lojalitet,

som innebär att man avstår från avgränsningar mellan arbete och privatliv och begränsningar av arbetets omfattning. Här gäller det att kritiskt kunna förhålla sig till de normer som utvecklas och som en del av autonomi i den självförvaltande kompetensen utveckla förmåga till avgränsning och begränsning och gemensamma normer som tillåter och stöder en sådan autonomi.

Synpunkter på resultaten

Självförvaltandets kompetens är så abstrakt beskriven att den i stor utsträckning kan tänkas gälla hanterande av livssituationer och arbetssituationer i allmänhet. Samtidigt kan man förvänta att självförvaltandet är mycket olika för olika livs- och arbetssituationer, vilket också framgår av det empiriska underlaget. I vissa avseenden är skillnaderna mellan grupperna mer slående än likheterna. Detta väcker frågor om självförvaltandet inte snarare bör ses som en aspekt av att utföra ett arbete än som en fristående kompetens, som är densamma för uppenbart olika arbeten. Detta skulle innebära att man borde beskriva en varierande kompetens i relation till varierande arbetsvillkor och inte nöja sig med en kombination av generaliserande beskrivningar av villkoren för sig och kompetensen för sig.

En utgångspunkt för avhandlingsarbetet var att det flexibla arbetet kanske inte enbart är av godo. Ett sätt på vilket det flexibla arbetet kan vara ett problem är att det ställer allt för stora krav på en självförvaltandets kompetens. För stora krav i förhållande till den kompetens som de arbetande har och kanske också i förhållande till vad som kan anses rimligt att utveckla. En intressant fråga är hur självförvaltandet förhåller sig till samarbete och samverkan och hur de förutsätter varandra respektive blir alterna-

tiv till varandra i olika arbeten. Inriktningen mot att beskriva det flexibla arbetet med fokus på vissa likheter mellan arbeten och självförvaltandets kompetens som en generell kompetens har kritiserats. Samtidigt ska sägas att det är en förtjänst att arbetet inte endast direkt abstraherar likheter utan utförligt redovisar variation och skillnader, så att man kan se de abstrakta likheterna mot en allmän bakgrund av skillnader. Detta ger en god utgångspunkt för fortsatta analyser, tolkningar och empiriska studier. Med tanke på att avhandlingen är en avhandling i pedagogik kunde självförvaltandets kompetens i större utsträckning sett i ett sammanhang av utveckling av kompetens och villkoren för denna utveckling. Det arbete som presenteras svarar väl mot det begrepps- och teorigenererande syftet och ger ett värdefullt bidrag till fortsatt teoriutveckling kring arbetens villkor och den kompetens som de kräver och den kompetensutveckling som arbetet innebär och villkoren för denna.

Professor **Lennart Svensson**

Pedagogiska institutionen

Lunds universitet

Referenser

- Barnett R (1999) "Learning to Work and Working to Learn" i Garrick J & Boud D (red) *Understanding Learning at Work*. Routledge, London.
- Ellström PE (1996) *Arbete och lärande: Förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbete*. Arbetslivsinstitutet, Solna.
- Gibson JJ (1979) *The Ecological Approach to Visual Perception*. Houghton Mifflin, Boston.
- Hagström T (red) (2003) *Adult Development in Post-industrial Society and Working Life*. Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.
- Kegan R (2003) "Hidden Curriculum of Adult Life: An Adult Development Perspective" i Hag-

- ström T (red) *Adult Development in Post-industrial Society and Working Life*. Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.
- Kolb D A (1984) *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice Hall, Engelwood Cliffs, NJ.
- Söderström M (1990) *Det svårfångade kompetensbegreppet*. Pedagogiska institutionen, Uppsala universitet.
- Ödman PJ (1995) *Kontrasternas spel: En svensk mentalitets- och pedagogikhistoria. Del 1*. Norstedt, Stockholm.