

Flexibel och anställningsbar – en moralisk förpliktelse?

Karin Salomonsson

När den nya ekonomin drog vidare, stannade den nya arbetsmarknaden kvar. 1990-talets retorik kring hastighet, flexibilitet och nödvändig förändring har satt tydliga avtryck i arbetslivets vardag. Även om det idag finns en större medvetenhet om de negativa sidorna av ett ”dynamiskt” arbetsliv, och förhoppningarna som knöts till den nya ekonomin har dämpats, är det fortfarande ett högt retoriskt tonläge i diskussionerna och visionerna kring en ny arbetsmarknad. Det är denna retoriska aspekt jag i första hand fokuserar på i denna artikel.¹

Retorik avfärdas stundtals som ”bara retorik”, tomma ord utan någon avgörande roll för människors vardag. I verkligheten avsätter retoriken specifika kunskaper och praktiker som får vissa konsekvenser. ”To write it [the new economy] off as simply a discourse is to misunderstand discourse’s materiality” (Thrift 2001:430).

Denna materialitet i form av slimmade organisationer, projektanställningar och bemanningsföretag var tänkt att göra arbetsplatsen mer lätttrölig. Livslångt lärande och ständig uppgradering av kunskaper och kompetens skulle göra arbetskraften mer lätttrölig. Näringsliv och politiker – på både nationell och europeisk nivå – betonar individens eget ansvar för att hålla sig anställningsbar. Trots olika uppfattning bland medlemsländerna har EU enats om vissa principer och mål för arbetsmarknadspolitiken. 1997, vid

ett extra toppmöte om sysselsättningspolitiken, lyftes fyra nyckelord fram. Det gällde enligt kommissionen att skapa bättre förutsättningar för företagsamhet (*entrepreneurship*), anställningsbarhet (*employability*), förmåga till anpassning (*adaptability*) och lika möjligheter (*equal opportunities*) (Magnusson 1999:128, Martinsson 2002).

Att vara och förbli anställningsbar, och inte minst att kunna presentera denna anställningsbarhet i ett lockande CV och en lämplig personlighet, framstår allt mer som en moralisk och etisk förpliktelse. Ansvaret att uppfylla denna förpliktelse, har förskjutits från att ha varit samhällets ansvarsområde till att bli den enskilde individens. I ljuset av detta blir ”kompetensindustrins” snabba expansion begriplig. Utbildningsföretag, universitet och högskolor, konsulter och folkbildningsorganisationer konkurrerar om de potentiella kunder som vill eller känner sig tvingade till att bevista kurser, inspirationsdagar, kick-offs eller längre utbildningar. Med tanke på tillväxttakten och uppfinningsrikedomen vad gäller nya marknadsandelar i denna ”industri” verkar det finnas en viss ovilja hos arbetstagaren i gemen att låta sig övertygas om fördelarna med den nya attityden till arbetet. Så mycket prat (och tid och pengar) som satsas på att övertyga om fördelarna med att vara flexibel, anpassningsbar och anställningsbar kan bara betyda att människor fortfarande insisterar på att vara oflexibla och

icke-anställningsbara – i alla fall i vissa politikernas och arbetsgivares ögon.

”Låt dig kompetensutvecklas...”

”Låt dig kompetensutvecklas, förföras och överraskas på Österlen. Övernattningar och konferenser i gammalt tullhus med modern design och hänförande utsikt.”²

Varje hotell, restaurang eller motionsanläggning med självaktning erbjuder idag specialdesignade konferens- och utbildningspaket. Om man, som privatperson eller personalansvarig på en arbetsplats, är intresserad av att vidareutveckla kunskap och kompetens finns det ett stort antal möjligheter att välja bland. För trettonde året i rad anordnas av företaget KompetensGruppen en mäs­sa som riktar sig till enskilda och företag som har ansvar för personalutveckling. Kompetensmässan samlar ett 80-tal utställare som fackföreningar, personalutvecklingsföretag, utbildningsanordnare, privata och offentliga rekryteringsföretag, universitet och enskilda företag. Bland seminarierubrikerna finns: Vad vill du – egentligen? Om mål, mening och balans i livet; Att kvalitetssäkra kompetensutveckling; Från förlorare till vinnare; Ditt liv, ditt val, din möjlighet; Kompetenta relationer – arbetsplatser på väg in i framtiden osv. Läkare, magiker, hälsoinspiratörer, forskare, författare, utvecklingskonsulter, verkställande direktörer och ståuppkomiker är några av seminarieledarna (se också rapporten *Utbildningsföretag* 1999).

En ”kompetensutvecklingspsykos” drar fram över arbetslivet, menar sociologen Anders Persson (2000:67). Varför, kan man undra? Vad betyder den flod av böcker, tidskrifter, tester, kurser, konferenser och företag som specialiserar sig på karriärrådgivning och kompetensutveckling, som vi ser idag? Satsningar på kunskap och kompetens framstår i det offentliga samtalet som självklara. Det är svårt både för individer och för organisationer att förhålla sig avvisande till eller

ointresserade av dessa frågor. Att förneka det, som det framställs, naturliga behovet av kunskaps- och kompetensutveckling uppfattas som att bromsa samhällsutveckling och nödvändig förändring. Kompetensbegreppet framträder med stark lyskraft också i de politiska strävandena mot en uppgraderad nation och ett nytt folkhem – Folkhemmet 2.0 – som präglar det nya sekelskiftet (Isaksson 2001, *Folkhemmet 2.0*). Det kan ses som ett av de befintliga redskapen för att genomdriva de politiska visionerna kring kunskaps­samhället och en ny arbetsmarknad.³

Frågan är om det idag finns någon möjlighet att ”välja” bort kunskaps­samhället för något annat slags samhälle? Även för dem som inte arbetar i ”kunskapsintensiva” företag är det svårt att undgå kunskaps­samhällets arbetsorganisation och arbetsdelning. Trots sina storstilade visioner om demokrati och rättvisa, utvecklande och utmanande arbetsuppgifter rymmer även kunskaps­samhället en underklass av till exempel telefonister på call-centret, cykelbud och snabbmatstillverkare (jfr Löfgren 1999, Cox 2000, Nyberg 2001:291ff, Ehrenreich 2001).

Var sitter kompetensen?

Kompetens är ett ord som idag hör till vardagsspråket. Det är ett ord som de flesta av oss har en intuitiv förståelse av. Skicklig och duglig, meriterad och kvalificerad lyder ord­bokens förklaringar. Den som däremot är inkompetent är oduglig, oförmögen och okvalificerad; alla problematiska tillstånd på dagens arbetsmarknad. Här aktualiseras ordets andra innebörd, nämligen obehörigheten. Är du inkompetent är det tveksamt om du är behörig att delta i arbetslivet och samhället i stort (jfr Salomonsson 2003a).

Ofta används uttrycket kompetens på ett oreflekterat sätt och kan då få en bedrägligt neutral valör. Ordets flitiga förekomst i samhällsdebatt och politik, i anställningsretorik och karriärrådgivning bygger på en förmo-

dad införståddhet: vi är alla eniga om hur en ”kompetent” person bör vara. Lätt glömmar man bort att det som kallas kompetens i sig är format av kulturella och samhälleliga föreställningar om vad framgång, arbetskapacitet, skicklighet och ett värdefullt arbete bör vara. Dessa föreställningar är i sin tur präglade av tidsspecifika uppfattningar om kön, ålder, social och kulturell tillhörighet etc. Den betydelseladdning som knyts till ordet är i allra högsta grad avhängig de anspråksformuleringar som görs kring kompetens (Hall 1997, Martinsson 2001). *Vem* som uttalar sig är inte oväsentligt för begreppets innebörd. Är det utbildningsanordnaren som vill sälja fler kurser eller politikern som vill underlätta flytten från glesbygden? Är det vårdbiträdet som vill få en drägligare arbetssituation eller företagsledaren som vill ha en flexibel arbetsstyrka?

En politikerdefinition av ordet kompetens kan inbegripa garanti för demokrati och medborgerlig delaktighet eller medel för tillväxt och rörlighet. För andra är kompetensutveckling i första hand en ledarskapsfråga. Att behålla och utveckla medarbetarnas kompetens är avgörande för företagets värde, överlevnad och framgång. Det bör ses som en strategiskt viktig faktor och illustreras i årsredovisningen i form av kunskapsprognoser. I Näringsdepartementets rapport *Kompetensparadox?* (2000) påpekas att det ofta är onödigt (och kostsamt) att nyrekrytera personal istället för att inventera och utveckla den kompetens som kan finnas dold bland de redan anställda. Andra sätt att bedriva kompetensutveckling är att använda sig av utvecklingssamtal, individuella utbildningsplaner och att erbjuda anställda personlig livs- och karriärcoaching.

Om man är intresserad av att studera kompetensbegreppets samtida användning, implementering och kommersialisering är Internet en guldgruva. Många av de företag som sysslar med rekryterings-, kompetens-, per-

sonal- och ledarskapsfrågor lever ett liv avhängigt webben. Det är här man syns, marknadsför sig och blir upptäckt av nya kunder. Ett mindre av dessa företag, imhResurs, driver till exempel en portal kring kompetens och kunskapsutveckling (www.imhresurs.se).⁴ Här blandas smått och stort: kinesiska ordspråk och visdomsord, citat ur fackpress och dagstidningar, hänvisningar till kompetensvärderingsmodeller framtagna vid olika högskolor etc. Framför allt visas på ett mycket övertygande sätt att kompetens är ett av samtidens retoriska favorituttryck. Begrunda dessa ny-ord som finns listade under ”ett vidgat kompetensbegrepp”: affektiv kompetens, beställarkompetens, breddkompetens, kärnkompetens, ideologisk kompetens, personlighetsbaserad kompetens, pseudokompetens, stresskompetens, totalkompetens. Nya titlar som kompetensarkitekt, kompetensbyggare och kompetensrådgivare dyker också upp.

Rekryteraren Gabriel Montgomery skriver på Joblines webbplats att kompetens bland svenska företag oftast definieras som kunskap, färdighet och attityd. ”Det finns de som menar att kompetensen består till 80 % av rätt attityd!”⁵ En arbetsförmedlare säger att kompetens är lika med användbarhet. ”Användbarheten är det viktigaste. Att man skall kunna användas till många olika saker, inte bara *det*. Man skall inte vara för smal, utan man skall vara användbar.”

Social kompetens var ett uttryck som många skrattade åt när det började dyka upp för cirka tio år sedan. Idag är det etablerat som en självklarhet i platsannonser, anställningskrav och kursammanhang. Dels kan det syfta på förmågan att kommunicera med andra, ”ta folk” på rätt sätt, vara serviceinriktad, vänlig och glad, dels används social – eller personlig – kompetens som ett kriterium på hur pass villig individen är att förändra sitt arbete, att anpassa sig till nya villkor. Carsten Heitmann, som säljer kurser i personlig kompetens och anlitas av *Dagens Nyheter*s arbetslivsredak-

tion, säger: "Idag är flaskhalsen brist på personlig kompetens. Den allt snabbare utvecklingstakten kräver förändringar i allt snabbare takt och ställer allt högre krav inte bara på människors yrkeskompetens utan framför allt på medarbetarnas personliga kompetens".⁶

Nackdelen med att söka jobb med hjälp av datorns många gånger klumpiga sökverktyg har uppmärksammats hos vissa arbetsförmedlingar som återigen har försökt att öka den personliga kontakten mellan sökande och förmedlare. "När vi ska matcha mot jobben har vi en massa saker som vi matchar emot som yrke, utbildning. Vi har några sökord som vi kan söka efter och då får man ju upp det på skärmen. Men man får ingen människa av kött och blod. Det är inte sökbart, en bra personlighet, eller en speciell inställning är inte sökbart i vårt datasystem."

Att vara socialt kompetent innebär också att kunna samarbeta, att fungera i team. Detta krav kan kollidera med efterfrågan på alla de självständiga, initiativrika och kreativa arbetstagare, som efterfrågas i platsannonser. Det antyder att det finns en "spänning mellan social kompetens och individualiseringen i samhället" och de krav på effektivitet och ökad vinst som i allt högre grad styr arbetslivet. "Man är alltså i färd med att konstruera människan och den sociala relationen inom ramen för den ekonomistiska och rationalistiska managementkulturen!" säger Anders Persson (2000:15).

Kunskap och kompetens som politisk vision

Kompetensutvecklingens genomslag i dagens arbetsliv hade inte blivit så kraftigt utan en politisk markering av kunskap och kompetens som oundgängliga beståndsdelar i en samhällsomvandling. Ordet kunskapssamhälle rymmer starka visionära krafter. Det fungerar närmast som en varudeklaration, eller kanske ett varumärke, vilket garanterar kvalitet, signalerar pålitlighet och uppmanar till lojalitet och tilltro.⁷

Sällan diskuteras exakt vad som skall rymmas i begreppet kunskapssamhälle. Fördelen med detta är att olika aktörer kan fylla det med olika innehåll. Kanske är det processer av lärande, sökande, nytänkande, förändring och uppbrott som utgör kärnan, snarare än en bestämd kunskapsmängd eller ett bestämt innehåll. Kunskapssamhället representerar en ny tid, en annan tid i jämförelse med industrisamhället. Kunskap associeras med hjärnans verksamhet snarare än händernas, med datorer och vetenskap snarare än tung industri. Snabba beslut, föränderlighet och entreprenörsanda istället för stelbent hierarki och byråkrati. Men kunskap borgar också för en viss seriositet och tyngd (se också Idvall & Schoug 2003).

Samtidigt kan den starka fokuseringen på kompetensutveckling tolkas som ett sätt att differentiera talet om ett kunskapssamhälle. Här omförhandlas den kulturella barlast av finkultur, bildningssnobbism och elitism som kunskap i värsta fall kan associeras till. Kompetens har en bredare betydelse som betonar dels görandet, dels den personliga framtoningen och sociala förmågan.⁸

När orden "kompetens" och "kunskapssamhälle" första gången används som nyckelsymboler för en ny ordning är svårt att säga.⁹ Efterkrigstidens folkhemspolitik präglades i hög grad av en önskan om både bredare och djupare (ut)bildning för många. Insikten att kunskap ger makt är som alla vet ännu äldre. Stora stycken av det som idag karakteriserar den socialdemokratiska utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken formulerades redan i den borgerliga regeringens forskningsproposition 1994. Kapitlet "Den nya verkligheten" inleds med orden:

Det århundrade som nu går mot sitt slut har inneburit stora förändringar i människors villkor och i samhällets uppbyggnad. Det århundrade som närmar sig, hävdar många, kommer att innebära än större förändringar. Nya levnadssätt och samarbetsmönster kommer att

växa fram. Idag okända teknologier kommer att växa fram ... /-/ Vilken kunskap och kompetens behövs för att klara snabba förändringar och för att utveckla landets framtida välfärd? (citat ur Isaksson 2001:25).

”Kompetensperspektivet” skulle särskilt uppmärksammas för ”att övervinna traditionella murar och vattentäta skott mellan de olika nivåerna och utbildningsanordnarna” (Prop. 1993/94:100, bil. 9:4). Samma år bildades Stiftelsen för kunskaps- och kompetensutveckling med pengar ur de tidigare löntagarfonderna. Den borgerliga regeringen framhöll vikten av ett samarbete mellan akademi, utbildning och näringsliv, samt en satsning på ny teknik.

Detta framgångsrecept har den nuvarande socialdemokratiska regeringen också valt att ordinera. Utmärkande är allianser som bildas i syfte att förverkliga det nya samhället.¹⁰ Privat och statligt näringsliv samarbetar med universitet och högskolor, elever i skolan uppmanas att lära sig mer om lokalt näringsliv. Politiker blir mer och mer angelägna om att forma utbildningen i en viss riktning. Ett aktuellt exempel är gruppen *Framtid för svensk industri*, som vill höja kunskapsnivån inom svensk industri.¹¹ Gruppen består av industriedare och fackliga ledare, samt personer från utbildnings- och näringsdepartementen.

Parallellt med att den socialdemokratiska regeringspropositionen *Den öppna högskolan* (2001/02:15) lades fram i sin helhet gavs en mer läsbar broschyr ut, illustrerad med svartvita foton. Här visas unga människor i moderiktiga kläder, moderiktiga frisyrer med en kulturell och intellektuell image. Det här är bilder av dem som redan finns på högskolan snarare än av dem som saknas. I texten sägs det att en politik som bryter väg för kunskapssamhället också garanterar välfärden, demokratin och tillväxten. Utbildningspolitik blir lika med fördelningspolitik. Snedrekrytering är misshushållning med mänsklig kompetens. Anpassningen till kunskaps- och

kompetenssamhällets villkor blir en garanti mot arbetslöshet, för tidig pensionering, ohälsa, förkortad livslängd och för låg lön.

Stora förhoppningar knyts till utbildning också i Kunskapslyftkommitténs förslag till vuxenutbildningsreform, *Kunskapsbygget* (SOU 2000:28). Genom en bred diskussion om vuxenutbildningen kan ”vi därmed /.../ ta några steg på vägen mot ett effektivt och rättvist kunskapsamhälle i Sverige, ett kunskapsamhälle tillgängligt för alla” (s. 5). Kompetensutveckling garanterar demokrati och inflytande och utvecklar varje enskild individ. Men den skall också leda till högre produktivitet och högre löner (s. 8).

Kunskapsamhället, nätverkssamhället eller informationssamhället har beskrivits som en konsekvens av en sammanvävd global ekonomi. Det är säkert riktigt. Samtidigt är ekonomins och arbetets konkreta uttryck och organisation nationell och lokal. Detta blev tydligt under EU-toppmötet i Barcelona i mars 2002. Alla kunde här enas om att arbetskraften och arbetsmarknaden borde bli mer flexibel. Däremot behövde man inte enas om vad flexibel skulle innebära. Storbritanniens, Italiens och Spaniens ledare såg en möjlighet att avreglera arbetsmarknaden och skapa större möjligheter till omflyttningar av arbetskraft. Detta skulle medföra otryggare arbetsförhållanden och arbetarförakt, menade fackföreningarna som svarade med massiva motdemonstrationer. Statsminister Göran Persson sade att flexibiliteten skall finnas för de anställda och inte för arbetsgivarna, en flexibilitet som ska innebära vidareutbildning och kompetensutveckling och möjlighet att söka bättre jobb för att på så sätt bli mer lätttrölig. Med andra ord ska man kunna flytta dit jobben finns (*SDS 020317*).

Kompetens, karriär och postsociala relationer

Som en mer eller mindre uttalad förväntan inför nya anställningar, karriärskiften och utbildningar finns idag kravet på att de skall



Foto: Susanne Ewert.

vara en utmaning och en upplevelse. Det upplevelseimperativ (Åkesson & Salomonsson 2002, Salomonsson 2003b) som kan sägas prägla stora delar av konsumtionsindustrin verkar också ha spritt sig till arbetslivet. Ett idealt arbete skall vara utvecklande, självförverkligande, ge utrymme för att tänja och pröva gränser och inte minst – kul! (jfr Stranegård & Friberg 2001, Thrift 2001, Willim 2002). Zygmunt Bauman har beskrivit detta fenomen som en övergång från arbetets etik till begärets estetik (1999). Arbetet har mist sin etiska funktion som vägen till ånger, moralisk förbättring och frälsning. Arbetet, liksom andra aktiviteter, utsätts idag främst för en estetisk granskning, menar Bauman. ”Dess värde bedöms efter dess förmåga att alstra behagliga upplevelser” (s. 53). ”Intressanta” arbeten, det vill säga de som klarar den estetiska granskningen och anses begärliga, ska vara ”varierande, spännande, äventyrliga, rymma ett visst (inte för stort) mått av risk

och ge möjlighet till ständigt nya sensationer”. ”Trista” arbeten saknar ”estetiskt värde och har därför små möjligheter att bli kallelser i ett samhälle av upplevelsesamlare” (s. 54). Detta närmande mellan produktionssfär och konsumtionssfär tangerar den kulturalisering av ekonomin och ekonomisering av kulturen som sägs utmärka den ordning som kallats den nya ekonomin (Thrift 2001, Fornäs 2001, du Gay & Pryke (red.) 2002).

Baumans karakteristik av 2000-talets arbetsmarknad som fylld av upplevelsesamlare känns träffsäker. Däremot är påståendet att arbetet mist sin identitetsbyggande roll mindre övertygande och den historiska beskrivningen av yrken som livslånga, stabila identitetskonstruktioner är missvisande.¹² Arbetet är fortfarande avgörande för känslan av samhällslig tillhörighet och legitimitet men det bär tydliga drag av konsumtionskulturens kännetecken. *Stylization* är viktig, *branding* ofrånkomligt, allt (inklusive en själv) måste

vara säljbart, upplevelsedimensioner och krav på njutning blir allt viktigare (jfr Lury 1996, Warde 2002).¹³

”Begärets estetik”, som inte kräver tillfredsställelse utan begär själva begäret, liknar det som Karin Knorr Cetina beskriver som längtandets ordning (min tolkning av begreppet *structure of wanting*). Längtan och önskningspräglar sökandet efter nya sociala former i det postindustriella samhället, vilket alstrar postsociala relationer (2000a, 2000b). Omvandlingen är vid detta lag välkänd: individen framträder som lösgjord från traditionens, familjens och lokalsamhällets bindningar. Det innebär att de sociala sammanhang som vi är bekanta med så sakta ändrar form: de tunnas ut, plattas till och begränsas (2000a:527). Detta ger inte en asocialitet eller ett ”sämre” socialt klimat, bara annorlunda relationer. Modernitetsteoretiker har beskrivit dessa processer som friställning, brist på sammanhang eller *disembedding* (Giddens 1990, Beck m.fl. 1994).

När samhället präglas av en ny typ av sociala relationer, är det nödvändigt att upprätta ett nytt förhållande mellan individ och arbete. En förklaring till människors stora engagemang i karriär och kompetensutveckling skulle kunna vara att det, via konsumtionsprocesser, fungerar som en ”återinbäddning” i sociala sammanhang. Genom kompetenstester, kursintyg, kick-offs, seminarier eller nya anställningar förbinds och förankras man vid arbetskamrater, projekt och företag.

När sociala relationer mellan människor förändras, förändras också relationen till det icke-mänskliga, det vill säga objekten. Som exempel på ”objekt” anger Knorr Cetina teknologi, konsumtionsvaror, överförings- och utbytessystem samt vetenskapliga föremål (2000a:528). Ett postsocialt samhälle utmärks av en stark ökning av antalet objekt, och nätverk där både människa och objekt ingår. Det blir nödvändigt och tillåtet att bygga sociala band till annat än människor. Men det

är inte bara den kraftiga ökningen av tekniska system, varor och föremål som utgör ”expansionen av objektvärlden”, utan också det sätt på vilket den griper in och hakar fast i mänskliga relationer i vardagen.

Ett gemensamt drag hos de olika objekten är deras konstanta föränderlighet, främst påskyndad av deras ofullkomlighet och oavslutade karaktär. Tekniska system, mjukvara till datorer, livsmedel, klädmode etc. är i sin varulogik alltid på väg att förbättras, förädlas eller fullkomnas. Kunskapsobjekt är processuella, vilket innebär att de ständigt definieras och omdefinieras och är på väg att gestaltas materiellt. På så sätt skapas hela tiden nya relationer mellan människa och objekt, relationer som ifrågasätts och förändras. ”Arbete” behöver gestaltas, läras ut, paketeras, försäljas och ifrågasätts för att framstå som ett outhärligt objekt.

Operationaliseringen av nätverkssamhället, kunskapssamhället, den nya ekonomin, eller vad vi vill kalla det, vore inte möjlig utan en förändrad syn på arbetsliv och yrken. Dels har det skett en förskjutning från yrket till arbetsuppgiften ”som meningsskapande för individen” (Isacson 2001:6), dels en förskjutning från yrke till karriär. Idag har många en karriär istället för ett yrke. Karriärcoacher hävdar att karriär inte alls måste handla om att klättra uppåt, utan ”om att vara rätt person på rätt plats vid rätt tidpunkt” (SDS 020818). Här gäller det för den enskilde att göra sig till ”rätt” person, att vara tillräckligt mobil för att kunna vara på rätt plats och tillräckligt flexibel och karriärstrategiskt medveten för att kunna gripa det rätta tillfället. Yrken blir omoderna och passé och man måste börja på nytt. Karriären tar i coaching-retoriken aldrig slut: den kan alltid finna nya vägar, om inte uppåt så åt sidorna. Investeringen i ett bestämt yrke kan slå fel, investeringen i en karriär kan alltid byggas ut. Att satsa på en karriär är att satsa på sig själv som person, inte på en begränsad utbildning.

Kanske finns det en specifik, medveten eller omedveten, avsikt att tala om *creative careers*, och inte kreativa personer. Karriärer uppfattas ur organisationens och den utomstående perspektiv som abstrakta, förtingligade relationer och processer. Därför blir det ur ett moraliskt och politiskt perspektiv lättare och mer legitimt att dirigera och styra abstrakta processer än *individer*.

Karriären är ett kunskapsobjekt i så måtto att den är icke-mänsklig och under ständig förändring och förbättring. Men det hindrar inte att den samtidigt är en subjektiv process. Den pockar på involvering, engagemang och kanske till och med passion. Inkorporeringen av individens privata erfarenheter och personliga egenskaper i karriärbegreppet gör att karriärbygget blir lika med subjektskonstituering. Genom att bli en "hel" människa med en planerlig karriär och ett lyckligt privatliv är det också möjligt att bli en bättre chef och nå bättre resultat för företaget i stort, berättar en mellanchef inom bankvärlden som under en tid samtalat med en karriärcoach.

Kanske är just "livs- och karriärutveckling" det redskap som medierar mellan arbetsliv, konsumtionskultur och individ, och får dem att konvergera. Vilken personlighets- och profiltyp man "är" fastslås i de tester som säljs av rekryteringsföretag och coacher. "Jag är en stödjande person, jag är en omvårdande människa" konstaterar samma chef något förvånad. Under kravet om att kontinuerligt hålla sig anställningsbar formeras nya subjekt och en ny arbetsetik. Att "vara" på ett visst sätt är centralt. "Den varande biten är en viktig bit i coachingen. Det är inte bara hur man gör det, det är inte görandet utan även varandet" berättar en erfaren karriärcoach.

Flexibel och anställningsbar – en moralisk förpliktelse?

Kompetens kan, som vi har sett, betyda många olika saker, inbegripa färdigheter, "kunskheter" och kvaliteter som inte alltid är lätta att

verbalisera. Trots dess olika innebörder verkar det i retoriska sammanhang alltid, mer eller mindre underförstått, vara synonymt med flexibilitet. Att vara flexibel och anpassningsbar är en ytterst eftertraktad kompetens i det nya arbetslivet.

Vilken innebörd läggs i ordet flexibilitet när vi talar om "the remaking of work" (Peiperl m.fl. 2002)? Richard Sennett härleder i sin inflytelserika diskussion av den flexibla kapitalismen begreppet till 1400-talets engelska. Här används det om rörelsemönster som exemplifieras av trädets förmåga att kunna böja sig i vinden och sedan räta upp sig igen. Smidighet och böjlighet karakteriserar rörelsen, som dock alltid sker inom en viss radie och cirklar kring en viss punkt (Sennett 1999).

Flexibilitet kan förknippas med kreativitet och implicerar då närmast en öppen attityd, en handlingsberedskap inför nya idéer och arbetssätt. Innovation och dynamik länkar ordet till entreprenörsanda, ett av EU:s mål för sysselsättningen i framtiden (jfr McRobbie 2002). Kanske kan flexibilitet också associeras med en kritisk hållning till etablerade koder inom näringslivet, i relationen till chefer och kunder, i relation till hierarkier och maktstrukturer. Nigel Trift betonar i sin diskussion av hur företagsledare har representerats i äldre affärstidningar jämfört med dagens *Fast Company*, att kontrollaspekten kraftigt har tonats ned (Thrift 2002:209). Istället för att utstråla makt och kontroll, allvar och stränghet, vill många av dagens unga företagsledare kommunicera öppenhet och lekfullhet, informalitet och trendmedvetenhet. Möjligtvis gäller (eller gällde) detta för vissa delar av näringslivet – företag inom "the cultural industries", IT-företag etc. – men knappast överlag.

Som exempel skulle jag vilja nämna en dansk handbok för karriärkvinnor som "vill ta sig fram genom det professionella arbetslivets djungel" (Udsen & Vrang Elias 2000). Visserligen framhålls här flexibilitet som en

nödvändighet, men inte alls på bekostnad av kontroll. Att snabbt kunna finna sig till rätta i nya situationer, att aldrig visa sig överraskad eller handfallen är enligt författarna ett tecken på flexibilitet. Att denna egenskap överhuvudtaget skulle innebära en informalisering eller ett avkall på affärsvärldens regler, vore otänkbart. Det är i så fall inte kvinnornas uppgift att bryta hierarkier eller reformera en förtryckande värld. Istället gäller det att ta sig in i denna värld och så fort som möjligt tillskansa sig de symboler som signalerar en hög plats i hierarkin, inflytande och auktoritet. Ge inte avkall på ett flott tjänsterum, en stor tjänstebil, uppdaterade titlar på visitkortet bara för att det (i många kvinnors ögon) verkar fjantigt. I mannens värld är detta beviset på just kontroll. Råd kring klädsel, språkbruk, förståelse av till exempel metaforer från sportens värld, val av en passande partner – alla syftar de till att förstärka en normativ och etablerad bild av hur man uppnår och behåller kontrollen. ”På med Donna Karan-jackan och ’go and get them’”(s. 10). Med hjälp av den nyvunna kontrollen hoppas bokens författare att karriärkvinnan skall göra arbetslivets könsstruktur just mer flexibel.

En annan innebörd av flexibilitet är anpassningsbarhet. I samma handbok framhålls med emfas denna kvalitet, tillsammans med behovet av att hela tiden hålla sig anställningsbar, det vill säga hela tiden vara beredd på att behöva (och vilja) byta anställning. ”Platsannonser och företag ropar efter medarbetare som är flexibla och själva tar ansvar för sin egen utveckling” sägs det på Kompetensguidens webbsida.¹⁴ Rekryteringsföretaget Jobline menar att ”60-, 70- och 80-talisternas verklighet har format dem till att ta ansvar för att de är anställningsbara, vilket innebär att deras kompetensutveckling kommer i första rummet”. Det personliga ansvaret kopplas till en bredare samhällslig förändring i den statliga utredningen *karriärvägledning.se.nu*. Här skriver man:

Den pågående förskjutningen från den kollektiva sfären till den privata innebär ett tydligare individuellt ansvarstagande. Tidigare naturligt gemensamma samhällsliga lösningar står under omprövning och inom snart sagt varje samhällsområde utvecklas alternativa förslag och lösningar, ofta med kopplingar till den privata sektorn. /.../ I denna tid av förändring både förväntas det av individen och uttrycker den enskilde själv en vilja att ta allt större egenansvar över sin livssituation” (SOU 2001: 46, s.101).

När det egna ansvaret för ”karriärprocessen” betonas blir de individuella valen allt viktigare. En obunden och opartisk vägledning skall hjälpa individen att bygga upp ett gott självförtroende, grunden för att ”våga ifrågasätta och reflektera över det självklara”. En form av valfrihetskompetens behöver finnas hos individen i framtidens samhälle, tycks utredaren mena. ”Individen behöver utveckla en särskild kompetens för att under skoltiden liksom senare i livet, kunna förhålla sig till valfriheten och kunna möta mångfalden på ett ansvarsfullt och självständigt sätt” (s.105). Men alla klarar inte av att förvalta den nya valfriheten och det konstateras att ”dagens elever har svårt att välja /.../ inte sällan ger de istället uttryck för en valfrustration och valtrötthet”. För att underlätta valet betonas givetvis behovet av vägledning. Den gamla beteckningen studie- och yrkesvägledning anses däremot förlegad. Utredningen föreslår *karriärvägledning*, ”ett begrepp som bättre motsvarar en aktiv och ansvarstagande individ” och som kopplas ”till individens behov och utveckling i motsats till samhällets behov” (s. 12).

Många rekryteringsfirmor, enskilda konsulter och fackföreningar erbjuder livs- och karriärutveckling samt coaching i olika former. De tjänster som går att köpa är CV-analys, byta jobb-coaching, karriärrådgivning per telefon, webb-coaching, profilerings-samtal, karriärrådgivning vid outplacement (uppsägning), nulägesanalys och behovsin-

ventering samt kompetens- och resursinventering.¹⁵ Hösten 2002 annonserade också Folkuniversitetet om en kvällskurs i karriärplanering (vilken dock inte fick tillräckligt många deltagare).

Flexibiliteten har hamnat i en ideologisk korseld. På förespråkarnas sida står det nya arbetets organisatörer och visionärer. Arbetsgivarna som anställer medarbetare på kortare tid och under mindre reglerade former. Arbetstagare som ser det som en fördel att utan höjda ögonbryn från arbetsgivarens sida snabbt kunna kryssa mellan nya uppdrag och nya företag. Där flexibilitet blir lika med krävande, intensiva och uppslukande relationer som kan slås upp med mycket kort varsel.

Men här finns också förespråkare som inte själva direkt berörs av de nyare anställningsformerna, men som på ett generellt plan vill framhäva fördelarna med ett flexibelt arbetsliv. ”Den nya flexibiliteten i arbetslivet skapar genuin frihet”, säger socialantropologen Thomas Hylland Eriksen. Statiska, hierarkiska organisationsmodeller luckras upp, ökade möjligheter att välja och påverka anställningsformer och arbetsinnehåll samt experiment med ”självledning” ger nya möjligheter till ett förändrat och förbättrat arbetsliv (Eriksen 2001: 145).

Kritikerna, i vars skara Eriksen samtidigt också befinner sig, vill rikta uppmärksamheten på att inflätat i friheten finns risken att arbetet koloniserar hela livet. ”Flexploateringen” karakteriseras av att arbetsuppgiften blir så uppslukande att det är svårt att sätta gränser för när och var arbetet skall sluta (Willim 2002). Ytterligare ett resultat av det nya arbetslivet är att familjelivet lätt blir en ”restkategori, eller ett slags reservförråd av tid”. Det blir idag alltmer ”tayloriserat”, medan arbetslivet görs mer flexibelt och fylls med allt fler utmaningar (Eriksen 2001: 147). Angela McRobbie hävdar att ”work appears to supplant, indeed hijack, the realm of the social, re-adjusting the division between work and lei-

sure, creating new modes of self-disciplining, producing new forms of identity” (2002: 99). Richard Sennetts vid det här laget välkända kritik av den flexibla kapitalismen lyfter också fram den sårbarhet och utsatthet som finns i dagens arbetsliv. Sociala relationer i arbete som bygger på en ökad flexibilitet, menar han blir grundare, kortvarigare och framför allt lättare att klippa av utan moraliska betänkligheter (Sennett 1999). Vilka ideologiska laddningar vi än väljer att förknippa flexibiliteten med, så framstår den som lika ofrånkomlig som anställningsbarheten, om man skall lyckas behålla eller skaffa sig ett arbete.

En mer vittomfattande konsekvens av det nya arbetslivets krav på personligt engagemang och en flexibel anställningsbarhet är en kulturell beredskap för förändring i sig. Genom att bejaka en längtan efter utmaningar och personlig utveckling, genom att förvandla förändringen och det framtidsinriktade görandet till ett varande – en självklar del av den rätta personlighetstypen, frammanas ett närmast konstant tillstånd av uppbrott. Denna förändrings- och anpassningsberedskap ska inte bara gälla arbetslivet utan, på gott och ont, omfatta alla delar av vårt liv.

Karin Salomonsson, universitetslektor

Institutionen för Service Management, Helsingborg
Etnologiska institutionen, Lund

Noter

- 1 Artikeln presenterar forskning gjord inom projektet *Kulturella aspekter på arbetsmarknadens segregation*, vilket finansieras av Vetenskapsrådet. Resultaten bygger på text- och bildanalys av platsannonser, frågespalter, informationsmaterial, utredningar och statistik samt en mindre undersökning där arbetsförmedlare, privata rekryteringsföretag, karriärutvecklare och deras kunder intervjuades.
- 2 Texten hämtad ur annons för Maritim Krog och Hotell i Simrishamn, hösten 2002.
- 3 En ny arbetsmarknad använder jag parallellt till talet om en ny ekonomi. När nu denna nya ekonomi har blivit gammal, eller närmare bestämt en slags

- kulturhistoria (jfr Löfgren 2003), spanas det redan mot nästa.
- 4 Företaget ägs av Inge-Mo Haraldh, personalutvecklare, föredragshållare, kursledare med ett förflutet som sekreterare m.m.
 - 5 www.jobline.se, 001103
 - 6 www.dn.se, 001207.
 - 7 Endast i mycket vid mening kan man tala om kunskapssamhället som ett varumärke, vilket det ju strängt taget inte är. Dock finns det många paralleller i de processer av tillit, lojalitet, social gemenskap och inkludering som både kunskapssamhället och väl fungerande varumärken tros åstadkomma (jfr Holger & Holmberg (red.) 2002).
 - 8 Se Liedman 2001 för en diskussion av olika betydelser av ordet kunskap.
 - 9 I boken *K-samhällets framtid* beskrivs utvecklingen från ett I-samhälle till ett K-samhälle, ”där K betecknar kunskap, kompetens, kreativitet, kommunikation och kultur” (Andersson & Strömquist 1988). Lorentz Lyttkens diskuterar begreppet kompetens-ekonomi (1996).
 - 10 En annan typ av önskvärd allians kan vara att som privat företag bli förknippat med en samhällelig strävan mot ökat lärande och kunskap. Samarbetet mellan den ideella föreningen Läsrörelsen och Svenska McDonalds är ett exempel på en sådan investering. Som ett led i kampanjen ”Lär för livet” fick McDonalds i sina Happy Meal-kartonger dela ut närmare en miljon Kunskapsspel på CD-rom till barn. På så vis framstår McDonalds och varumärket Lek & Lär som vägvisare in i kunskapssamhället för den yngsta generationen (se www.lärförlivet.nu och www.mcdonalds.se).
 - 11 Se mer på www.framtidensindustri.nu
 - 12 Ekonomihistorikern Maths Isacson säger i artikeln ”Det flexibla arbetets renässans” att den livslånga anställningen och den stabila yrkesidentiteten i själva verket är en parentes i historien som inträffade under efterkrigstiden och fram till 1990-talet (1998).
 - 13 I Baumans framställning är produktionen en kollektiv strävan som rymmer samordning och samarbete medan konsumtionen är ”i grunden individuell, isolerad och i sista hand ensam verksamhet” (s. 49). Detta påstående rymmer illa med nyare konsumtionsforskning där just de kollektiva processerna betonas (t.ex. Lury 1996).
 - 14 www.kompetensguiden.se 001113.
 - 15 Se t.ex. www.vivacoach.com, www.FlowFinder.se

Referenser

- Andersson, Åke E. & Strömquist, Ulf 1988: *K-Samhällets framväxt*. Stockholm: Prisma.
- Bauman, Zygmunt, 1999 (1998): *Arbete, konsumtion och den nya fattigdomen*. Göteborg: Daidalos.
- Beck, Ulrich, Giddens, Anthony, Lash, Scott (red.) 1994: *Reflexive Modernization*. Stanford: Stanford University Press.
- Cox, Roland (red.) 2000: *Den kokta grodan. Underbetannat eller uthålligt arbetsliv?* Umeå: Boréa Bokförlag.
- Den öppna högskolan*, Prop. 2001/02:15.
- Ehrenreich, Barbara 2001: *Nickel and Dimed. On (Not) getting By in America*. New York: Metropolitan books.
- Eriksen, Thomas Hylland 2001: *Ögonblickets tyranni. Snabb och långsam tid i informationssamhället*. Nora: Nya Doxa.
- Folkhemmet 2.0*. Diskussionsunderlag inför Socialdemokraternas kongress 2001.
- Fornäs, Johan 2001: Upplevelseproduktion i handelsernas centrum. I: Becker, K. m.fl. (red.): *Passager. Medier och kultur i ett köpcentrum*. Nora: Nya Doxa. s. 364–398.
- du Gay, Paul & Pryke, Michael (red.) 2002: *Cultural Economy. Cultural Analysis and Commercial Life*. London: Sage Publications.
- Giddens, Anthony 1990: *The Consequences of Modernity*. Stanford: Stanford University Press.
- Hall, Stuart (red.) 1997: *Representation. Cultural Representations and Signifying Practices*. London: Sage Publications.
- Holger, Lena & Holmberg, Ingalill (red.) 2002: *Identitet. Om varumärken, tecken och symboler*. Stockholm: Raster Förlag.
- Idvall, Markus & Schoug, Fredrik (red.) 2003: *Kunskapssamhällets marknad*. Lund: Studentlitteratur.
- Isacson, Maths 1998: Det flexibla arbetets renässans. I: *Framtider* nr 3.
- Isacson, Maths 2001: Yrken i det moderna och senmoderna samhället. I: *Att vara eller jobba som – betydelsen av yrken i arbetslivet*. Rapport från en konferens på Arbetets museum 9–10 maj, 2000. Norrköping: Arbetets museum.

- Isaksson, Christer 2001: *Restposten. Den växande historien om Stiftelsen för Kunskaps- och kompetensutveckling*. Stockholm: Stiftelsen för Kunskaps- och kompetensutveckling.
- Knorr Cetina, Karin 2000a: Postsocial Relations: Theorizing Sociality in a Postsocial Environment. I: Ritzer, G. & Smart, B.: *Handbook of Social Theory*. London: Sage Publications.
- Knorr Cetina, Karin & Bruegger, Urs 2000b: The Market as an Object of Attachment: Exploring Post-social Relations in Financial Markets. I: *Canadian Journal of Sociology* 25, 2.
- Kompetensparadox? Hinder och möjligheter för att bättre tillvarata kompetensen på arbetsmarknaden.* Ds 2000:49. Näringsdepartementet. Stockholm: Regeringskansliet.
- Liedman, Sven-Eric 2001: *Ett oändligt äventyr. Om människans kunskaper*. Stockholm: Albert Bonniers Förlag.
- Lury, Celia 1996: *Consumer Culture*. Cambridge: Polity Press.
- Lyttkens, Lorentz 1996: *Alltmera huvud allt mindre händer – om kompetensekonomi och samhällsvandring*. Stockholm: Akademeja.
- Löfgren, Mikael 1999: *Jobb. Försök att få syn på arbetsordningen*. Stockholm: Atlas.
- Löfgren, Orvar 2003: The new economy: a cultural history. I: *Global Networks*, nr 3.
- Magnusson, Lars 1999: *Den tredje industriella revolutionen*. Stockholm: Prisma/ Arbetslivsinstitutet.
- Martinsson, Lena 2001: "Marmorhallen. Kön- och sexualpolitiska rum" I: Lundgren, B., & Martinsson, L. (red.): *Bestämma, benämna, betvivla. Kulturvetenskapliga perspektiv på kön, sexualitet och politik*. Lund: Studentlitteratur. s. 17–46.
- Martinsson, Lena 2002: Förändring som norm. Om kapitalistiska nödvändigheter och reflexiva frågeställningar. I: *Kulturella Perspektiv* nr 1.
- McRobbie, Angela 2002: From Holloway to Hollywood: happiness at work in the new cultural economy? I: du Gay, P. & Pryke, M. (red.): *Cultural economy. Cultural analysis and commercial life*. London: Sage Publications.
- Nyberg, Mikael 2001: *Kapitalet.se. Myten om det post-industriella paradiset*. Stockholm: Ordfront.
- Peiperl, Maury m.fl. (red.) 2002: *Career Creativity: Explorations in the Remaking of Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Persson, Anders 2000: *Social kompetens. När individen, de andra och samhället möts*. Lund: Studentlitteratur.
- Proposition 1993/94:100, bilaga 9 (Utbildningsdepartementet)*.
- Salomonsson, Karin 2003a: Kompetensindustrin. Rekrutering, personalutveckling och karriärplanering. I: Idvall, M. & Schoug, F. (red.): *Kunskapssamhällets marknad*. Lund: Studentlitteratur.
- Salomonsson, Karin 2003b: "Work-shopping. Arbete, konsumtion och kulturell ekonomi." I: *Kulturella Perspektiv*, nr 1.
- SDS (Sydsvenska Dagbladet), 020317, 020818.
- Sennett, Richard 1999: *När karaktären krackelerar. Personliga konsekvenser av att arbeta i den nya kapitalismen*. Stockholm: Atlas.
- SOU 2000:28. *Kunskapsbygget 2000 – det livslånga lärandet*.
- SOU 2001: 46. *Karriärvägledning.se.nu*
- Strannegård, Lars & Friberg, Maria 2001: *Already Elsewhere. Om lek, identitet och hastighet i affärslivet*. Stockholm: Raster Förlag.
- Thrift, Nigel 2001: "It's the romance, not the finance, that makes the business worth pursuing": disclosing a new market culture. I: *Economy and Society*, vol. 30, nr 4.
- Thrift, Nigel 2002: Performing cultures in the new economy. I: du Gay, P. & Pryke, M. (red.): *Cultural Economy. Cultural Analysis and Commercial Life*. London: Sage.
- Udsen, Sanne & Vrang Elias, Stina 2000: *Håndbog for karriere kvinder. Hvordan man som kvinde skal bevæge sig gennem det professionelle arbejdslivs jungle*. Köpenhamn: Handelshögskolans förlag.
- Utbildningsföretag 1999*. Statistiska meddelanden NV 19 SM 0101. Statistiska centralbyrån.
- Warde, Alan 2002: Production, consumption and 'cultural economy'. I: du Gay, P. & Pryke, M. (red.): *Cultural Economy. Cultural Analysis and Commercial Life*. London: Sage Publications.
- Willim, Robert 2002: *Framtid.nu – Flyt och friktion i ett snabbt företag*. Stockholm/Stehag: Brutus Östlings bokförlag Symposion.
- Åkesson, Lynn & Salomonsson, Karin 2002: "På ritualernas marknad köper kunden sin livscykel." I: *Axess*, nr 6. s. 32–34.

SUMMARY

Flexible and Employable: a Moral Obligation

When the new economy moved on, the new labour market stayed behind. Under the motto of speed and flexibility, change and flow, “work” took on a new disguise in the 1990s. This attitude to work has been disastrous for some people. Even though there is a greater awareness today of the negative aspects of a “dynamic” working life, and the rhetoric of the new economy has been subdued, there still is a high degree of rhetoric in the discussions and visions of a new labour market. It is the rhetorical aspect that I primarily focus on in this paper.

Lean organization of labour, outsourcing, and new forms of employment imply great changes. Politicians and private employers alike lay stress on the individual responsibility for being “employable”. Considering the fast-growing industry of consulting firms, courses,

seminars and fairs concerning human resource management and recruiting, quite a few people seem to be reluctant to incorporate this new ethics. So much talk of the advantages of being flexible and adaptable can only mean that people are in fact the opposite – inflexible and inadaptable (in the eyes of some employers and politicians).

No matter what ideological charges we choose to associate with flexibility and adaptability, it seems as inescapable as employability if one is to succeed in keeping or getting a job. Being and remaining employable, seems increasingly like a moral and ethical obligation. The demands of compliance raised by an obligation of this kind have been clearly shifted, from having been a responsibility of society to become the responsibility of the individual.