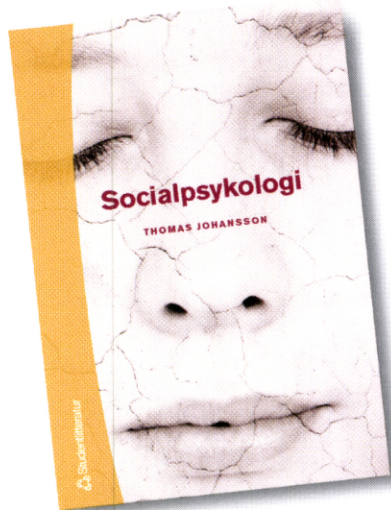




**Sociologisk** Forskning

1  
•  
2  
0  
0  
4

*Arbetsliv*



Thomas Johansson

## Socialpsykologi

- Socialpsykologin utgör en del av "det moderna". Dess uppgift är att bidra till att producera begrepp och analyser som kan underlätta vår förståelse av vad som händer i skärningspunkten mellan individ och samhälle.

I den här boken presenteras utförligt tre centrala idéströmningar inom den europeiska socialpsykologin: psykoanalys, symbolisk interaktionism och social konstruktivism/modernitetsteori. Syftet med boken är inte främst att ge grundläggande kunskaper om dessa inriktningar, utan snarare att visa hur de har använts för att tolka och förstå samhälle och individ. Textens avsikt är att stimulera ett självständigt och modernt socialpsykologiskt tänkande.

- *Thomas Johansson* är psykolog, psykoterapeut och professor i socialpsykologi. Han är verksam inom socialt arbete och vid centrum för kulturstudier, Göteborgs universitet. Han har skrivit en rad arbeten om ungdomskultur, familjer, manlighet och urbanitet.

220 sidor • 2003

Art.nr 31387-01 • ISBN 91-44-03045-2



Thomas Hylland Eriksen  
& Finn Sivert Nielsen

## Till världens ände och tillbaka

- *Till världens ände och tillbaka* är en resa genom socialantropologins historia. Den beskriver ämnets utveckling från Herodotos reseskildringar via upplysningsfilosofin, den klassiska sociologin och den viktorianska epoken fram genom 1900-talet till vår tids dominerande socialantropologiska riktningar.

Författarna tar utgångspunkt i de tre viktigaste nationella ämnestraditionerna: den brittiska, den amerikanska och den franska. Samtidigt vidgas perspektivet och vi får en initierad bild av både den tyska och den skandinaviska socialantropologin, men även hur bland annat den ryska och den indiska antropologin har utvecklats.

- *Thomas Hylland Eriksen* är professor i socialantropologi vid Universitetet i Oslo och knuten till Sosialantropologisk institutt och Senter for teknologi, innovasjon og kultur.

- *Finn Sivert Nielsen* är lektor i antropologi vid Köpenhamns universitet. Han har deltagit i uppbyggnaden av den nordiska ämnesmiljön i Östeuropa-antropologi.

374 sidor • 2004

Art.nr 31299-01 • ISBN 91-44-02877-6



**Redaktör & ansvarig utgivare**

Mikael Hjerm  
socforsk@soc.umu.se  
tel. 090-786 9517

**Redaktionen**

Mikael Hjerm (red)  
Eva Sundström (sekreterare)  
Rickard Danell  
Simon Lindgren  
Karina Nilsson  
Charlott Nyman

**Adress**

Sociologisk forskning  
c/o Sociologiska institutionen  
Umeå universitet  
901 87 UMEÅ  
tel. 090-786 5000  
fax. 090-786 6694

**Grafisk produktion**

Boréa (form & layout)  
Daus Tryck & Media (tryck)

Sociologisk Forskning publiceras  
med stöd från Vetenskapsrådet.

Artikelförfattarna ansvarar själva  
för innehållet i respektive artikel.

ISSN 0038-0342



**KÖN GÖRS ÄVEN I MODERNA ORGANISATIONER** ..... 3  
av Lena Abrahamsson

**RÄDDAS VÄLFÄRDSSTATEN MED KLASSKAMP?** ..... 11  
av Göran Brulin

**KEJSARENS UTBRÄNDA KLÄDER**..... 19  
av Marcello Ferrada-Noli

**ARBETSLIVET HALKAR EFTER:  
DE ENKLA JOBBEN FÖRSVINNAR INTE** ..... 27  
av Carl le Grand, Ryszard Szulkin & Michael Tåhlin

**FLEXIBILITET ELLER FRIKTION?  
OM INFLYTANDE ÖVER ARBETSTIDEN OCH  
KONFLIKTEN MELLAN ARBETE OCH FAMILJ** ..... 35  
av Anne Grönlund

*Konflikten mellan arbetslivets krav och familjens behov  
kan inte enkelt lösas med mer flexibla arbetstider.*

**SKÅDESPELARENS YRKESKUNNANDE –  
EN FENOMOLOGISK STUDIE** ..... 55  
av Stina Blix

*Vilka yrkeskunskaper har skådespelare egentligen? Är de  
specifika jämfört med andra yrkeskategorier?*

**RECENSIONER** ..... 75

■ ■ ■

### Sveriges Sociologförbund

är en fackligt och politiskt obunden intresseorganisation för sociologer med syftet att främja sociologins vetenskapliga utveckling och praktiska tillämpning. Som medlem i Sociologförbundet får du bland annat förbundets egen tidskrift **Sociologisk Forskning** och den internationella tidskriften **Acta Sociologica**, som utkommer fyra gånger per år.

### Vill du bli medlem?

Se Sociologförbundets hemsida [www.sociologforbundet.org.se](http://www.sociologforbundet.org.se) för information. Från hemsidan kan du också beställa lösnummer av Sociologisk Forskning.

### Prenumerationsärenden

Stina S. Wingfors  
tel. 031-773 44 40  
[stina.s.wingfors@sociology.gu.se](mailto:stina.s.wingfors@sociology.gu.se)

### Annansansvarig

Charlott Nyman  
tel. 090-786 60 07  
[charlott.nyman@soc.umu.se](mailto:charlott.nyman@soc.umu.se)

### Utgivningsdagar 2004

nr 1: v 10  
nr 2: v 23/24  
nr 3: v 40  
nr 4: v 51

■ ■ ■

ÅRETS FÖRSTA NUMMER av Sociologisk Forskning handlar om arbetslivet:

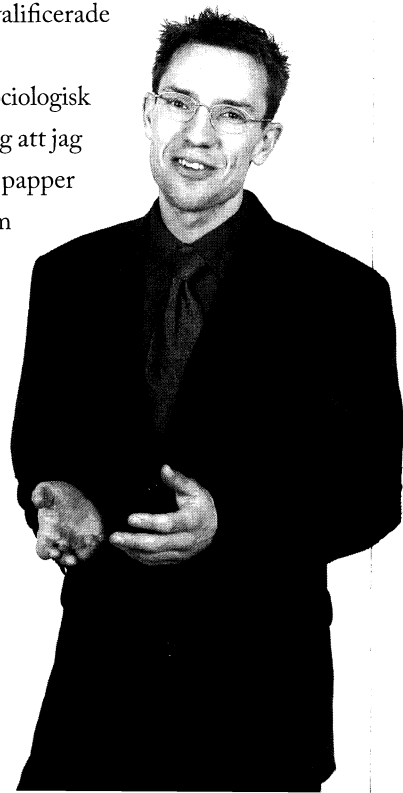
I analyssektionen visar Anne Grönlund att flexibla arbetstider inte alltid är av godo. Stina Blix frågar sig vad en skådespelare egentligen måste kunna och på vilket sätt den kunskapen är lika eller skild från andra yrkesgrupper.

I debattsektionen fokuserar Lena Abrahamsson på görandet av kön i nya organisationsformer och visar att jämställdhet och ojämställdhet finns på olika plan inom samma organisation. Göran Brulin kritiserar klass och klasskamp som utgångspunkt för att förstå hoten mot den generella välfärden och menar att ett sådant perspektiv står i vägen för nya lösningar. Marcello Ferrada-Noli förpassar utbrändhet till kvasivetenskapens begreppsarsenal. Avslutningsvis skriver stockholmssociologerna Carl le Grand, Ryszard Szulkin och Michael Tählin om problemen med den överkvalificerade arbetskraften.

Inför kommande nummer av Sociologisk Forskning är det min förhoppning att jag framöver ska få se många av de papper som presenterades på årsmötet som artiklar i tidskriften!

**MIKAEL HJERM**

redaktör & ansvarig utgivare  
[socforsk@soc.umu.se](mailto:socforsk@soc.umu.se)



## Kön görs även i moderna organisationer

av Lena Abrahamsson



Lena Abrahamsson är docent i Arbetsvetenskap vid Luleå tekniska universitet. Hon forskar om moderna organisations-teorier ur ett genusperspektiv. För närvarande bedriver hon forskning om genus, lärande och organisationsförändring i både offentlig sektor och industriföretag. Hon har även arbetat som konsult med arbetsmiljö-, produktions- och organisationsförändringar i industriföretag.

**D**ET FINNS FÖRHOPPNINGAR att moderna organisations-former ska innebära ökad jämställdhet i arbetslivet, som bieffekt eller kanske till och med som grundvillkor. Grunden för dessa förhoppningar är att sin "teoretiska" eller "ideala" form borde en modern organisationsmodell blanda upp, röra om i organisationen och skapa nya utvecklingsmöjligheter och handlingsalternativ för de anställda, både för kvinnor och för män, och för företaget. Detta är visserligen inga nya förhoppningar. De problematiserades i ett flertal könsteoretiska studier i Norden redan för 10-15 år sedan (Se t ex Kvande & Rasmussen, 1990; Blomqvist, 1994; Gunnarsson, 1994; Roman, 1994). Men icke desto mindre lever förhoppningarna kvar ute bland företag och offentliga organisationer. Det finns dessutom idag en öppen diskussion om jämställdhet och mångfald.

Könsegregering, både på samhällsnivå och inom företag och organisationer, upplevs som problematisk och som ett hinder för tillväxt. Uttalade formuleringar och målsättningar kring jämställdhet finns med i företags och organisationers projektbeskrivningar även om projekten inte är "jämställdhetsprojekt". Det finns även

tydliga tecken på verkliga förändringar i riktning mot ökad jämställdhet i arbetslivet. Jag har åtminstone själv upplevt en ökad medvetenhet om relativt avancerade genusteorier och till och med konkret användning av dessa både i industriföretag och offentliga organisationer.

Men *samtidigt* kan man tydligt se bibehållen ojämställdhet, könssegregering, könshierarkier och fördomar. Det finns till och med tendenser till nyskapad ojämställdhet med nya könsmärkningar och fördomar. Arbetsmarknadens förändringar och dagens moderna organisationsformer har inte hittills visat sig vara någon garant för ökad jämställdhet eller ett mindre könssegregerat arbetsliv. I den här artikeln tar jag fasta på just den här bilden av spretighet och asymmetriska förändringar kring kön och moderna organisationer och jag resonerar kring några förklaringar.

Inom sociologisk forskning är analyser av spretiga, eller till synes spretiga, fenomen ingenting nytt. Sådana frågor är idag snarare bärande teman inom bland annat genusteorier, diskursanalyser, postmodernism och nyinstitutionalism. Men ute i den vardagliga praktiken i företag, branschorganisationer, kommuner, landsting och förvaltningar används de moderna organisationsformerna nästan helt okritiskt – ur de flesta aspekter, inte bara ur genusaspekter. Detta gäller inom så väl ”managementvärlden” som ”produktionsvärlden”, dvs inom forskning och utbildning om teknik och produktion. Civilingenjörsstudenter får till exempel lära sig de moderna organisationsformerna som självklara sanningar, teorier, kunskaper och metoder. Det finns ett tämligen naturligt gap mellan ”praktik” och ”forskning” och en del av spretigheten kan troligen förklaras av detta.

En effekt av okritiskt användningssätt kan bli att man tror sig göra en sak, men gör en annan. Det egentliga resultatet blir något annat än det förväntade.

Men det handlar inte bara om okunskap och orflekterat tänkande eller handlande hos praktikerna. Gapet är mer komplext än så. Det kan kanske beskrivas som ett gap mellan flera olika forskningsfält, paradigmer eller diskurser. För att ytterligare förstå spretigheten krävs tvärvetenskapliga angreppssätt. Det ligger en stor utmaning i att forska kring genus i gränslandet mellan till exempel produktion och organisation. Den här artikeln nöjer jag mig dock med att göra ett försök till att måla upp ett problemområde. De förklaringar och analyser som jag kort presenterar har jag hämtat både från genusteorier och från så kallade könsneutrala organisationsteorier. På så sätt kan man säga att det inte är någon renlärig artikel. Jag låter ”moderna organisationsmodeller” vara mitt avstamp för först en genusanalys på strukturell nivå och för att sedan väva in en analys ur ett ”*doing gender*”-perspektiv.

### **Jämställdhet som retorik**

Eftersom de moderna organisationsformerna har fått en sådan stor popularitet och global spridning är de viktiga att ta med i analyser av en arbetsmarknad i omvandling. Med ”moderna organisationsformer” menar jag den internationella arbetsorganisatoriska trend som började redan under 1980-talet och som fortfarande är stark nu när vi närmar oss 2000-talets mitt (Furusten, 1999). Organisationsförändringar i det svenska arbetslivet ser alltså inte ut hur som helst och

de sker inte på måfå. Visserligen är varje enskild organisation ganska övertygade om att deras organisationsförändring är en unik lösning på just deras specifika problem och något som vuxit fram inifrån den egna organisationen. Men istället följer organisationerna alltså de starka trender, mallar, mönster och modeller som många andra svenska företag, offentliga organisationer och myndigheter följer – medvetet eller omedvetet. Några exempel på sådana moderna organisationsformer eller managementkoncept som är ute och ”reser” i organisationernas omvärld är *Total Quality Management*, *Total Productive Maintenance*, *Six Sigma*, *Time Based Management*, *Business Process Re-engineering*, *Balanced Scorecard*, *The Boundaryless Organization*, *Knowledge Management*, *The Individualized Organization* och *Corporate Religion*. Målsättningen med att implementera någon av dessa moderna managementmodeller är att företaget snabbt ska kunna anpassa sig på en ständigt föränderlig marknad med hjälp av självständiga, mångkunniga och engagerade medarbetare och en flexibel organisation.

En enkel förklaring till spretigheten är att de moderna organisationskoncepten i hög grad används retoriskt och normativt i organisationerna. De är främst *symboler* för lärande, förnyelse och utveckling och intressant nog även för jämställdhet. De används för att ge företagsledningen legitimitet inom den egna organisationen, men också för att ge företaget eller organisationen legitimitet utåt i samhället. Även jämställdhet används på detta sätt.

Att de moderna organisationskoncepten hålls på retorisk nivå kan förklaras av att det är många

organisationskoncept som ”reser” in i företagen och organisationerna och att det är nästan lika många som måste resa ut igen (Røvik 2000). De snabba växlingarna av organisationsmodeller i arbetslivet har liknats vid klädmodet (Björkman 1997). I många organisationer hinner den nya organisationen inte ens börja verka innan det är dags för nästa organisationsförändring. Ett sätt för organisationen att kunna hantera detta är att inte implementera den nya organisationsformen ordentligt. Företagen måste kunna ”ha” koncepten utan att det får allt för genomgripande konsekvenser. Just detta gäller även för frågan om jämställdhet som i många företag främst ligger på pratnivån.

## Hinder för förändringar

---

Men allt är inte retorik. Det sker ärliga förändringsförsök ute i företagen och organisationerna. Dock möts många av dem av ”återställare” och efter en tid återgår organisationerna till gamla mönster. Några strukturella förklaringar till spretigheten kan hittas i att under en organisationsförändring händer ofta något annat än det planerade. För att det dagliga arbetet ska flyta krävs vanligen att medarbetarna tillämpar lite kreativ olydnad och anpassar ledningens beslut till de lokala förhållandena, till ”verkligheten”. De moderna organisationskoncepten marknadsförs ofta som effektiva och rationella paket av verktyg färdiga att använda i alla typer av organisationer. Men egentligen är de mycket lösa och ofärdiga idéer som måste tolkas, förtydligas och anpassas till lokala förhållanden innan de kan användas (Røvik 2000). Företag och organisationer an-

vänder inte heller organisationskoncepten i sin helhet eller "bokstavstroget". Istället plockas valda delar som sedan kombineras till lokala variationer. Detta är visserligen nödvändigt för att konceptet ska fungera men samtidigt öppnar det upp för återställare och att delar av den gamla organisationen byggs in i den nya. Man kan välja att inte utmana vissa svåra saker, till exempel att inte göra några större konkreta åtgärder för att blanda kvinnor och män. Den här anpassningen gör också att en modern organisation kan ta sig många uttryck. Min poäng här att spretigheten kring kön och jämställdhet hör ihop med denna divergerande tendens.

Ett faktum som bör tas med i analysen är att två viktiga aspekter i alla moderna organisationsmodeller idag är integrering och tillplattning av hierarkier. Detta är nämligen raka motsatsen till den "traditionella" könsordningens segregering och hierarkiserande system. Könsmönster ser visserligen lite olika ut i olika sammanhang, men är något som finns i alla organisationer. Dessa könsmönster kan vara öppnande och möjliggörande, men de kan lika ofta i olika grader eller omfattning vara både konservativa (bygger på en ideologi som vill bevara det som varit) och konserverande (handlingar som aktivt bevarar). Olika "grader" eller "typer" av könsordning påverkar olika och detta bidrar till den mångfald av uttryck som en modern organisation kan ta. I många organisationer sammanfaller avdelningsgränser och yrkesgränser med "könsgränser". Följaktligen leder implementering av en modern organisation till att kvinnor och män på arbetsplatsen ska blandas. Om en modern organisationsmodell ska kunna genomföras i praktiken måste man

alltså röra om rejält i könsordningen. Men det är lättare sagt än gjort. Många av de olika praktiska problem, konkreta hinder och återställare som uppkommer kan förklaras med att den tänkta förändringen hotar den lokala könsordningen som företaget har vid organisationsförändringens start. De flesta och största problemen uppkommer i företag där organisationen baseras på strikt, stark och stereotyp uppdelning mellan könen och där många arbetsplatser och arbetsuppgifter är könsmärkta.

### **Nya eller nygamla roller**

Allt är inte återställare. Det sker reella och konkreta förändringar. Någon form av modern organisationsform får successivt fotfäste i många företag och organisationer. Efter en viss "inkubationstid" börjar det hända saker och gapet mellan retorik och praxis minskar. Det sker en långsam anpassning av den organisatoriska praktiken. Förändringar sker i organisationerna och samtidigt sker förändringar när det gäller kön. Detta kan vara parallella processer, men de hänger ofta ihop. Jag har ovan beskrivit kön som en tämligen stabil och ofta styrande eller organiserande faktor i arbetsorganisationers form, funktion och förändring. Men länken mellan kön och organisation går också i andra riktningen. Könskonstruktionerna följer tämligen fogligt olika trender och förändringsprocesser i samhället, regionen, skolan, media och arbetslivet och inte minst i den egna arbetsorganisationen.

Implementeringen av de moderna organisationskoncepten kan ses som planerade, medvetna och styrda socialiseringsprocesser. Ett sätt att



göra det är att de anställda ”utbildas” i företagets affärsidé och företagskultur. Det handlar i hög grad om att ta fram en ny typ av människa som passar för den nya typen av arbeten. Även om moderna managementmodeller mycket sällan implementeras ordagrant spelar de en avgörande roll för vad som händer i organisationer och hur människor uppfattar organisationen och sig själva. De är starka förmedlare av idéer, normer, värderingar och myter och de påverkar därför även kön. På samma sätt som människor socialiseras in och socialiserar in sig i en organisation gör de det i en förändring. Dessa processer kan enklast ses i den ökade efterfrågan på ”nya” kompetenser, till exempel innovativitet, entreprenörskap och social kompetens, och hur det påverkar människor. Människor förändras sig – genom utbildning, kurser eller helt enkelt ändra åsikt eller attityd – för att skaffa sig de efterfrågade kompetenserna. Detta kan lika gärna vara medvetna som omedvetna, eller snarare oavsiktliga, lärandeprocesser.

Det intressanta i detta är att stora delar av innehållet i de moderna organisationerna kan beskrivas som en stark fokusering på det så kallade ”mjuka”: framför allt social kompetens, omsorg och flexibilitet, men också begrepp som relationsorientering, lyhördhet, medskapande, kommunikation, samarbete, helhetssyn och mål- och värderingsinriktat arbetssätt. I västerländsk kultur har, åtminstone fram tills nyligen, dessa ”mjuka kompetenser” varit kvinnligt könskodade. Detta gör att de nya kompetenskraven och de nya rollerna i organisationerna kan bli en utmaning av det rådande manlighetsidealet (Lindgren 1999).

Men den efterfrågan som idag finns på social kompetens gör att man kan förvänta sig en förändring i könsmärkningen. Ute på företagen diskuteras dessa nya attityder och kompetenser som något som omfattar alla. Både kvinnor och män anses såväl behöva som kunna lära sig de nya viktiga kompetenserna. Någon eventuell kvinnlig könsmärkning nämns inte. Jag tror att män allt mer kommer att anses ha även denna kompetens på ett självklart sätt, men kanske uttryckt på ett annat sätt. Man kan därför i ett längre perspektiv förvänta sig förändring av både lokala och globala konstruktioner av manligheter, en förändring av vad som anses vara manligt. De moderna organisationsformerna medför på detta sätt en sorts överföring av så kallade kvinnliga egenskaper eller kompetenser till män och manligheter.

Under organisationernas anpassning för att bli moderna organisationer uppstår nya former av manligheter som bättre passar ihop med de nya kompetenskraven. Ett exempel på det är de australiensiska kolgruvorna där företagsledningen strategier för kvalitet, säkerhet och nya kompetenser påverkade de lokala konstruktionerna av manlighet. Under de senaste 5-10 åren har en ny form av arbetarmanlighet börjat växa fram, till synes mjukare, mer ansvarskännande och omsorgsinriktad. Den här omsorgen handlar om omsorg om andras kroppar och om den egna kroppen. Detta går nämligen hand i hand med företagets fokus på säkerhet och kvalitet. Samtidigt handlar det också om den snygga, friska och vältränade, men inte nödvändigtvis stora och starka, manliga kroppen. Dessa lokala förändringar i attityderna till den manliga krop-

pen hänger samman med förändringar på en mer global nivå, till exempel förändringar i den hegemoniska maskuliniteten (Connell, 1995; Johansson, 2000). Men även om delar av dessa förändringar innebär att sådant som tidigare ansågs som kvinnliga egenskaper nu överförs till manlighet är de nya manligheterna inte alls mindre manliga än de gamla. De är bara annorlunda än förut. Den nya typen av arbetarmanlighet i kolgruvorna i Australien är lika manlig som den gamla macho-manligheten och blir ett användbart sätt att hantera de motstridiga budskapen ”manlighet” och ”omsorg”.

Moderna managementmodeller innehåller naturligtvis inte bara förändringar av manligheter utan även förändringar av kvinnligheter, men på ett annat sätt och kanske i en annan riktning. En sådan förändring är ”biologiseringen” av kvinnan. Denna hänger ihop med den ”sociobiologiska” trenden som lär ut och lovordar könens naturliga och, som det ofta hävdas, värdefulla skillnader. Sociobiologismen fick ett starkt uppsving kom *samtidigt* med de moderna organisationsformerna på 1980- och 1990-talet. Ett tydligt exempel hur detta kan finnas i arbetslivet var de under 1990-talet mycket vanligt förekommande temadagarna med rubriker som *Stålmannen och Törnrosa i arbetslivet*, *Kreativa olikheter*, *Kvinnligt och manligt hos kvinnor och män*, *Kvinnligt och manligt tänkande*, *Tack och lov för konflikter*, *Kriget mellan könen* och *Våga vara kvinna, våga vara man*. Syftet var att yrkeskvinnor skulle lära sig ”våga tänka kvinnligt” och ”bejaka sin naturliga kvinnlighet” och sin ”kvinnliga kompetens”. Det handlade inte om vilken kvinnlighet som helst utan om av en viss typ av ”kvinnlighet” som är

mycket lik en traditionell eller gammeldags kvinnlighet. En tolkning som kan göras att det sociobiologiska tanke sättet fungerar dämpande eller mildrande vid organisationsförändringarna. Förändringen kan genomföras samtidigt som ordningen mellan könen troligen kan finnas kvar, bara på ett annat sätt.

Dessa aktiviteter har tonats ned något de senaste åren, men fortfarande går det att se modetrender i arbetslivet med sociobiologistiska undertoner, lätt förklädda i 2000-talets språkbruk. Ett exempel på det är det populära begreppet mångfald. Det omfattar etnicitet och handikapp, men även kön. Det kan vara ett bra begrepp eftersom ger en möjlighet att prata om kön och det lyfter fram olikheter och olika villkor. Men det finns fallgropar. En sådan är att om man bara pratar om olikheter försvinner möjligheten att se strukturerna (SOU 2003:16). En annan fallgrop är att kvinnlighet och manlighet har en tendens att konstrueras som motpoler som kompletterar varandra. Mångfaldsbegreppet bygger på antagandet att det är berikande att ha olika ”sorter” i organisationen. Men detta kan bli konserverande eftersom de olika ”sorterna” bara berikar och kompletterar varandra om de förblir olika.

### **Åtgärder som får motsatt effekt?**

Trots god vilja blir det alltså lätt fel och stereotypa könsmonster kan byggas in i moderna arbetsmarknads- och näringslivsstrategier. Ett mycket aktuellt exempel på detta är länsstyrelsens arbete med regionalt tillväxtprogram hösten 2003 i Norrbotten. Jag har förmånen att få sitta

med i en grupp som granskar skrivningarna i det regionala tillväxtprogrammet ur ett jämställdhetsperspektiv. Under rubriken "Jämställdhet" finns ett litet stycke där det står att för att öka jämställdheten i Norrbotten bör man "stimulera och stötta verksamheter som särskilt *lämpar* sig för kvinnor" (min kursivering). Vi föreslog att meningen skulle strykas eller formuleras om. Det har tyvärr varit svårt att få in gruppens synpunkter i den slutliga programtexten, så i skrivande stund vet jag inte om vi lyckades.

Arbetsmarknadsåtgärder kan fungera så att ordningen mellan kvinnor och män och det könssegregerande arbetslivet återställs eller bibehålls både på företags- och organisationsnivå och på samhällsnivå. Detta gäller även arbetsmarknadsåtgärder med uttalat jämställdhetssyfte, t ex omskolning av arbetslösa manliga arbetare för att de ska kunna verka som resurspersoner i förskolan eller grundskolan. Problemet är att männen möter klass- och könsstrukturer med delvis färdiga roller som ligger och väntar på dem, t ex roller som "mogna manliga förebilder", pappa-ersättare, ordningsvakt eller representanter för "riktiga jobb". Det är roller som baseras på ojämställda och stereotypa föreställningar om kvinnor och män. Projekten kan alltså få motsatt effekt än den planerade. Antalet män ökar visserligen temporärt i skolans organisation, men det betyder inte att konstruktionen könsordningen förändras eller blir mer jämställd. Det blir istället en ny könssegregering *inom* verksamheten.

Mina förklaringar till spretigheten kring kön och moderna organisationer kan sammanfattas i två bärande punkter. Den första är att i vissa företag och organisationer fungerar könsordningen

återställande och hindrande vid organisationsförändringar. Den andra är att kön också görs i moderna organisationer. Det är denna andra punkt som jag främst diskuterat i denna artikel. Köns görs på flera plan eller dimensioner samtidigt (Acker, 1990 och 1992; Gunnarsson et al, 2003). En förändring i ena dimensionen behöver inte innebära en motsvarande förändring i de andra. Tvärtom, de andra dimensionerna kan fungera som vågskålar och uppvisa en motsatt reaktion för att hålla balansen. Vi kan alltså se en ökad strukturell jämställdhet i arbetslivet samtidigt med en ökad symbolisk "biologisering" och sexualisering av flickor/kvinnor. I de moderna organisationerna kan liknande mönster ses: integrering och jämställdhet på ett strukturellt plan, men segregering och ojämställdhet på ett symboliskt plan.

Men samtidigt är de olika dimensionerna också mycket beroende och invädda i varandra så i vissa förändringsprocesser följer de varandra. Här kan man till exempel förutspå två förändringsriktningar. Den första är att det symboliska könet följer strukturerna, men med bibehållen ojämställdhet och vertikal könssegregering. En sidoeffekt av implementeringen av moderna organisationskoncept är att delar av innehållet i kvinnligheten och manligheten omförhandlas och förändras och följer innehållet i organisationskoncepten. Men detta är inte bara en sidoeffekt utan snarare i hög grad nödvändiga processer för att lyckas implementera de moderna organisationsmodellerna. Delar av dessa omformuleringar kan innebära ökad jämställdhet, men det är inte någon självklarhet att det blir så. Ett mönster som kan anas är att konstruktionerna

av manlighet anpassas efter vad som är viktigt i de moderna organisationerna. Förändringarna kan alltså även ske med bibehållen könsordning (segergering och hierarki). Detta är en central, men kanske svåråtkomlig, mekanism i arbetsmarknadens omvandling.

Den andra är att det symboliska könet följer strukturerna, men med förändringsprocesser som kan ses som mer positiva när det gäller jämställdhet och könsordning. De moderna organisationskoncepten är mångbottnade och har inbyggda spänningsförhållanden (Abrahamsson, 2000). Detta ger företag och individer en mängd olika vägval, både medvetna och omedvetna

val. Det öppnar upp för såväl återställare som nyordningar för olika grupper och sektorer. Organisationsformerna ger faktiskt möjligheter till otraditionella könsmonster och praktiker, ökad jämställdhet, könsblandning i många sammanhang i organisationerna och även arbetsuppgifter med möjligheter till handlingsutrymme, lärande och utveckling, både för kvinnor och män. Det faktum att kön är föränderligt är samtidigt befriande. Den visar på möjligheterna att förändra. Men för att göra detta krävs kunskap och medvetenhet om könsordnande strukturer, symboler och praktiker i alla "dimensioner", såväl tekniska som organisatoriska.

## ★ Referenser

- Abrahamsson, L. (2000). *Att återställa ordningen. Könsmonster och förändring i arbetsorganisationer*, doktorsavhandling, Institutionen för Arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet. Umeå: Boréa Bokförlag.
- Acker, J. (1990). "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organization", *Gender and Society*, 4:4, 139-158.
- Acker, J. (1992). "Gendering Organizational Theory". Sid 248-260 i Mills, A. & Tancred, P. (eds) *Gendering Organizational Analysis*. Sage.
- Björkman, T. (1997) "Management" – en modeindustri. Sid 58-85 i Sandberg, Åke (red). *Ledning för alla? Om perspektivbrytningar i företagsledning*. 3:e upplagan. SNS Förlag.
- Blomqvist, M. (1994). *Könshierarkier i gungning. Kvinnor i kunskapsföretag*, doktorsavhandling Uppsala universitet, Acta Universitatis Upsaliensis. Studia Sociologica Upsaliensia 39.
- Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. Berkeley, Los Angeles: University of California Press
- Furusten, S. (1999). *Popular Management Books. How they are made and what they mean for the organisation*, London/New York: Routledge.
- Gunnarsson, E. et al. (2003), *Where have all the structures gone? Doing gender in organisations*. Centrum för kvinnoforskning, Stockholms universitet.
- Gunnarsson, E. (1994). *Att våga väga jämnt! Om kvalifikationer och kvinnliga förhållningssätt i ett tekniskt industriarbete*, doktorsavhandling, Luleå tekniska universitet.
- Hirdman, Y. (2001). *Genus – om det stabila föränderliga former*. Malmö: Liber
- Johansson, T. (2000). *Första könet? Mansforskning som reflexivt projekt*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvande, E. & Rasmussen, B. (1990). *Nye kvinneliv. Kvinnor i mens organisasjoner*, Oslo: ad Notam.
- Lindgren, G. (1999) *Klass, kön och kirurgi – relationer bland vårdpersonal i organisationsförändringarnas spår*. Malmö: Liber.
- Roman, C. (1994). *Lika på olika villkor. Könssegering i kunskapsföretag*. Symposium Graduale.
- Røvik, K-A. (2000). *Moderna organisationer. Trender i organisationstänkandet vid millennieskiftet*. Malmö: Liber.
- SOU 2003:16, *Mansdominans i förändring. Om ledningsgrupper och styrelser*. Betänkande av utredningen om kvinnor på ledande positioner i näringslivet.

## Räddas välfärdsstaten med klasskamp?

av Göran Brulin

**S**OM DISPUTERAD i sociologi men med en bakgrund från ekonomiämnena förvånas jag över 70-talsmarxismens fortsatt starka ställning i svensk samhällsforskning i allmänhet och sociologi i synnerhet. Decennium efter decennium har den överlevt inom exempelvis välfärdsforskningen. Om det inte vore så att dess samhällssyn hotade förnyelsen av välfärdsstaten — och därmed dess fortsatta existens — kunde man bortse från den. Men istället för att marginaliseras verkar 70-talsmarxismen numera påverka inte bara samhällsforskningen utan stora delar av svenskt samhälle och arbetsliv. Den verkar omfattas av förvånansvärt stora delar av fackföreningsrörelsen.

För några år sedan skapade före LO-ordföranden ett bevingat uttryck som fångar dess essens "Vi står i vägen" (jmf dessa ord med Rhen/Meidnermodellens bejakande av samhällelig och ekonomisk utveckling!). Och den är knappast mindre vanligt förekommande bland tjänstemannafacken.

---

Göran Brulin är professor i arbetsorganisation vid Arbetslivsinstitutet och Indek, KTH. Han är disputerad i sociologi och docent i företagsekonomi. Hans huvudsakliga forskningsområden är arbetsorganisation, lokala och regionala utvecklingsprocesser samt framväxten av ett nytt arbetsliv.

---

## Ett illustrativt exempel på 70-talsmarxismen

Professorerna Walter Korpi och Joakim Palme kan inte vara omedvetna om att de allvarliga hoten mot välfärdsstaten knappast kommer från nyliberal ideologi och borgerliga partier. De verkliga hoten mot välfärdsstaten kommer från socialförsäkringssystem som inte är försäkringsmässigt administrerade och ett sjunkande arbetskraftsdeltagande och minskande sysselsättningsgrad. Det hindrar inte att dessa professorer än en gång anger välfärdsstatens fortsatta existens som beroende av utgången av en antagonistisk men numera demokratisk klasskamp. Att reducera välfärdsstaten till resultatet av klasskamp är att reducera dess hegemoniska ställning (Ehnmark 1969) i svenskt och europeiskt samhällsliv.

Vem kan i och för sig invända mot att samhällsklass har betydelse? I artikeln 'Klasspolitik och "nypolitik" under knapphet och globalisering: Åtstramning av välfärdsstater i 18 länder 1975 — 1995" argumenterar Korpi och Palme (2003) för att klassperspektivet skall återinföras i svensk samhällsvetenskaplig, främst sociologisk och statsvetenskaplig, forskning. De säger att de vill visa vilken betydelse samhällsklass och klassrelaterade partier har för utformningen av välfärdspolitiken i olika länder. De menar att vi kan se ett cykliskt mönster när det gäller den vikt samhällsforskarna tillmäter klass. Det finns enligt dem såväl teoretiskt grund som empiriskt stöd för att samhällsklass har betydelse för välfärdsstatens framväxt och uppbyggnad. Så långt kan jag och säkert de allra flesta samhällsforskare bara instämma!

Vad Korpi och Palme inte diskuterar är hur konflikten mellan klasserna ser ut, om konflikten mellan samhällsklasserna ser ut som Marx beskriver den eller som Weber! Skärskådare vi Korpis och Palmes argumentation lite närmare märker vi att det snarare är den förres klassperspektiv som utgör grund för deras resonemang än den senares. Utgångspunkterna för deras av Riksbankens Jubileumsfonds och Rådet för Arbetslivsforskning finansierade forskningsprogram utgör ett illustrativt exempel på samhällsvetenskaplig 70-talsmarxism. De säger att de i deras välfärdsstatsforskning hävdar maktresursansatsen d v s "det fruktbara i att se välfärdspolitiken som utfall av och arenor för konflikter mellan klassrelaterade intressegrupper (Korpi och Palme 2003: 46)." Sådana konflikter kan emellertid ses i ett perspektiv av konstruktiva lösningar eller antagonistiska lösningar. I Korpis och Palmes värld verkar det alltid vara det senare som gäller: Näringslivet använder sina pga. globalisering och statsfinansiella underskott ökade maktresurser för att undergräva socialförsäkringssystemen.

I konflikten mellan kapital och arbete — näringslivets företrädare och de kategorier som är relativt sämre ställda med Korpis och Palmes ordbruk — motsätter sig näringslivets företrädare definitivt politiska lösningar. Näringslivets företrädare vill på inga villkor ha välfärdsstatliga lösningar. "Men eftersom deras makt i huvudsak är baserad på kontroll över ekonomiska resurser och inte på röster kan dessa företrädare väntas motsätta sig ingrepp i marknadsprocesserna genom demokratisk politik" (Korpi och Palme 2003: 51).

Alldeles särskilt motsätter sig näringslivets företrädare, enligt Korpi och Palme, ingrepp i marknaden som leder till full sysselsättning. Deras teoretiska perspektiv innebär att regeringar med de förändrade maktförhållandena mellan klasserna tvingas till nedskärningar i välfärdsstaten, nedskärningar som kamoufleras som omstruktureringar.

Det är inte en empiriskt grundad samhällsvetenskaplig klassanalys läsaren får ta del av utan en analys som utgår från att det egentligen råder en antagonistisk konflikt mellan samhällsklasserna. Denna konflikt spårar Korpi och Palme föga överraskande till maktrelationerna på arbetsmarknaden. Det är förvånande att samma ideologi som exempelvis Göran Greider är talesman för i den svenska offentliga debatten utgör grund för samhällsforskare som Korpi och Palme.

Som bekant har den generella välfärden i Sverige rullats tillbaka de senaste två decennierna. Men det är knappast bristen på uppbackning från vänsterpartier och fackföreningar som gjort att arbetslöshetsersättningen sänkts, sjukförsäkringen urholkats, pensionssystemet är i gungning, rätten till bostad försvunnit osv. Korpi och Palmes liksom andra "klasskampskramande" teoretikers analyser skymmer det faktum att hoten mot välfärdsstaten kommer från sämre fungerande arbetsmarknader och ej försäkringsmässigt administrerade socialförsäkringssystem. En fruktbar allians mellan löntagare och näringsliv skulle eventuellt kunna borge välfärdsstatens överlevnad i en globaliserad postindustriell ekonomi. Om företrädare för kapital och arbete om än bara marginellt kunde flytta Sveriges övriga arbetsmarknads-

regioner undan för undan i den riktning som exempelvis Gnosjöregionen har fungerat de senaste två decennierna skulle trycket på den svenska välfärdsstaten avta högst markant. Det är genom att hävda arbetslinjen, dvs undan för undan minska antalet människor som lever på bidrag och öka antalet sysselsatta i den privata sektorn som välfärdsstaten räddas inte genom klasskamp! Korpis, Palmes och många andra samhällsforskares förenklade klassperspektiv med rötter i 1970-talsmarxismen skymmer dessvärre dessa enkla fakta och omöjliggör en rationell diskussion om arbetslinjen i ett postindustriellt arbetsliv.

### **Väladministrerade socialförsäkringar**

Korpi och Palme (2003) analyserar socialförsäkringarna enbart som fördelningssystem. Liksom många välfärdsvetenskapsforskare betraktar Korpi och Palme nästan i princip ändringar i socialförsäkringssystemen som nedskärningar. Socialförsäkringssystemens olika utfall och vilken betydelse dessa olikheter har för utnyttjandet bortses helt ifrån. Detta är märkligt med tanke på att Korpi och Palme (2003) i den refererade artikeln däremot fördjupar sig i olikheterna mellan de 18 länderna i undersökningen när det gäller strävandena efter full sysselsättning och förändringen i maktrelationerna på arbetsmarknaden.

Att bara jämföra nivåer i socialförsäkringssystemen utan att diskutera utformningen av försäkringarna och därav sluta sig till huruvida klass förklarar nedskärningar eller ej framstår

som tveksamt. Eller för att spetsa till frågan, menar Korpi och Palme att exempelvis Lulas vänsterkritiker i Brasilien har rätt när de anklagar honom för nyliberal klasspolitik när han förändrar pensionsförmånerna för de statsanställda?

Länder som enligt Korpi och Palme har relativt likartade välfärdsstatliga arrangemang har visat sig ha väldigt olika utfall i de konkreta socialförsäkringarna, sjukförsäkringen t ex. Om man vill hårdra sakernas tillstånd kan man hävda att den svenska välfärdsstaten står och faller med hur vi vårdar sjukförsäkringen. I en jämförelse mellan Sverige och Nederländerna och Finland och Tyskland visar Riksförsäkringsverket (RFV Analyserar 2003:16) att sjukfrånvaron sedan länge har varit betydligt högre i främst Sverige men också Nederländerna jämfört med flertalet andra länder inom EU. Det är också i dessa bägge länder som kraven är högt ställda mot arbetsgivarna och låga på individerna när det gäller försöken att minska de höga sjukskrivningsnivåerna.

Om statsmakten strukturerade om sjukförsäkringen så att den fungerade mer på det sätt som arbetsgivarna vill — de facto skapade en allians med näringslivets företrädare — skulle med största sannolikhet de svenska sjukskrivningsnivåerna börja närma sig de finska och tyska. Vissa åtgärder i den riktningen har redan tagits, heltidssjukskrivning skall inte längre vara förstahandsval, arbetsgivaren förväntas komma in tidigare i sjukskrivningsprocessen, kraven på överprövning av sjukskrivning har ökat osv.

Vidare har man från statsmakten accepterat att det trots ihärdig argumentation från flera fackliga företrädare knappast går att åtgärda de höga sjukskrivningarna med stora generella

program för att förbättra arbetsmiljön och utveckla arbetsorganisationen. De flesta medlen för att jobba med systematiska arbetsmiljöförbättringar finns redan, det handlar mer om att använda dessa. Dessutom tyder varken arbetsmiljöundersökningar eller rapporterade arbetsskador på att det skulle vara radikala försämringar i dessa avseenden som förklarar de kraftigt ökade antalet långtidssjukskrivningar (Brulin, 2003).

Om den svenska statsmakten verkligen drev igenom en försäkringsadministration som liknar den i Finland och Tyskland skulle nivåerna i sjukförsäkringen kunna återställas på försäkringsmässiga nivåer utan att det skulle åsamka statsfinanserna ökade kostnader, tvärtom. Det handlar om att utfärda tydliga riktlinjer för sjukskrivning, genomföra noggranna kontroller av avvikande läkarintyg och de försäkrades rätt till ersättning samt om att tidsbegränsa ersättningen. (Enligt Erling Ribbing vid Försäkringskassan i Stockholm 2003-12-19 är det svenska rekordet i obruten sjukskrivning 21 år.)

Det finns mycket som talar för att det behövs en genomgripande förändring av den svenska sjukförsäkringen och att en sådan förändring görs i dialog med näringslivets företrädares kan knappast *a priori* avfärdas som förtäckt nedskärning utan bör samhällsvetenskapligt prövas som utslag av rationell politik (Brulin och Ekstedt, 2003) för att bevara den generella välfärden och undvika system som bara ger grundtrygghet. Något vi är på väg mot om inget görs åt de skenande sjukskrivningstalen, antingen s, v och mp och de fackliga organisationerna vill det eller inte!



## Välfungerande arbetsliv

Grunden för den generella välfärden är ett arbetsliv som fungerar väl, som ser till att arbetslösheten hålls nere och arbetskraftsdeltagandet är högt. Korpi och Palme gör liksom många välfärdsforskare ett stort nummer av att det efter kriget var de utvecklade välfärdsstaterna i Europa med uttalade sociala ambitioner som lyckades driva ned arbetslösheten. Men det var då det. Att det är dessa länder som efter 1980-talet sett permanenta arbetslöshetsnivåer vida överstigande exempelvis USA: s väljer Korpi och Palme att bortse ifrån. Fram till om president Clintons sista år visade sig den amerikanska arbetsmarknaden vara en mäktig jobbskaparmaskin.

Enligt Korpi och Palme motsätter sig arbetsgivarna alldeles särskilt full sysselsättning. ”Den fulla sysselsättningens ankomst innehåller, likaväl som dess försvinnande, viktiga inslag av klasskonflikt och partipolitik (Korpi och Palme 2003:52).” Men hur rimmar detta med att det land, USA, som har saknat stora vänsterpartier och centraliserade fackföreningar visade sig vara framgångsrikast på att hålla nere arbetslösheten och uppe nivån på antalet sysselsatta under just den period när dessa variabler gick i helt motsatt riktning i de traditionella välfärdsstaterna.

Det kanske inte är politiken i sig som avgör framgångarna när det gäller arbetslöshetsbekämpning utan de dynamiska allianser — mellan såväl kapitalägarintressen som löntagarföreträdare — som kan göras i olika länder och landsändar vid olika tidpunkter? Korpi och Palme anger inte någon förklaring till det paradoxala att det land som utmärks av avsaknad av klasskampsorienterad politik visat sig vara

framgångsrikast inom den demokratiska klasskampens mest avgörande område, arbetsskapande och arbetslöshetsbekämpning. Det logiska vore att ställa frågan om de Europeiska välfärdsstaternas sociala ambitioner, från att ha bidragit till full sysselsättning numera kanske på något sätt hindrar individens arbetskraftsdeltagande.

von Otter (2003) menar att det svenska arbetslivet, för individen, grovt förenklat kan ses som uppdelat i två ”karriärer”, en där den anställde tar sig fram med stöd av sin egen förmåga, och en annan som förutsätter individuell oförmåga. Detta är på ett sätt det goda samhällets kännetecken, framhåller han. Problematiskt blir det bara när människor blir kvar längre än nödvändigt i fel ”karriär” som långtidssjukskrivna eller arbetslösa. Målet måste, enligt von Otter, vara att underlätta yrkesbyten mitt i livet utan att individen hindras av stelbenta utbildningskrav, negativa incitament och rörlighetshämmande regler. Det är många faktorer som påverkar om människor skall fastna i en problempkarriär, inte minst hur den lokala och regionala arbetsmarknaden fungerar liksom individens motivation att undvika en ”problempkarriär”.

## Gnosjöregionen, ett arbetsliv som tryggar välfärdsstaten

Det finns regioner som har klarat av att kontinuerligt omvandla sig och därmed skapa nya jobb och företag (Malmberg 2001). Gnosjöregionen är på många sätt en paradox i det svenska arbetslivet, på stort mentalt avstånd från högskolor och universitet, med låg utbildningsnivå och bristfälliga kommunikationer. Men precis som många

andra småskaliga företagarregioner i Europa har GGVV-området visat en seg överlevnads- och tillväxtkraft (Berggren och Brulin 2002: 37). Här finns flera tusen små företag och några stycken medelstora på en befolkning av cirka 85 000 människor. I företagen finns lösningar på de flesta problem som kan uppstå om man skall tillverka något inom skärande metallbearbetning och polymerer (plaster).

Enligt gängse uppfattning är Gnosjöregionens produktion inom skärande metallbearbetning och polymerer att beteckna som "gammal ekonomi", med svag utvecklingspotential och höggradigt beroende av arbetskraftskostnaden. Mot detta talar förmågan hos företagen i regionen att häfta i de globala nätverken, och att flexibelt utnyttja försummade nischer (Berggren, Brulin och Laestadius 1999, Brulin 2002). Gnosjöregionens arbetsmarknad i jämförelse med andra arbetsmarknadsregioner illustrerar att rörligheten på arbetsmarknaden i Sverige kan behöva förbättras. Blott arbetsmarknadspolitik skapar inga nya jobb, som LO-ekonomen Jan Edling (2001) har framhållit i en skrift med samma namn. Om rörligheten på arbetsmarknaden och dynamiken i näringslivet stimuleras kan arbetslösa finna arbete, handikappade beredas sysselsättning och sjuk-skrivna finna nya arbetsmöjligheter. Kort sagt, kraven på välfärdsstaten kan hållas i schack så att den kan leverera generös generell välfärd när individen behöver sådan.

Inte oväntat har flera av kommunerna med hög öppen arbetslöshet också en hög andel i arbetsmarknadsåtgärder. Kommuner med många öppet arbetslösa har också många i handikappåtgärder och förtidspensionerade. Gnosjöregionen

är däremot ett exempel på få öppet arbetslösa och också på få förtidspensionerade och få i handikappåtgärder. Gnosjöregionens arbetsmarknad har med andra ord förmågan att bereda många, även med handikapp, arbete. I kommuner med hög sysselsättningsgrad är också andelen invånare med utländsk bakgrund i arbete högre. Smidigheten på Gnosjöregionens arbetsmarknad har inneburit att invandrargrupperna har fått arbete betydligt tidigare och i större omfattning jämfört med andra arbetsmarknadsregioner. Flyktingar från Bosnien kom betydligt snabbare i arbete jämfört med andra arbetsmarknadsregioner, andelen somalier i arbete är lika hög som för andra invandrargrupper.

Den främsta orsaken är att arbetskrafts-efterfrågan har varit hög i flera decennier. Inte ens under den djupaste 90-talskrisen förekom någon egentlig arbetslöshet. En annan mycket viktig orsak är den regionala arbetsmarknadsfunktionssätt. Det är inte bara de vanliga aktörerna som arbetsförmedlingen som bidrar till Gnosjöregionens funktionssätt, tvärtom. Företagen med sina nätverk spelar en viktig roll. Fackliga organisationerna som Metall och Industrifacket är viktiga aktörer — trots oklar syn på sådana insatser från centralt håll — på den lokala kompetensarbetsmarknaden. När ett företag drar ned på sin produktion försöker fackets ombudsmän slussa varslade anställda vidare till andra företag där de vet att det saknas personal med de varslades kompetens.

Djupet och betydelsen av nätverken för företagandet i Gnosjöregionen brukar illustreras med frikyrkans starka ställning, man träffas i kyrkan, lär av varandra och delar med sig affärs-

möjligheter. Men regionens företagande och entreprenörskap har också sin grund i jämlikhetsideologi och fackföreningsrörelse (Edgren och Rantakyro 2001).

Klasskillnaderna har av tradition varit små och alla människor har ansett sig vara kallade att själva förvalta sitt pund på bästa sätt. I den regionala arbetslivskulturen har det aldrig funnits ett stort avstånd mellan identiteten som företagare och som anställd, tvärtom har det varit fullt möjligt att glida mellan dessa roller. Ändå har organisationsgraden i regionen varit i stort sett lika hög som i resten av landet utanför storstäderna, där den är lägre.

### **Högrörliga arbetsmarknader**

Ett utmärkande drag för dynamiska regioner är att de inte låser in utan smidigt slussar anställda vidare till nya jobb eller eget företag. Bland andra har SACO:s ordförande Anna Ekström pekat på behovet av smidigare fungerande arbetsmarknader för att säkra den svenska tillväxten och välfärden (Ekström, Malmborg och Engblom, 2003). Framgångsrika delar av Kalifornien som exempelvis Silicon Valley har visat sig ha en fördel just i avsaknaden av inlåsningsmekanismer (Berggren och Brulin, 2002). Att hoppa av och starta nya företag har setts som en naturlig del av karriären. Rörligheten mellan företag har varit intensiv. Informationsutbyte och problemlösning har ständigt pågått mellan företagen på olika nivåer, i tekniska arbetsgrupper eller i olika informella sammanhang — också mellan företag som annars har varit konkurrenter, liksom mellan universitet och entreprenörer. Grunden

för den regionala dynamiken har legat i en rad icke-ekonomiska faktorer som ”andan” och nätverken mellan entreprenörerna, företagens inre uppbyggnad och relationer till omvärlden, karaktäristika som kan kännas igen från arbetslivet i Gnosjöregionen.

Alan Hydes (2003: 257) slutsats i *Working in Silicon Valley. Economic and Legal Analysis of a High-Velocity Labor Market* är att högrörliga arbetsmarknader har visat sig ha stora fördelar för åtminstone delar av arbetskraften:

As this book has shown, short jobs are not the weapon of strong employers against weak workers. They offer much to workers with considerable bargaining power. Those workers respond to the excitement of short jobs with unparalleled creativity and output, shared among those workers and their employers. The task is now to make these job markets work for everybody.

Utmaningen för de mogna välfärdsstaterna och de fackliga organisationerna borde rimligtvis vara att utforma generella välfärdssystem och regler på arbetsmarknaden som gör att hela arbetslivet kan skörda frukterna av väl fungerande lättrorliga arbetsmarknader. Därigenom läggs grunden för en beständig generell välfärdsstat.

### **Klasskamp eller välskött arbetsliv och socialförsäkringssystem**

Hoten mot den svenska välfärdsstaten är många och allvarliga. Om än misshandlad har den överlevt. Minst sagt överraskande personer, händelser och politiska allianser har vid olika tidpunkter räddat den — en folkpartistisk socialminister, ett centerparti, vars hela ideologi går ut på grund-

trygghet, i allians med socialdemokraterna, ett miljöparti i samarbete med v och s.

Allting tyder på att kraven på välfärdsstaten kommer att öka, en åldrande befolkning, nya behandlingsmetoder i sjukvården, längre och dyrare utbildningar osv. Betalningsviljan minskar — acceptansen för svartarbete börjar bli vida spridd, medborgarlön och friår uppmuntras, trösklarna för skatteflykt minskar. Ett tecken i tiden är att en centralt placerad tjänsteman, Richard Murray, chefsekonom på Statskontoret, på allvar argumenterar för att hela den offentliga sektorn istället för att skattefinansieras borde avgiftsfinansieras.

Olika historiska allianser, personligheter och

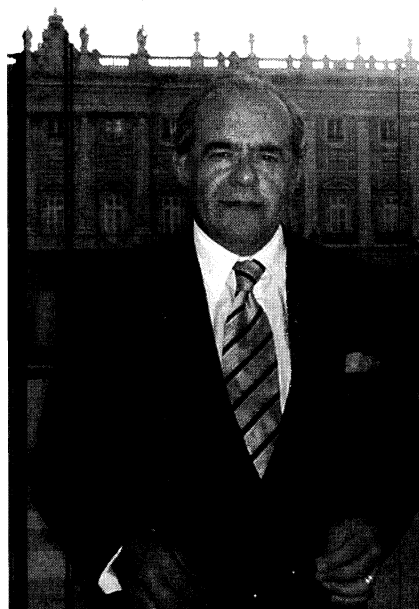
händelser har betytt mycket för välfärdsstatens utveckling. Men inga historiskt korrelerade händelsekedjor bör få skymma det faktum att välfärdsstatens överlevnad ytterst är en fråga om välskötta socialförsäkringssystem och välfungerande arbetsliv. 70-talsmarxismen klasskampsretorik i akademisk tappning försvårar nödvändiga förändringar och förnyelse som kan säkra den generella välfärden i framtiden. Att söka lösningar på välfärdsstatens problem som rimmar med näringslivets företrädare skulle avsevärt öka möjligheterna att trygga dess fortsatta existens. Det är bara så vänstern kan vidmakthålla välfärdsstatens hegemoniska ställning hos människor i gemen.

## ★ Referenser

- Berggren, C. & Brulin, G & Laestadius, S (1999) "Den globaliserade ekonomins regionala paradox", *Ekonomisk Debatt*, 27 (6).
- Brulin, G. & Ekstedt, E (2003) "Ett hållbart arbetsliv kräver legitimitet — dags för ett nytt arbetsorganisatoriskt kontrakt", von Otter, C (red) *Ute och inne i svenskt arbetsliv. Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. Nr 8.
- Brulin, G. (red) (2003) *Att utveckla effektivare och socialt mer ansvarstagande arbetsorganisationer*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Brulin, G. (2002) *Faktor X. Arbete och kapital i en lokal värld*. Stockholm: Atlas.
- Edgren, J. & L. Rantakyro (2001) *Gnosjöanda och Pajala-sisu — en studie av företagandets villkor*. Stockholm: Delrapport från SAFs Strukturrapport.
- Edling, J. (2001) *Alla behövs! Blott arbetsmarknadspolitik skapar inga nya jobb*. Stockholm: LO.
- Ehnmark, A. (1969) *Rapport från det röda Emilien*. Stockholm: Pan/Norstedts.
- Ekström, A. & Malmberg, R & Engblom, S (2003) "Bind inte upp de anställda. Hårda konkurrensklausuler hämmar tillväxten.", *Dagens Nyheter*, DN Debatt 2003-08-09.
- Hyde, A. (2003) *Working in Silicon Valley. Economic and Legal Analysis of a High-Velocity Labor Market*. Armonk N.Y: M. E. Sharpe.
- Korpi, W. & J. Palmer (2003) "Klasspolitik och "nypolitik" under knapphet och globalisering: Åtstramning av välfärdsstater i 18 länder 1975 — 1995", *Sociologisk Forskning* 4: 45 - 85.
- Malmberg, A. (2001) "Lokala miljöer för industriell innovations- och utvecklingskraft — en forskningsbakgrund", i Ekstedt, E. (red) *Kunskap och handling för företagande och ekonomisk utveckling*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- von Otter, C. (2003) *Läsningar och lösningar i svenskt arbetsliv. Slutsatser från en trendanalys*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- RFV Analyserar (2003) *Att förhindra och förkorta sjukfrånvaron — erfarenheter från fyra länder*. Rapport 2003: 16.

## Kejsarens utbrända kläder

av Marcello Ferrada-Noli



Professor Marcello Ferrada-Noli är medicine doktor i psykiatri och disputerad vid Karolinska Institutet med en avhandling om posttraumatisk stress. Han har varit lecturer i socialmedicin på Harvard Medical School och är numera professor i folkhälsovetenskap med inriktning mot epidemiologi. Noli är verksam vid Högskolan i Gävle och vid avdelningen för socialmedicin på Karolinska Institutet. Han är forskningsledare för området transkulturell skadeepidemiologi vid WHO – Collaborating Centre on Community Safety Promotion knuten till Karolinska Institutet.

DET ÄR NU tre år sedan den påstådda epidemiologiska utbredningen av diagnosen ”utbrändhet” och ”arbetsrelaterad stress” ifrågasattes i Sverige i undertecknades debattinlägg ”Utbrändhet mest en modetrend” (DN debatt 20/10 -00).

Budskapet var entydigt. Utbrändheten är ett akademiskt påhitt. Stressen har funnits under hela människoartens existens. Om stressen verkar öka i det nutida samhället, kan det vara mer relaterat till den ökade uppmärksamheten kring stressen. Den påstådda ökningen av stress i det nutida samhället kan inte av egen kraft förklara ökningen i antal sjukskrivningar. Dessa två fenomen har två olika epidemiologiska diates och är inte nödvändigtvis förenade.

Det stora antalet sjukskrivningar i Sverige, med dess påtagliga geografiska och sociala klassvariationer, är främst ett sociologiskt fenomen. Fenomenet stress är normalt. Ökningen av antalet individer som upplever sig sjuka, särskilt av nya, ej medicinskt verifierade åkommor, är socialpsykologiskt inducerat. Fenomenet fusk är fusk. Medicinsk konst gör sig här icke besvär och vissa stressexperter är experter till synes även i mycket annat.

I millenniumskiftes Sverige hade experterna det ultimata och då obestridda ordet om ämnet. Folket omkring resonerade att utbrändhet visst finns, även om vi inte kan förstå vad det är. Den folkenlige statsministern, Göran Persson, tillfrågades om han själv hade sett utbrändhet i sin egen närhet. ”Det har jag säkert gjort, även om jag kanske inte har förstått vad det handlade om”, var svaret (SVT intervju 2/6 -01).

I själva verket föddes begreppet ”utbrändhet” (*burnout*) i den initiativrika filofreudianska psykologin vid University of California. De förser oss med jämna mellanrum med trender som ersätter varandra och som vi av någon anledning tar på yttersta allvar. Den nya doktrinen, författad av psykologen Christina Maslach, gjorde en snabb upp- och nergång i USA:s akademiska cirklar, dök därefter, som vanligt beträffande en rad mode-diagnoser plus tillhörande terapimodeller och som enligt praxis förväntas medföra en trygg och lite längre livslängd, upp i Sverige (och därmed i Norge) — . Det samma har hänt förut i tur och ordning med exempelvis primalterapi, fibromyalgi, kristallterapi och ja... ”*you name it*”.

Faktum är att utbrändhet inte klarade det vetenskapliga testet. Utbrändhet och dess nya namn ”utmattningsdepression” saknar egna partikulära egenskaper, vilket erfordras för att bli identifierat som ett unikt och klassificerbart kliniskt fenomen och därmed kunna erbjuda varaktiga diagnostikkriterier. Utbrändhetssymptom fanns redan inom mängd andra beskrivna begrepp, såsom vissa depressiva eller ångestsyndrom, kroniskt trötthetssyndrom eller i den nu försvunna fibromyalgin (Ferrada-Noli, 2001a).

Man ville överhuvudtaget inte medge att ök-

ningen av diagnostiseringen och tillkommande administrativ ökning av sjukskrivningar inte nödvändigtvis behöver innebära en epidemiologisk ökning av antal sjukdomstillstånd. Om den moderna stressen drabbar hela rikets moderna arbetssätt, hur kan man då förklara den drastiska variationen mellan län eller den signifikanta skillnaden mellan könen? Hur kommer det sig att utbrändhet påtalas mest signifikant bland kvinnor i 50-års åldern?

Inte heller ville man testa diagnosförskjutningshypotesen, dvs. att ökningen av registrerade ”*mental stress*” och arbetsrelaterade psykiska diagnoser kunde motsvara den minskning som registrerades avseende andra arbetsrelaterade diagnoser. Vid långvariga sjukskrivningar (>90 dagar) var skillnaden signifikant i ökningen av psykiska sjukdomar bland kvinnor mellan 1990 och 1999. Emellertid var ju minskningen i skillnaden av sjukdomar i rörelseorganen bland kvinnor under samma period också signifikant (Ferrada-Noli, 2001b). I och med misslyckandet att befästa sig som folkhälsoproblem i klinisk mening har stress och utbrändhet istället blivit en folkrörelse. Det som kan kallas för folkligt och följaktligen populistiskt är dock i sammanhanget en sanning med modifikation. Trender föds inte hos folket utan utvecklas via massmedier. Okritiska medier populariserar de budskap och hälsoförklaringar som erbjuds av intresseorganisationer och det forskningsetablissemang som de stödjer. Sidan väljer vetenskapen, inte tvärtom. Det är därför vanligt förekommande att stress och utbrändhet återges i svenska medier som orsaken till en rad samhällseliga fenomen av de mest diversifierade ursprung.

Det är emellertid vissa forskare som på ett avgörande sätt har bidragit till detta korståg som sprider obefogad oro till allmänheten och dess företrädare. Exempelvis forskarna Jovan Rajs och Alexander Perski uppmärksammade påtalande om att plötslig död presumtivt orsakades av arbetsstress (SVT, AB, 14/11 -00). De hade då i en artikel i Läkartidningen angående två dödsfall som inträffade i hemmet — varav en av dessa personer sedan tidigare hade diagnosen ”utbrändhet” — hävdat att...

...efter uteslutande av andra dödsorsaker är arbetsrelaterad stress med åtföljande fatal hjärtarytmi den mest sannolika orsaken till dessa två unga människors förtida död. (Rajs m.fl., 2000).

Efter att ha uppmärksammat uttalandet i Läkartidningen skrev Aftonbladet den larmande förstasidesrubriken ”Svenskar arbetar ihjäl sig”.

**Min granskning** med epidemiologiskt material från Socialstyrelsen visade att antalet plötsliga dödsfall i riket bland individer i arbetsför ålder i genomsnitt endast var sju fall per år under tiden 1990–1997 (DN debatt 18/11 -00) och att mer än hälften var äldre än 75 år (TT 14/12 -00). För att den hävdade förbindelsen mellan ”arbetsrelaterad stress” och ”plötsliga dödsfall” skulle vara epidemiologiskt välgrundad skulle en ökning ha ägt rum under de ”stressiga åren” i arbetslivet under 1990-talet. Trendanalysen visade dock ingen signifikant utveckling av plötsliga dödsfall i arbetsför ålder under den perioden (Ferrada-Noli, 2000a, 2000b).

I en tid då utbrändhet och stressrelaterade

sjukskrivningar har blivit ett mycket kostsamt påfund för samhället var det dags att hitta en syndabock. Och självfallet: man hävdar att det är invandrare — även de arbetslösa invandrarna! — som bär den kostnadskrävande arbetsrelaterade plågan ”utbrändhet”.

Docent Lennart Hallsten uppger att andelen ”utbränning” bland individer med utländsk härkomst är dubbelt så stor som bland infödda svenskar: 12,8 procent respektive 6,3 procent i åldersgruppen 18–64 år (Hallsten m fl., 2002; SvD, 6/5 -02). Hallsten berättade inte att det totala bortfallet bland de tillfrågade invandrarna i hans studie var hela 55 procent. Alltså, vetenskapligt sett, så stort att slutsatsen faller på sin egen orimlighet (Ferrada-Noli, 2002a; 2002b).

Enligt TCO:s ordförande Sture Nordh är stressen i arbetslivet och de ökade sjuktalsfaktorerna starkt associerade med det låga svensk barnafödandet (DN debatt 12/12 -00). Men enligt mitt epidemiologiska belägg avseende trendanalysen var TCO:s slutsatser fel (DN debatt 17/12 -00) och barnafödanden har med facit i handen tvärtom ökat i Sverige sedan dess.

Politiker från alla partier uttalar sig offentligt om utbrändhetens konsekvenser och föreslår åtgärder. Alla tycks ha gått på ”experternas sak” utan ytterligare granskning. Maria Wetterstrand, språkrör (mp), påstår till och med att ”stress och utbrändhet är vår tids folksjukdom” (SVT 28/5 -02). Stadsråd Mona Sahlin kallade då min tes ovan om att överstress förmodligen beror på flera faktorer än endast arbete, exempelvis det dubbelarbete många kvinnor utför på jobbet och i hemmet, som förnedrande för kvinnorna (Expressen 21/10 -00). Alltså de jämställda

svenska kvinnor som dessutom tjänar mindre än männen på sina "riktiga" jobb. Min replik kvarstår: om det endast är arbetet som producerar den stress som åstadkommer utbrändhet, hur kommer det sig att ett ytterst fåtal — mest kvinnor — på en specifik arbetsplats blir utbrända och inte samtliga som delar samma arbetsförhållanden?

Arbetsmiljöministern Hans Karlsson utropade bestämt, vid en debatt vi hade nyligen (SR, P1, Studio ett 16/10 -03) som rörde svenskarnas märkliga sjukskrivningstal, att det hälsoproblem som finns har att göra med arbetsplatsen. Ungefär hälften av de 312.000 sjukskrivningarna meddelas vara arbetsrelaterade. Karlsson förnekade bestämt förekomsten av omfattande fusk vid sjukskrivningar. På min fråga vilket belägg han hade för att påstå att fusk endast rörde sig om ett par procent nämnde han Riksförsäkringsverkets (RFV) egna utredningar. Emellertid har RFV försäkrat mig om att sådana utredningar ej har förekommit.

Mitt huvudargument kvarstår:

Påstående A: Den internationella forskningen påvisar att negativ stress är en potent riskfaktor för insjuknande samt dödlighet avseende en rad sjukdomsprocesser särskilt hjärt- och kärl sjukdomar, astma, etc.

Påstående B: Stressen i det svenska samhället påstås ha ökat avsevärt och även uppnått epidemiska proportioner sedan 90-talet. Detta utifrån den lavinartade ökningen av stressrelaterade sjukskrivningar samt stressexperternas påtalande.

Påstående C: Eftersom stressen i det svenska arbetssamhället skulle ha ökat så enormt och även uppnått epidemiska proportioner, enligt

Påstående A, borde insjuknandet och därtill dödligheten särskilt vid hjärt och kärl sjukdomar, astma, magsår, etc. konsekvent ha ökat under respektive år efter exponeringen av riskfaktorn.

Fakta är att insjuknandet och därtill dödligheten särskilt vid hjärt och kärl sjukdomar, astma, magsår, etc., istället har minskat avsevärt i Sverige sedan 90-talet och fortsätter att minska. Dödstalet för ischemisk hjärtsjukdom minskade från 52 till 35 per 10.000 män. Dödstalet avseende cirkulationssjukdomar har minskat under tio år från 82 till 62 per 10.000 män.

Minskning av astma som dödsorsak är klart betydande särskilt hos män, från 8 till 3 per 100.000 mellan 1987 och 1997 samt från 5 till 3 per 100.000 för kvinnor. Även magsår — ett i högsta grad ett stresspåverkat sjukdomstillstånd — har enligt de senaste uppgifterna från Socialstyrelsen minskat mellan 1987 och 2001. Det positiva hälsotillståndet bland svenskar, mätt utifrån internationella indikatorer, bara ökar.

ERGO: Stressen i det svenska samhället kan inte ha ökat avsevärt och därmed inte heller uppnått endemiska eller epidemiska proportioner. Den lavinartade ökningen av stressrelaterade sjukskrivningar måste ha andra förklaringar än att de egentliga hälsorelaterade i sjukdoms mening.

**Ett klart bevis** på att det inte är ett varaktigt sjukdomspanorama som återges i antalet sjukskrivningar är de kraftiga variationer som nyligen registrerades i sjukskrivningarnas incidens. Diagnosen utbrändhet har minskat starkt under 2003. Andelen långtidssjukskrivna kvinnor som fått diagnosen har minskat från tre till två



procent och från två till en procent för män. Ingen skulle kunna påstå att stressen i Sverige minskade med en tredjedel eller till och med till hälften från 2002 till 2003.

Kanske återspeglar dessa variationer mer vad som försiggår på den sociokulturella arenan och som därmed skall ses ur ett sociologiskt perspektiv och inte ur ett rent försäkringsmedicinskt?

Hur påverkar "akademiska trender" den ideologiska utformningen av befolkningens alienation och individens uppfattningar om vad som skall betraktas som sjukdom? Eller hur bidrar de till människors inlärda hjälplöshet gentemot vissa existenskrav och utmaningar och som i andra latituder betraktas som normala eller till och med hälsosamma? Och vilka i samhället är de egentliga förlorarna respektive profitörerna av trendernas episodiska triumf?

Låt oss medge att "utbrändhet" i vissa fall kan tillskrivas en reaktion från arbetstagarens sida gentemot arbetsförhållanden som upplevs som oriktiga. Från alla håll råder man den "utbrände" att söka läkare, som i sin tur eventuellt kan sjukskriva vederbörande. Det är kartlagt att det är patientens önskan mer än det egentliga medicinska tillståndet som avgör huruvida man blir sjukskriven (Englund, 2000). Men är det egentligen patientens eller etablissemangets önskan som uppfylls?

Återigen, är dessa uppfattningar egentliga och förenade med individens intresse, eller kulturellt och ideologiskt inlärda? Arbetsgivaren och facket tror sig få hjälp genom att medikalisera problemet och varje "utbränd" skickas hem som sjuk. Detta medför en ytterligare atomisering av de potentiellt konstruktiva åsikterna och som istället

skulle kunna användas på arbetsplatsen för att bidra till att identifiera det egentliga problemet. *De-facto*-vinnaren är läkemedelsindustrin. Av 300.000 långtidssjukskrivna använder 85.000 någon sorts läkemedel som kan framkalla beroende till medicineringen. Trettio procent av dessa kan redan vara läkemedelsberoende enligt en rapport från Riksförsäkringsverket (SVT 24/9 -03).

Sjukskrivningarna ökar i samma takt som utgifterna för antidepressiva medel. Det som upptar större delen av kostnadsökningen är just ett preparat man har uppmärksammat i behandlingen av utbrändhet. Endast under det första halvåret 2001 föreskrev läkarna antidepressiva läkemedel för hela 562 miljoner kronor. Kostnaden för antidepressiva läkemedel har tredubblats från 1994 till 2000. Mig veterligen finns det inte några tydliga bevis att dessa läkemedel är effektiva mot just "utbrändhet" (enligt Maslach beskrivning), utöver vissa specifika symptom och som väl kan ha en helt annan patogens än "utbrändhet". Detta är särskilt oroväckande mot bakgrunden av läkemedlens icke önskade biverkningar.

Det är förvisso riktigt att det inte finns ett enda behandlingsmedel som på ett vetenskapligt sätt kan påstås vara särskilt effektivt just mot "sjukdomen" utbrändhet. Den allra största vinnaren med det påstådda fenomenet utbrändhet är dock det akademiska och yrkesmässiga etablissemanget, som tilldelats enorma offentliga medel för att finna "lösningen" på ett fenomen som de själva var med att hitta på. Och "företagsbehandlaren", "konsulten" och övriga individuella utbrändhetsbehandlaren inom

kvacksalveri branschen. Alltså, alla slags experter som väntas bli kallade för att laga kejsarens utbrända kläder.

Efter förfelade försök att bevisa utbrändhetens kliniska existens — alltså diagnosen utbrändhet — tycks utbrändhets förespråkare ha anpassat sig till en ökande skeptiska granskningen. Psykologiprofessor Gunnar Aronsson påstår mer eller mindre att undertecknad inte skulle ha lyckats att identifiera den kliniska existensen av utbrändhet av den enkla anledningen att utbrändhet inte är att betrakta som ett medicinskt tillstånd eller sjukdom i klassisk mening. Människan har, enligt Aronsson, rätt att uppleva sitt tillstånd som sjuk även om hon inte är sjuk i klassisk medicinsk mening (SvD, 23/9 -02).

Mitt svar var att vid ”utbrändhet” medför emellertid upplevelsen även kravet att den skall finansieras av hela samhället genom att acceptera den som sjukskrivningsberättigande (SvD, 29/9 -02).

Professor Aronsson och medarbetare medgav i sin kommentar:

Eftersom Ferrada-Noli också menar att stressen i arbetslivet inte ökat blir slutsatsen att sjukfrånvaroökningen på grund av stress saknar sjukdomslegitimitet. Vi menar att det är nödvändigt att ha en bredare syn på hälsa och sjukdom i ett arbetsliv som alltmer skiftar från fysiska till psykiska arbetskrav eller till kombinationer av dessa. Härmed kan vi förvänta oss att en växande del av sjukfrånvaron har med människors psykiska och sociala resurser att göra. (SvD, 23/9 -02)

Ett år senare publicerade dock Aronsson, tillsammans med andra folkhälsovetenskapliga professorer bland annat Anna Hammarström, Töres Theorell och Urban Janlert, uppropet

”Euron ger svenskarna sämre hälsa” som baserades på argumentet hur bra folkhälsan är i Sverige särskilt avseende just de sociala resurser och därtill hälsorelaterade förutsättningar svenska kvinnor har jämfört med resten av världen (DN, 3/9 -03).

Professorerna jämför viss statistik avseende länder som har euron som valuta kontra länder som inte har den och i sin konklusion uppger profetian om en försämrad folkhälsa — framför allt för svenska kvinnor — i det fall det skulle blivit ett ja i EMU-omröstningen. Vart tog det alarmerande hälsotillstånd som har rapporterats särskilt bland svenska kvinnor vägen och som i andra sammanhang har tillskrivits den försämrade stressen i arbetslivet?

**Vid en intervju** med professor Töres Theorell om en arbetsrelaterad hälsosammanställning han gjorde till Folkhälsoinstitutet, kommenterades att rapporten ”ger en dyster bild av hälsoläget” (SvD 18/8 -03). Rapporten noterade att kvinnorna med liten uppgiftskontroll och bristande stöd har en 80-procentig överrisk för långtidssjukfrånvaro (Theorell, 2003). Ett par veckor senare menade Theorell att den nordiska välfärdsmodellen som de svenska kvinnornas hälsorelaterade villkor tillskrivs skulle ses som förebild för andra länder (DN, 3/9 -03). Dock står de svenska kvinnorna för 65 procent av de långtidssjukskrivna 2002!

I EMU-länderna finns det påtagligt mindre stressrelaterade långtidssjukskrivningar. Skulle inte detta paradoxalt nog betyda att om vi tvärtom hade valt euron skulle vi ha kraftigt kunnat reducera antalet sjukskrivningar, eller minska stressen? Just det, det har inget med

saken att göra.

Dessvärre fungerar det uppenbara allmänna sambandet, som professorerna uppger, mellan välfärden och förutsättningarna för bättre hälsa som bekant också tvärtom. Ökad ohälsa minskar det sociala välståndet. Och trots den goda hälsa som Sverige kan visa, finns det en uppenbar skillnad i morbiditet samt tillgänglighet till hälsa och vård i Sverige utifrån bland annat etnisk och social klasstillhörighet exempelvis gällande den svenska självmordsincidensen (Ferrada-Noli, 1997, 2001c).

Därmed går det inte heller att helt sanningsenligt jämföra Sveriges hälsotillstånd med andra länder med hjälp av generaliserade tal eller ej differentierade statistiska beräkningar. Det var varken logiskt eller vetenskapligt att påstå konklusivt att "Sverige riskerar att få en försämrad och mer ojämlikt fördelad hälsa vid ett eventuellt ja i EMU-omröstningen". Inte heller skulle det vara seriöst att påstå motsatsen.

Ett noterbart och till synes paradoxalt inslag som rör den rapporterade stressen är att den sektor i samhället som mest gör gällande att det är stressen som ligger bakom deras arbetsbesvär inte hör till den sociala klass som, enligt tillförlitliga modeller i stressteorin, skulle vara den mest utsatta. Nämligen arbetarna som skulle utföra monotona sysslor och samtidigt har litet inflytande över dessa, s.k. lågt beslutsutrymme (Karasek & Theorell, 1990).

Vår egen studie som baserats på data från Arbetsmiljöverket påvisar att högutbildade tjänstemän rapporterar stress som orsak till arbetsbesvär i signifikant högre utsträckning än lägre tjänstemän eller arbetare med sämre

utbildning ( $\chi^2 = 566, p = .0001$ , sammantaget skillnaden mellan tjänstemän och arbetare). Kvinnliga tjänstemän hade tre gånger mer stressrelaterade problem på arbetsplatsen än manliga arbetare (Ferrada-Noli & Svanström, 2003).

**Vissa stressforskare** samt vissa av regeringens utredare har under de senaste åren agerat som Apokalypsens profeter och annonserade bland annat via Sveriges Radio att Sverige inte kunde vänta sig något annat än ökade sjukskrivningstal under flera, flera år. Allt detta, som agiterades, på grund av den ökande stressen i arbetslivet. Det var ett tidligt meddelande till regeringen, näringslivet och etablissemangen avseende vart de finansierandes insatsprioritering skulle hamna. Voltaire sade: "Det är ju farligt att ha rätt i den saken makthavarna är felaktiga."

De som hävdade påtagliga brister i de så kallade stressexperternas grundresonemang blev istället utfrusna och marginaliserade. Ingen annan tes än den politiskt korrekta skulle tillåtas sin prövning.

Trots det visade det sig att den katastrofala profetian hade katastrofalt fel och för första gången sedan slutet av 90-talet minskar antalet sjukskrivningar avsevärt. Stressen hade antingen inte ökat i den kvantitet och utsträckning som det gjordes gällande, eller var det inte orsaken? "Vi har nog passerat krönet" sade nyligen Rolf Lundgren, sakkunnig på Riskförsäkringsverket, till TT (19/9 -03).

Antalet personer som får ersättning från sjukförsäkringen fortsätter att minska och för första gången på länge minskar också antalet längre sjukfall. (SVT 20/9 -03)

Undertecknad hade sagt exakt ett år tidigare att utbrändheten som diagnos var tydlig och kraftigt på väg ner (SvD 19/9 -03). Samma sakkunnig på Riskförsäkringsverket uppgav nyligen att en av orsaken till minskningen i

antalet sjukskrivningar som nu bekräftas kunde vara den offentliga debatten omkring temat. Då har undertecknad gjort sitt. Utbrändhet var ju en modetrend.

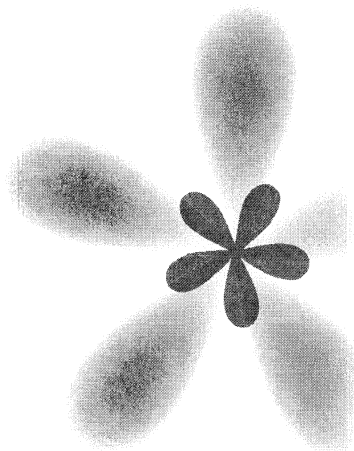
## ★ Referenser

---

- Englund L. (2000) *Sick-listing — attitudes and doctors' practice with special emphasis on sick listing practice in primary health care*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis.
- Ferrada-Noli, M. (1997) A cross-cultural breakdown of Swedish Suicide. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 96: 2, 108-117.
- Ferrada-Noli, M. (2000a) "Arbetsrelaterad stress och epidemiologin av plötsliga dödsfall", *Läkartidningen* 97: 5946-7.
- Ferrada-Noli, M. (2000b) "Är arbetsrelaterad stress primär orsak till plötslig död?", *Läkartidningen* 97: 6108-10.
- Ferrada-Noli, M. (2001a) "Arbetsrelaterad stress, självmord och utmattningsdepressioner", *Läkartidningen* 98: 3158-60.
- Ferrada-Noli, M. (2001b) "Om utbrändhetens epidemiologiska belägg", *Läkartidningen* 98: 710-5.
- Ferrada-Noli M. (2001c). "Traumatisk stress och flyktingars suicidbeteende — epidemiologiska fynd", *Läkartidningen* 98: 4888-90.
- Ferrada-Noli, M. (2002a) "Om utbrändhet bland invandrare epidemiologiska invändningar", *Läkartidningen* 99: 3534-8.
- Ferrada-Noli, M. (2002b) "Stort bortfall, svag vetenskap och pseudodiagnoser", *Läkartidningen* 99: 3877.
- Ferrada-Noli, M. & Svanström, L. (2003) "Reported mental stress as leading cause for works hazards increases with higher socio-economic status". Abstracts, WHO- 12th International Conference on Safe Communities. Safety & Health Expo, Hongkong.
- Hallsten, L. & Bellaagh, K. & Gustafsson, K. (2002) "Utbrändhet i Sverige — en populationsstudie", *Arbete och Hälsa*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet 2002:6.
- Karasek, RA. & Theorell, T. (1990) *Healthy Work*. New York: Basic Books.
- Rajs, J, m fl (2000) "Arbetsrelaterad stress bakom plötsliga dödsfall?" *Läkartidningen* 97: 5294-300.
- Theorell, T. (2003) "Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan? Kunskapssammanställning", Stockholm: Statens folkhälsoinstitut.

## Arbetslivet halkar efter: de enkla jobben försvinner inte

av Carl le Grand, Ryszard Szulkin & Michael Tählin



Artikelförfattarna är professorer i sociologi vid Stockholms universitet. *Carl le Grand* och *Ryszard Szulkin* fokuserar på hur social skiktning och ojämlikhet skapas i arbetslivet samt könsskillnader och etniska skillnader på den svenska arbetsmarknaden. *Michael Tählin* undersöker hur beroendeförhållanden mellan arbetsgivare och anställda hänger samman med klass- och köns- ojämlikhet i arbetslivet. Han deltar också i projekt om förändringar av arbetsinnehåll och arbetsorganisation i ett antal europeiska länder.

**I**BÖRJAN AV 1980-talet avslutades en lång period, ungefär ett halvt sekel, av minskande ekonomisk ojämlikhet i de flesta västländer. Särskilt i USA och Storbritannien men också på flera andra håll, t ex i Sverige, började lönespridningen därefter att öka. Av speciell betydelse för de förklaringar som framfördes till detta skifte i ojämlikhetens utveckling var att löneskillnaderna efter utbildningslängd ökade markant. Den här utvecklingen var något av en gåta ur en traditionell ekonomisk synvinkel, eftersom utbudet av välutbildad arbetskraft samtidigt steg, i Sverige såväl som i andra länder.

Hur kunde det komma sig att avkastningen på utbildning steg på samma gång som utbudet på utbildning ökade? Enkel marknadslogik talar ju för att avkastningen i ett sådant läge i stället skulle sjunka, precis som den hade gjort under 1960- och 1970-talen. Det tycktes bara finnas ett bra svar inom ramen för ett standardmässigt tillgång-och-efterfrågan-perspektiv: att arbetsgivarnas *efterfrågan* på välutbildad arbetskraft hade ökat *snabbare* än tillgången. Men varför?

En förklaring är att den förmodat ökade efterfrågan på kvalifi-

kationer skulle bero på globalisering. På grund av förändringar i mönstret för internationell handel och konkurrens, med nyligen industrialiserade länders ökande världsandel av enkel varuproduktion, har många okvalificerade jobb försvunnit från västländerna. Därmed har den relativa efterfrågan på kvalifikationer på västvärldens arbetsmarknader förskjutits uppåt. En annan del av globaliseringen är att internationell migration har ökat i omfattning, åtminstone i vissa delar av världen. Inflyttning från fattiga till rikare länder kan bidra till att relativlönerna för okvalificerat arbete sänks, eftersom utbudet av okvalificerad arbetskraft ökar.

En andra förklaring som föreslagits är att teknologisk utveckling ligger bakom den ökade efterfrågan på kvalifikationer. Den huvudsakliga grunden för denna förklaringsvariant är att den snabba spridningen av informationsteknologi i arbetslivet har lett till en höjning av kvalifikationskraven i en stor del av alla jobb. Det är inte bara så att arbete med hjälp av en dator i flertalet fall antas vara mer mentalt krävande än liknande arbeten utan dator. Därutöver antas avancerad IT möjliggöra mer genomgripande förändringar av arbetsprocessen, med stigande kvalifikationskrav som konsekvens. Ett exempel är just-in-time-produktion inom tillverkningsindustrin, som inte skulle vara möjlig att genomföra utan omfattande datorstödda informationsflöden.

Förändringar av principerna för arbetsorganisation är en tredje föreslagen förklaring till att efterfrågan på kvalifikationer skulle ha ökat kraftigt. Denna förklaring bygger på en stor mängd affärs- och managementlitteratur (med ett ganska svagt empiriskt underlag), och

går ut på att en övergång har skett från tayloristiska och hierarkiska metoder att organisera arbetet till vad som ibland kallas "holistiska" organisationsprinciper (holistisk i motsats till en traditionell, fragmenterad arbetsdelning). Den nya formen av arbetsorganisation omfattar mindre av övervakning, kontroll och snävt avgränsade arbetsuppgifter. I stället sägs arbetet ha blivit mer flexibelt, med ett ökande utrymme för självständiga beslut av enskilda individer eller arbetsgrupper, och mer flytande gränser mellan olika uppgifter. Denna förändring av arbetets innehåll inträffar som en följd av ett skifte i den relativa avkastningen på alternativa sätt att organisera arbetsprocessen, med en stigande avkastning på holistiska designprinciper och en sjunkande avkastning på tayloristisk design. Ett antal samverkande faktorer antas ligga bakom detta skifte.

En viktig faktor här är individens ökade humankapital, som har lett till en större kapacitet att utföra flexibla och mentalt krävande uppgifter. Parallellt med tillväxten i humankapital antas löntagarnas preferenser vad gäller arbetsinnehåll ha förändrats i samma riktning. Slutligen förmodas konsumenternas smak ha utvecklats på ett liknande vis, med allt mindre tillfredsställelse från massproducerade standardvaror och i stället en ökad efterfrågan på skräddarsydda, kvalificerade produkter.

Ett utmärkande drag hos denna förklaringsvariant är att den inte bara förutsäger en ökad lönespridning mellan olika utbildningskategorier, utan även inom utbildningsgrupper. I holistiska typer av organisationer är personliga egenskaper — såsom gott omdöme och social

kompetens — mycket viktigare än de var i traditionella organisationstyper då arbetet var mer toppstyrt och individens handlingsutrymme mer kringskuret. Denna specifika förändring av efterfrågan på kvalifikationer antas driva upp löneskillnaderna mellan individer med lika lång utbildning och erfarenhet, men med olika stor tillgång till vinnande personlighetsdrag.

### **Kunskapssamhällets utveckling i Sverige: ökande överutbildning**

Så långt den teoretiska bilden. Frågan är hur utvecklingen faktiskt har sett ut.

För Sveriges del kan en empirisk analys göras med hjälp av de levnadsnivåundersökningar (LNU) som har genomförts vid fem tillfällen under de senaste 35 åren, senast år 2000. Genom att jämföra situationen under år 2000 med de förhållanden som rådde vid de tidigare tillfällen då liknande undersökningar utfördes får vi en tillförlitlig bild av vilka förändringar som faktiskt skett i arbetslivet under senare decennier. Detta datamaterial är unikt: inte i något annat land finns jämförbara uppgifter över kvalifikationsnivåns förändringar för en så lång tidsperiod.

Vissa av de resultat som vi strax skall redogöra för publicerades ursprungligen som en del av rapporten *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde* (SOU 2001:53). Andra resultat finns i en artikel i tidskriften *Framtider* (nr 2, 2003) och i ett kapitel i en nyutkommen bok om *Familj och arbete — Vardagsliv i förändring* (2004). Vidare har Rune Åberg (2002) rapporterat liknande resultat på basis av SCBs ULF-undersökningar. Här kommer vi att presentera delvis nya analyser

som ännu inte har publicerats på annat håll.

På grund av utrymmesbrist redovisar vi inga resultat i form av tabeller och figurer, utan endast i löpande text. Den intresserade läsaren kan vända sig till någon av oss så översänder vi ett mer utförligt sifferunderlag.

Levnadsnivåundersökningarna visar till att börja med att de anställdas utbildningsnivå har stigit klart snabbare än jobbets kvalifikationskrav mellan 1974 och år 2000. Medan individernas genomsnittliga utbildning har ökat från 1,6 till 3,8 år efter grund- eller folkskola, har de genomsnittliga kraven ökat klart mindre, från 1,8 till 3,1 utbildningsår (utöver den obligatoriska skolan). Mot bakgrund av den dominerande uppfattningen i debatten om arbetslivets utveckling, dvs att individerna inte hinner med den snabba uppgraderingen av jobbets kompetenskrav, är detta resultat anmärkningsvärt. Den faktiska utvecklingen tycks ju vara den omvända — att det är arbetslivet som halkar efter individerna.

För att närmare undersöka anpassningen mellan utbildning och jobbkrav kan vi gruppera alla anställda i tre kategorier beroende på förhållandet mellan deras egen utbildning, å ena sidan, och de utbildningskrav som ställs i deras jobb, å andra sidan. Löntagare vars utbildningslängd underskrider jobbets krav med åtminstone två år definieras som underutbildade. På motsvarande vis definieras de personer vars utbildningslängd överskrider jobbets krav med minst två år som överutbildade. Alla andra individer definieras som rätt matchade med sina jobb i fråga om utbildningslängd.

Den bild som framträder är tydlig: matchningen på arbetsmarknaden tycks ha försämrats

kontinuerligt under senare decennier. Andelen anställda som är väl matchade med sitt jobb vad gäller utbildningslängd har fallit undan för undan, från omkring två av tre löntagare (65 %) 1974 till knappt hälften (48 %) år 2000. I motsats till utbredda föreställningar har dock inte minskningen av andelen matchade personer åtföljts av en ökad andel löntagare som halkar efter arbetets krav, utan tvärtom av en markant uppgång i andelen överutbildade personer. År 2000 har så många som 37 procent av alla anställda en utbildning som är klart längre än vad deras jobb kräver. Andelen underutbildade individer är bara hälften så stor, och har inte förändrats under det senaste kvartsseket.

Detta är kanske inte så överraskande, givet den relativa stabilitet i efterfrågan på kvalifikationer som vi just redogjort för. I kombination med en stadig ökning av individernas utbildningslängd är en växande överutbildning en helt logisk konsekvens. Icke desto mindre är mönstret det rakt motsatta mot det som förutsätts av den utbredda tesen om arbetets snabba uppgradering.

### **Överutbildningens orsaker**

Vad beror den ökande överutbildningen på, närmare bestämt? För att svara på den frågan är det fruktbart att göra ytterligare en gruppering. Vi skiljer då dels mellan personer med respektive utan utbildning utöver grundskolan, dels mellan jobb som kräver respektive inte kräver sådan utbildning. På det sättet urskiljer vi fyra grupper av anställda, vars inbördes storleksordning är central för att förstå hur anpassningen mellan

individers utbildning och jobbens krav förändras över tiden.

Förändringarna mellan 1974 och 2000 av storleken på dessa grupper visar flera intressanta mönster. För det första syns en tydlig övergång från gårdagens arbetsmarknad dominerad av lågutbildade personer och lågkvalificerade jobb till dagens arbetsliv med många välutbildade individer och kvalificerade uppgifter. Detta utgör ett viktigt skifte mellan olika samhällsformer, ibland kallat övergången till ett kunskapsamhälle. I mitten av 1970-talet var personer med enbart folk- eller grundskoleutbildning i jobb som inte kräver längre skolgång än så den dominerande kategorin i arbetslivet med nästan hälften av alla anställda. Ett kvartssekel senare, år 2000, hade gruppen minskat dramatiskt i storlek, och omfattade bara en dryg tiondel av arbetstagarna. Den omvända utvecklingen har skett för gruppen av utbildade personer i kvalificerade jobb (individer med minst 2 års utbildning efter grundskola i jobb som kräver sådan utbildning eller högre). Denna grupp har fördubblats i storlek sedan 1970-talet, och utgör nu en majoritet av alla anställda. Att den lågkvalificerade gruppen har minskat kraftigt i storlek har en viktig konsekvens, nämligen att andelen matchade personer sjunker. Denna grupp är ju per definition rätt matchad — de har en kort utbildning och arbetar i jobb med låga utbildningskrav — så när gruppen minskar i storlek får det per automatik en negativ effekt på andelen rätt matchade i arbetslivet som helhet. Detta är i själva verket den viktigaste förklaringen till den försämrade matchningen på svensk arbetsmarknad under senare decennier.



Men den lågkvalificerade gruppens sjunkande andel av alla anställda motsvaras inte fullt ut av att den kvalificerade gruppens andel stiger. Den mindre kvalificerade gruppen har minskat i storlek med 37 procentenheter mellan 1974 och 2000, medan den mer kvalificerade gruppen har ökat mindre än så, närmare bestämt med 30 procentenheter. Denna skillnad leder oss till ett andra intressant mönster, nämligen att den grupp som består av utbildade personer i lågkvalificerade (”enkla”) jobb har ökat klart under perioden — från 13 till 21 procent av alla anställda. Personer i denna grupp är per definition överutbildade — de har en utbildning utöver grundskolan, men deras jobb kräver ingen sådan utbildning. Detta är den viktigaste innebörden i det glapp mellan utbildningens och utbildningskravens förändring som vi såg nyss — alltså att individernas utbildningsnivå har stigit snabbare än jobbets utbildningskrav. Den dominerande delen av detta glapp består i att andelen okvalificerade jobb sjunker klart långsammare än andelen lågutbildade individer.

Kunskaps samhällets baksidor kan i princip vara av två slag: för det första att vissa individer har för låg kompetens för att klara de alltmer krävande jobben, och för det andra att vissa jobb har för låga kvalifikationskrav för att passa de allt bättre utbildade individerna. Av dessa två baksidor, dvs kompetensbristen och överutbildningen, är det uppenbarligen överutbildningen som är det klart största problemet.

### **De enkla jobben försvinner inte**

Vi har alltså haft en utveckling under senare

decennier där de enkla jobben har minskat i antal, men i klart långsammare takt än nedgången i antalet lågutbildade personer. Låt oss se på ytterligare en konsekvens av detta. I mitten av 1970-talet var skillnaden mycket stor mellan kvalificerade och enkla jobb vad gäller andelen av innehavarna som hade en utbildning utöver den obligatoriska skolan, 72 mot 21 procent, alltså en skillnad på drygt 50 procentenheter. Därefter minskar denna skillnad kraftigt, för att år 2000 ha krympt till bara knappt 20 procentenheter. En stor majoritet av de personer som idag har lågkvalificerade arbeten har alltså en utbildning som klart överstiger kraven i dessa jobb. Denna majoritet kommer att bli ännu större framöver, i takt med att arbetstagare med enbart folk- eller grundskola pensioneras och lämnar plats för nya årskullar där nästan samtliga personer har åtminstone någon gymnasieutbildning. Vi närmar oss en punkt där i stort sett alla individer har en utbildning utöver den obligatoriska skolan men där en betydande minoritet ställs utanför de kvalificerade jobben.

Men kommer inte de okvalificerade jobben att försvinna inom en ganska snar framtid? Sannolikt inte. Visserligen minskade antalet okvalificerade jobb dramatiskt mellan 1974 och år 2000 — deras andel av alla jobb halverades i det närmaste. Denna utveckling bör dock ses i ljuset av två andra slutsatser. Den ena är att andelen enkla jobb i arbetslivet fortfarande är hög, drygt en fjärdedel (27 procent) — betydligt högre än andelen löntagare med enbart obligatorisk utbildning (16 procent). Den andra slutsatsen är att andelen okvalificerade jobb sannolikt kommer att ligga kvar på en hög nivå under de närmaste

åren, kanske under en ganska lång tid framöver. Denna slutsats kan vi dra genom att titta på hur nedgången under perioden i andelen enkla jobb har varierat mellan branscher.

Nedgången har varit snabb inom tillverkningsindustrin under hela perioden. Där ligger antalet nu på en så låg nivå att en ytterligare minskning under kommande år inte alls får lika stora effekter på den totala mängden okvalificerade jobb. Även inom vård- och omsorgssektorn har antalet okvalificerade arbeten minskat påtagligt sedan 1980-talet, och även där är antalet nu ganska litet. I kontrast till dessa påtagliga nedgångar är antalet okvalificerade jobb inom tjänstesektorn vid sidan av vård och omsorg påfallande stabilt. Under 1990-talet har rentav en liten ökning inträffat. Det är här som två tredjedelar av alla enkla jobb nu återfinns, t.ex inom handel, hotell, restauranger och transporter. Givet denna utveckling förefaller det osannolikt att antalet enkla jobb i dessa verksamheter skulle minska påtagligt under de närmaste åren. Den totala andelen okvalificerade arbeten kommer därmed knappast att falla under 20 procent av alla jobb under överskådlig tid. Om överutbildningen skall minska framöver, givet befolkningens höga och stigande utbildningsnivå, så krävs alltså framför allt en höjning av kvalifikationskraven bland de kvalificerade jobben. Andelen okvalificerade arbeten kommer troligen att ligga kvar på en hög nivå under de närmaste åren.

### **Kunskapssamhällets framtid**

Slutsatsen av analysen ovan är knappast att utbildningsexpansionen bör hejdas. Utbildning har

självfallet många värden och bör inte enbart ses i relation till arbetslivets nuvarande kompetenskrav. En fortsatt höjd utbildningsnivå kan t.ex bidra till att upprätthålla en jämnare lönestruktur än den som annars skulle råda. Allt annat lika sjunker ju priset på faktorer vars tillgång ökar, dvs löneskillnader efter utbildning minskar när andelen välutbildade individer i arbetslivet stiger. Troligen hjälper också en hög utbildningsnivå till att utveckla jobbets kvalifikationsinnehåll, t.ex genom höjda anspråk bland löntagarna, men också genom att tillhandahålla den kompetens som kan vara en förutsättning för en positiv utveckling av arbetets innehåll. Utbildning kan alltså vara en drivkraft till, och inte bara en effekt av, ökade jobbkrav.

Men samtidigt är det viktigt att se överutbildningens problem. En betydande minoritet av alla arbeten kommer under en troligen lång period framöver att kräva klart mindre kompetens än den som löntagarna har. Vilka personer skall utföra dessa jobb? En möjlighet är att omsättningen av individer i de arbeten det handlar om är hög, så att varje enskild person bara är kvar i jobbet under en kort tid för att sedan gå vidare till mer krävande uppgifter. Därför är det viktigt att undersöka rörlighetens omfattning i relation till överutbildning, där vi än så länge inte har så många resultat från forskningen.

Hur som helst skulle debatten om arbetslivets förändringar vinna på att de utbredda föreställningarna om en tilltagande brist på kompetens omgärdas med rimliga reservationer. Diskussionen behöver ett tillskott av nya resonemang. Att vi kan vänta oss en generell arbetskraftsbrist i takt med att 40-talisterna

lämnar arbetslivet är knappast kontroversiellt. Men att bristen framför allt skulle gälla välutbildade personer är betydligt mer osäkert. Som vi har sett finns det minst lika goda skäl att diskutera hur överutbildningens problem skall mötas.

Till sist: tillbaka till ojämlikheten i löner. Varför har löneskillnaderna efter utbildning ökat trots att tillgången på utbildad arbetskraft har stigit snabbare än efterfrågan? Svaret är att ingen vet säkert. Troligen har flera orsaksfaktorer varit verksamma, med lite olika tyngdpunkt i olika länder. Det är dock viktigt att understryka att förändringar i tillgång och efterfrågan på utbildning med stor sannolikhet påverkar lönespridningen på det sätt som ekonomiska marknadsmodeller förutsätter.

Att löneskillnaderna har ökat i Sverige trots att utbudet av utbildad arbetskraft har ökat mer än arbetsgivarnas efterfrågan innebär troligen att ojämlikheten annars skulle ha ökat ännu mer. En sådan slutsats har också fått visst empiriskt

stöd av jämförelser mellan olika länder: löneskillnaderna under senare decennier har vuxit mest i de länder där efterfrågan på utbildning har ökat snabbast i relation till utbudet (se Tåhlin, 2003 för en aktuell översikt).

För Sveriges del hänger den ökade lönespridningen antagligen ihop med bland annat förändringar i löneförhandlingssystemet, t.ex med ett ökat utrymme för individuell lönesättning. Flera andra förklaringar är också möjliga. Expansionen av tjänstesektorn kan vara en viktig faktor. Det är en vanlig iakttagelse att ojämlikheten i löner och andra arbetsvillkor är större i servicesektorn än i industrisektorn. När servicesektorns andel av arbetsmarknaden växer kan detta då medföra att den samlade ojämlikheten ökar. Kanske är de skillnader mellan kunskapssamhällets framsida och baksida som vi nyss beskrivit, där antalet kvalificerade jobb inte räcker till det ökande antalet utbildade individer, en viktig drivkraft till en allmänt ökande ojämlikhet i arbetslivet.

## ★ Referenser

le Grand, C., Szulkin, R. & Tåhlin, M. (2001) "Lönestrukturens förändring i Sverige", s 79-119 i Fritzell, J., Gähler, M & Lundberg, O. (red) *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*. SOU 2001:53. Stockholm: Fritzes.

le Grand, C., Szulkin, R. & Tåhlin, M. (2001) "Har jobben blivit bättre? En analys av arbetsinnehållet under tre decennier", s 121-173 i Fritzell, J., Gähler, M. & Lundberg, O. (red) *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*. SOU 2001:53. Stockholm: Fritzes.

le Grand, C., Szulkin, R. & Tåhlin, M. (2002) "Har jobben blivit mer kvalificerade? Kvalifikationskravens förändringar i Sverige under tre decennier", s 159-182 i Abrahamsson, K. m fl (red) *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur, 2002.

le Grand, C., Szulkin, R. & Tåhlin, M. (2003) "Hur förändras jobbets kvalifikationskrav? Föreställningar och verklighet", *Framtider*, 2: 11-16. Institutet för framtidsstudier, Stockholm.

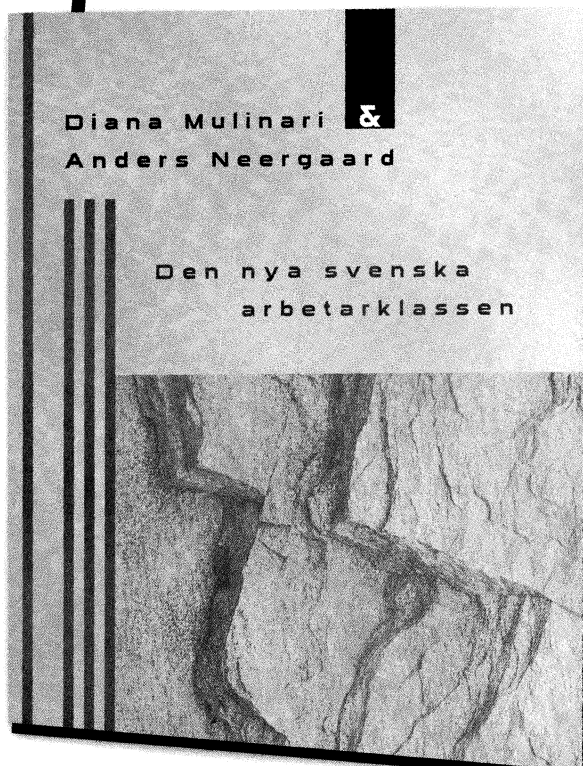
le Grand, C., Szulkin, R. & Tåhlin, M. (2004) "Överutbildning eller kompetensbrist? Matchning på den svenska arbetsmarknaden 1974 — 2000", kap. 9 i Bygren, M., Gähler, M. & Neremo, M. (red) *Familj och arbete — Vardagsliv i förändring*. Stockholm: SNS Förlag.

Tåhlin, M. (2003): "Skill change and skill matching", *ChangeQual state-of the-art report*. (<http://www.nuff.ox.ac.uk/projects/ChangeQual/papers.asp?selbut=2>).

Åberg, R. (2002) "Överutbildning — ett arbetsmarknadspolitiskt problem?", s 41-61 i Abrahamsson, K. m fl (red) *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Ny bok på väg: **Den nya svenska arbetarklassen**

## Vilken bild har LO av invandrare och invandrararbetare?



Diana Mulinari och Anders Neergaard har forskat om nätverket FAI — Fackligt Aktiva Invandrare — och erfarenheter av kamp inom facket.

Hur kan man jobba fackligt om man inte betraktas som ”en riktig arbetare”? Hur skapas medvetanden som samtidigt spänner över klass, kön och etnicitet? Med hjälp av begreppen rasifiering och kulturrasism analyseras den problematiska relationen mellan LO och fackligt aktiva invandrare. Författarna visar hur denna grupp marginaliseras inom fackföreningsrörelsen, men också hur en bredare etnisk mobilisering kan åstadkommas på den fackliga arenan.

**B  
B**

Beställ redan nu, direkt från Borea: [www.borea.nu](http://www.borea.nu)



Anne Grönlund är doktorand vid sociologiska institutionen på Umeå universitet och skriver just nu på avhandlingen "Flexibilitetens gränser. Förändring och friktion i arbetsliv och familj", som utkommer på Boréa hösten 2004.

## Flexibilitet eller friktion? Om inflytande över arbetstiden och konflikten mellan arbete och familj

av Anne Grönlund

**E**N ÖKAD FLEXIBILITET, där den anställde kan variera arbetstiden efter sina egna behov, framställs ofta som något som kan minska friktionen mellan familj och lönearbete. Flexibla tider kan ge möjlighet att lämna senare på dagis, sitta kvar på jobbet när ens partner hämtar barnen eller jobba hemma när barnen somnat. Men flexibla arbetstider är inte något självklart positivt. Om kraven från familj och arbete är höga, skulle flexibiliteten kunna upplevas som stressande, eftersom individen själv tvingas dra gränser mellan hem och arbete och motivera besluten inför sig själv och andra. De positiva effekterna kan också motverkas av att arbetstiden måste varieras utifrån verksamhetens behov — en typ av flexibilitet som tycks bli allt vanligare.

Syftet med denna artikel är att undersöka hur flexibilitet i arbetstiden påverkar konflikten mellan arbetet och livet i övrigt. Datamaterialet består av 1.836 enkätsvar från ett riksrepresentativt urval anställda i tre svenska branscher — verkstadsindustrin, finansbranschen och vård och omsorg.<sup>1</sup>

## **Flexibla tider – stressfaktor eller konfliktdämpare?**

Att upplevelsen av konflikt mellan familj och arbete har ett samband med de krav på ens tid och energi som ställs i respektive sfär är en ganska självklar tanke. I forskningen på området har emellertid två motsatta hypoteser förts fram. Den s k expansionshypotesen säger att flera roller eller livsuppgifter ger ett ökat välbefinnande, genom bland annat bättre ekonomi, mer socialt stöd och större självförtroende. Rollkonflikt- eller belastningshypotesen utgår istället från att ett engagemang i flera sfärer leder till stress till följd av friktionen mellan olika roller och åtaganden. Båda hypoteserna har fått ett visst stöd i empirisk forskning (för översikter se t ex Bolger m fl 1990, Nordenmark 2002).

Flera forskare (Härenstam m fl 2000, Fredriksen-Goldsen & Scharlach 2001) framhåller emellertid att detta antingen-eller-tänkande bygger på ett föräldrat synsätt och att det är rimligast att tro att ett engagemang i både arbete och familj är positivt — upp till en viss gräns. Det handlar alltså om att kraven inte får bli *för* höga. Också denna tankegång har fått ett visst stöd i forskningen. Många studier visar att höga krav från två sfärer — i form av t ex barn och långa arbetstider — ökar rollkonflikt och stress (Bolger m fl 1990, Lundberg m fl 1994, Kinnunen & Mauno 1998, Fredriksen-Goldsen & Scharlach 2001, Lundberg & Frankenhaeuser 1999, Moen & Yu 1999, Härenstam & Bejerot 2001) — samtidigt som kvinnor som förvärvsarbetar tycks må bättre än de som inte gör det (Bolger m fl 1990).

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att

forskningsresultaten varit ganska motstridiga. Ett skäl kan vara att det handlar om ett relativt ungt fält där teorier och modeller fortfarande är under utveckling, något som medför att olika studier kan ha tämligen olika upplägg. Vissa forskare intresserar sig för hur krav från arbete och familj påverkar konflikten mellan dessa båda sfärer, andra undersöker kravens effekt på fysiskt eller psykiskt välbefinnande och i båda fallen används en rad olika indikatorer. För att fastställa vad som påverkar välbefinnande respektive konflikt nöjer sig många med att diskutera krav, medan andra inkluderar stöd och resurser som kan dämpa effekten av dessa krav.<sup>2</sup> Bristen på utvecklade teorier har också inneburit att konflikten arbete–familj ganska oreflekterat har kommit att betraktas som ett kvinnoproblem. Många studier har helt inriktats på kvinnor och i de fall där både män och kvinnor inkluderats saknas ofta en teoretisk analys av könets betydelse. Detta trots att möjligheten att kombinera arbete och familj är en ur jämställdhetssynpunkt synnerligen central fråga.

Det främsta syftet med följande analys är att undersöka hur konflikten arbete–familj påverkas av flexibilitet i arbetstiden. För att få en rättvisande bild av flexibilitetens effekter måste vi emellertid också kunna säga något om hur krav från arbete och familj påverkar denna konflikt. Som vi nyss har sett är forskningsresultaten på den punkten långtifrån entydiga och jag kommer här inte att kunna testa rollkonflikt- och expansionshypoteserna i deras renodlade form, eftersom alla som besvarat enkäten förvärvsarbetar. Jag utgår istället från att ett engagemang i två sfärer i princip är positivt, men att alltför

höga krav från arbete och familj kan medföra problem. För att få ett vidare perspektiv på konflikten arbete-familj kommer jag också att analysera konflikten mellan förvärvsarbete och fritidsliv och flexibilitetens inverkan på denna konflikt.

Begreppet arbetstidsflexibilitet kan, som vi snart ska se, ha flera olika innebörder. Det som avses här är först och främst individens möjlighet att variera sin arbetstid och tanken är alltså att undersöka hur en sådan flexibilitet påverkar konflikten arbete-familj. Här kan man ställa upp två motstridiga antaganden. En tanke som förs fram i debatten är att flexibla arbetstider skulle kunna *dämpa* konflikten, eftersom arbetstiden kan anpassas till var och ens behov. Flexibilitet kan då betraktas som en resurs som, genom att öka individens egenkontroll, kan fungera som en buffert mot höga arbetskrav (Fenwick & Tausig 2001, Fredriksen-Goldsen & Scharlach 2001, Thomas & Ganster 1995).

Man kan emellertid också tänka sig att en mer flexibel arbetstid skulle *förstärka* känslan av konflikt. Manfred Garhammer (1995) framhåller till exempel att regleringen av arbetstiden utgjort en viktig institution, som under industrisamhällets epok skapat en kollektiv rytm och reserverat ett särskilt utrymme — på kvällar och helger — för fritid och familjeliv. Med trenden mot flexibilisering — i form av en uppluckring av arbetstidsreglerna i lagar och avtal och en ökad spridning i arbetstidens förläggning — har emellertid denna institution kommit att försvagas. Istället läggs ett större ansvar på den enskilda individen, som själv får se till att dra gränser och synkronisera kraven från familj och arbetsplats. Sett i detta

perspektiv skulle alltså flexibilitet också kunna bidra till en ökad stress.

Frågan om flexibilitet i arbetstiden framställs ofta som särskilt viktig för kvinnor. Seglivade föreställningar om manligt och kvinnligt gör att kvinnor i högre grad än män sköter det praktiska arbetet med hem och barn och med tanke på detta kan man förvänta sig att problemen med att balansera kraven från arbete och familj är större för kvinnor. Det finns också en del forskning som pekar i den riktningen. Studier visar att kvinnor också när de jobbar heltid utför mer hushållsarbete än män och att de, när hem- och förvärvsarbete summeras, har en högre total arbetsbelastning (Nyberg 1986, Ross 1987, Lundberg & Frankenhauser 1999, Lundberg m fl 1994).

---

*”konflikten mellan arbete och familj är ett större problem för kvinnor”*

---

Till följd av denna snedfördelning tenderar kvinnor att uppleva mer stress, uppvisa högre halter av stresshormon och uppleva konflikten mellan arbete och hem som mer besvärande än män (Nordenmark 2002, Lundberg & Frankenhauser 1999, Lundberg m fl 1994, Fenwick & Tausig 2001, Shinn m fl 1989). Det finns alltså goda skäl att anta att konflikten mellan arbete och familj är ett större problem för kvinnor och om så är fallet skulle flexibla arbetstider — i den mån de dämpar eller förstärker konflikten — indirekt kunna få en större betydelse för kvinnor. Som vi snart ska se kan också den direkta effekten av flexibilitet tänkas bli större.

Frågan om flexibilitetens betydelse för

konflikten mellan hem och arbete har inte i någon större utsträckning varit föremål för forskning. I en amerikansk studie konstaterar Karen Fredriksen-Goldsen & Andrew Scharlach (2001) att flexibilitet — definierat som en möjlighet att anpassa arbetsschemat, att ta ledigt av personliga skäl och att arbeta hemma — dämpar konflikten mellan arbete och familj. Effekten försvinner emellertid när man kontrollerar för bland annat krav från arbete och familj och tycks alltså inte bero på flexibiliteten i sig.

I en annan studie finner Phyllis Moen & Yan Yu (1999) att möjligheten att variera arbetsdagens längd inte har någon signifikant effekt på hur människor lyckas förena arbete och familj och ett par andra studier visar på ganska motstridiga resultat. Enligt Rudy Fenwick & Mark Tausig (2001) har inflytande över arbetstiden en positiv effekt på välmåendet och på "balansen" arbete-familj — men däremot inte på "konflikten" mellan dessa båda sfärer. Enligt Marybeth Shinn m fl (1989) har möjligheten att variera schemat — men inte formell flexitid — betydelse för stressnivån, medan tillfredsställelsen med familjeliv eller med koinationen arbete-familj inte påverkas av vare sig det ena eller det andra måttet.

I en mindre studie av en grupp kanadensiska sjuksköterskor visar Linda Thiede Thomas & Daniel C Ganster (1995) att flexibel arbetstid ökar känslan av kontroll, som i sin tur dämpar konflikten mellan arbete och familj. Frågan om betydelsen av flexibla arbetstider kan emellertid långtifrån anses besvarad utifrån dessa studier. Inte heller går det att utifrån resultaten dra säkra några slutsatser om kön och flexibilitet.<sup>3</sup>

Det finns dock ett par exempel på studier, som diskuterar betydelsen av kön i relation till flexibla eller gränslösa arbeten. I en kvalitativ studie av Ylva Elvin-Nowak (1998), där kvinnliga akademiker med stor flexibilitet i arbetstiden jämförs med kvinnliga arbetare med fasta scheman, känner kvinnor med flexibel arbetstid ett större ansvar för att skapa balans mellan yrkesliv och privatliv och, när detta misslyckas, mer skuld och stress.

Flexibilitet i tid och rum antas ofta öka individens egenkontroll, vilket generellt betraktas som positivt. Elvin-Nowak menar emellertid att flexibilitet i arbetstiden ger en illusorisk kontroll som tjänar till att osynliggöra den brist på kontroll som kvinnorna har över sin situation i stort. Hon tolkar sina resultat mot bakgrund av konstruktionen av moderskap, som i det moderna samhället visserligen ger utrymme för yrkesarbete, men bara på villkor att barn och familj inte blir lidande. Denna konstruktion gör att kvinnors vardag präglas av en ständig strävan efter balans — och konstruktionen vacklar betänkligt i de fall där yrkesarbetet inte är tidsmässigt och rumsligt avgränsat från moderskapsarbetet. Flexibiliteten — möjligheten att själv rå över tid och rum — blir då, enligt Elvin-Nowak, "en ständig anpassning till andra människors krav och behov samtidigt som det blir kvinnans individuella problem att se till att hon förmår utföra sitt arbete på bästa sätt" (a a 13).

Också resultaten från det svenska MOA-projektet (Härenstam m fl 2000) tyder på att det kan finnas könsspecifika sätt att anpassa sig till ett gränslöst arbete som invaderar familjelivet genom höga kompetenskrav, långa arbetstider



och en hård tidspress, även om forskarna inte specifikt studerar effekten av flexibel arbetstid. I denna studie kunde männen oftare hantera kraven genom att dra sig ur åtaganden i hemmet, medan konsekvensen för kvinnornas del blev en ökad arbetsbelastning och en känsla av otillräcklighet, alternativt ett minskat engagemang i karriären. Båda dessa undersökningar tyder alltså på att flexibilitet, i synnerhet för kvinnor, kan ha en stressande effekt. Som jag ser det torde emellertid skillnaden mellan könen snarare handla om grad än om art; hypotesen blir därför att flexibiliteten har samma effekt för män och kvinnor, även om effekten kan vara starkare för kvinnor.

Flexibilitet i arbetstiden är emellertid, som jag nämnde ovan, ett vitt begrepp som inte bara handlar om individens möjlighet att variera sin arbetstid och i följande analys vill jag också fånga in ytterligare ett par aspekter av arbetstidens flexibilisering. En sådan aspekt är tendensen till en större spridning i arbetstider, bland annat i form av arbetstidens förläggning över dygnet (Garhammer 1995, Castells 2000, Hinrichs m fl 1991, Presser 1995, Boje & Grönlund 2003). Det kan därför vara på sin plats att undersöka vad arbetstidens förläggning betyder för konflikten mellan arbete och familj. Även om det ligger nära till hands att tro att så kallad obekväm arbetstid, dvs arbete på icke dagtid, är just obekväm så är inte säkert att det förhåller sig så. Det är också möjligt att människor väljer dessa arbetstider för att på ett smidigt sätt kunna förena arbete och familj, t ex genom att "gå i skift" i hemmet och turas om att ta hand om barn och hemarbete. Par där den ena jobbar ickedag skulle isåfall kunna

uppleva en mindre konflikt mellan arbete och familj än par där båda jobbar dagtid. För att ta reda på om så är fallet kommer arbetstidens förläggning att tas med som en variabel i analysen, även om huvudintresset gäller individens inflytande över sin arbetstid.

Debatten om flexibilitet i arbetstiden har emellertid inte enbart, eller ens främst, handlat om individens möjlighet att variera sin arbetstid; den har istället handlat om organisationernas behov av att låta arbetstiden variera med svängningar i efterfrågan. Betydelsen av sådana krav på verksamhetsanpassning har såvitt jag vet inte undersökts tidigare, men det är rimligt att tro att de kan öka konflikten arbete–familj och kanske också motverka den positiva effekten av ett individuellt inflytande över arbetstiden. I följande analyser kommer jag därför också att inkludera en variabel som mäter verksamhetsflexibel arbetstid.<sup>4</sup>

## Variabler och hypoteser

Det huvudsakliga syftet med följande analys är alltså att undersöka om flexibilitet i arbetstiden påverkar konflikten mellan arbete och familj. Den beroende variabeln utgörs av påståendet "Jag upplever ofta en konflikt mellan arbete och familj" (Stämmer inte alls/Stämmer inte särskilt bra/Stämmer ganska bra/Stämmer helt), där höga värden motsvarar en hög grad av konflikt.<sup>5</sup>

För att få en tydlig bild av flexibilitetens effekter studerar vi också betydelsen av olika typer av krav. Antagandet är att höga krav från arbete och familj var för sig, men än mer tillsammans, förstärker känslan av konflikt. Som

indikatorer på arbetskrav används *ordinarie arbetstid* och *klassposition*, vilket är ett mått på individens position i arbetslivet där de anställda delas in i fem klasser: icke facklärd arbetare, facklärd arbetare, lägre tjänstemän, tjänstemän på mellannivå och högre tjänstemän. Krav från familjen mäts med antalet barn och deras ålder. Dessa båda aspekter har sammanförts i variabeln *barn*, där barn 0-6 år fått vikten 1,5, barn 7-12 år vikten 1,25 och barn 13-18 år vikten 1.<sup>6</sup> Skälet är att föräldrar till yngre barn i högre grad måste finnas på plats för att lämna och hämta på dagis och fritids, laga middag, skjutsa barnen till olika aktiviteter osv, vilket kräver en mer uppenbar synkronisering med arbetsplatsen än tonåringars krav på föräldraengagemang. I analysen kontrollerar vi också för *kön*, då det finns skäl att tro att kvinnor i högre grad än män upplever en konflikt mellan hem och förvärsarbete. Vi kontrollerar också för branschtillhörighet, men inte av teoretiska skäl utan för att rättställa proportionerna i det stratifierade urvalet.<sup>7</sup>

När det gäller kraven från arbete och familj vill jag poängtera att de mått som används enbart tar hänsyn till kvantitativa krav på individens tid och inte fångar in kvalitativa aspekter av vare sig arbetsmiljö eller familjeliv. Det är rimligt att tro att också kvaliteten har betydelse för upplevelsen av konflikt. Härenstam & Bejerot (2001) visar t ex att den psykosociala arbetsmiljön spelar en viktig roll för det psykiska välbefinnandet och Fredriksen-Goldsen & Scharlach (2001) konstaterar att stöd och hjälp från partner eller arbetskamrater bidrar till att dämpa konflikten arbete-familj. Dessa aspekter måste emellertid lämnas därhän eftersom vi saknar uppgifter om

hur individen upplever familjeliv och arbetsmiljö. Konflikten mellan arbete och familj torde heller inte bara påverkas av individens "objektiva" situation utan också av den egna ambitionsnivån. I enkätmaterialen finns inget bra mått på människors yrkesambitioner, även om klassposition i någon mån kan sägas spegla detta.

Det huvudsakliga syftet med analysen är emellertid att studera effekten av flexibilitet i arbetstiden. Flexibiliteten fångas av tre olika variabler: *verksamhetsflexibel arbetstid*, *arbetstidens förläggning* och, framför allt, *flexibel arbetstid*. *Verksamhetsflexibel arbetstid* mäts med påståendet "Min ordinarie arbetstid är längre när företaget/organisationen har hög arbetsbelastning och kortare när belastningen är låg" (Stämmer inte alls/Stämmer inte särskilt bra/Stämmer ganska bra/ Stämmer helt).

Arbetstidens förläggning mäts med variabeln *icke dagtid*, vilket betyder att arbetstiden inte alltid infaller mellan 06.45 och 17.45. Måttet på *flexibel arbetstid* är ett index bestående av sex frågor/påståenden, som fångar in olika aspekter av flexibilitet. För varje fråga/påstående finns fyra svarsalternativ, vilket ger ett index med värdena 6 — 24, där högre värde motsvarar mer flexibilitet i arbetstiden.<sup>8</sup> Hypoteserna är att verksamhetsflexibel arbetstid ökar konflikten mellan arbete och familj.

Vad gäller ickedagtidarbete och flexibel arbetstid är huvudhypotesen att båda dämpar konflikten mellan arbete och familj, men man kan också ställa upp alternativa hypoteser. En möjlighet är att ickedagtidarbete och flexibel arbetstid istället förstärker konflikten och när det gäller flexibla arbetstider kan man också

tänka sig att en begränsad flexibilitet har en positiv inverkan, medan alltför fria tider skapar en stressande gränslöshet. För att undersöka det senare kommer jag också att dela upp ovan nämnda index i en *begränsad* respektive *obegränsad flexibilitet*.<sup>9</sup>

Sammanfattningsvis är alltså hypoteserna att längre arbetstid, högre position och fler/yngre barn ökar konflikten mellan arbete och familj och att kvinnor upplever en större konflikt än män. Vi antar också att en verksamhetsflexibel arbetstid ökar denna konflikt. När det gäller flexibel arbetstid och ickedagstidsarbete är huvudhypotesen att dessa dämpar konflikten arbete–familj, medan mothypotesen säger att de förstärker den. Ytterligare en möjlighet är att flexibel arbetstid i begränsad mening dämpar konflikten arbete–familj, medan en hög grad av flexibilitet bidrar till att skärpa den.

Förutom att analysera flexibilitetens effekt på konflikten arbete–familj kommer jag i följande analys också att granska dess betydelse för andra aspekter av livet utanför arbetet. Det handlar då om möjligheten till *socialt umgänge*, vilket fångas av påståendet: ”Arbetet hindrar mig från att träffa släkt och vänner som jag skulle vilja” och om möjligheten att utöva sina *hobbies*, mätt med påståendet ”Arbetet hindrar mig från att utöva mina fritidsintressen som jag skulle vilja” (i båda fallen med svarsalternativen Stämmer inte alls/ Stämmer inte särskilt bra/Stämmer ganska bra/Stämmer helt).<sup>10</sup> Tanken är att få en djupare förståelse av flexibilitetens betydelse genom att jämföra dess effekt på olika delar av livet utanför arbetet. Hypoteserna är desamma som när det gäller konflikten mellan arbete och familj.

## Familjevänlig flexibilitet?

Det vi nu, med hjälp av multivariat linjär regression, ska undersöka är alltså hur krav från arbete och familj påverkar konflikten mellan dessa båda sfärer och — framför allt — hur flexibilitet i arbetstiden inverkar.<sup>11</sup> Antagandet är att fler/yngre barn och en längre arbetstid var för sig, och än mer i kombination med varandra, förstärker konflikten. Också högre position och verksamhetsflexibel arbetstid väntas skärpa denna konflikt och vi tänker oss också att kvinnor, vid en given kravnivå, upplever en större konflikt än män. Ickedagstidsarbete och flexibel arbetstid kan antingen dämpa eller förstärka konflikten och när det gäller flexibel arbetstid prövar vi också möjligheten att en begränsad flexibilitet har en konfliktdämpande effekt, medan en obegränsad flexibilitet förstärker konflikten arbete–familj.

Resultaten — i tabell 1 modell 1 — visar att både en längre arbetstid och fler/yngre barn ökar konflikten arbete–familj, vilket är i linje med vårt antagande. Effekten av att ha barn ökar när vi kontrollerar för arbetstid vilket kan tyda på att de två variablerna samvarierar så att helheten blir större än summan av delarna, men ökningen är ytterst marginell och en variabel som mäter interaktionen visar ingen signifikans — vi ska dock komma ihåg att spridningen i arbetstid är begränsad då så gott som alla personer i materialet arbetar lång deltid eller heltid. I tabellen ser vi också att konfliktnivån ökar linjärt med stigande position.

En verksamhetsflexibel arbetstid har i bivariat regression en positiv effekt på konfliktnivån, men som framgår av modell 1 är effekten i den multivariata analysen inte längre signifikant.<sup>12</sup>

Resultaten visar också att kvinnor upplever en större konflikt mellan arbete och familj än män. Av närmare analyser framgår emellertid att kön inte i utgångsläget har någon effekt på konfliktnivån — variabeln blir signifikant först när vi samtidigt kontrollerar för arbetstid, position och barn. Det tyder på att det finns en interaktionseffekt mellan dessa variabler och kön, det vill säga att höga krav från två sfärer är mer stressande för kvinnor än för män.

Liknande interaktionseffekter har konstaterats i flera tidigare studier (Bolger m fl 1990, Lundberg m fl 1994, Lundberg & Frankenhaeuser 1999)

---

*”de som har riktigt fria arbetstider upplever större konflikt än andra”*

---

och en rimlig förklaring är att det är kvinnor som i högre grad än män förväntas lösa problemen med att kombinera arbete och familjeliv. Resultatet ger stöd åt Elvin-Nowaks (1998) slutsats om att konstruktionen av moderskap sätter upp villkor för kvinnors yrkesarbete — ett villkor som säger att engagemanget i arbetet inte får gå ut över barn och familj.

Det vi främst intresserar oss för är emellertid hur ickedagstidsarbete och flexibel arbetstid påverkar konflikten mellan arbete och familj. Av tabell 1 modell 1 framgår att de som arbetar ickedag upplever en större konflikt mellan arbete och familj än de dagtidsarbetande. Liknande resultat har framkommit i en finsk studie, men då bara bland kvinnor (Kinnunen & Mauno 1998) och andra forskare (Moen & Yu 1999, Fenwick & Tausig 2001) finner ingen effekt av arbetstidens förläggning.

En flexibel arbetstid har däremot, som vi ser i modell 1, inte någon signifikant effekt på konfliktnivån. Som jag tidigare nämnt finns det emellertid skäl att tro att *graden* av flexibilitet har betydelse. En begränsad flexibilitet kan tänkas dämpa konflikten medan en obegränsad flexibilitet kan förstärka den och om så är fallet skulle dessa tendenser ta ut varandra när vi använder det sammanhållna måttet flexibel arbetstid.

När vi delar upp variabeln i begränsad respektive obegränsad flexibilitet ser vi också, i tabell 1 modell 2 och 3, att en begränsad flexibilitet, precis som vi förväntat oss, dämpar konflikten mellan arbete och familj. Den obegränsade flexibiliteten har inte någon signifikant effekt, men närmare analyser visar att en obegränsad flexibilitet har en konfliktförstärkande effekt så länge position och verksamhetsflexibilitet inte tas med i analysen. De som har riktigt fria arbetstider upplever alltså en större konflikt än andra, men det förklaras av att de befinner sig i högre positioner och har mer verksamhetsflexibla arbetstider.

Här kan man invända att konflikten mellan arbete och familj också kan påverkas av ens partners arbetssituation och av hur hushållsarbetet fördelas inom familjen. Flera forskare har också framhållit betydelsen av partners situation (Moen & Yu 1999, Härenstam & Bejerot 2001). För att undersöka betydelsen av detta genomför vi en regressionsanalys där de olika variablerna studeras på hushållsnivå. Konstruktionen av variablerna blir här något annorlunda, framför allt när det gäller flexibel arbetstid.<sup>13</sup> Variabeln klassposition har lyfts ut och ersatts av utbildningsnivå eftersom uppgift om partners position saknas.

**Tabell 1. Flexibel arbetstid och konflikten arbete-familj bland anställda i vård, verkstad, finans, 18-64 år. Multivariat regression. Ostandardiserade regressionskoefficienter.**

|  | <b>Modell 1</b>   | <b>Modell 2</b>   | <b>Modell 3</b> |
|--|-------------------|-------------------|-----------------|
| Kvinna<br>(ref: Man)                             | 0,13*             | 0,12*             | 0,15**          |
| Barn   | 0,17***           | 0,17***           | 0,17***         |
| Ordinarie arbetstid                              | 0,02***           | 0,02***           | 0,02***         |
| Icke facklärd arbetare                           | -0,26**           | -0,25**           | -0,22*          |
| Facklärd arbetare                                | -0,28*            | -0,28**           | -0,26**         |
| Tjänstemän på mellannivå                         | 0,22**            | 0,22**            | 0,28**          |
| Högre tjänstemän<br>(ref: Lägre tjänstemän)      | 0,49***           | 0,49***           | 0,50***         |
| Låg verksamhetsflex                              | 0,15 <sup>a</sup> | 0,16*             | 0,12            |
| Viss verksamhetsflex                             | 0,13              | 0,14 <sup>a</sup> | 0,08            |
| Hög verksamhetsflex<br>(ref: Ej verksamhetsflex) | 0,20 <sup>a</sup> | 0,20 <sup>a</sup> | 0,17            |
| Icke dagtid                                      | 0,28***           | 0,26***           | 0,31***         |
| Flexibel arbetstid                               | -0,01             |                   |                 |
| Begränsad flexibilitet                           | -                 | -0,03**           | -               |
| Obegränsad flexibilitet                          | -                 | -                 | 0,02            |
| Bransch  |                   |                   |                 |
| Vård   | 0,19**            | 0,16*             | 0,21**          |
| Finans   | 0,02              | 0,01              | 0,04            |
| (ref: Verkstad)                                  |                   |                   |                 |
| Konstant   | 0,62*             | 0,83**            | 0,33            |
| R2 (procent)                                     | 16,4              | 16,9              | 16,5            |
| n  | 1 229             | 1 233             | 1 236           |

Signifikansnivåer: \*\*\* = T-värdet signifikant på 0.001-nivå, \*\* = T-värdet signifikant på 0.01-nivå, \* = T-värdet signifikant på 0.05-nivå <sup>a</sup> = T-värdet signifikant på 0.10-nivå.

För att undersöka betydelsen av den faktiska arbetsbördan har också en variabel som mäter fördelningen av hushållsarbete tagits med.<sup>14</sup> Svaren redovisas separat för män och kvinnor, eftersom variablerna innehåller uppgifter om både den svarande och dennes partner; om svaren slogs samman skulle det inte gå att avgöra vem som upplever konflikten.

Resultaten, i tabell 2, visar att kvinnor i par där hon arbetar deltid och han heltid upplever mindre konflikt än kvinnor i par där båda jobbar heltid. Det är inte förvånande, med tanke på att deltidarbete är ett traditionellt sätt för kvinnor att lösa konflikten mellan arbete och familj. Intressant nog tycks emellertid denna traditionella lösning inte dämpa männens konfliktnivå.

Det ger stöd åt en annan svensk studie (Härenstam & Bejerot 2001) som undersöker hur olika familjemodeller<sup>15</sup> påverkar stress och utmattning. Studien visar att kvinnor upplever minst stress i den traditionella familjemodell där mannen axlar försörjningsbördan medan hon sköter merparten av hemarbetet. Den traditionella modellen är samtidigt, enligt denna studie, den som orsakar männen mest stress, kanske för att män i familjer där kvinnan bidrar till försörjningen har en större buffert mot jobbrelaterade krav.

Tabellen visar också att mäns deltidarbete inte har någon signifikant effekt på konfliktnivån: här ska vi emellertid komma ihåg om att de manliga deltidarna är relativt få. Arbetstidens förläggning tycks däremot ha betydelse. Män i par där han själv eller båda arbetar ickedag upplever en större konflikt mellan arbete och familj än män i par

**Tabell 2. Flexibel arbetstid och konflikten arbete – familj bland anställda i vård, verkstad, finans, 18-64 år. Multivariat regression. Ostandardiserade regressionskoefficienter.**

|   | Kvinnor                            | Män                                 |
|---|------------------------------------|-------------------------------------|
| Båda deltid<br>Kvinnan deltid<br>Mannen deltid<br>(ref: Båda heltid)                      | - 0,03<br>- 0,28**<br>0,15         | - 0,50 <sup>a</sup><br>0,08<br>0,05 |
| Båda ickedag<br>Kvinnan ickedag<br>Mannen ickedag<br>(ref: Båda dag)                      | 0,19<br>0,26 <sup>a</sup><br>-0,08 | 0,55***<br>0,01<br>0,34**           |
| Mannen universitet<br>Kvinnan universitet<br>Båda universitet<br>(ref: Ingen universitet) | - 0,10<br>0,34*<br>0,48***         | 0,11<br>- 0,13<br>0,50***           |
| Barn  | 0,21***                            | 0,12***                             |
| Hemarbetsbörda  | 0,02                               | 0,01                                |
| Mannen flexitid<br>Kvinnan flexitid<br>Båda flexitid<br>(ref: Ingen flexitid)             | - 0,13<br>0,17<br>- 0,17           | 0,35***<br>0,08<br>0,27*            |
| Vård<br>Finans<br>(ref: Verkstad)   | 0,08<br>0,39***                    | 0,17<br>0,13                        |
| Konstant<br>R2 (procent)<br>n   | 1,18***<br>17,3<br>451             | 1,17***<br>21,5<br>434              |

Signifikansnivåer: Se not tabell 1

där båda jobbar dag. En möjlig förklaring kan vara att män som är hemma på dagtid känner en press på sig att ta på sig mer av hushållsarbetet. För kvinnornas del medför ickedagstidsarbete inte att konflikten ökar — men inte heller att den minskar. Det är intressant eftersom kvinnorna, att döma av en tidigare analys av samma data-material (Grönlund, under utgivning), i högre grad än männen själva har valt att arbeta ickedag — merparten av ickedagstidsarbetet är emellertid ofrivilligt också bland kvinnorna.

I tabellen ser vi också att både mannen och kvinnan i par där båda har universitetsutbildning upplever en större konflikt mellan arbete och familj än de som lever i par där ingen har akademisk utbildning. Tabellen visar också att kvinnor upplever en större konflikt i familjer där hon men inte han har akademisk utbildning, medan det för männens del inte är konfliktskapande att ha en högre utbildning än partnern. Det kan bero på att kvinnan i det första fallet måste avstå från eller omförhandla den huvudroll hon traditionellt spelat i hemmet, medan en situation där mannen har högre status lättare passar in i invida tankemönster.

Barn förstärker, precis som i den tidigare analysen, konflikten både för kvinnor och män och detta gäller alltså också sedan vi tagit hänsyn till fördelningen av löne- och hemarbete inom familjen. Fördelningen av hushållsarbetet tycks däremot inte ha någon effekt på konflikten arbete–familj. Den studie av Härenstam & Bejerot (2001) som refererats ovan antyder att arbetsfördelningen i hemmet kan ha betydelse, men studien säger inget om den direkta effekten av hemarbete och mitt resultat ligger i linje med

en svensk studie (Nordenmark 2002) som visar att en tyngre hushållsbörda inte försämrar det psykiska välbefinnandet och inte heller påverkar önskemålen om att gå ned i arbetstid. Att hemarbetsbördan inte påverkar känslan av konflikt kan ha flera tänkbara förklaringar. En större arbetsbörda kan t ex uppvägas av de positiva aspekterna av att tillbringa mycket tid med barnen, men det kan också vara så att känslan av konflikt uppstår när man *inte* gör så mycket som man själv eller andra tycker att man borde — på hemmet eller i arbetet.

Flexibla arbetstider, slutligen, tycks inte ha någon betydelse för kvinnors upplevelse av konflikt, när man tar hänsyn till hela hushållet. För mannen däremot förstärks konflikten när han själv eller båda parter har en flexibel arbetstid. En förklaring till denna könsskillnad kan vara att män i högre grad än kvinnor har det jag här har kallat för en obegränsad flexibilitet.<sup>16</sup>

## Tid för fritid?

För att tydligare belysa betydelsen av flexibilitet i arbetstiden ska vi till sist granska ytterligare ett par aspekter av konflikten mellan arbete och livet utanför arbetet. Det vi frågar oss är om en flexibel arbetstid påverkar människors möjlighet att umgås med släkt och vänner och att ägna sig åt fritidsintressen på samma sätt som den påverkar familjelivet.

Resultaten, i tabellerna 3 och 4, visar på både likheter och skillnader. Precis som när det gällde familjelivet innebär en begränsad flexibilitet att konflikten arbete–fritid dämpas, men här har också det sammanhållna måttet på flexibel arbets-

**Tabell 3. Flexibel arbetstid och konflikten arbete-umgänge bland anställda i vård, verkstad, finans, 18-64 år. Multivariat regression. Ostandardiserade regressionskoefficienter.**

|  | Modell 1 | Modell 2  | Modell 3 |
|--|----------|-----------|----------|
| Kvinna<br>(ref: Man)                             | 0,06     | 0,05      | 0,07     |
| Barn   | 0,08***  | 0,08***   | 0,07***  |
| Ordinarie arbetstid                              | 0,02**   | 0,02**    | 0,02***  |
| Icke dagtid                                      | 0,51***  | 0,50***   | 0,53***  |
| Flexibel arbetstid                               | - 0,02** | —         | —        |
| Begränsad flexibilitet                           | —        | - 0,06*** | —        |
| O begränsad flexibilitet                         | —        | —         | 0,01     |
| Låg verksamhetsflex                              | 0,24**   | 0,24**    | 0,21**   |
| Viss verksamhetsflex                             | 0,18*    | 0,18*     | 0,14     |
| Hög verksamhetsflex<br>(Ref: Ej verksamhetsflex) | 0,30**   | 0,28**    | 0,27*    |
| Icke facklärd arbetare                           | - 0,03   | - 0,03    | 0,00     |
| Facklärd arbetare                                | - 0,03   | - 0,04    | 0,00     |
| Tjänstemän på mellannivå                         | 0,22**   | 0,23**    | 0,22**   |
| Högre tjänstemän<br>(ref: Lägre tjänstemän)      | 0,47***  | 0,46***   | 0,46***  |
| Vård   | 0,10     | 0,08      | 0,14*    |
| Finans<br>(ref: Verkstad)                        | - 0,08   | - 0,08    | - 0,05   |
| Konstant   | 1,07***  | 1,21***   | 0,70**   |
| R2 (procent)                                     | 12,5     | 13,5      | 12,0     |
| n  | 1 308    | 1 313     | 1 316    |

Signifikansnivåer: Se not tabell 1

tid en konflikt dämpande effekt. Slutsatsen blir att flexibiliteten här har en gynnsammare effekt än när det gällde konflikten arbete-familj. I det senare fallet har bara en begränsad flexibilitet en dämpande effekt och närmare analyser, som inte redovisats här, visar att effekten bara gäller högre tjänstemän. Resultaten ger skäl att sätta

frågetecken för flexibilitets möjlighet att dämpa konflikten mellan arbete och familj. När det gäller möjligheten till umgänge och hobbyutövande har flexibiliteten en tydligare effekt. En obegränsad flexibilitet utgör här inget hinder och såväl en begränsad flexibilitet som flexibla arbetstider i stort har en konflikt dämpande effekt.



**Tabell 4. Flexibel arbetstid och konflikten arbete-hobbies bland anställda i vård, verkstad, finans, 18-64 år. Multivariat regression. Ostandardiserade regressionskoefficienter.**

|  | <b>Modell 1</b> | <b>Modell 2</b> | <b>Modell 3</b> |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|
| Kvinna<br>(ref: Man)                             | - 0,10a         | - 0,09a         | - 0,08          |
| Barn   | 0,06**          | 0,06**          | 0,06**          |
| Ordinarie arbetstid                              | 0,02***         | 0,02***         | 0,02***         |
| Icke dagtid                                      | 0,40***         | 0,39***         | 0,42***         |
| Flexibel arbetstid                               | - 0,03**        | —               | —               |
| Begränsad flexibilitet                           | —               | - 0,05***       | —               |
| Obegränsad flexibilitet                          | —               | —               | - 0,02          |
| Låg verksamhetsflex                              | 0,16            | 0,15a           | 0,15a           |
| Viss verksamhetsflex                             | 0,20*           | 0,18*           | 0,17a           |
| Hög verksamhetsflex<br>(ref: Ej verksamhetsflex) | 0,31**          | 0,29*           | 0,30**          |
| Icke facklärd arbetare                           | 0,06            | 0,07            | 0,08            |
| Facklärd arbetare                                | - 0,01          | - 0,01          | 0,06            |
| Tjänstemän på mellannivå                         | 0,27**          | 0,28**          | 0,27**          |
| Högre tjänstemän<br>(ref: Lägre tjänstemän)      | 0,50***         | 0,49***         | 0,50***         |
| Vård   | 0,04            | 0,03            | 0,07            |
| Finans<br>(ref: Verkstad)                        | - 0,02          | - 0,03          | - 0,01          |
| Konstant   | 1,05***         | 1,31**          | 0,95**          |
| R2 (procent)                                     | 10,7            | 11,3            | 10,1            |
| n  | 1 313           | 1 318           | 1 321           |

Signifikansnivåer: Se not tabell 1

Skillnaden mellan flexibilitetens effekt på familjelivet och på andra aspekter av fritiden kan förklaras på flera sätt. En förklaring kan vara att familjelivet trots allt präglas av en ganska fast tidsstruktur som inte utan vidare låter sig "flexibiliseras". Men man ska också notera att det finns en skillnad i frågornas formulering: när det

gäller umgänge och hobbies är frågan om arbetet utgör ett hinder, medan det ifråga om familjen handlar om konflikten mellan arbete och familj. Denna konflikt skulle alltså även kunna bestå i att man inte anser sig hinna med sitt arbete. Som jag nämnde inledningsvis kan en flexibel arbetstid göra det svårt att avgränsa arbetet i tid

och rum. Flexibiliteten kan bidra till att stegra ambitionsnivån och känslan av individuell ansvar på arbetet — och därmed öka risken för en konflikt med familjelivets krav.

Slutligen kan det vara värt att på ytterligare ett par punkter jämföra dessa regressioner med den tidigare analysen av konflikten arbete–familj. Vi ser t ex att effekten av en verksamhetsflexibel arbetstid nu är i huvudsak linjär och signifikant positiv. Vi ser också att kön här, till skillnad från i den tidigare analysen, inte har någon signifikant effekt. När det gäller möjligheten att utöva sina hobbies finns till och med en tendens — med en signifikans på 10-procentsnivån — till att männen har mer problem. Det är alltså främst när det gäller familjen som kvinnor upplever en tydligare konflikt än män.

## Slutsatser

Syftet med denna artikel har varit att undersöka hur krav från arbete och familj påverkar konflikten mellan dessa båda sfärer och, framför allt, hur flexibilitet i arbetstiden inverkar.

När det gäller betydelsen av olika krav visar resultaten att förekomsten av (fler/yngre) barn ökar konflikten mellan arbete och familj. Det är knappast förvånande och ett resultat som får stöd i en rad tidigare studier (Moen & Yu 1999, Fredriksen-Goldsen & Scharlach 2001, Lundberg m fl 1994, Lundberg & Frankenhaeuser 1999, Kinnunen & Mauno 1998, Bolger m fl 1990), men inte ens på denna punkt är forskningen helt entydig. Nordenmark (2002) visar t ex att det psykiska välbefinnandet är högre bland mödrar än bland kvinnor utan barn, också när

man kontrollerar för arbetstid, position och en rad andra faktorer relaterade till familj och arbete. Det kan ses som en påminnelse om att flera roller *också* tycks ha positiva effekter, som många gånger kan uppväga de negativa. Barn kan ge bekräftelse och en känsla av mening och på så vis fungera som en buffert mot höga prestationskrav i arbetet.

Mina analyser visar också att konflikten ökar med stigande arbetskrav, både i form av längre arbetstid och högre position. Också här är den tidigare forskningen mångtydig. Många studier visar att en längre arbetstid ökar konflikten arbete–familj (Fredriksen-Goldsen & Scharlach 2001, Kinnunen & Mauno 1998, Fenwick & tausig 2001), medan andra inte finner någon sådan effekt (Moen & Yu 1999, Härenstam & Bejerot 2001, Nordenmark 2002). Högre inkomst medför enligt Fredriksen-Goldsen & Scharlach (2001) en större rollkonflikt, medan det i flera studier inte går att utläsa någon entydig effekt av position. Lundberg m fl (1994) visar t ex att en hög position medför mer arbetsrelaterad stress men mindre motstridiga krav, då höga chefer av båda könen i mindre grad än andra engagerar sig i hushållsarbetet.

Värt att notera är också att könstillhörigheten har betydelse för konfliktnivån. Kombinationen av att ha familj och att ha höga krav från arbetet — i form av långa arbetstider och högre position — upplevs som mer stressande för kvinnor än för män, vilket är i linje med resultaten i flera andra studier (Lundberg m fl 1994, Lundberg & Frankenhaeuser 1999, Bolger m fl 1990). Att kvinnor upplever en större konflikt än män också sedan man kontrollerat för kravnivån är också

det ett resultat som får stöd i tidigare forskning (Fredriksen-Goldsen & Scharlach 2001). Det finns dock ingen anledning att tro att detta skulle bero på någon slags inneboende skillnad mellan män och kvinnor; troligare är att det handlar om skillnader i makt och ansvar som inte kunnat mätas här. Flera sådana skillnader har identifierats i tidigare studier. Kvinnor har t ex ofta ett övergripande ansvar för hem och familj som i sig — och utöver den faktiska arbetstiden i hemmet — kan vara en stressfaktor (Lundberg m fl 1994). På arbetet upplever kvinnor mer tidspress (Fredriksen-Goldsen & Scharlach 2001) och befinner sig oftare än män i en dålig psykosocial arbetsmiljö (Karasek & Theorell 1990, Karlsson & Eriksson 2000) och båda dessa faktorer har visat sig ha betydelse för stress och rollkonflikt (Fredriksen-Goldsen & Scharlach 2001, Härenstam & Bejerot 2001).

Det är emellertid intressant att notera att resultaten av ovanstående analyser inte visar på någon signifikant könsskillnad ifråga om konflikten mellan arbetet och andra aspekter av fritiden, utan bara ifråga om möjligheten att förena arbete och familj. Det kan tolkas som att föreställningarna om moderskapet, som Ylva Elvin-Nowak (1998) framhåller, bara med viss svårighet låter sig förenas med ett starkt engagemang i karriären. Dessa föreställningar är än idag sådana att kvinnor i högre grad än män förutsätts ta ansvar för att skapa balans mellan de två sfärerna hem och arbetsliv. Mina resultat stöder emellertid inte Elvin-Nowaks resonemang om att problemen skulle bestå i bristen på avgränsning mellan arbete och privatliv. Den kvantitativa analysen i denna artikel visar att det inte är flexibiliteten

i sig som är stressande — om något kan man se tecken på motsatsen.

Huvudsyftet med artikeln var emellertid att undersöka betydelsen av arbetstidens flexibilitet. Resultaten visar att en flexibel arbetstid — där den anställde själv kan variera arbetsdagens början och slut, gå ifrån för privata ärenden eller på andra sätt anpassa arbetstiden efter sina egna behov — ökar möjligheten att umgås med släkt och vänner och att ägna sig åt fritidsintressen. Familjelivet tycks däremot inte påverkas av en flexibel arbetstid — kanske för att det präglas av en ganska fast tidsstruktur, styrd av daghemmens öppettider, skolornas scheman och behovet av en regelbunden påfyllning av mat och sömn. En begränsad flexibilitet tycks visserligen dämpa konflikten mellan arbete och familj, men en närmare analys visar att effekten bara gäller högre tjänstemän. Det gör att man måste vända på resonemanget och konstatera att en *avsaknad* av flexibilitet i en situation med mycket höga krav kan utgöra ett problem. Det gäller t ex för människor i höga positioner, men det tycks också gälla kvinnor, som generellt sett har ett stort ansvar för hem och familj.

Den konflikt-dämpande effekten av en begränsad flexibilitet betyder inte heller att en flexibel arbetstid löser problemen med att kombinera arbete och familj. De som har en obegränsad flexibilitet tycks istället uppleva en större konflikt än andra. Det är emellertid en indirekt effekt, som förklaras av att de som har en sådan flexibilitet också har en högre position och en mer verksamhetsflexibel arbetstid än andra. Det avgörande är alltså de villkor som är förenade med flexibiliteten. Det är intressant med tanke på de

teser som i flexibilitetsdebatten förs fram om att arbetets tidskontrakt — åtminstone bland tjänstemän — tycks ersättas av ett mål- eller resultatkontrakt (Aronsson & Göransson 1997, se även Isidorsson 2001). Dessa tjänstemannajobb kännetecknas, enligt Gunnar Aronsson & Sara Göransson (1997), av att de kan göras ”bättre än bra” eftersom resultaten är svåra att mäta och resultatkontraktet kan därför leda till stress och obetalt övertidsarbete. Analyserna i denna artikel visar emellertid att graden av konflikt mellan hem och arbete varierar mellan anställda i olika positioner också sedan vi tagit hänsyn till flexibilitet i arbetstiden. Att förekomsten av resultatkontrakt inte förklarar den ökade konflikt som en högre position medför är i och för sig inte konstigt, eftersom kraven på resultat kan variera avsevärt mellan olika positioner (och givetvis också mellan olika verksamheter). Med tanke på diskussionen om riskerna med en övergång från tids- till resultatkontrakt är det ändå intressant att notera att kontraktets art inte tycks spela någon roll för konflikten mellan arbete och familj; det viktiga är istället kravnivån.

Slutsatsen av ovanstående analyser blir att en flexibel arbetstid i vissa avseenden kan göra det lättare att förena arbete och fritid, men det är tveksamt om detta gäller för familjelivet. De positiva effekterna av flexibilitet motverkas också av flexibilitetens villkor: en obegränsad flexibilitet dämpar inte konflikten vare sig när det gäller fritid eller familj. Dessa villkor kan också omfatta en anpassning till verksamhetens behov. En tidigare analys av samma datamaterial (Grönlund, under utgivning) visar att de som har en mer verksamhetsflexibel arbetstid också

har mer eget inflytande över arbetstiden, men resultaten i denna artikel visar att flexibilitet för individen inte helt uppväger den stressande effekt som kravet på verksamhetsanpassning kan ha. Att variera arbetstiden efter verksamhetens behov är ett viktigt inslag i organisationernas strävan efter flexibilitet, men effekten av en sådan flexibilitet har mig veterligen inte undersökts tidigare. I mina analyser kan man skönja en tendens till att konflikten mellan arbetet och livet i övrigt ökar när arbetstiden varierar utifrån verksamhetens behov, även om det direkta sambandet inte är konsekvent signifikant. Närmare analyser, som inte redovisats här, visar att konfliktnivån är högre också för den som ofta (”så gott som varje vecka” eller ”så gott som varje dag”) utför betalt eller betalt övertidsarbete — ett annat uttryck för verksamhetsanpassning.

Analyserna i artikeln ger heller inte stöd åt tanken på att ickedagstidsarbete skulle minska konflikten mellan arbete och familj, till exempel genom att parterna ”går i skift” i hemmet. Sådan obekvämt arbetstid tycks även idag — i det som beskrivs som ett individualiserat 24-timmars-samhälle, befriat från tvingande tidsstrukturer — vara precis lika obekvämt som igår. Den som inte arbetar dagtid hamnar utanför den dygnsrytm som de allra flesta, i synnerhet när de har barn, fortfarande lever i och det upplevs fortfarande som konfliktfyllt.

Analyserna på hushållsnivå visar emellertid att ickedagstidsarbetet i första hand ökar konflikten för män. En anledning kan vara att kvinnorna i högre grad har valt ickedagstidsarbete och gjort det i syfte att balansera arbete och familj. Det kan emellertid också tänkas att män som är hemma

på dagtid medan deras partner är på arbetet känner en press på sig att ta ett större ansvar för hem och familj — om så är fallet är emellertid en fråga för en annan undersökning.

När det gäller frågan om flexibilitetens betydelse för jämställdheten i hem och arbetsliv visar en tidigare analys av samma datamaterial (Grönlund, under utgivning) att kvinnor, trots sitt mer omfattande ansvar för hem och barn, inte har mer flexibla arbetstider än män — i vården och finansbranschen är situationen istället den omvända. Resultaten i denna artikel ger heller inget stöd åt tanken på att flexibilitet i arbetstiden skulle göra det lättare för kvinnor att göra karriär och samtidigt klara balansen mellan hem och arbete. En högre position bidrar till att öka konfliktnivån, både för kvinnor och män,

och flexibilitet är ingen lösning på problemen. En obegränsad flexibilitet tycks istället skärpa konflikten, eftersom den följer med en högre position med höga krav och långa arbetstider. Här kan man, lite tillspetsat, tala om en flexibilitetens paradox: du får arbeta när du vill, bara du arbetar jämt.

Avslutningsvis kan vi bara konstatera att de resultat som här presenterats ger skäl att reflektera över den omedelbara associationen mellan flexibel arbetstid och en stressdämpande egenkontroll. Det finns ingen anledning att ifrågasätta att betydelsen av egenkontroll<sup>17</sup> — däremot kan man fråga sig om flexibilitet i arbetstiden verkligen medför en ökad kontroll, så länge den förenas med höga krav på anpassning till verksamhetens behov.

## Abstract

Flexible working time, understood as the possibility for employees to adjust the working schedule to their own needs, is portrayed as a way to reduce friction between paid work and family. However, flexibility could also be a source of stress, as the responsibility to synchronize the two spheres is left to the individual. In either case, flexibility might have important effects on gender equality. The aim of this article is to explore the effect of flexible working time on work/family conflict as well as on other aspects of life outside the workplace. Data come from a sample of Swedish employees in healthcare, manufacturing and finance ( $n = 1\ 836$ ). The results show that flexible working hours has positive effects on the ability

to meet friends and relatives and to engage in hobbies, but does not reduce work/family conflict. However the degree of flexibility is also important: a high degree of flexibility increases work/family conflict, as this flexibility comes with a higher position and presumes an adjustment of working time to the needs of the organisation. In sum, the beneficial effects of flexible working hours could be called into question as long as flexibility is conditioned on high demands from the organisation.

☆

Nyckelord: Flexible working time, gender, work/family conflict.

## ★ Noter

<sup>1</sup> Undersökningen genomfördes försommaren år 2000 och Statistiska Centralbyrån svarade för urval och insamling av enkätsvaren, som motsvarade 62 procent av urvalet. Med finansbranschen menas här bank, annan finansförmedling och försäkringsbolag medan vård och omsorg — härnäst kallat vården — omfattar hälso- och sjukvård samt äldre- och handikappomsorg. Urvalet av branscher motiveras av en strävan efter att fördjupa debatten om arbetslivets flexibilisering, som i hög grad handlat om industrin. Detta snäva fokus riskerar att begränsa synfältet och snedvrider debatten, inte minst vad gäller flexibilitetens betydelse för jämställdheten, och jag har därför valt att kontrastera verkstadsindustrin med två branscher som representerar offentlig respektive privat service och som också skiljer sig åt fråga om könsammansättning. Branscherna sysselsätter tillsammans en dryg fjärdedel av alla anställda och även om det inte i statistisk mening ger möjlighet till generalisering finns det ingen anledning att tro att anställda i dessa branscher, med vitt skilda villkor, skulle skilja sig från anställda i allmänhet vad gäller flexibilitetens effekter på konfliktnivån.

<sup>2</sup> Det kan t o m vara oklart vad som ska betecknas som krav respektive resurs. En hög position kan t ex (i bl a Nordenmark 2002) betraktas som ett uttryck för höga krav, samtidigt som en hög inkomst (i t ex Fredriksen-Goldsten & Scharlach 2001) kan betraktas som en resurs som mildrar kraven.

<sup>3</sup> I flera fall kan man diskutera studiernas generaliserbarhet, då det handlar om icke slumpmässiga urval (Thomas & Gansters 1995, Shinn et al 1989). Fredriksen-Goldsten & Scharlachs resultat bygger på ett stort urval, som dock har hämtats från anställda vid ett enda — mansdominerat — teknikföretag. Detta upplägg skulle kunna påverka effekten av kön då flera forskare har visat att könsammansättningen på en arbetsplats eller i en bransch kan ha betydelse för kvinnors, och även mäns, villkor (Moss Kanter 1977, Abrahamsson 2000, Lindgren 1985, Härenstam, Westberg m fl 2000). I flera av de andra studierna är betydelsen av könstillhörighet svår att utläsa, antingen för att studien bara omfattar kvinnor (Thomas & Gansters 1995) eller för att forskarna inte kontrollerar för kön (Moen & Yu 1999, Shinn et al 1989).

<sup>4</sup> För att hålla isär begreppen kommer jag i det följande att tala om verksamhetsflexibel arbetstid när det handlar om anpassning till organisationens behov, medan begreppet flexibel arbetstid reserveras för individens möjlighet att variera sin arbetstid. Arbetstidens förläggning kallas just förläggning, även om ökat arbete på icke-dagtid kan ses som ett uttryck för arbetstidens flexibilisering.

<sup>5</sup> Variabeln har medelvärdet 1,95 och standardavvikelsen är 0,94.

<sup>6</sup> Att ha barn över 18 år likställs med att inte ha några barn alls. Jag har också testat en öviktad barnvariabel, men R<sup>2</sup>-värdet blir då lägre, vilket visar att barnens ålder och/eller antal har betydelse.

<sup>7</sup> Urvalet omfattade lika många män och kvinnor i varje bransch, vilket inte motsvarar branschernas verkliga storlek eller könsammansättning.

<sup>8</sup> De sex indikatorerna är: "I vad mån kan du gå ifrån arbetet för privata ärenden och jobba in tiden senare?", "Jag har fasta arbetstider, men kan lätt göra tillfälliga ändringar", "Det är i stort sett upp till mig och mina arbetskamrater att göra upp om när vi ska jobba.", "Har du möjlighet att — t ex genom flexitid — själv bestämma när du ska börja och sluta din arbetsdag?", "Jag kan själv välja att jobba mer eller mindre under olika perioder beroende på hur det passar mig", samt "Jag har inga fasta arbetstider. Jag bestämmer själv hur jag ska jobba utan att diskutera med chef eller arbetskamrater." Det finns ett tämligen starkt samband mellan de olika indikatorerna (Alpha 0,66).

<sup>9</sup> Denna uppdelning har gjorts utifrån de olika indikatorernas formulering, där de tre förstnämnda indikatorerna kan sägas spegla en mer begränsad flexibilitet medan resterande tre ger uttryck för en tämligen obegränsad flexibilitet.

<sup>10</sup> För variabeln som mäter konflikten arbete-umgänge är medelvärdet 1,89 och standardavvikelsen 0,94. När det gäller konflikten arbete-hobbies är medelvärdet 2,0 och standardavvikelsen 0,97.

<sup>11</sup> Det faktum att den beroende variabeln endast har fyra värden kan vara ett problem när man använder en linjär regression. Jag har därför genomfört samma analyser med hjälp av en ordinal logistisk regression. Denna metod gav emellertid samma resultat som den linjära regressionen. Den enda skillnaden var att koefficienten för kön i tabell 1 modell 2 i den logistiska regressionen tippade över gränsen till insignifikans (med Chi<sup>2</sup>-värdet 0,055). Ifråga om variabeln verksamhetsflex gav den logistiska regressionen överlag en något högre signifikans.

<sup>12</sup> Här ska också nämnas att jag undersökt betydelsen av att vara ensamstående. Denna variabel har emellertid inte någon signifikant effekt på konfliktnivån i den multivariata analysen.

<sup>13</sup> Flexibel arbetstid betyder här att undersökningsspersonen på frågan "Har du möjlighet att — t ex genom flexitid — själv bestämma när du ska börja och sluta din arbetsdag?" svarat att hon/han "kan flexa en eller ett par timmar om dagen" eller "har stora möjligheter att komma och gå som [hon/han] vill". För make/maka/sambo har undersökningsspersonen svarat att det "stämmer helt" att denne "kan flexa minst en timme morgon och kväll".

<sup>14</sup> Variabeln hushållsarbete bygger på frågor om vem i hushållet som handlar, lagar mat, tvättar respektive städar (Alltid jag/Oftast jag/Båda lika mycket/Oftast partner/Alltid partner). Svaren har sammanförts till ett index där maxvärdet betyder att kvinnan alltid utför alla dessa sysslor. Indexet går från 4 till 20 med medelvärdet 12,78 och standardavvikelse 3,64.

<sup>15</sup> Kategoriseringen av olika familjemodeller bygger på frågor om vem som utför mest hushållsarbete, vem som har det mest krävande jobbet och vem som bidrar mest till försörjningen.

<sup>16</sup> För jämförelsens skull har jag också genomfört separata regressioner för män och kvinnor på individnivå och dessa visar att det också här finns en viss könsskillnad ifråga om flexibilitetens effekter, såtillvida att en begränsad flexibilitet dämpar konflikten för kvinnor men inte för män. Denna könsskillnad är emellertid inte signifikant.

<sup>17</sup> Betydelsen av egenkontroll har tydligt dokumenterats inom tex arbetsmiljöforskningen där den så kallade krav/kontrollmodellen (Karasek & Theorell 1990), som säger att individens kontroll över sitt arbete effektivt dämpar den stressframkallande effekten av höga krav, har fått stöd i en lång rad studier.

## ★ Referenser

- Boje, T. P. & Grönlund, A. (2003) "Flexibility and employment insecurity", s 186-212 i Boje, T. P. & Furåker, B. (red) *Post-industrial Labour Markets. Profiles of North America and Scandinavia*, London and New York: Routledge
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C. & Wethington, E. (1990) "The Microstructure of Daily Role-Related Stress in Married Couples", s 95-115 i Eckenrode, J. & Gore, S. (red) *Stress Between Work and Family*, New York and London: Plenum Press
- Castells, M. (2000): *Informationsåldern: Ekonomi, samhälle och kultur, Band 3: Millenniets slut*. Göteborg: Daidalos
- Elvin-Nowak, Y. (1998) *Flexibilitetens baksida. Om balans, kontroll och skuld i yrkesarbetande mödrars vardagsliv*, Rapport nr 101, Stockholm: Psykologiska institutionen, Stockholms universitet
- Fenwick, R. & Tausig, M. (2001) Scheduling Stress. Family and Health Outcomes of Shift Work and Schedule Control, *American Behavioral Scientist*, 44(7):1179-1198.
- Fredriksen-Goldsen, K. & Scharlach, A. E. (2001) *Families and Work. New Directions in the Twenty-First Century*, New York and Oxford: Oxford University Press
- Garhammer, M. (1995) "Changes in Working Hours in Germany. The Resulting Impact on Everyday Life", *Time & Society* 4 (2):167-203
- Grönlund, A. (under utgivning) "Flexibel arbetstid – en vej till ligestilling?", i Hviid Jacobsen, M. & Tonboe, J. (red) *Arbejdssamfund? Den beslagtagte tid og den splittede identitet*, Köpenhamn: Hans Reizel forlag
- Hinrichs, K., Roche, W. & Sirianni, C. (1991): "From Standardization to Flexibility: Changes in the Political Economy of Working Time", i Hinrichs, K., Roche, W. & Sirianni, C. (red) *Working Time in Transition: The Political Economy of Working Hours in Industrial Nations*. Philadelphia: Temple University Press.
- Härenstam, A., Westberg, H. m fl (2000) *Hur kan könskillnader i arbets- och livsvillkor förstås? Metodologiska och strategiska aspekter samt sammanfattning av MOA-projektets resultat ur ett könsperspektiv*, Arbete och hälsa 2000:15, Sockholm: Arbetslivsinstitutet
- Härenstam, A. & Bejerot, E. (2001) "Combining Professional Work with Family Responsibilities – a Burden or a Blessing?", *International Journal of Social Welfare*, 10: 202-21
- Isidorsson, T. (2001) *Striden om tiden. Arbetstidens utveckling i Sverige under 100 år i ett internationellt perspektiv*. Göteborgs universitet: Avhandlingar från historiska institutionen nr 30.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990) *Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*, New York: Basic Books
- Karlsson, J. Ch. & Eriksson, B. (2000) *Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor*, Lund: Arkiv förlag
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (1998) "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland", *Human Relations*, 51(2):157-177
- Lundberg, U., Mårdberg, B. & Frankenhaeuser, M. (1994) "The Total Workload of Male and Female White Collar Workers as Related to Age, Occupational Level and Number of Children", *Scandinavian Journal of Psychology*, 35: 315-327
- Lundberg, U. & Frankenhaeuser, M. (1999) "Stress and Workload of Men and Women in High-Ranking Positions", *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2): 142-151

Moen, P. & Yu, Y. (1999) "Having It All: Overall Work/Life Success in Two-Earner Families", *Research in the Sociology of Work*, 7: 109-139

Nordenmark, M. (2002) "Multiple Social Roles – A Resource or a Burden: Is it Possible for Men and Women to Combine Paid Work with Family Life in a Satisfactory Way?", *Gender, Work and Organization*, 9 (2): 125- 144

Nyberg, A. (1996) *Arbetstider ur jämställdhets- och familjesynpunkt, Bilaga 10 i SOU 1996:145* Arbetstid — längd, förläggning och inflytande, Stockholm: Fritzes

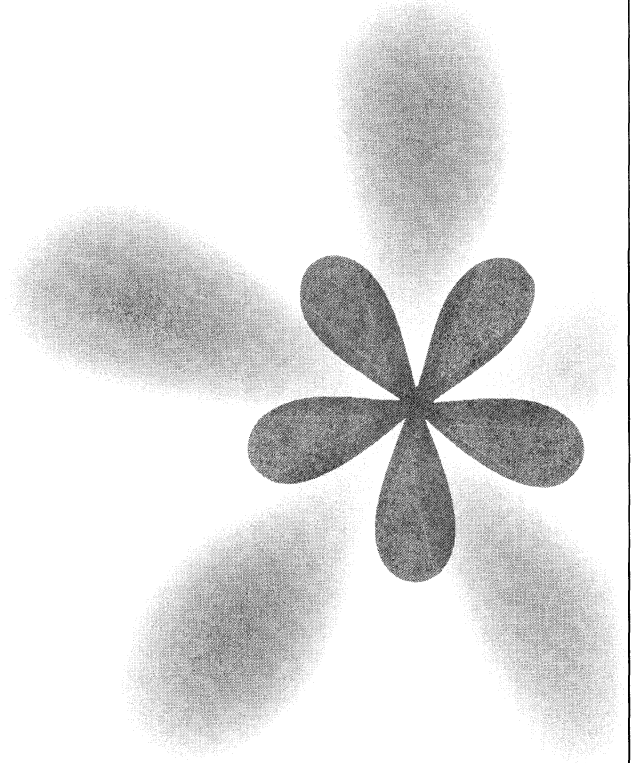
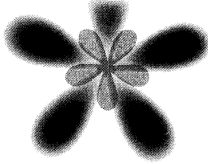
Presser, H. B. (1995) *Job, Family and Gender: Determinants*

of Nonstandard Work Schedules Among Employed Americans in 1991, *Demography* 32 (4): 577-598

Ross, C. E. (1987) "The Division of Labor at Home", *Social Forces* 65 (3): 816-833

Shinn, M., Wong, N. W., Simko, P. A. & Ortiz-Torres, B. (1989) Promoting the Well-Beeing of Working Parents: Coping, Social Support and Flexible Job Schedules, *American Journal of Community Psychology*, 17 (1):31-55

Thomas, L. T. & Genster, D. C. (1995) "Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective", *Journal of Applied Psychology*, 80(1):6-15



Vill du vara med och debattera?  
Skicka din replik till redaktionen  
senast den 8 april.



## Skådespelarens yrkeskunnande — en fenomenologisk studie

av Stina Blix

Stina Blix är doktorand vid Sociologiska institutionen, Stockholms Universitet. Hon intresserar sig för yrkeskunnande och vad som skiljer och förenar konstnärliga och andra yrkesområden. Detta är hennes första publikation.

**F**ORSKNING KRING VAD SOM konstituerar yrkeskunnande har främst bedrivits i studier där vårdpersonal av skilda kategorier medverkat (Evertsson och Johansson 1995; Josefson 1988, 1998; Lindgren 1992; Pingel och Robertsson 1998; Rosberg 1990), men även andra yrkesgrupper såsom verkstads- och industriarbetare (Bergman 1987; Isacson 1990), flygplansreparatörer (Nyberg 1984) båtbyggare (Tempte 1982) och körkarlar (Ryd 1991) är representerade. Dessutom har det gjorts sammanställningar av människors berättelser om sitt arbetsliv, till exempel om polisyrket (Bohman och Waldetoft 1993) och om kvinnors arbetsliv (Josefson och Palm 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000).

Erfarenheter av skådespelaryrket har diskuterats av enskilda skådespelare (Erland Josephsson 1989; Henrik Holmberg 2000; Agneta Ekmanner 1996 med flera, se även Gullberg 1990). En genomgång av två översikter av svenska (Sanne 2001) respektive internationella (Camauër 2002) studier av kulturarbete och kulturproduktion, resulterade däremot endast i en studie (Lindén och Torkelson 1991) som beskriver hur skådespelare arbetar konkret

i sitt yrke, det vill säga hur skådespelare faktiskt gör när de arbetar med en roll. Här ingår inte minst det sociala elementet i yrkesarbetet. Detta är viktigt eftersom en skådespelare så gott som alltid arbetar i grupp med många olika medarbetare som hon skall förhålla sig till.

Forskning kring yrkeskunnande i konstnärliga verksamheter är således ett eftersatt område, vilket kan ha flera förklaringar. En orsak kan vara att ett sådant yrkeskunnande inte så lätt låter sig undersökas eller definieras. När det gäller till exempel läkarens kompetens så består den

till stor del av mätbara kunskaper och förmågor, såsom att känna till människans kroppsliga funktioner och att kunna ställa olika slags diagnoser och rekommendera en på "vetenskap och beprövad erfarenhet" grundad behandling.

Förmågan att vara em-

patisk, lyhörd och kreativ i arbetet bedöms ofta som viktig men som en "konst", och kanske som en gåva. Man har inte tillägnat sig den genom systematisk övning och den går inte att närmre förstå eller analysera. Om då just "konsten", till exempel skådespelarkonsten, är det som skall undersökas, kan svårigheterna te sig oöverstigliga. Denna syn på konstnärlig verksamhet som något ogripbart och icke tillgängligt för forskning har också underblåsts av de som arbetar inom de konstnärliga yrkena.<sup>1</sup> Det kan vara en av anledningarna till att politiska satsningar inte har ansetts effektiva inom området.<sup>2</sup>

I skådespelaryrket finns inte den kontrast mellan teoretisk utbildning och praktik som gäller för till exempel läkare, sjuksköterskor och många andra yrken. Utbildningen är till största delen praktisk. Teorilektioner går ut på att lära känna de pjäser eller epoker som skall gestaltas, någon "spelteori" står inte på schemat. Yrkeslivsträningen sammanfaller med utbildningen, som är praktiskt utformad; lektioner i tal, sång, rörelse varvas med olika typer av scenträning.<sup>3</sup>

Syftet med arbetet är att med en fenomenologisk ansats identifiera och beskriva teaterskådespelarens yrkeskunskaper utifrån aktiva skådespelares redogörelser och reflektioner kring sitt yrkesutövande. Detta sker genom intervjuer med sex skådespelare där följande frågor fokuseras: Finns det specifika aspekter av skådespelarens kompetens i arbetet med en teateruppsättning som skådespelaren anger som fundamentala inslag i sitt yrkesutövande? Vilka är i så fall dessa och vad karakteriserar dem? Studien fokuserar yrkesutövande under repetitionsarbete och på scenen men utelämnar samspelet till exempel i fikarummet och bakom scenen. Detta är omständigheter som kan ha betydelse för att ge en mer heltäckande bild av yrkesutövandet, men som ligger utom fokus i detta arbete. I det följande utvecklas de bakomliggande teoretiska ramarna där den fenomenologiska ansatsen, yrkeskunnande och olika aspekter av kunskap diskuteras.

I ett vidare sammanhang finns det klara beröringspunkter mellan skådespelarens och andra yrkesgruppers yrkeskunskaper. Arkitektens och designerns skissande kan liknas vid skådespelarens repetitioner. Konsultens ständiga press

---

*... i början arbetar många – ofta mot sin egen vilja – för att tillfredsställa regissörens förväntningar på resultat*

---

att i mötet med varje kund prestera på topp har likheter med skådespelarens möte med ny publik. Produkterna — ritningen, designen, den gestaltade rollfiguren — betecknade som hantverk, konsthantverk eller konst är resultatet av yrkeskunnande som kan beskrivas och jämföras både utifrån inbördes släktskap och särart. Det vore därför värdefullt att i det fortsatta arbetet vidga perspektivet till att omfatta ett bredare spektrum av yrken än de som behandlas här.

Studien syftar till att beskriva yrkeskunnande som ett generaliserat, om än subjektivt, fenomen, det vill säga det gemensamma i enskilda individers yrkeskunnande. Yrkeskunskap hos skådespelare avser då de transempiriska enheter som Husserl hävdade både är något generellt och något som kan erfaras av den enskilda människan, den generaliserade subjektiva värld som är målet för fenomenologisk reduktion. Schütz poängterade denna såväl subjektiva som objektiva kunskap vilken kan nås i en reduktion av upplevda erfarenheter av ett fenomen:

*It should be stressed that this transcendental intersubjectivity exists purely in me, the meditating ego. It is constituted purely from the sources of my intentionality, but in such a manner that it is the same transcendental intersubjectivity in every single human being (only in other subjective manners of appearance) in his intentional experiences (Schütz 1962:126).*

Han menade att förståelsen av en människa innebär att förstå vad människan ifråga menar (Schütz 1996:127). Språket är vårt främsta redskap att uttrycka oss med. Eftersom språket, för att kunna förstås av alla, är uppbyggt av en objektiv struktur, är även vårt medvetande, eller subjektiva liv, till viss del objektivt strukturerat av språket. Vi

har en egen unik förståelse av världen omkring oss, men för att kunna fungera socialt hittar vi bryggor till andra människors förståelse genom att skapa uttryck och sätt att tala på inom de sociala sammanhang vi lever i.

För att kunna förstå och begripliggöra skådespelares yrkesliv måste forskaren följaktligen lära sig de koder och uttryckssätt som sammanfogar världen för just detta skrä, ”first order constructs”, enligt Schütz. Reduktion och jämförelser av flera olika personers ”first order construct” kommer att avslöja gemensamma drag, som alltså fortfarande kommer från subjektiva beskrivningar men ändå är gemensamma för skräet. Forskaren konstruerar på detta sätt en ”idealtyp” eller vad Schütz kallar ”puppet”. Begreppet ”puppet” är att föredra framför idealtyp, eftersom det inte är frågan om någon slags skådespelar-Stålmannen, utan en beskrivning som alla skådespelare kan känna igen sig i, eftersom denna ”second order construct” har hämtat sina begrepp från enskilda subjektiva beskrivningar.<sup>4</sup>

## Vad är yrkeskunnande?

Yrkeskunnande kan lätt ses statiskt; en skomakare kan sula en sko, en sjuksköterska kan ge sprutor och en skådespelare kan framföra en text. En utgångspunkt är att yrkeskunnande kommer till uttryck i handlingssekvenser. Det kan antas att sådana sekvenser till stor del består av delmoment, som är kodade i motiv, känslor och handlingar, och som kanske inte alltid är tillgängliga för individens egen reflektion. Vilket innehåll har sådana sekvenser eller processer? För att de skall kunna studeras måste de på något sätt

”rullas upp”, det vill säga aktualiseras. Om detta sker konkret, ”in vivo”, kan de undersökas av en betraktare, till exempel av en forskare som gör systematiska iakttagelser. En annan möjlighet är att undersöka dem i reflekterad form, till exempel i samtal med den som besitter kunskapen. Det innebär att den som innehar kunskapen deltar i undersökningen. En sak att observera är då att det inte går att utgå ifrån att den på så sätt återberättade kunskapen är identisk med den som gestaltas när yrket utövas. Detta är både en metodfråga och en fråga om hur yrkeskunskap bäst kan beskrivas och förklaras teoretiskt.

En annan aspekt av yrkeskunnande är var den tar sin början. Schütz beskriver hur en pianist som läser noterna till ett för honom okänt verk ändå genom sin musikaliska skolning har förkunskaper om hur detta verk kommer att gestalta sig (Schütz 1964:168). Denna förkunskap kan jämföras med skådespelarens situation vid första genomläsningen av en pjäs. En van skådespelare har läst många pjäser och läser, till skillnad från lekmannen, med ett tränat öga. Även om hon inte läst just denna pjäs tidigare, har hon kunskap om den typ av pjäs hon har framför sig och har därför olika förväntningar beroende på om det är ett verk av Shakespeare eller av en nutida författare.

### **Det praktiska kunskapsbegreppet**

De fenomenologiskt orienterade filosoferna Hubert och Stuart Dreyfus' (1986) definition av praktisk kunskap i fem utvecklingsstadier: nybörjare, avancerad nybörjare, kompetent utövare, skicklig utövare och expert, poängterar hur ny-

börjaren följer en knippe instruktioner till punkt och pricka. Den avancerade nybörjaren litat mer till egna erfarenheter. En kompetent utövare ser situationen som en helhet. Den skicklige utövaren reflekterar sällan över vad hon gör utan agerar med intuition eller know-how. Här ser Dreyfus och Dreyfus både till exempel konsertpianistens kunnande och den förmåga vi alla använder när vi utför för oss själva välkända och vardagliga sysslor. Expertens kunskaper har blivit så mycket en del av henne att hon är medveten om dem på samma sätt som hon är medveten om sin kropp; den finns där, men det är inget hon vanligen funderar över.

Dreyfus och Dreyfus betoning av de omedvetna dragen hos experternas kunskap har kritiserats. Molander (1996) framhåller att kunskap karakteriseras av en mycket komplicerad relation mellan direkt handling och reflektion och att ett viktigt drag hos experten är det fortsatta lärandet. Detta är svårt att passa in i Dreyfus och Dreyfus schema.

Allan Janik (1996:30) definierar ”*praktisk* (i motsats till teoretisk) *kunskap* [som] kunskap som *endast* kan erhållas genom upprepad handling”. Ju längre tid en person utövar sitt yrke desto bättre kan hon det. Mot detta kan dock invändas att de mest erfarna yrkesutövarna inte alltid är de bästa. Janik påpekar också angående tyst kunskap (se vidare nedan) betydelsen av ”naturlig fallenhet”; alla har inte den förmåga till koordination som krävs för att bli balettdansör (Janik 1996). Det kan tilläggas att här ryms också en tidsdimension; den person som från början har god koordinationsförmåga arbetar sedan kanske flera år för att utveckla sin naturliga fallenhet.

Tidsdimensionen har självklart betydelse även inom konstnärliga yrken. Upprepning och träning leder i regel till större säkerhet, men alla aspekter av yrkeskunnande är inte beroende av tid. I Dreyfus och Dreyfus utvecklingsschema finns inget utrymme för den betydelse begåvning eller motivation har för framgång. De påpekar visserligen att vem som helst inte kan bli expert på schack, men för inte resonemanget vidare. Även om begåvning kan växa fram eller hittas med åren, krävs ett visst mått av talang, fallenhet för yrket, redan i inledningen av karriären i skådespelaryrket. Detta speglas i skillnader i hur man bedömer sökande till konstnärliga och andra utbildningar där praktiska prov respektive betyg tillmätts störst betydelse.

Grundläggande för praktisk kunskap är förmågan att hantera sin energi. Konstkritikern Ulf Linde ser "kunnande som en form av uppmärksamhet" (i ett radioprogram citerat av Molander 1996). Enligt Linde går det inte att "utbilda fram" mästerverk, men det går att lära sig uppmärksamhet som rutin. I Stanislavskijs termer måste en skådespelare lära sig att utnyttja sin energi så effektivt så möjligt (1936/1961). Energi kan omvandlas. En vital skådespelare kan således spela en tragisk eller en komisk scen genom att omvandla den energi hon redan har tillgänglig. Att hålla uppmärksamheten vid liv kan följaktligen ses som en viktig förmåga inom konstnärliga yrken.

## **Tyst kunskap**

För den teoretiska kunskapen är språket det viktigaste redskapet, vilket inte behöver vara fallet

för den praktiska kunskapen. Med sitt begrepp 'tacit knowing' betonade Polanyi (1966) det aktiva knowing istället för knowledge, och påpekade att vi kan ha kunskaper utöver vad som går att uttrycka i ord. Praktisk kunskap är således alltid tyst i den bemärkelse att den kommer till uttryck i handling och inte i ord. Därmed inte sagt att den inte går att tala om. Polanyis diskussioner fick genomslag i Sverige först i början av 1980-talet. Det explosiva genombrottet för datorer på arbetsplatser och utvecklingen av expertsystem, som skulle datorisera människors yrkeskunskap, gav upphov till forskning kring yrkeskunskaps olika uttryck och egenskaper (Göranzon 1984). Det gick att visa att överföringen av yrkeskunnande till datorn fungerade så länge det handlade om regelverk och strategier för arbete. Den enskildes yrkeskunnande gick dock inte att bryta ner till kodbara algoritmer.

Josefson (1988) har i sin forskning om sjuksköterskor beskrivit spänningen mellan den teoretiska utbildningens fokus på typfall och praktikerns sökande efter det atypiska, det som inte stämmer, för att kunna ställa rätt diagnos. Praktisk kunskap kan en sjuksköterska endast få genom att studera mer erfarna sjuksköterskor och genom egen erfarenhet/förtrogenhet med yrket. Detta är ett exempel på tyst kunskap. Tre facetter av kunskap kan urskiljas. Påståendekunskap representerar den utsagda kunskapen medan färdighetskunskap och förtrogenhetskunskap är exempel på tyst kunskap. Molander har påpekat att det är viktigt att inte se dessa tre facetter som olika slags kunskap utan snarare som olika aspekter av kunskap, "kunskap betraktad från olika håll" (Molander 1996:40).

## Utöver kunskap

---

Det bör noteras att det i begreppet yrkeskunnande implicit ingår mer än kunskap i sig. För att yrkeskunnandet skall komma till sin rätt behöver det kompletteras med en mängd egenskaper hos utövaren (Molander 1990). Personligt engagemang, att få rätt sak gjord vid rätt tillfälle, säkerhet och omdöme är några viktiga egenskaper, som inte direkt behöver ha med yrkesutövarens kunskaper att göra.

Ibland kan det vara svårt att sätta en tydlig gräns mellan vad som är kunnande i yrket och vad som hör till privatlivet. Att ett sjukvårdsbiträde kan lyfta patienter på rätt sätt för att spara sin (privata) rygg är ovedersägligt en del av hennes yrkeskunnande, men gäller detta även en skådespelares förmåga att hantera de känslor som hon använder sig av på scenen så att de inte läcker ut i hennes privatliv?

## Arbetsprocessen

---

För att läsaren ska få en bild av de olika moment som ingår i en skådespelares arbete beskrivs kortfattat de olika stegen från manus till färdig produktion. Skeendet kan givetvis variera från gång till gång beroende på om det finns ett färdigt manus att tillgå eller om det arbetas fram under repetitionernas gång. Här beskrivs den vanligaste, konventionella arbetsgången.<sup>5</sup>

Efter det att regissör och producent har bestämt sig för och tillfrågat de skådespelare som ska delta i produktionen skickas manus ut till de berörda. Skådespelaren läser texten och får eventuellt en första idé om hur rollen ska tolkas. Repetitionsarbetet börjar med en kollationering,

där alla som ska arbeta med produktionen deltar. Mötet avslutas med att skådespelarna läser igenom pjäsen högt för första gången. Sedan börjar repetitionstiden. Manuset är uppdelat i scener vilka regissör och skådespelare arbetar sig igenom, inte nödvändigtvis i rätt scenordning. Efter fyra veckor, eller mer, genomförs det första genomdraget då en hel akt eller hela pjäsen spelas igenom beroende på föreställningens längd. Nu inleds en intensiv period av repetitioner av enskilda scener, större sjok och av hela pjäsen. Samtidigt börjar kostymer, scenografi och rekvisita komma på plats. Slutligen, efter två månaders repetitioner, genomförs genomdrag för publik de sista kvällarna innan premiär. Efter premiär har uppsättningen olika lång spelperiod beroende på teaterns schema och vilket publiktryck det blir. För skådespelarna fortsätter arbetet varje kväll. Regissören har lämnat produktionen, men brukar komma tillbaka då och då för att se att föreställningen håller formen.

Den fenomenologiska ansatsen i detta arbete innebär att skådespelarens yrkeskunnande definieras utifrån hennes levda och refererade erfarenheter av sitt yrkesutövande i dess olika faser. En utgångspunkt är att det är möjligt att med utsagor från ett litet antal informanter med olika slags erfarenheter av skådespelaryrket identifiera aspekter av yrkeskunnande som har en både för individen och för yrket generell giltighet. Intentionen är att frilägga och tydliggöra åtminstone några av de aspekter av yrkeskunnandet som — i fenomenologisk mening — är såväl subjektivt som intersubjektivt giltiga. Konstnärligt kunnande, här representerat av skådespelaryrket, antas vara särskilt lämpligt

att undersöka med fenomenologisk reduktion eftersom en sådan gör det möjligt att identifiera det gemensamma i det individuella. Till skillnad från yrken där objektivet mätbara manualkunskaper omfattar en större del av yrkeskunskaper bygger en stor del av skådespelarens yrkesutövande just på det unika.<sup>6</sup>

### **Metod och genomförande**

Arbetsprocessen i skådespelaryrket är inte lätt-tillgänglig. Skådespelaren använder sig själv som redskap för att uttrycka ofta svåra mänskliga dilemman och repetitionerna är därför endast öppna för dem som verkligen behöver delta, såsom regissör, regiassistent och eventuellt dramaturg. För att få insyn i denna process krävs följaktligen antingen ett aktivt deltagande i en teaterproduktion och/eller samtal med till exempel skådespelare för att på så sätt ta del av förloppet genom deras berättelser.<sup>7</sup> Sådana samtal underlättas av att personen som ställer frågor har ett visst hum om hur processen ser ut.<sup>8</sup>

Sex skådespelare som alla arbetar med vuxenteater har intervjuats: två som är relativt nyetablerade, där en har genomgått teaterhögskola och en inte har gjort det; två skådespelare som har arbetat ca 15 år, en med och en utan teaterhögskola i ryggen; samt två mycket erfarna skådespelare som har arbetat över 30 år i branschen och där båda utbildats vid teaterhögskola. I varje kategori ingår en man och en kvinna. Urvalet gjordes för att få ett så rikt och mångfacetterat material som möjligt. I tabell 1 redovisas kön, ålder, utbildning, anställningsform samt arbetsplats för informanterna ordnade efter antal år i yrket. I resultatdelen anges kön respektive år i yrket när en viss person refereras (exempelvis kvinna, 20)<sup>9</sup>.

Sedan jag kort presenterat mig, min bakgrund och syftet med intervjun ombads informanterna att beskriva de olika steg och viktiga händelser som skådespelaren genomgår från första genomläsningen av en pjäs till sista föreställningen är spelad. För att göra uppgiften mer konkret fick de beskriva arbetet med den senaste uppsättningen

**Tabell 1. Bakgrundsinformation om skådespelarna ordnade efter antal år i yrket**

| Kön    | År i yrket       | Utbildning                 | Anställning | Teater          |
|--------|------------------|----------------------------|-------------|-----------------|
| Man    | 7 år             | Scenskola                  | Frilans     | Både S/K och Ku |
| Kvinna | 8 år             | Ej scenskola               | Frilans     | Både S/K och Ku |
| Man    | 15 år            | Scenskola                  | Frilans     | Både S/K och Ku |
| Kvinna | 20 år            | Ej scenskola               | Frilans     | Både S/K och Ku |
| Kvinna | +30 år fri grupp | Scenskola                  | Fast        | S/K             |
| Man    | +50 år           | Föregångare till scenskola | Fast        | S/K             |

S/K: Stads/kommunalt understödd teater (Stadsteatrar, Länsteatrar, Riksteatern, Dramaten)  
Ku: Teater med stöd av bidrag från kulturrådet (Fria grupper)

som de medverkat i. De ombads också jämföra sina erfarenheter med denna uppsättning med hur det var i början av karriären och hur det kan vara när det inte går lika bra eller lika dåligt. Förutom denna genomgång ställdes ytterligare några frågor om utbildning och vilken roll talang spelar för yrkesutövandet. Under den första intervjun framkom en del nya aspekter som användes i de efterföljande intervjuerna. Intervjuerna spelades in på ljudband som sedan skrevs ut ordagrant. För att underlätta förståelsen har enklare redigeringar utförts av de utdrag som redovisas.

Reduktionen av intervjuerna inleddes med att varje intervju lästes flera gånger. Därefter sammanfördes materialet från samtliga intervjuer utifrån de olika faserna i och förutsättningarna för arbetsprocessen: manuskriptläsning; kollationering och repetition; samarbete med regissör och medspelare; genomdrag; premiär, speltid och publik; att levandegöra en roll; begåvning och tur; samt nybörjare och vad man lär sig med tiden. Materialet från respektive fas genomlästes därefter på nytt och sammanfattades i teman som beskrevs med ett eller ett par nyckelord. Som ett exempel sammanfattades det material som erhöles under fasen manuskriptläsning i två teman: "Vara förutsättningslös och öppen för intryck" samt "Få tillgång till sin fantasi". Visst material sorterades också bort. Det inbegrep sådant som inte representerade yrkeskunnande, som bara togs upp av någon enda informant, eller som representerade sådan yrkesverksamhet som endast förekommer vid vissa uppsättningar, eller metoder, som enskilda skådespelare arbetar efter. På så sätt begränsades och fokuserades

materialet till de teman som aktualiseras i alla typer av uppsättningar och utgör de gemensamma nämnarna i dessa skådespelares arbete. Sammanfattningsvis är detta första steg i reduktionen av beskrivande, snarare än av tolkande, karaktär (jämför "first order construct"). Sedan materialet koncentrerats på detta sätt, lästes det på nytt i ljuset av de teman som identifierats. Fokus lades nu på de aspekter av yrkeskunnande som alla de intervjuade hade tagit upp, om än i olika sammanhang och med olika förhållningssätt, det vill säga det allmänna i det subjektiva, det intersubjektiva. Materialet tolkades med syftet att upptäcka vad som utgjorde såväl generellt giltiga som essentiella aspekter av yrkeskunnande (jämför "second order construct").

I tabell 2 redovisas de teman som identifierades. De representerar således ett koncentrat, de minsta gemensamma nämnarna i de aspekter av yrkeskunnande som berördes under samtalen.<sup>10</sup> I det andra, tolkande steget i reduktionen framkom sex intersubjektiva och essentiella aspekter av yrkeskunnande. Dessa är förankrade i tidigare identifierade teman, men representerar en mer övergripande förståelsenivå. De karakteriseras av att de fanns rikt representerade, om än i varierande skepnader, i intervjumaterialet från samtliga informanter. De var också alla relaterade till samma mål: de kretsade kring och fick sin mening genom att skapa förutsättningar för eller underlätta arbetet med att levandegöra en roll. Skådespelarens arbete går ut på att levandegöra en roll, som till en början bara finns på pappret. De ska bygga upp ett helt liv kring denna roll, för att sedan kunna "leva i denna skapade värld" (man, 8 års erfarenhet) under speltiden.



**Tabell 2. Teman som aktualiseras under yrkesutövningen fördelade på faserna i och förutsättningarna för arbetsprocessen, samt på skådespelarnas grad av erfarenhet respektive kön.**

| Arbetets faser och förutsättningar           |  | Kvinna                                   | Man                                |
|--|--|--|------------------------------------|
| <b>Manusläsning</b>                          | Vara förutsättningslös och öppen för intryck<br>Få tillgång till sin fantasi   |  |                                    |
| <b>Kollationering och repetitioner</b>       | Känna press att prestera <i>eller</i> uppleva helhetskänsla  |  |                                    |
|  |  | Improvisation för att levandegöra texten | Improvisation bra under utbildning |
|  | Hantera frustrationen över att ej vara bra i början  |  |                                    |
| <b>Samarbete med regissör och medspelare</b> | Idealt om regissören skapar en kuvös i vilken skådespelarna vågar arbeta fritt<br>Ta eget ansvar över sin prestation och inte försvinna i kollektivet<br>Mötet med medspelare essensen i yrket                               |  |                                    |
| <b>Premiär, speltid och publik</b>           | Premiärer lättare med åren<br>Avslappning och koncentration för att hålla föreställningen levande<br>Hitna energi oavsett publik   |  |                                    |
| <b>Att levandegöra en roll</b>               | Ställa frågor som skapar känslor<br>Bygga upp ett helt liv kring rollen<br>Använda egna känslor men skapa situationen i fantasin   |  |                                    |
|  |  | Känslomässigt språk                      | Instrumentellt språk               |
| <b>Begåvning och tur</b>                     | Tekniska färdigheter; bra röst, smidig kropp etc går att kompensera<br>Uthållighet fundamental i så konkurrensutsatt yrke<br>Förmågan att kommunicera med sig själv är viktigast<br>Bemästrar olika stort register av roller |  |                                    |
| <b>Nybörjare och</b>                         | Svårt att ta in medspelare i början<br>Vill ej ta in medspelare: "allt ljus på mig"<br>Blir störd av småfel på scen  |  |                                    |
| <b>"vad man lär sig med tiden"</b>           | Hålla distans till arbetet och sitt privatliv<br>Mindre rädd med tiden   |  |                                    |

Att levandegöra en roll framstår som essensen i skådespelarens arbete. Det kan ses som det nav i skådespelarens yrkeskunnande som får sin stadga av ett antal associerade kunskaper och förmågor av vilka sex är representerade i detta material. En möjlig analogi här är en hjulmodell där navet representerar kärnan i yrkeskunskapen och ek-rarna olika delkunskaper eller förmågor som bär upp och utgör dess förutsättningar. Tillsammans bildar de det hjul som gör det möjligt att praktiskt utöva yrkeskunskapen, sätta den i rörelse. Dessa delkunskaper är: att kunna det tekniska hantverket; att våga söka sig fram; att fungera i kollektivet; att kunna vara på topp varje kväll; att kunna vara empatisk och att kunna sätta gränser mellan yrke och privatliv.

### **Det tekniska hantverket**

Det tekniska hantverket kan delas upp i två aspekter: att hantera sin kropp och sin röst, och att bygga ”en struktur att hänga känslor på”. Det står klart att den som väl har lärt sig hantera röst, tal och kropp har en kunskap som, liksom att kunna cykla, sitter i om den får komma till användning. Att ha en bra röst, tillgång till kroppen, musikalitet, rytmkänsla med mera gör det lättare att stå på scen. Det var dock inte dessa sidor av yrket som skådespelarna fokuserade på när de talade om talang. De som inte har dessa färdigheter kan ofta genom hårt arbete klara sig i alla fall.

Denna tekniska sida av yrket finns i större eller mindre grad i alla yrken; en kirurg kan operera och en undersköterska vet hur en patient ska lyftas på rätt sätt. Att kunna behärska sin röst

och styra sitt rörelsemönster är också en del av många offentliga personers yrkeskunnande som går att tillägna sig genom utbildning. Givetvis är skådespelarens kunnande i detta avseende mer mångsidigt och nyanserat än till exempel lärarens eller bolagsdirektörens i gemen, men det är snarare fråga om en grad- än en artskillnad. Den andra aspekten av hantverket handlar om att skapa en metod för att kunna levandegöra en roll. Denna aspekt är svårare att fånga eftersom många skådespelare arbetar mer eller mindre intuitivt (se vidare under ”Att kunna vara empatisk”).

De ”verktyg” en skådespelare använder sig av för att få tillgång till sin fantasi, och därmed till rollen, kan ses som en del av hantverket; de kan vara mycket konkreta. Skådespelaren ställer frågor om sin rollfigur och dennes värld. Svaren på dessa frågor öppnar upp fantasin och ger rollen liv. Andra hantverksyrken resulterar i slutänden i en produkt; en keramikere drejar en skål och en skomakare skär till ett skoläder. En skådespelare skapar en roll, men denna roll blir aldrig färdig på samma sätt som en skål eller en sko. Rollen ska återskapas, levandegöras varje kväll. Produkten skapas framför åskådarens ögon av och i skådespelaren som därmed övergår från att vara hantverkare till att bli konstnär.

### **Att våga söka sig fram**

I en avhandling om yrkeskunnande (Alsterdal 2002) beskrivs förmågan ”att erkänna ovisshet och att vara öppen för att söka sig fram” (2002:165) som väsentliga, och kanske oväntade, aspekter av kunnande. Flera av skådespelarna refererade

till att de i inledningsfasen av en produktion måste våga vara nybörjare, våga vara dåliga. För att kunna skapa en roll utan att fastna i klichéer krävs att skådespelaren i varje nytt rollarbete börjar med ett oskrivet blad, utan förutfattade meningar. I början arbetar många — ofta mot sin egen vilja — för att omedelbart prestera bra eller tillfredsställa regissörens förväntningar på att se resultat. Det krävs både yrkeskunnande och självförtroende för att våga visa upp det ofärdiga, det som är ofullbordat, i sökandet efter rollgestalten och de uttrycksmedel som ger den liv.

Scenskräck är ett vedertaget uttryck och det är inte överraskande att skådespelare kan vara nervösa inför en föreställning, men det är inte främst framträdandena som skådespelarna nämner när de talar om rädsla och mod, utan repetitionerna. De måste lära sig att hantera den rädsla de känner under repetitionsfasen. I Erving Goffmans klassiska bok "Jaget och maskerna" (1959/1991) beskriver han vardagslivet utifrån ett dramaturgiskt perspektiv. Vi antar och agerar olika roller beroende på vilken situation vi befinner oss i och med vem. Liksom i teaterns värld finns det i Goffmans termer både främre (scenen) och bakre (kulisserna) regioner. I de främre regionerna spelas de roller som har övats in bakom scenen upp. Lindgren beskriver i en studie av en vårdklinik (1992) hur Goffmans dramaturgiska perspektiv kan appliceras på de olika yrkesgrupperna på kliniken. I den bakersta av alla regioner skildrar hon den ensamme nakna individen i sitt badrum; där kan hon vara sig själv utan att fundera över hur hon ser ut i andras ögon. Men, tillägger Lindgren "detta

hindrar dock inte att man kan prova några masker framför spegeln och med Meads terminologi låta 'me' bedöma resultatet"<sup>11</sup> (1992:54). I livet utanför teatern övas således framträdanden in i avskildhet, utan insyn. På teatern, å andra sidan, sker repetitionerna inför andras bedömande ögon; skådespelaren ska, för att parafrasera Lindgren, vara naken och prova sig fram medan andra ser på. Skådespelarnas återkommande tal om mod och trygghet för att våga söka sig fram blir tydligare i ett sådant perspektiv.

### **Det kollektiva arbetet**

---

En viktig grund för att våga söka sig fram är förmågan att fungera i det kollektiva arbetet med resten av ensemblen och alla andra medarbetare. Det handlar både om konflikthantering och om anpassning. Har en skådespelare nyligen genomgått sin utbildning och där hittat ett sätt att arbeta på, kan det till en början vara svårt när situationen inte alltid lämnar rum för detta arbetssätt. Det var tydligt att de äldre skådespelarna hade accepterat och lärt sig att anpassa sig efter olika arbetssätt. De visste vad de behövde och såg till att få utrymme för det, i övrigt var de öppna för att arbeta olika beroende på sammanhanget. De hade också hittat ett sätt att lösa konflikter på. Antingen genom list; som den äldre skådespelaren som inte tar konflikter med regissören, utan bejakar förslagen, men sedan ändå gör på sitt eget vis.<sup>12</sup> Eller genom att våga ta en konfrontation där det kan behövas. Förutom att få plats för det egna arbetet, och anpassa sig efter olika regissörer, behöver skådespelaren också vara öppen och anpassa

sig efter andra medspelares arbetssätt. Spelet skapas i samarbete med alla på scenen och det är viktigt att kunna samarbeta med skådespelare med helt andra metoder och behov.

### **På topp vid varje föreställning**

En skådespelare bedöms av en ny publik varje kväll och förväntas således vara på topp vid varje föreställning. Förvånande nog såg ingen av de intervjuade detta som ett problem. Rädslan för att misslyckas hos de yngre och yrkestekniken hos de äldre gjorde att det sågs som självklart att alltid prestera sitt bästa. I situationer när andra yrkesgrupper kan tänkas ha svårt att fungera bra på jobbet, till exempel på grund av privata problem, kunde skådespelaren se det som en befrielse att få komma bort från det privata och gå in i rollens värld. I de fall då föreställningen inleds på rutin infinner sig oftast gnistan efter en stund på scen, då medspelare, publik och eget arbete sugit in skådespelaren i rollens värld. Några drog paralleller till professionella idrottsutövare, som ju självklart gör sitt bästa varje gång de tävlar och som har tränat länge för en kort stund i rampljuset.

### **Att kunna vara empatisk**

För att kunna levandegöra en roll krävs en förmåga att sätta sig in i en annan människas situation; känna empati. Empati inbegriper både förmågan att förstå innebörden i andras känslouttryck och att själv i viss mån uppleva dem (Holm 1985). Från denna utgångspunkt tar skådespelaren ännu ett steg när hon ger uttryck

för — genom att självständigt gestalta — den andres känslotillstånd. På teaterscenen möter människorna ofta sina mörka sidor och skådespelaren måste således även möta dessa sidor hos sig själv. Hon behöver förstå och känna empati både för de trevliga och de mindre smickrande dragen i sina karaktärer.

Det förefaller finnas två ingångar till rollfiguren som först utifrån upplevd och därifrån inifrån levd gestalt. Antingen skapar skådespelaren en tankevärld där rollen lever och dessa hennes föreställningar väcker i sin tur känslan till liv. Alternativt är denna del av arbetet mer intuitivt och känslomässigt präglad; genom att prova sig fram och ”känna” (på) olika sidor av karaktären så beskriver skådespelaren hur det efter ett tag ”bara kommer”. I en studie om läkarens yrkeskunnande (Josefson 1998) talar läkarna om sin intuition med viss skepsis. De företräder ett naturvetenskapligt förhållningssätt som har sin bas i fakta, inte i känsla.

Samtidigt kan de, efter år av erfarenhet, ibland bara genom att se på en patient, veta vad som är fel (1998:26). På samma sätt kan arbetet för en yngre skådespelare vara mycket mer av ”grov- arbete” än för den mer erfarne som efter åratal av träning både har sina ”verktyg” lättillgängliga och, inte mindre viktigt, litar till att hon har det. En intressant iakttagelse är att när skådespelarna talade om denna del av arbetet var det stora skillnader i sättet att uttrycka sig mellan männen och kvinnorna.

Männen talade mer konkret och instrumentellt kring arbetet:

...man besvarar för sig själv en fråga om varför man säger en replik, varför man förflyt-

tar sig hit och dit och så vidare. Och sen ger dom där tankarna, dom ger associationer, dom skapar känslor. (man, 50)

Kvinnorna använde ett mer känslomässigt och relationellt språk:

Jag vet bara att allt som jag varit med om och allt som gjort ont och varit roligt det finns här inne. Sen kommer det när jag improviserar. Det kommer. Jag är aldrig orolig för att det inte kommer, för jag vet att det kommer. (kvinna, 8)

Av detta material om sex informanter går det naturligtvis inte att avgöra om skillnaderna mellan män och kvinnor är representativa eller om de ger uttryck för det faktiska arbetssättet, eller enbart sättet att beskriva det på. Det ligger ändå nära till hands att se dem som tecken på könsskillnader som så att säga överlevt utbildningen och som speglar skillnader i socialiseringen av män och kvinnor (Lytton och Romney 1991).

### **Gräns mellan privatliv och yrkesliv**

Under arbetsprocessen befinner sig skådespelaren i ett gränsland mellan det privata och yrkesrollen. Hon ska använda sig själv och sin kropp för att gestalta en roll och därmed söka i privata kamrarna inför andras ögon. Även om arbetet flyter och den trygghet som krävs finns att tillgå, kan det vara svårt att hantera denna, ibland suddiga, gräns mellan privatliv och yrkesliv.

Ett exempel är att bli förälskad i motspelaren "på riktigt", utanför yrkesrollen. Detta beskrev skådespelarna som ungdomsproblem, något som förekommer innan den personliga integritet har uppnåtts som krävs för att kunna leva med yrket. Förmågan att upprätthålla den

personliga integriteten behövs för att skydda den privata sfären från andra människor, men det kan vara svårare att skydda sig mot sig själv; de känslor och tankar som rollen väcker har ju en grund i egna erfarenheter. Att kväll efter kväll väcka den sorg eller det hat som finns inom en till liv kan vara nog så prövande.

I skådespelarnas redogörelser gick att finna två olika synsätt eller infallsvinklar på detta predikament. Antingen beskrevs det som befriande att få utlopp för dessa känslor (likt åskådare på en fotbollsmatch som fritt kan få utlopp för sina känslor i den anonyma massan får skådespelaren skydd av rollen); eller så påverkar det ens vardag och resulterar till exempel i ett större sömnbehov, eller en större alkoholkonsumtion än vanligt.

### **Resultatens trovärdighet**

Hur tillförlitliga är de resultat som erhållits i denna undersökning?

Den fenomenologiska ansats som tillämpats innebär att informanternas utsagor grupperas i allt mer abstrakta kategorier i sökandet efter fundamentala konstituenterna av deras yrkeskunnande. Det vill säga sådana generellt giltiga och samtidigt essentiella aspekter som Schutz (1962) benämner "second order construct". Sådana "constructs" skall ha en tydlig referens i de konkreta beskrivningar de bygger på och ha en deskriptiv-empirisk giltighet. Därutöver ska de tillföra något som går utöver innehållet i de enskilda beskrivningarna, det vill säga vara giltiga i en tolkande mening. De ska även ha en begriplig relation till övriga "constructs" och

tillsammans med dessa utgöra en helhet på nästa abstraktionsnivå. Valet av denna ansats utgick från antagandet att det inte finns något sådant som ”den fenomenologiska metoden” utan att varje frågeställning kräver sin kombination av tillvägagångssätt som kan hämtas från såväl deskriptiva-reducerande (enligt Husserl) som tolkande (enligt Heidegger) ansatser (Allwood 2002; se också Hein och Austin 2001).

Svaret på frågan om tillförlitligheten i de resultat som erhöles kan därför sökas på flera sätt: dels med utgångspunkt från det material som presenteras här och dels genom fortsatta studier. Resultatets bärighet är större om de har ”inre konsistens” (Kvale 1996), främst genom att de aspekter av yrkeskunnande som framkom finns representerade i samtliga intervjuer och genom att de alla kan sägas ge förutsättningar för förmågan att gestalta en roll, vilket framkom som essensen i skådespelarens yrkeskunnande. Dessa kriterier har tillämpats i reduktionen av intervjuaterialet.

Det kan möjligen invändas att resultatet är trivialt och inte tillför något utöver vad vi redan vet, nämligen att skådespelaren skall kunna spela teater. Invändningen kan dock lätt vändas mot den som formulerar den. Syftet med undersökningen är just att komma bakom en sådan etikett, inte att uppfinna en ny. ”Att kunna spela teater” har genom undersökningen fått en tydligare och mer nyanserad innebörd. I fortsatta studier kan resultatens generaliserbarhet, deras empiriska räckvidd, prövas genom att de presenteras för de intervjuade skådespelarna och/eller andra skådespelare (Colaizzi 1978; Molander 1996). Vidare reflexion kan då leda fram till tillägg och

nyanseringar av de resultat som presenterats här. Ytterligare ett sätt att pröva resultaten vore att observera skådespelare i arbete eventuellt i kombination med samtal (Göranzon 1990, Osborne 1990).

### **Från nybörjare till expert**

---

Skådespelarna i studien är alla professionella utövare av sitt yrke, men de har olika grad av erfarenhet och de ombads dessutom att beskriva skillnader mellan de kunskaper de har nu och då de var nybörjare. En jämförelse med Dreyfus och Dreyfus utvecklingsstadier från nybörjare till expert är därför relevant. Vid en första betraktelse är det endast de tekniska aspekterna av yrket som kan sägas följa utvecklingsstadierna. Röst, tal och kroppsmedvetenhet är något som den oskolade ägnar mycket tanke och följer mallar för att hantera, medan den tränade skådespelaren, i enlighet med Dreyfus schema, arbetar mer intuitivt.

Under intervjuerna framkom även att den oerfarna skådespelaren är så upptagen av det egna arbetet under repetitionerna att hon har svårt att bortse från småfel på scenen och kan ha svårigheter att ta in medspelarna till fullo. Det kan jämföras med Dreyfus och Dreyfus beskrivning av den kompetente schackspelaren, som har förmågan att väga olika alternativ för att göra en attack, men då ignorerar de svagheter i den egna positionen som en sådan attack medför. Den nytexaminerade skådespelaren skulle då vara en kompetent utövare och nå expertstatus efter några år i yrket. Beskrivningen av experten i Dreyfus och Dreyfus terminologi (1986) är dock

alltför förenklad med sin intuitiva helhetssyn. Deras exempel tar ofta fasta på kunskaper som förmågan att cykla eller köra bil, där de säkert har relevans, men för att beskriva de kunskaper som behövs för att utöva ett yrke räcker de inte till. De snuddar vid andra ingångar här och var, som när de skriver att:

Much of what passes for creativity is actually unconventional and unexpected interpretations of past events. (1986:40-41)

För att kunna göra sådana oväntade tolkningar behövs dock modet att våga vara nybörjare och att kunna hantera den rädsla som tränger sig på vid sökandet efter det delvis okända.

### **Tyst respektive uttalad kunskap**

I intervjuerna redovisar skådespelarna i första hand för dem omedelbart tillgängliga aspekter av sitt kunnande. Metoden har gett liknande erfarenheter inom andra yrkesområden. Som ett resultat av sina intervjuer med körkarlar har Ryd (1991) i detalj kunnat beskriva en mängd olika tillrop och tömmanövrer med vars hjälp de kommunicerar med sin medarbetare, hästen. Det framgår att på frågor om hur man kör timmer med häst är det initiala svaret ofta ett korthugget avfärdande. Först när det står klart att intervjuaren vill ha mer nyanserad information, börjar körkarlen tänka efter och kan då ibland bli mer medveten om sin egen yrkeskunskap än han var innan. Hans tidigare aktiva ”knowing” (Polyani 1996) blir medveten och därigenom tillgänglig för reflexion.

Kanske är Ingemar Stenmarks klassiska svar på frågan om hur han bar sig åt för att vinna

den ena slalomtävlingen efter den andra — ”det är bar´och åk” — ett exempel på samma tysta kunskap. Det bör tilläggas att tyst kunskap enligt detta resonemang inte är väsensskild från ”(ut)talad” kunskap; det handlar snarare om ett kontinuum från det omedelbart tillgängliga och medvetna till det allt mindre näbara, det som kanske bara finns i kroppen, som pianistens fingermotorik, eller i känslan av vad som skall göras. Det är heller inte i första hand kunskap om något annat än det man kan redovisa med ord, utan snarare, som Molander (1996) framhåller, kunskap från en annan utgångspunkt.

Essensen i skådespelarens yrkeskunskap, att kunna gestalta en rollkaraktär, är i ett visst avseende alltid tyst i betydelsen omedelbar ochoreflekterad, eftersom den inte aktualiseras genom eftertanke. Den har tvärtom en utpräglad ”här och nu” karaktär. Detta torde gälla all gestaltande konst. En dirigent som står framför sin orkester följer och leder samtidigt musiken i det ögonblick den spelas. Dirigenten visar inte lite i förväg vad som komma skall. Musikerna måste följa dirigenten i samma stund taktslagen kommer vilket förutsätter att båda parter samtidigt befinner sig i en musikalisk gestalt(ning) som rymmer men också sträcker sig bortom det omedelbara nuet. För att liv skall uppstå på scenen är det lika nödvändigt för skådespelaren att vara i nuet.

För att locka publiken att helhjärtat, det vill säga känslomässigt, ta del av pjäsen, att vara i nuet, måste också skådespelaren vara där. Publikens roll kan knappast underskattas eftersom skådespel förutsätter åskådare — ”Den icke mottagna handlingen är en *dödfödd* handling”

(Asplund 1987:46 i Molander 1996). En stor del av skådespelarens arbete handlar därför om att tillägna sig förmågan att vara i nuet. ”Att lära sig uppmärksamhet på rutin” (Molander 1996) som nämndes tidigare, hjälper den tränade skådespelaren att spela samma föreställning kväll efter kväll med ett varje gång nyskat nu i behåll.

Varje föreställning bygger på de förutsättningar som skapats och stabiliserats under instuderingen av pjäsen då texten analyserats och det rum skapats där rollgestalten lever. Under detta arbete får karaktären liv genom att skådespelaren väcker egna känslotråk till liv och ser medspelarnas på samma sätt skapade karaktärer som levande (Ekman 1996:155). Uppmärksamhet på rutin kräver följaktligen både mod och öppenhet för det egna under repetitionsfasen. Först då kan hon skapa ett nu att vara i på scenen.

### **Unikt yrkeskunnande?**

I en fältstudie av undersköterskor drar Alsterdal (2002:102) parallellen till skådespelarens yrke. Hon beskriver en situation där en undersköterska arbetar med en svårt sjuk människa som inte litar på henne och hela tiden går till personangrepp. Efter det att sköterskan lärt sig alla handgrepp, och kan agera som patienten vill, slappnar patienten av och är i fortsättningen helt nöjd. Sköterskan har dock blivit så illa berörd av alla tidigare angrepp att hon inte kan slappna av i situationen, hon ”spelar en roll” av trevlig sköterska. När det utanför teatern refereras till att ”spela en roll” menas ofta att ”göra sig till”. En skådespelares rollgestaltning ligger dock på ett djupare plan och innebär att identifiera sig

med rollfiguren, göra sig till en annan. Detta kan möta motstånd. En av skådespelarna berättade hur hon i mötet med en otrevlig rollkaraktär ofta inte får några fantasier alls — ”inte kan jag identifiera mig med en sån person” (kvinna 20), men att hon, efter att ha arbetat ett tag, hittar alla möjliga beröringspunkter med sig själv som hon kan använda sig av.

Att på detta sätt bryta ner sitt eget motstånd mot att möta mörka sidor hos sig själv är något som karakteriserar skådespelarens arbete även om samma förmåga krävs, eller åtminstone är en stor fördel att ha, även i andra yrken som inbegriper möten med människor, kanske i farliga eller utsatta lägen. Som ett exempel kan nämnas polisen (Bohman och Waldetoft 1993) som bör ha en sådan inlevelseförmåga att hon i någon mån kan förstå till exempel en utslagen knarkares situation för att kunna bemöta henne på ett konstruktivt sätt eller kunna ”läsa” och förutsäga en aggressiv persons handlingsmönster.

Även psykoterapeuten möter i sitt arbete människors brister och mörka sidor som hon skall uppfatta och möta och tillsammans med patienten arbeta med för att öka patientens självinsikt. Samarbetet förutsätter en förmåga hos terapeuten att vara känslomässigt närvarande, ofta så att en överföringsrelation uppstår där patienten upplever henne som ”den andre” i en tidig(are) relation (Breutler med flera 1994). Detta är dock något annat än att aktivt och trovärdigt gestalta den andre, essensen i skådespelarens yrke.



## Abstract

Six theatre actors of both sexes differing in education and length of experience were interviewed individually on their professional competence. Phenomenological reduction generated six fundamental constituents of the actors' professional competence interpreted in terms of a "wheel model": mastery of technical skills such as being able to control one's voice and one's body; daring to approach each new role with an open mind; being able to work effectively with co-actors in an ensemble; having a capacity for a high degree of empathy; being able to keep one's professional and private life separate; doing one's best at each performance.

Each constituent was seen as contributing to the essence of an actor's skill - the ability to make a role figure come alive. Similarities and differences compared with other professions are pointed out. The significance of daring to have an open mind, that is of encountering personal emotions, such as early experiences of emotional significance, in the "front region", when studying a new role together with the director and with co-actors, is emphasized.

★

Nyckelord: Profession, Competence, Theatre, Phenomenology.

## ★ Noter

Jag vill tacka de medverkande skådespelarna för deras generositet och öppenhet. Patrik Aspers, Karin Helmersson Bergmark, Olof Rydén, Mari Ann Schager samt två anonyma lektörer tackas för konstruktiv kritik.

<sup>1</sup> I konstnärliga yrkesgrupper kan det ibland finnas en misstänksamhet att politiker och forskare skall ges makt att bedöma vad som skall räknas som konst överhuvudtaget eller vad som är bra eller dålig konst.

<sup>2</sup> Som ett undantag från denna inställning kan nämnas Vetenskapsrådets satsning på ett projekt där de konstnärliga processerna skall undersökas i ett samarbete mellan Dramatiska institutet, Södertörns högskola och Teaterhögskolan i Stockholm. Det är dock värt att notera att fokus i denna studie ligger på att konstnärerna själva skall undersöka de konstnärliga processerna. Detta aktualiserar den större frågan om på vilka villkor forskning kan bedrivas.

<sup>3</sup> Sedan den ryske teaterregissören Konstantin Stanislavskij (1863-1938) pedagogik började spridas på 40-50-talet har hans idéer om hur en skådespelare skall arbeta och utvecklas lagt grunden för hela den västerländska teatersynen och de utgör fortfarande en bas för dagens utbildningar av skådespelare (Järleby 2001). De fyra teaterhögskolorna

har alla omfattande intagningsprov i fyra steg, varefter de som antas följer utbildningen i fyra år där det ingår praktik på en teater under en termin. Det krävs inga specifika förkunskaper inom skådespeleri för att bli antagen, men de allra flesta har ändå tidigare erfarenhet av någon form av förberedande utbildning innan de blir antagna. Stanislavskijs skrifter (1936, 1949, 1958, 1961) speglar det kunnande som skådespelarutbildningar syftar till att bibringa sina elever. Enligt Stanislavskijs pedagogik skall skådespelaren hela tiden utgå från sig själv och med hjälp av sin fantasi utveckla rollen utan att bryta kontakten med sina egna unika förutsättningar och erfarenheter. Stanislavskijs centrala maxim är "be truthful!" Skådespelaren skall inte spela, utan vara på scen. En roll är inte bara gester och mimik utan skall engagera skådespelarens inre person. Grundtanken i Stanislavskijs teori går följaktligen ut på den till synes paradoxala uppgiften att samtidigt vara naturlig och spela en roll. Stanislavskij betonar också att drama är handling. Skådespelaren är ständigt aktiv, handlar oavbrutet, på scen. Det betyder inte att skådespelaren ständigt är i rörelse; orörlighet innebär ofta intensiv inre aktivitet, en skådespelare kan aldrig ta en paus från rollen. Stanislavskij har skapat ett nätverk av paroller och principer för att täcka in allt som en skådespelare behöver för att kunna agera

på scen. I modern teater finns flera olika spelstilar representerade. I mer fysisk och stiliserad teater finns en förhöjning i spelstilen som inte rymms inom Stanislavskijs teori. I många fall använder sig skådespelarna av en naturalistisk grund att förankra rollen i, för att sedan kunna gå vidare och hitta mer stiliserade övertoner, men det finns också spelstilar som clown, mim och nycirkus som inte alls grundar sig på psykologisk realism och som eleverna på scenskolorna får prova på, men som till största delen lärs ut på egna teaterskolor (Mimlinjen på Teaterhögskolan i Stockholm, CirkusCirkörs nycirkusskola och flera utländska skolor).

<sup>4</sup> Se även Asperts 2001.

<sup>5</sup> Teatern är oftast en arbetsplats med många aktörer. När skådespelaren första gången träffar resten av ensemblen har redan den största delen lärs ut på egna teaterskolor och kostymör arbetat länge med produktionen. Parallellt med repetitionsarbetet byggs scenografi, framskaffas rekvisita, sys kostymer och planeras mask. Maskörer, kostymörer, scenografer och ljussättare är också konstnärer med egna visioner om hur föreställningen skall presenteras, vilket gör ett väl fungerande samarbete mellan dem och skådespelarna väsentligt. Under själva repetitionerna deltar, förutom regissör och skådespelare, ibland en sufflör, en regiassistent och kanske en dramaturg. Någon vecka innan premiär sätts ljuset och en ljudtekniker ser till att alla ljud effekter och musik kommer där det skall.

<sup>6</sup> Skådespelarutbildningen på teaterhögskolorna är uppbyggd kring små klasser med mycket individuell undervisning där varje elev skall komma fram till sitt eget sätt att närma sig "yrkesrollen".

<sup>7</sup> Även om det förekommer att åskådare, såsom forskare och journalister får närvara vid repetitioner, finns det allid

tillfällen då de måste lämna lokalen då arbetet är särskilt känsligt eller konfliktladdat. Som ett exempel kan nämnas att i en studie på Stockholms Stadsteater fick forskaren agera sufflör för att hon skulle få möjlighet att studera repetitionerna av en uppsättning (Lagercrantz 1995).

<sup>8</sup> Min förståelse för ämnet grundar sig på ettårig skådespelarutbildning utomlands, därefter viss professionell erfarenhet av skådespeleri samt uppdrag som regiassistent på flera olika teatrar 1994-1998 i vilken egenskap jag deltagit i ett otal repetitioner. Eftersom jag inte har önskemål att göra karriär som skådespelare har jag inte heller behov av att hävda mig eller rädsla för att verka inkompetent och kan därför fokusera på skådespelarnas egna upplevelser av sitt yrkeskunnande och, i möjligaste mån sätta min egen relation till fenomenet inom parentes (i enlighet med Husserl 1962).

<sup>9</sup> Antal år i yrket är något flytande eftersom många har gjort amatörinsatser innan de fått professionella jobb och gränsen mellan amatör och professionell inte är helt skarp.

<sup>10</sup> För att ge en överblick över materialet och underlätta förståelsen av tolkningen redovisas ett stadium av reduktionen i tabellform (Colaizzi 1978, Osborne 1990).

<sup>11</sup> Mead gör i *Mind, Self and Society* (1934/1972) skillnad på "I" och "me", där "I" representerar det agerande jaget och me det reflekterande.

<sup>12</sup> Att se list som en del av yrkeskunnande har tidigare uppmärksammats i en studie av undersköterskor, som i förhållande till överordnade använder sig av list för att få igenom för sig själv viktiga förslag (Alsterdal 2002).

## ★ Referenser

Allwood, C. M. (2002) "On the nature of the qualitative research approach", i L.R.M. Hallberg (red) *Qualitative Methods in Public Health Research. Theoretical Foundations and Practical Examples*. Lund: Studentlitteratur.

Alsterdal, L. (2002) *Hertig av ovisshet – aspekter på yrkeskunnande*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Aspers, P. (2001) *Markets in Fashion; a Phenomenological Approach*. Stockholm: City University Press.

Bergman, Å. (1987) *Smedens återkomst; och andra reportage om det nya arbetet*. Stockholm: Tidens förlag.

Bohman, S. & Waldetoff, D. (1993) *Här är polisen...poliser skriver om sitt liv och arbete*. Stockholm: Nordiska Museet.

Breutler, L.E., Machado, P.P.P. & Allstetter Neufeldt, S. (1994) "Therapist variables", i A. E. Bergin och S.L. Garfield (red) *Handbook of Psychotherapy and Behavior Change*, 4:e uppl. New York: John Wiley & Sons.

Camauër, L. (2002) *Cultural Work and Cultural Production: An Attempt to Survey a Seemingly Unending Field*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Colaizzi, P.F. (1978) "Psychological research as the phenomenologist views it" i Valle, R.S. & King, M. (red) *Existential Phenomenological Alternatives for Psychology*. New York: Oxford Press.

Dreyfus, H. och Dreyfus, S. (1986) *Mind over Machine: the Power of Human Intuition and Expertise in the Era of the Computer*. New York: The Free Press.

- Ekman, A. (1996) "Att vara skådespelare", s 153-158 i Florin, M. & Göransson, B. (red) *Den inre teatern. Filosofiska dialoger 1986-1996*. Stockholm: Carlssons Bokförlag.
- Evertsson, L. & Johansson, S. (1995) *Hemtjänst och hemsjukvård: en kunskapsöversikt*. Stockholm: Arbetsmiljöfonden.
- Goffman, E. (1991/1959) *Jaget och maskerna; en studie i vardagslivets dramatik*, Andra uppl. Stockholm: Rabén & Sjögren.
- Gullberg, B. (1990) *Samtal med 12 skådespelare. Anders Ahlbom, Margareta Byström, Marie Göransson, Lena T. Hansson, Krister Henriksson, Ernst-Hugo Järegård, Per Myrberg, Lena Olin, Johan Rabæus, Jan-Olof Strandberg, Liv Ullman, Philip Zandén*. Stockholm: Trevi.
- Göransson, B. (1984) *Datautvecklingens filosofi: tyst kunskap och ny teknik*. Stockholm: Carlsson & Jönsson.
- Göransson, B. (1990) *Det praktiska intellektet. Datoranvändning och yrkeskunnande*. Stockholm: Carlssons.
- Hein, S.F. & Austin, W.J. (2001) "Empirical and hermeneutic approaches to phenomenological research in psychology: a comparison", *Psychological Methods*, 6 (1): 3-17.
- Holm, U. (1985) *Empati i läkar-patient relationen, en empirisk och teoretisk analys*. Stockholm: Almqvist & Wicksell.
- Holmberg, H. (2000) *En sorts skådespelare*. Stockholm: Bonnier.
- Husserl, E. (1962) *Ideas: General introduction to pure phenomenology*. New York: Humanities Press.
- Isacson, M. (1990) *Verkstadsindustrins arbetsmiljö: Hedemora Verkstäder under 1900-talet*. Stockholm: Arkiv förlag.
- Janik, A. (1996) *Kunskapsbegreppet i praktisk filosofi*. Stockholm: Symposion.
- Josefson, I. (1988) *Från lärling till mästare : om kunskap i vården*. Lund : Studentlitteratur.
- Josefson, I. (1998) *Läkarens yrkeskunnande*. Lund : Studentlitteratur.
- Josefson, I. & Palm, G. (red) (1995) *Mona, Elsa, Ulla*, Serie om kvinnors arbetsliv. Stockholm: PM Bäckström: Föreningen Liv i Sverige.
- Josefson, I. & Palm, G. (red) (1996) *Kafébönan och hennes systrar*, Serie om kvinnors arbetsliv. Stockholm: PM Bäckström: Föreningen Liv i Sverige.
- Josefson, I. & Palm, G. (red) (1997) *Vredens duvor*, Serie om kvinnors arbetsliv. Stockholm: PM Bäckström: Föreningen Liv i Sverige.
- Josefson, I. & Palm, G. (red) (1998) *Slavar rebeller och gifta fröknar*, Serie om kvinnors arbetsliv. Stockholm: PM Bäckström: Föreningen Liv i Sverige.
- Josefson, I. & Palm, G. (red) (1999) *Kvinnor i butik, kvinnor på fabrik*, Serie om kvinnors arbetsliv. Stockholm: PM Bäckström: Föreningen Liv i Sverige.
- Josefson, I. & Palm, G. (red) (2000) *Lust, list och envishet*, Serie om kvinnors arbetsliv. Stockholm: PM Bäckström: Föreningen Liv i Sverige.
- Josephsson, E. (1989) *Rollen. Antecknat på turné med Körbärsträdgården 24/2 - 15/5 1989*. Stockholm: Bromberg.
- Järleby, A. (2001) *Från lärling till skådespelarstudent : skådespelarens grundutbildning*. Stockholm : Stift. för utgivning av teatervetenskapliga studier. Theatron-serien.
- Kvale, S. (1996) *Interviews: an introduction to qualitative research interviewing*. London: Sage Publications.
- Lagercrantz, M. (1995) *Den andra rollen: Ett fältarbete bland skådespelare, regissörer och roller*. Stockholm: Carlssons Bokförlag.
- Lindén, J. & Torkelson, E. (1991) *Yrke: Skådespelare – Kritiska moment i arbetslivet*. Lund: Psykologiska Institutionen, Lunds Universitet.
- Lindgren, G. (1992) *Doktorer systrar och flickor; om införelse makt*. Stockholm: Carlsson Bokförlag.
- Lytton, H. & Ramney, D.M. (1991) "Parent's sex-related differential socialization of Boys and Girls: A Meta Analysis", *Psychological Bulletin*, 119: 267-296.
- Mead, G.H. (1972/1934) *Mind, Self and Society; from the Standpoint of a Social Behaviorist*. Chicago: University of Chicago Press.
- Molander, B. (1990) "Kunskapers tysta och tystade sidor – ett försök till översikt", *Nordisk Pedagogik* 3/1 1990: 99-114.
- Molander, B. (2000/1996) *Kunskap i handling*, Andra Uppl. Göteborg: Daidalos AB.
- Nyberg, D. (red) (1984) *Yrkesarbete i förändring: Om reparatörsarbete inom civilförsvaret*. Stockholm: Carlsson Bokförlag.
- Osborne, J.W. (1990) "Some basic existential-phenomenological research methodology for counsellors", *Canadian Journal of Counselling* 40: 79-91.
- Pingel, B. & Robertsson, H. (1998) *Yrkesidentitet i sjukvård – position, person och kön*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Polanyi, M. (1966) *The Tacit Dimension*. London: Routledge & Keagan Paul.
- Rosberg, S. (1990) *Hur handskas den psykosomatiskt orienterade sjukgymnasten med patientens regression i den sjukgymnastiska behandlingsprocessen?* (Stencil: Projektarbete, Forskningsförberedande grundkurs.) Stockholm: Karolinska Institutet.

Ryd, Y. (1991) *Timmerhästens bok*. Hedemora: Gidlund.

Sanne, J. (2001) *Arbete, arbetsorganisation och arbetsmarknad för kultur- och medieverksamma: översikt över forskning och utredning*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Schütz, A. (1962) *Collected Papers I, The Problem of Social Reality*. The Hague: Nijhoff.

Schütz, A. (1964) "Making Music Together", s. 159-179 i *Collected Papers II, Studies in Social Theory*. The Hague: Nijhoff.

Schütz, A. (1996) *Collected Papers IV*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

Stanislavski, C. (1961/1936) *An Actor Prepares*. New York: Theatre Arts Books.

Stanislavski, C. (1978/1949) *Building a Character*. New York: Theatre Arts Books.

Stanislavski, C. (1958) *Stanislavski's Legacy*. New York: Theatre Arts Books.

Stanislavski, C. (1983/1961) *Creating a Role*. New York: Theatre Arts Books.

Tempte, T. (1982) *Arbetets ära. Om hantverk, arbete, några rekonstruerade verktyg och maskiner*. Stockholm: Arbetslivscentrum.



## NY LITTERATUR

SOM INKOMMIT TILL REDAKTIONEN



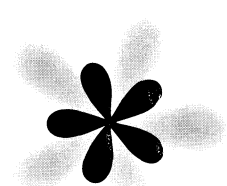
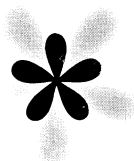
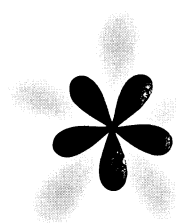
Björklund, Anders m fl (2003) *Den svenska skolan. Välfärdspolitiska rådets rapport*. Stockholm: SNS.

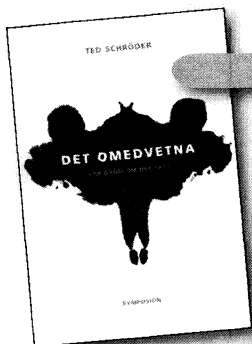
Hjort, Katrin (red) (2004) *De professionelle — Forskning i professioner og professionsuddannelser*. Frederiksberg: Roskilde Universitets Forlag.

JMK (2003) *JMK Conference Contributions 2002*. Stockholm Media Studies 2003: 1. Stockholms Universitet.

Johansson, Thomas (2004) *Socialpsykologi*. Lund: Studentlitteratur.

Norström, Eva (2004) *I väntan på asyl. Retorik och praktik i svensk flyktingpolitik*. Umeå: Boréa.





## Ted Schröder:

### Det omedvetna — en dröm om det äkta

Symposion (2003)

ISBN 91-7139-591-1

#### Tråden och titeln

Genom fyra avhandlingsdelar kritiseras vad avhandlingsförfattaren menar är psykoanalysens tendens att "interiorisera" erfarenheter. Yttre sociala förhållanden förvandlas i det interioriserande perspektivet till produkter av en dold inre psykisk verklighet. Vidare menar då avhandlingsförfattaren Schröder att denna inre delvis dolda värld görs till en "egentlig" och "äkta" verklighet, dvs överordnas en social yta som kommer att framstå som en mindre giltig erfarenhetsgrund, vilket då också åsyftas i avhandlingstiteln: ... en dröm om det äkta. Föreställningen om ett äkta socialpsykologiskt djup kritiseras.

#### Kritiktyper och dimensioner

Huvudmaterial i kritiken är Freuds paradigmatiska verk från år 1900: Drömtydning. Schröder angriper Freuds drömtydningsperspektiv, alltså psykoanalysens antaganden om att flera erfarenhetsnivåer är aktiva samtidigt. Även drömteoretiska begrepp ifrågasätts. Behövs verkligen

ett omedvetenhetsbegrepp?, frågar Schröder i detta sammanhang. En tredje kritiktyp ägnas åt förhållandet mellan empiri och teori. Det sker i del 2. Hur teoretiskt påverkad bör en tolkning vara?, frågar jag.

I respektive avhandlingsdel fokuseras en eller ett par analytiska och dikotoma dimensioner. Vi känner till dem från samhällsvetenskapernas försök att begreppsliggöra en komplex socialpsykologisk verklighet: medvetet-omedvetet, yttre-inre, subjektivt-objektivt...

#### Medvetet-omedvetet

Första delen ägnas åt avhandlingens allmänna utgångspunkter. Avhandlingstiteln förklaras utförligt. I fokus står därvid begreppsparet medvetet-omedvetet och då alltså i en mer allmän mening. Omedvetenhetsbegreppets relevans ifrågasätts. Med det omedvetna besläktade föreställningar går igenom, exempelvis den om det eviga, det omedvetna som inte kan föras till ett slut, att vi så att säga aldrig kan bli helt klara med det omedvetna,

vilket då samtidigt inbegriper det omedvetnas ursprunglighet. Det finns erfarenheter både före och bortom våra verbala, förspråkligade, erfarenheter osv. Schröder är kritisk till föreställningen att vi kan se och höra inåt (introspektion) mot en värld av ursprungliga erfarenheter förlagda i ett slags dunkel. Enligt författaren så vet Freud redan från början på teoretisk grund vad omedvetenhetens landskap har att uppvisa. Tystnaden har sålunda redan talat genom teoretiska antaganden.

#### Tolkningens roll

I andra delen (kap. 5) antyder författaren att verket Drömtydning är en teoretisk bok som just på grund av sin teoretiska art lämpar sig mindre väl i forskning om drömmar. Själva drömmupplevelserna (empiri) menar han istället bör vara utgångspunkten. Här handlar det nu om tolkningens roll i psykoanalysen mer allmänt. "Medvetet/omedvetet" i den psykoanalytiska tolkningspraktiken sätts under lupp. Noteras bör emellertid att Schröder primärt skriver om — dvs har som del av ett avhandlingsämne — en specifik drömtolkningspraktik. Schröder menar att drömredogörelser lika gärna kan eller hellre bör begripas förutan en föreställning om ett omedvetet. Vidare kritiseras psykoanalysens teknik i detta sammanhang, alltså de tekniker som finns omskrivna i band 7 av Freuds samlade verk: analytikerns svävande uppmärksamhet, de fria associationerna, analysen av motöverföringarna, osv. Schröder hänvisar inte

till band 7, trots att han uppehåller sig vid teknikerna. Det är synd.

### Växlingar mellan nivåer

Schröder växlar utan förvarning mellan den praktiska psykoanalysens olika aspekter, nivåer och dimensioner, dess teknik, teori, antaganden (vetenskapsteori/filosofi), osv. Det kan, som jag ser det, vara till en fördel att hålla isär det ena från det andra. I del två och med avseende på psykoanalysens teknik exempelvis hävdar Schröder att Freud har en övertro på de fria associationerna. Läger Freud orden i munnen på sina patienter? är författarens intrikata fråga. Teknikkritik av detta slag varvas med mer begreppsliga eller vetenskapsteoretiska ifrågasättanden. Mer begreppslig är exempelvis kritiken av förvandlingarna i Freuds drömtolkningar: tankeförvandling, affektförvandling osv. Drömtydningen à la Freud skall, menar Schröder, upplösa det förvanskade för att därur återskapa det genuina tanke-innehållet: solve et coagula. Så lyder en kapitelrubrik.

### Metaforik och tydningsregler

Är verkligen upplösnings-/stelningsmetaforen så passande?

En pusselmetafor tror jag kommer närmare sanningen. Psykoanalysen handlar till stor del om att deschiffrera, ersätta ett med ett annat, exempelvis ett tomrum med en förståelse, att se den bit som fattas för att bättre förstå den helhetsbild där bitar ständigt

fattas. Kort sagt, att lägga ett pussel. Därvidlag är inte Schröder och jag överens.

Vi är heller inte helt överens när det gäller metodiska principer. Han kritiserar freudska tydningsregler baserade på universella tydningsregler. Dock vet vi ju att även "undvik universella tydningsregler" i sig själv är en "universell" regel. Schröder efterfrågar sålunda en regellöshet och "öppenhet" som nog är svår att uppnå. För övrigt föreslår han själv ett antal "regler" som säkert kan fungera bra. De redovisas i del 3 och jag återkommer till dem nedan.

### Freud som fenomenolog?

I del 3 fortsätter kritiserandet, men huvudärendet är att presentera ett alternativ till freudiansk drömtydning. Alternativet förankras i den österrikiske existensfenomenologen och psykoanalytikern Menard Boss och dennes filosofiska utgångspunkter, exempelvis uppfattningen att människan är ett unikt område av förstående öppenhet. Vi kan konstatera, eftersom Schröder inte säger något om det, att denna människosyn omfattades av Freuds filosofilärare Brentano. Samme Brentano hade Edmund Husserl som elev, och även om nu inte Husserl och Freud träffades eller hade med varandra att göra, så finns det skäl att även i Freud söka en fenomenolog. Schröder utnyttjar inte den möjligheten utan väljer en annan väg, nämligen kontrastering och polemik. Samtidigt vill han då, vilket blir paradoxalt, upplösa åtskillnader

av typen subjektiv/objektiv verklighet, social/psykisk verklighet, inre och yttre värld, yta och djup. Tolkningsexempel hämtas dels från Boss och dels från Schröders egen psykoterapeutiska praktik. Författarens fenomenologiska tolkningar, dvs tolkningar fria från omedvetenhetsantaganden och därmed fria från föreställningar om ett psyke som är tudelat — (psyke = medvetande + det omedvetna) — ställs mot tolkningar som utgår från ett psyke gjutet i ett stycke. I denna kontrastering faller en viktig distinktion bort, nämligen den att vi kan tänka oss psyke både som medvetande (och omedvetande) och psyke som intentionalitet, dvs de akter som tilldelar världen en mening.

Intentionalitetsspektivet kan vi tillskriva Brentano och fenomenologin. Och uppenbart är samtidigt att just detta intentionalitetsspektiv ligger helt i linje med Freuds tydningsdefinition. Att tyda en dröm är att tilldela den en mening. Och meningstilldelning är att sätta in det som skall tydas i dess sammanhang. Drömmen utgör ett eget sammanhang men vävs samman med vakenerfarenheter. Boss vill, menar Schröder, öppna nya meningsamband mellan dröm och vakenliv. Och just detta vill ju Freud också! vilket Schröder förbiser. Dock finns i hans avhandling ett effektivt redskap för att just upptäcka eller se Freuds fenomenologiska drag. Redskapet består i de drömtydningsprinciper som kan härledas ur tredje avhandlingsdelen: 1. Dröminnehållet är likvärdig annan

typ av erfarenhet. 2. Dröminnehållet får gärna tas bokstavigt; delarna i en dröm är alltså vad de är. 3. Drömmar bör tydas med en naiv utgångspunkt. 4. Tydningen bör ej vara alltför selektiv. 5. Tydningen bör fokusera begränsningar i förhållande till ett större livs-/erfarenhetssammanhang. 6. Sök likheter mellan dröm och vakenliv för att driva drömanalysen framåt.

En systematisk prövning av Drömtydning mot dessa regler hade med all sannolikhet gett ett positivt resultat. Hos samhällsvetenskapens klassiker kan vi som bekant finna vad vi söker. Mångfalden, rikedomen och motsägelserna i deras texter bidrar till att det fungerar så. Schröder hade funnit fenomenologen Freud om det intresset funnits.

### Kan rumsliga distinktioner undvikas?

I en sista och fjärde avhandlingsdel vidareutvecklas den tidigare anförda kritiken. Några för psykoanalysen centrala begrepp används då som bearbetningsmaterial: projektion, introjektion och överföring. Två dimensioner tillkommer: fantasi/verklighet samt kropp/själ. Schröder menar att föreställningarna bakom dessa termer inte behövs.

"Projektion" exempelvis innebär att vi föreställer oss en riktning inifrån och ut. Istället kan vi tänka i termer av meningskontinuitet. Och det inre livet är alltid yttre. Hos Freud däremot, enligt Schröder, tenderar drömmarna att bli externaliseringar av typen "du drömde att din far var arg på dig, men

egentligen är det du som är arg på din far". Den egna vreden "läggs ut på den andre" och faktiska förhållanden tenderar att förvanskas. Ett alternativ är att se projektionerna som fixeringar i och rigida bindningar till en viss kontext, dvs till en viss aspekt av en yttre verklighet.

När det så gäller termen överföring är det enligt Schröder lämpligare att tänka "generalisering". Det som generaliseras är en fastfusen attityd som är upphängd på en känsla som en gång hejdat i sitt förlopp. Det område känslan förhåller sig till kommer då fortsättningsvis att bli förvrängt.

Kleinianska kroppsmetaforiker och kroppsfantasier slutligen, av typen "deponering av känslor i den andre" eller "det onda/goda bröstet", "moderns insida...", menar Schröder är överflödiga, inte fullt meningsfulla. Samtidigt kan vi se hur avhandlingsförfattaren själv i detta sammanhang nödgas tillgripa det kropps- och interioriserande språk som är en del av vardaglig kommunikation: "Ludvig Igra som på ett inläggande sätt diskuterar hur det inre är relaterat till det yttre..." (s. 195).

Det är sålunda svårt att undvika de rumsliga distinktionerna! Inre, yttre, yta, djup, känna in, lägga ut på, dumpa i...

Låt oss nu titta lite närmare på den kritik som kan anföras mot avhandlingen. Enstaka synpunkter har redan antytts. Genomgående har jag reagerat på författarens förbiseende av distinktioner i Freuds drömtydningsteori. En mer distinktionskänslig

hantering hade sannolikt gjort det svårt att sätta psykoanalytisk mot fenomenologisk drömtydning.

### Drömsammanhanget

Hos Freud beskrivs manifesta drömmar som del, förvanskning eller som gestaltning av en latent drömtanke. Under det vi minns som drömmar finns alltså en form av psykiskt ursprungsmaterial som vi arbetar med så att det framkommer som endera del av, förvanskning av eller som en gestaltning av råmaterialet. Schröder uppehåller sig ensidigt vid "dröm som förvanskning". Men detta är alltså endast en av tre principiellt möjliga relationer mellan latent och manifest dröm. Vidare ingår drömmens två former (manifest-latent) i ett drömsammanhang i vilket vi genom ett drömarbete bearbetar så kallade drömkällor. Till dessa hör både högst medvetet vakenmaterial och mer omedvetet biografiskt och/eller somatiskt material: dagsrester, infantila erfarenheter, somatiska erfarenheter. Vidare är drömkällorna kringgårdade av en drömcensur, ett slags omedvetet motstånd mot att drömma vissa saker. Detta gör att vi kan tala om en latent drömtanke som så att säga ligger dold i den manifesta drömmen som luckor eller icke ditlagda pusselbitar. Drömsammanhangets olika element låter Schröder oss inte ta del av. Det är synd. En skiss över fler drömteoretiska komponenter hade gett en bättre balans i kritiken. "Drömarbete" exempelvis, hade i sin tur lett över till

en angränsande begreppsupsättning som ytterligare skulle ha modifierat kritiken. Drömarbetet antar bland annat formerna förtätning (källstoff av skilda slag sammanförs i en förklarad symbolik, eller ett tecken) och förskjutning (en erfarenhet får i drömmen representeras av något annat än just bilden av den aktuella erfarenheten). Censuren kan visserligen innebära förvanskning, så som författaren poängterar, men också enbart luckor mellan drömelement, eller enbart försvagning av dem.

Viktigt att notera är att drömsammanhanget enligt Freud står i en dynamisk och aktiv förbindelse med det vakna, yttre sociala livet. Särskilt tydligt blir detta vad gäller de så kallade dagsresterna: tillfälliga hinder i vardagen, tillfällig tankeförklaring, undertryckta erfarenheter, oavklarade intryck från dagen osv. Via dagsresterna pågår samtidigt en omedvetenhetsproduktion. Det flödar erfarenheter som undgår symbolisering.

### Det omedvetna

Schröder gör ingen begreppslig utredning eller sammanfattning av omedvetenhetsbegreppet. Vad kan menas med detta ord? Latent? Borträngt? Glömt? Det vars ursprung ej kan namnges utan att förfaras? Det som undgår symbolisering? När det gäller drömmar och det omedvetna ändrar Freud sina ståndpunkter över tid och blir därför på ett sätt undan- glidande. Vid ett tillfälle skriver han en sak som helt står i strid med det

avhandlingsförfattaren vill hävda. Freud säger att latent drömtankar ej hör det omedvetna till, att dessa tankar kan tänkas i vaket tillstånd och i drömmen stöta ihop med så kallade infantila önskningar (år 1917). Några år senare skriver han att latent tankar är omedvetna men kan bli medvetna igen (år 1920-26). Om detta kan man läsa i boken *Orientering i psykoanalys*, där bland annat hans Wienföreläsningar återges.

### Fenomenologi

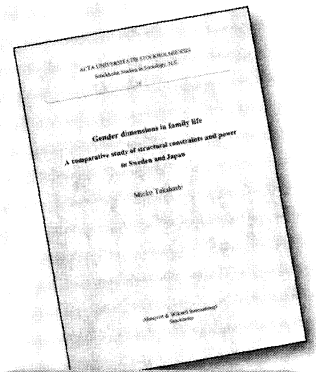
I *Drömtydning* hävdar Freud inledningsvis att drömmandet är en psykisk akt som iscensätter en kompromiss mellan olika syften. En psykisk akt! För fenomenologin är psyket just denna "acting", en intentionalitet och en meningsproduktion. Som jag läser *Drömtydning* är det just detta perspektiv som gör drömtydnings-teorierna meningsfulla, de må vara normativa, beskrivande och/eller förklarande. Lägg därtill fenomenologins Dasein-antagande, idén om sammanflätningen psyke/värld, alltså kontinuitetsperspektivet, så baseras flera av de drömteoretiska begreppen i "drömsammanhanget" av just ett kontinuitetstänkande.

### Kritisk läsning?

Hur gör vi en kritisk läsning? Bör vi från en gång till en annan kritisera, nyansera, utveckla och behålla? Eller skall vi kritisera, kontrastera, ersätta och avskaffa. Schröder valde det senare alternativet. Han kunde ha valt det förra. Styrkorna i avhandlingen

kunde ha funnits kvar, exempelvis de enligt min uppfattning mycket fruktbara tolkningsexempel som utgår från författarens egen terapeutiska erfarenhet. Som underlag för fortsatt debatt kring de samhällsvetenskapliga grundfrågorna — subjekt/objektivt, yttre/inre, det sociala, det psykiska, osv — har avhandlingen också sitt värde, ett värde som kunde ha kvarstått med ett mindre polemiskt och kontrasterande upplägg.

av Stefan Jerkeby,  
lektor vid Karlstads universitet/  
Mälardalens högskola



**Mieko Takahashi:**

**Gender dimensions in family life. A comparative study of structural constraints and power in Sweden and Japan**

Stockholm Studies in Sociology  
N.S. 15 (2003)

ISBN 91-22-01995-2  
ISSN 0491-0885

**Assumptions about gender roles** — about what is appropriate for men and women — are necessarily part of



social policy. In some countries the basic underlying assumption is that men and women do, and should, take different roles: men are breadwinners who provide for their families through paid work outside the home, while women are carers who look after the needs of their families through unpaid work within the home. In other countries this assumption of separate gender roles has been, more or less, replaced by a view that both men and women can, and should, share the providing and caring roles. These assumptions about gender roles shape family law (for example, in the way assets are divided upon divorce) and social policy (for example, whether women are included in social insurance schemes as workers or as dependents).

For some scholars, notably Jane Lewis in the UK and Ilona Ostner in Germany, welfare states can be classified according to how close they are to the 'male breadwinner model'. Weak breadwinner states have laws and policy that are largely gender neutral. Women, particularly in their role as mothers, are supported as workers as well as carers, but not as full-time housewives. Tax and benefits are targeted at the individual and not the family. Strong breadwinner states are structured to support men in the labour market and women as carers. The tax and benefits systems are family based, providing benefits for the man and his dependents; women have much less access to benefits such as pensions in their own right, and there are few services or other measures (e.g.

childcare, parental leave) to help women with children to remain in the labour market.

The main aim of this book is to explore how the gendered structures of society are translated into gendered practice in everyday life, and what this means for women's autonomy and choices. This is examined through a comparison of two very different societies: Japan (a strong male breadwinner model) and Sweden (a weak male breadwinner model). The author uses a range of data — including historical policy analysis, large-scale survey data, and in-depth interviews — in order to unpick the complex relationship between the institutions of society and how we live in our everyday lives.

Overall, the results, not really surprisingly, highlight significant differences in these two societies at all levels: institutional, attitudinal and behavioral. In Japan, law and social policy are firmly based on the male breadwinner/female caregiver model. Such a model is also in the main supported by the attitudes of women and men, who tend to accept these different roles. It is also apparent in the behavior of couples, as explored through the way in which they allocate their resources of time and money. And it is reflected in the financial, housing and other problems experienced by women who have 'lost' their male breadwinner, that is lone mothers.

In Sweden, the picture is very different from Japan — here law and

social policy are based much more on an individualised model. Both women and men have high rates of participation in the labour market, men and women in couples are much more egalitarian in both attitudes and behavior, and lone mothers are just another family type, rather than a poor and stigmatized minority. However, although more egalitarian than Japan, this does not mean that gender divisions are non-existent in Sweden. On the contrary, the detailed analysis of the data here shows that, while Swedish attitudes may be strongly in favour of gender equality, this is not always true for behavior. Swedish men support the idea that domestic and care work should be shared, but they do not necessarily put this into practice in their own lives!

Thus, even in the more egalitarian Sweden, women are more likely than not to have a 'double burden' of paid work and domestic work. Is this something women are able to avoid, or overturn, if they have greater resources and therefore more power in the family? One of the most interesting aspects of this book is the way in which Takahashi operationalises some complex and subtle concepts in order to carry out her analysis. In particular she uses the 'power resources' model to explore decision-making within the family. Put simply, the more resources you have, the more power you have over decision-making. These resources can be individual (financial for example) or societal (norms and laws). But

Takahashi also makes an important distinction between the 'bases of power', the resources someone can call on, and the 'process of power', the way in which these resources can be used in decision-making. This can be in ways that are manifest (by conflict, argument, persuasion) or latent (seeking to achieve ends without open conflict or debate). Having examined the overall differences in attitudes to gender equality in both countries (and incidentally showing that in both Sweden and Japan more egalitarian gender attitudes are associated with higher education levels), Takahashi focuses on couples with children where both partners are in full-time jobs. In such families, women certainly have more economic resources (they have their wages from work, at the least) and perhaps also more of other societal resources. Are they able to use these to achieve more egalitarian outcomes within the family?

Dual-earner couples are common in Sweden and rare in Japan, but the comparison provides a useful test case — choosing couples with both partners in full-time work means that both are doing similar levels of work outside the house. Does that translate into similar levels of work inside the house? The analysis explores four key areas of the gender division of labour: spending, employment, the division of household work, and responsibility for child rearing. The first part of the analysis explores 'manifest power' — who mainly makes the decisions and to what extent there is conflict over

these decisions. Overall the conclusion is that Swedish women in these dual-earner couples are able to exercise manifest power to a greater degree than are Japanese women in the same situation. However Japanese women seem to exercise more manifest power when they themselves have stronger egalitarian attitudes, so if they feel really strong about gender equality they confront their husbands about it. As regards latent power, however, both Japanese and, to a slightly lesser extent, Swedish women seem constrained by their expectations and so cannot easily effect a shift in behaviour: 'the more women do it [household work] without complaining or the more they keep quiet for the sake of harmony in the family, the less likely their husbands' share in household work' (p 101). Overall, Takahashi concludes that: 'Even though overall manifest power is quite equally balanced between husbands and wives in Sweden compared with Japan, the results reveal that both Swedish and Japanese women are still constrained by the norms for the traditional legitimized women's role as caregiver' (p 106).

Having examined the case of the dual-earner couple, the analysis then shifts to a very different — but also very important case — the situation of the lone mother. Lone mothers are of particular interest because they are women with responsibilities for dependents themselves but who do not have the support of a male partner. The male breadwinner is

lost and must somehow be replaced — by the state or by the women's own earnings. The latter may however be very difficult in societies where women's paid work is low status and lowly rewarded. Exploring how different societies treat lone mothers is, therefore, as Barbara Hobson has pointed out in her comparative work in this area, a good 'litmus test' of the gendered nature of the state. Here these issues are explored through a cross-national comparative analysis of qualitative data drawn from in-depth interviews. The women both discuss their current situation and look back on their lives before they became lone mothers and reflect on how they organized their lives then. Reflecting back on their married (or cohabiting) lives, some interesting differences emerge.

The Swedish couples were, as we would by now expect, much more egalitarian than the Japanese couples. In Sweden, for couples who were less egalitarian this was a source of conflict and often contributed to the relationship breakdown. But in Japan, it was the failure of men to be adequate breadwinners that was more often seen as the problem leading to separation and divorce. This is a nice example of one of the key themes of this research, that is the way in which the societal male breadwinner values are very directly reflected in people's everyday lives. Living as a lone mother is, the interviews reveal, much tougher in Japan than in Sweden, and this is again related to the overall gender

structure and gender logic in state policy and in the labour market.

This is a book from which we can learn a lot about gender and everyday life in two very different societies, it highlights differences between them

but also goes beyond these obvious differences in order to explore how gender shapes everyday lives. It shows that an analysis of the relationships between institutions, attitudes and behavior does help us to understand

how gender inequality within the family is created and sustained.

by Jane Millar,

Professor of Social Policy, University of Bath UK



### Päivi Fredäng:

#### Teckenspråkiga döva, Identitetsförändringar i det svenska samhället

Doktorsavhandling,  
Uppsala universitet.  
Förlags AB Gondolin (2003)

ISBN 91-88821-41-2

**Aristoteles såg döva** som obildbara. De kunde inte höra och därför inte lära sig något. Länges sågs talet som källan till språk och till abstrakt tänkande. Ett spritt synsätt var: Döva bör tala! Vid dövlärarnas kongress i Milano 1980 fastställdes "talet är en gudagåva". Denna proklamation sågs som spiken i kistan för olika begynnande teckenspråksinitiativ. Oralisterna, de som menade att döva skall lära sig det talade språket, vann mark. Denna syn är fortfarande den dominerande i världen. I många länder använder man t ex inte teckenspråk i dövskolorna.

Just i Sverige händer dock något speciellt. Som första land i världen

erkände Sverige 1981 teckenspråk som dövas modersmål. I Sverige erkänns dövas rätt till tvåspråkighet med teckenspråk och svenska. 1983 sker en viktig förändring i skolans läroplan. Här fastställs nu att undervisningen av döva barn skall ske på teckenspråk. I Päivi Fredängs avhandling är denna tidpunkt — början av 80-talet — central. Hon vill i sin avhandling undersöka hur dövas situation och dövas uppfattning av sig själva förändrats. Vad innebär det att man har gått i skola under oralisttiden versus under teckenspråkstiden för hur man uppfattar sig själva? Hur inverkar samhälleliga förändringar på dövas uppfattning av sig själva? Hur ändrar

sig tolkningen av vad dövhet är?

Päivi Fredäng angriper frågan från två håll. Den första nivån heter "Att förstå sig själv" och grundar sig på intervjuer med döva. Den andra nivån som Päivi Fredäng går in på är den organisatoriska. Hon undersöker De Dövas Tidskrift och föreningsprotokoll från två dövföreningar. Hon följer tidskriften och protokollen under 50 år. Hur ser döva på sig själva här, officiellt, organisatoriskt?

### Ödeskamrater

Päivi Fredäng gör intervjuer med döva ur två generationer: den första gruppen informanter är födda mellan 1945 och 1955 och den andra gruppen är födda mellan 1973 och 1978. Fredäng intervjuar tio äldre och tio yngre informanter. Intervjuerna görs på teckenspråk, videofilmas och transkriberas till text.

De äldre har gått i internatskola med talträning. Teckenspråket var under deras skoltid inte erkänt. Situationen var helt annan för den yngre gruppen. Under deras skolgång skedde undervisningen på teckenspråk. De äldre informanterna beskriver kommunikationen i familjen som uttalat instrumentell och praktisk: saklig information, order, upplysningar och

sällan emotionellt småprat och socialt stöd. De äldre berättar att de absolut inte fick teckna under sin skolgång, i så fall bara på rasterna och ibland inte ens då. Man talar om "vårdarna" på internatskolorna och om hårda bestraffningar om man tecknade. De beskriver hur de fick färdiga fraser när de skulle skriva brev hem till familjen. De personliga breven skulle även de vara träning. "Det regnar ute. Jag mår bra. Hur mår ni?"

Upplevelsen av talträningen blir att man inte godkänns. Den andra slutsatsen i intervjuerna med de äldre blir att det var inte mycket nytta med talträningen. En tredje konsekvens som framhålls är en stark vi-känsla. De som gått på internat och som på detta sätt mötts av en negativ omgivning och brist på erkänsla håller ihop. De beskriver sig själva som ödeskamrater. De yngre däremot delar inte dessa ödeskamratserfarenheter. För båda grupperna gäller mer eller mindre det som beskrivs som den selektiva interaktionen. Man väljer medvetet vilka man umgås med så att de bekräftar den egna upplevelsen av sig själv. Särskilt tydligt gäller den selektiva interaktionen naturligt nog äkten-skapet. I intervjuerna påpekas att nio av tio döva gifter sig med annan döv. De unga intervjupersonerna har ofta ännu ingen partner. De ser dock inte sina val som förutbestämda, utan tror på kärlekens överbyggande kraft.

### "De ser ner på mig"

En intressant del i avhandlingens heter "Misskännanden". Omgivningen

kommunicerar, ibland utan någon ond mening, signaler till en döv som får honom/henne att uppleva att "de ser ner på mig, det är mig det är fel på". En typ av misskännanden är stämplande. Man mobbar och härmar, man stirrar. Stämplande misskännande kan också vara överbeskyddandeuttalanden: "tur att dom har föräldrarna kvar", "bra att dom har haft kurator i så många år".

Den andra typen av misskännanden kallar Päivi Fredäng kommunikativa. Den består ofta i ett ointresse från omgivningens sida huruvida kommunikationen går fram eller inte. Den döva får påminna och tjata i vardagsprat liksom i officiella sammanhang. Den tredje typen är institutionella misskännanden, och syftar på nedvärderingen i samhällets institutionella regelverk. En människa misskänns då hennes givna rättigheter inte kan användas. Ett exempel är rätten till tolk. Om då det inte finns tolkar att få misskänns användarna. De finns inte, de blir osynliga. Även detta är en form av starkt misskännande.

I kapitlet "Gestaltning av dövhet" sammanfattar Fredäng de sociala typer som hon kommit fram till genom intervjuerna. Man har reflekterat över olika erfarenheter och kommer fram till vad man är. Vissa av de äldre ser ner på sig själva och blir *bevarande*. De håller sig för sig själva.

Så finns det en grupp, *förmedlare*, med tillhörighetsambivalens. De försöker få ihop den hörande och den döva världen.

En viktig grupp är de *kämpande*

som ser dövhet som en kulturell skillnad, inte som funktionshinder. Här finns en tendens till att man idealiserar dövsamhället, något som går hand i hand med en ringaktning av de hörandes värld. Bland de yngre finns *erövararna*. De kritiserar ibland de kämpande. "Det är som om vi tillhörde en egen värld", menade erövrande unga om de döva och framhåller den kulturella skillnaden och dövvärldens särprägel.

De unga vill pröva sina möjligheter också bland hörande och Päivi Fredäng beskriver erövarnas förhållningssätt till livet som ett postmodernt. En grupp, till sist, är de *nullifierande*. De är marginaliserade, både från de dövas och de hörandes gemenskap. De har även bristande resurser att hävda sig i samhället.

### Från Tyst Jul till Deaf Power

I avsnittet "Paradigmen i dövsamhället" beskriver Päivi Fredäng utifrån *De Dövas Tidskrift* och protokoll från Härnösands dövas förening och Uppsalas dövas förening hur döva uppfattar sig själva på denna organisationsnivå. Tidsspännet är 1945-1995. Fredäng finner tre kulturer: *subkulturen*, *kontrakulturen* och *samkulturen*.

Subkulturen ligger i början av den undersökta tidsperioden. Man beskriver också sig själv i negativa termer. Att roten till vår oförmåga, skriver man, får sökas i vår uppfost-  
ran. Ordet dövtum används. Man skriver om misstänksamhet, slöhet,

rädsla, oförmåga som ses som följer av samhällets stigmatisering. Man ger ut specialtidningen Tyst jul.

I dövföreningarna framhålls att de dövstummas isolering måste brytas. Ord som användes är "kulturell nöd". I dövföreningarna skall de döva träffa sin ödeskamrater för att komma ut ur isoleringen. Det är en dystert bild på så sätt att den är självnedvärderande, det som Goffman en gång beskrev som krossad identitet, "spoiled identity".

Under 60-talet växer *kontrakulturen* fram — kampen för rätten att vara döv. Ingen döv kan utvecklas efter de hörandes normer, står det i SDR Kontakt 1974:23. Ordet dövmedvetande myntas, liksom Deaf Power. I SDR Kontakt betonar en skribent att Döv Makt innebär att om någon är döv i rummet så skall alla teckna. Man argumenterar under denna tid starkt mot integrering och talar om "den svenska dövintegrationens eget lilla nederlagsleende".

Under denna tid sker en vändpunkt när det gäller teckenspråket. I maj 1970 går Uppsalamötet av stapeln och mötet ses som en seger. 200 föräldrar till döva barn deltar och experter lyfter fram teckenspråkets fördelar för barnens utveckling. Föräldrarna förstår teckenspråkets betydelse för barnen. Kontrakulturen tar avstamp i en vägran att bli erkänd som avvikare. Man vill inte bli en blek kopia av de hörande.

Det viktigaste kontrakturella målet, teckenspråkets erkännande, nås 1981.

Efter kontrakturen urskiljer

Fredäng *samkulturen*. Samkulturen kännetecknas av individualism. I samkulturen motsätter sig framför allt de unga den kollektiva tanken om dövmedvetande. I stället utkristalliserar sig grupperingar, döva kvinnor, döva föräldrar, döva akademiker, döva golfare. Nya utmaningar som t ex cochlea-inplantationerna och debatten kring dessa dyker dock upp och ger en pendling som gör att det pendlar mellan samkultur och kontrakultur.

### Omdöme

"Teckenspråkiga döva" är en rik avhandling med ett spännande empiriskt material. Fredäng täcker in ett stort fält från individnivå med familj och skola till lokalföreningar och riksorganisation och till hur samhället ställer sig i olika frågor.

I sättet att angripa problematiken finns dock en fara. Den kritik jag framför gäller inte bara Fredängs avhandling utan är mer allmän. När identitetsarbetet bland grupper som varit förtryckta blir ett faktum är det högst naturligt att dessa processer beskrives. Identitetsarbetet betyder ju att man arbetar på att skapa sig en någorlunda enhetlig kulturell framtoning. Inom gruppen enas man om vilka frågor som är viktiga. Det blir då lätt så att även den beskrivande forskaren väljer bort det som spretar ut och inte passar in i bilden. Jag tog i min opposition upp urvalet. Författaren hade valt bort vissa döva, bland annat de som kallades "isolerade döva".

Vidare resonerade Fredäng kring

några döva som var ovilliga att delta. Dessa var äldre män som arbetade i hörande miljö. Den förklaring som Fredäng ger till deras vägran är att denna grupp "präglas av obenägenhet att kasta sig in i något man inte känner till, rädsla om missförstånd eller att man inte förstått den skriftliga informationen". Som läsare blir man naturligtvis förvånad att just de äldre män i hörande miljö skulle vara de som vara särskilt rädda för att bli intervjuade. Det hade i stället varit intressant att närmare få skälen till att de vägrade. Jag urskiljer samma tendens även när det gäller tolkningen av intervjuerna. En av intervjupersonerna beskrivs som nullifierande. Nullifierande refererar till en psykisk försvarsmekanism. Beskrivningen är negativ: Den nullifierande bekräftar sin identitet genom att tillintetgöra andras betydelse. Det finns bara en enda person, Anders, som beskrivs nullifierande. Denne säger bland annat i intervjun att:

*...det är trevligare att prata med hörande än med döva. Döva tjarar om samma sak. Inget nytt förstår du. Vi har inga gemensamma intressen. Döva vill bara sporta. För mig är det helt likgiltigt.*

I en annan del i intervjun:

*För mig är det så att utan planerade mål är jag fri. Det betyder att jag kan välja olika saker hela tiden. Att ha mål betyder att det är tungt och jag måste anpassa mig, förstår du. Jag vill känna mig fri.*

Denne Anders sätt att se på dövhet och på sig själv stämde på något sätt

inte med den identitet man arbetade för.

### Misskrediteringar?

Päivi Fredäng har varit känslig i sina tolkningar av intervjuerna. Hon tar upp spännande saker som "förklarad gemenskap" som en misskreditering. Förklarad gemenskap innebär att en döv befinner sig bland hörande och dessa får förklara t ex vad man skratrar åt, vad som är poängen i historien osv. Den döva tar del i gemenskapen — i efterhand. Förklarad gemenskap kan upplevas som utanförskap och misskännande.

Ett annat exempel som Fredäng nämner är partikularisering. Partikularisering innebär att en individ ur den nedvärderade gruppen framstår som särskilt duktig. Förvånade kommentarer från hörande som, "att du

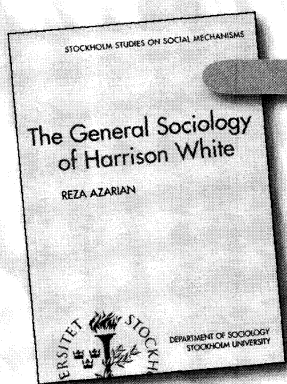
kan köra bil så bra fast du är döv, att du kan dansa så bra fast du är döv" är partikularisering. Detta beskriver Fredäng som ett kommunikativt misskännande. Jag berömde detta som känsligt urskiljande av sådant som var väl menat från omgivningens sida men som uppfattades negativt av den döve/döva.

Vid disputationen framhöllemedeltid Fredäng att det var inte alls så att alla upplevde förklarad gemenskap eller partikularisering som misskännande. Vissa av de intervjuade såg det som positiv kommunikation från omgivningens sida. De som upplever förklarad gemenskap och partikularisering som positiva beteenden från omgivningens sida finns tyvärr inte med i avhandlingen.

Avhandlingen är gedigen. Den är spännande att läsa. I stort finner jag

verkligen hos Päivi Fredäng en vilja av att ta med de oliktankande och konflikterna mm. Det kan dock inte vara lätt när man skall framställa en bild av ett skeende — och en någorlunda enhetlig sådan — att vara uppmärksam mot det som inte stämmer in. Jag vill dock framhålla behovet av en sådan vaksamhet: Framställes en enhetlighet på bekostnad av att vissa oliktankande behandlas styvmoderligt?

*Ann-Mari Sellerberg-Persson,  
professor i sociologi,  
Lunds universitet*



### Reza Azarian:

#### **The General Sociology of Harrison White**

University of Stockholm  
Doctoral thesis (2003)

ISBN 91-7265-603-4

ISSN 1403-6851

**Reza Azarian's** dissertation is a major event for the field of sociological theory. Harrison White is regarded by many as the greatest living socio-

logist. But he is notoriously difficult to understand, especially in his later and most important work. White has had a long series of important stu-

dents, such as Paul DiMaggio, Mark Granovetter, and many others, who have established both sociology of networks and sociology of culture as prominent fields. Yet none of White's successful students claims to fully understand him. The leading American sociologists, like Charles Tilly, Andrew Abbott, Arthur Stinchcombe and others all try their hand at interpreting him.

Harrison White is like an IQ test for sociologists. In this respect he is like James Joyce was 50 years ago: all intellectuals read him whether or not they understood him, and some made careers by expounding the secret meaning of *Ulysses* or providing *A*

*Skeleton Key to Finnegans Wake*. Reza Azarian is doing the field of sociology a great service in much the same way, by providing the first systematic, comprehensive explanation of Harrison White's theory.

It should be noted that Harrison White is not a bad writer in the conventional sense. He is not difficult in the way that Talcott Parsons or Pierre Bourdieu could be; he is not grammatically involuted or complicated, nor pretentious or rhetorical and defensive. White's writings, sentence by sentence and paragraph by paragraph are lucid and incisive, even full of *bon mots*. The trouble in understanding lies elsewhere. White is so deeply innovative that the rest of us have trouble seeing how he frames the world.

In contrast, Bourdieu, once you get through the verbiage, is comparatively easy, a synthesis of Marxism with cultural sociology via a structuralist device of quasi-autonomous but mutually self-reproducing fields. White, however, wants to break entirely with the vision of society as stratification, and indeed as permanent structures of any kind.

As Azarian points out, White wants a theory of pure process, sheer, ongoing making and unmaking of structural connections, a world in which there are no fixed identities, no individual essences either on the level of personalities, groups or organizations. His image for this world of ephemeral mutually constituting structures is the network. But it is a

vision of networks which is so much more ambitious and profound than other network researchers that we have to reconceptualize most of that field too.

In Azarian's lucid account, the primary conceptual elements in White's universe are not individuals (whether human selves or organizations); but neither are they holistic concepts such as culture or social structure. He offers instead networks, ties, and stories. All these terms have conventional referents; part of the difficulty in understanding White is that he gives them new and unconventional meanings. Networks are made out of ties; at the same time, ties constitute the units (or identities) which they connect. White emphasizes that ties, at least in contemporary society, should not be regarded as permanent things, as if modeled on kinship structures in traditional tribes. Ties are ephemeral; they are made and unmade in an ongoing process of attempts at control. The argument can be made in regard to individual human selves; it works just as well on the level of business organizations.

What we emerge out of our ties; at the same time, we manipulate our ties in order to control them, and to escape from being controlled. What White calls "story" is the subjective phenomenology of ties; we tell stories about ourselves, in a plot peopled by others in our networks; in the process we confirm and reconstitute the networks. Another way to say this is that the "networks" that we see are merely

a selection from all the myriad social encounters we have, with a few of these brought into focus as especially important and meaningful.

**Contrary to the** purely formalist model of networks, the content of ties does matter; for it is what flows through the ties, in the process of telling stories, that enacts some ties as the genuinely consequential ones. One might also regard this as a structured flow of cultural capital, usually localized and particularistic, in contrast to the generalized cultural capital which Bourdieu sees as flowing predictably through a very large circuit of the total society.

In White's terms, stereotyped stories constitute the networks, putting frames around our own dealings with others, and crystallizing them in short-hand form in which they can circulate even more widely in other people's stories which make up our own reputations. This applies also to business firms; a key feature of their economic position is the stories that they tell about each other as to their linkages, product qualities, and reputations.

In a famous quotation, White says "there is no tidy atom and no embracing world, only complex situations, long strings reptating as in a polymer goo, or in a mineral before it hardens". *Identity and Control*, 1992, p. 4. [quoted in Azarian p. 51] As Azarian explains, plastics and other similar materials are glassy, hard and brittle at lower temperatures, but

when heated soften and turn into a shapeless goo. White is being a bit of a post-modernist here; he asserts that whatever network models might have been useful for traditional societies (although our image of their static character may well be overstated), in our contemporary world there are no enduring structures, and no enduring identities.

Yet there is a science of the "chemistry" of these ephemeral shapes and transformations; that is network theory à la Harrison White.

Ties, moreover, are multiplex; there are different sorts of connections, even with the same individuals, hence there are many different flows through each node, and many different demands on attention. Thus different kinds of ties compete with each other and drive each other out. The individual (person or organization) follows a strategy of control. White coins terms for 3 control strategies: "ambiguity" about relationships in order to preserve freedom of action; "ambage", i.e. using partners to indirectly influence others; and "decoupling", breaking ties or obligations. Identity arises from such efforts at control.

The structures that arise from such strategies are kinds of networks, forming patterns of structurally equivalent actors. The most important kinds of structures, the major shapes on the social landscape, White calls "disciplines", presumably because these are strong networks that impose discipline on their members. Here White indulges in his propensity for

coining neologisms, and Azarian does a great service in spelling out what they mean. Rather like Max Weber, White's sociology divides the world into 3 main parts.

[1] "Interface" is a network structure engaging in production. It is helpful to imagine here a group of firms "in the same business", although the category of "interface" generalizes also to art markets, musicians, or indeed other forms of cultural production.

White's key insight is that this is a network structure in two dimensions:

(a) There is a flow of components or inputs from upstream to downstream, such that any particular business is firmly embedded in a sequence of its habitual suppliers and habitual customers. It is worth noting that the usual competitive image of markets does not apply to this downstream flow; the flow must be rather regular if the various markets within it are to maintain themselves at all.

(b) There is also a horizontal dimension, consisting in those who are peers, i.e. in comparable places in the blockmodel. In conventional economics, these are competitors or rivals. In White's image, they are networked together by mutual monitoring, seeking relatively safe, non-competitive niches by taking up a position among their peers, especially by differences in product quality.

Thus an "interface" is an invidious transitive ordering. In Weber's "class, power, and status" model, this is some-

thing like the network organization which underlies economic class; but as we shall see below, it cuts in a very different direction than the ideas of Marxian, Weberian, or neo-classical economics.

[2] "Council" is White's term for a network built around dominance and submission. Instead of evaluating each other by quality distinctions, its members evaluate by prestige. White does not develop this category very far, but it appears to be political, with an emphasis on the network dynamics of alliance.

It is Weber's realm of power, but abstracted beyond the specifics of the state and its monopoly on force.

[3] "Arena" is a network which is organized around relationships of friendly or hostile (although "alien" might be a better word for what White seems to mean); its members evaluate each other in terms of purity or impurity. This suggests, at the extreme, a Hindu caste, or a tribal group à la Mary Douglas with its ritual boundaries of safe insiders and impure outsiders. This fits rather well with Weber's category of status group. But it is important to bear in mind, for all these categories, that they are locally emergent structures, often ephemeral but sometimes relatively long-lasting.

White conceives of the task of sociological theory as giving dynamic models of the conditions that cause their emergence and the rapidity of



their fading away, or rather their transformation into something else. (Remember the "polymer goo", as strands of chemicals wind and unwind into various combinations as the temperature changes.)

**One way in** which White does not map onto Weber, however, is that these 3 "disciplines" do not exhaust the social universe; in fact, they may be only a small part of it, since most of the network structures are ill-formed and fleeting. White does add at least a fourth type: what he calls "exchange markets". This fourth type is in fact pretty much what economists conceive of as "the market", although White attacks it as an overblown abstraction. An exchange market is sharply distinguished from a production market; as we have seen, a production market is a relatively persistent upstream-to-down-stream network, like beads on a string, with each bead consisting in a little community of mutually monitoring peers differing in perceived quality of their products.

Exchange markets, on the other hand, White comments rather sarcastically, are found empirically only in such things as lawn sales and country fairs, where relationships are indeed anonymous, fleeting, utilitarian, and unrepeated. This claim of the rarity of exchange markets may be overblown; and the notion of price driven by supply and demand makes its reappearance in White's production markets as well.

White is being polemical in order

to get some recognition that production markets are a kind of structure which has been almost totally overlooked by academic theorists; yet the production market is the prevailing practical reality for anyone in business — except, perhaps, those in "edge markets" at the end of the production chain who market directly to customers.

The key point that downgrades exchange markets to a lower-level intellectual issue is, as White says [quoted in Azarian p. 130], they are places where exchange takes place "*where production is not an issue.*" — i.e. as if there were nothing difficult about organizing exchanges so that a flow of materials and components (what Schumpeter called "produced means of production" or "producers' goods") can steadily come forth. (It is worth noting that of all the economic theorists, White comes closest to the early writings of Schumpeter.) In contrast to the interchangeable individuals of economic theory, production markets are made up of a small, stable set from which "producers do not bounce in and out" [quoted in Azarian p. 142]. Not to say that production markets are static. But they change in systematic ways.

In his technical analysis (broached in his famous 1981 paper "Where do markets come from?" and powerfully elaborated in *Markets from Networks*, 2002), White gives formal models of the mathematical space in which different kinds of markets can be located. Some of these regions are unsustain-

able, and production markets located in or near them change in various ways. Some markets "unravel", which is to say their niche-defining differences become too large for them to be seen as comparable choices differing only in quality; hence they divide into separate markets which are now seen as making distinctly different products. In the practical world of business, the most important question (above all for a start-up, and during a time of crisis) is: "What business am I in?" White puts this real-life problem in the center of his theory.

**Azarian's work** is a remarkable achievement. He gives us the firm contours of White's theory in a way that makes it seem like coming out of the mist into broad daylight. There are, inevitably, some topics about which more could be said. Cultural production is a species of production market, and some of White's most striking publications have been in this area: his early book with Cynthia White, *Canvases and Careers* [1965] shows how the shift from the system for institutional sponsorship of painters at the official exhibits of the French Academy gave way to a competition among private art dealers, spawning a net kind of painting style and a new way of making an artistic reputation, which was the Impressionist movement.

White's 1993 book *Careers and Creativity* is in many ways a more restricted, less abstract version of the argument in *Identity and Control*

(1992) which sociologists before Azarian have found so hard to grasp. There remain questions as to just how closely a cultural production market resembles an economic production market; whereas the latter has both a vertical upstream-to-downstream structure as well as a horizontal structure of niche-seeking peers dividing along lines of quality, virtually all of White's analysis of an art market (or other field of cultural production) has concentrated on the horizontal structure of peers; it remains an open question as to whether there is anything like "producers' goods" in a cultural production field, or whether it is indeed an "edge market" for ultimate consumers.

Azarian could do more on the technical side of economic production markets. White situates these markets in regions of a mathematical space (which he calls a state space), in which the two main dimensions are the elasticity of supply vis-à-vis elasticity of demand for differing quantities of products, and similarly for the elasticities of supply and demand for differing product qualities.

This is truly visionary work in fundamental theory of economics, as well as of economic networks. It sets forth a series of hypotheses as to the trajectories that markets take across time; that is to say, markets in some regions of this elasticities of supply/demand space are more unstable than others, and hence markets migrate historically from one region to another.

In more ordinary terms, White

theorizes how different kinds of market structures occur such as intense competition (which he calls "grind" or "crowded"), restricted craft-guild production, conglomerate trusts and cartels, as well as explosive faddish product markets where there are actually increasing returns to scale. White's very ambitious project to reconstitute economics remains to be assessed; we have barely begun to clarify these hypotheses about the historical evolution of various kinds of markets, much less to see how they hold up empirically. Even more challenging is White's project to reformulate the setting of economic prices, not in the familiar mechanism of supply and demand, but in his vastly more sophisticated (but also unfamiliar and mathematically complex) model of price-setting in the various state-space locations of production markets.

**Less technical**, but also of great importance, is the unexplored question of mapping out the entire economy from the point of view of White's network structures or disciplines. Azarian makes it abundantly clear that production markets are one kind of economic phenomenon, which are quite different than exchange markets; they have different network characteristics, above all in White's fundamental categories of ties, stories, embeddedness, control modes (ambiguity, ampage, decoupling), and identities. But this does not seem to exhaust even the

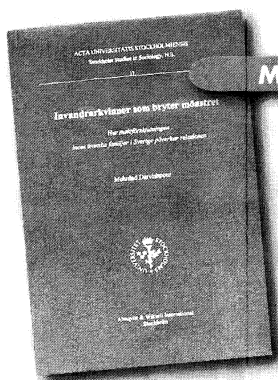
economic world.

What about financial markets? White suggests that they are "arenas", without quality differences, and shifting roles as buyer and seller. It is not clear how White's rudimentary theory of "arenas" applies here (which I have interpreted as a version of Weber's status groups). In any case, the powerful rearranging of mental *gestalts* which White has carried out surely must give new insights, in the future, for financial markets as for many other phenomena as yet barely explored.

Azarian does not cover everything, but he gives a comprehensive picture of White's intellectual trajectory.

Especially valuable are a listing of his courses given at Harvard, and of his graduate students, as well as major book reviews of his work. White has been at the center of an impressive movement, and anyone who wants to understand the upsurge of network sociology into a forefront of intellectual developments for sociology and beyond will find Azarian's work indispensable. Its publication as a book should have a powerful effect on the future of the field.

*by Randall Collins,  
University of Pennsylvania*



**Mehrdad Darvishpour:**

**Invandrarkvinnor som bryter mönstret: hur maktförskjutningen inom iranska familjer i Sverige påverkar relationen**

Stockholm: Almqvist & Wiksell International (2003)

ISBN 91-22-02017-9

ISSN 0346-6418

**Utgangspunktet for** Mehrdad Darvishpours doktoravhandling er tidligere statistiske undersøkelser som viser at skilsmisseraten blant innvandrere er høy, høyre enn for svensker i sin alminnelighet. Det er chilenerne som har den høyeste skilsmisse rate, iranere er nummer to, mens innvandrere fra Irans naboland Tyrkia har lave skilsmisserater. At skilsmisseraten er så høy blant innvandrere, og særlig blant iranske innvandrere er i strid med den vanlige oppfatning i Norden at ekteskap blant mennesker som kommer fra patriarkalske, tradisjonelle kulturer, særlig muslimske kulturer er meget stabile, også når de innvandrer og bor i et nytt moderne og sekulært land. Dette er bakgrunnen for at Darvishpours vil undersøke: *hvorfor det er så høye skilsmisserater blant iranere og hvordan denne høye skilsmisseraten best kan forklares.*

For å undersøke dette lager han en 'kvalitativ' undersøkelse. Han inter-

vjuer 56 personer (29 kvinner og 27 menn), 30 skilte og 26 fortsatt gifte iranere, hvorav de fleste var gifte da de innvandet til Sverige.

Avhandlingen inneholder grundige redegjørelser for tidligere forskning på skilsmisse, innvandrere og et kapittel om ekteskap og samliv i Iran. Hoveddelen handler om hvordan han vil forske på innvandreres samliv og -brudd og presentasjon av undersøkelsens resultater. Darvishpour avviser at etnisitet alene kan forklare de høye skilsmisseratene blant innvandrere, for hvis det var slik burde skilsmisseratene vært lave. I stedet mener han at skilsmisse blant innvandrere i hovedsak kan forklares på samme måte som blant svensker. Innvandreres samliv og samlivsbrudd må studeres ut fra en kombinasjon av teorier om kjønn, klasse og etnisitet. Han studerer familien som intim organisasjon med langsiktige mål og affektive strukturer, og benytter organisasjons teori i

sine analyser. Parforhold og familie forstås som en organisasjon som dannes, omorganiseres og nedlegges avhengig av medlemmenes interesser. Parforholdet betraktes ikke som livsvarig, men som varig 'inntil videre' og bare så lenge det tjener medlemmenes interesser. Å betrakte familien som en organisasjon åpner for å legge hovedvekten på *interessesetninger, konflikt og makt*. Parrelasjonen er betinget av ektefellenes maktressurser. Hvis maktressursene er like og begge har en lik innflytelse på samhandlingen er sjansene for samarbeid store og for alvorlige konflikter små. Hvis det derimot er store maktforskjeller ektefellene i mellom, et 'Herre-knekt' forhold, kan det gi samarbeid så lenge den avmektige aksepterer situasjonen. Men når den avmektige blir bevisst egen avmakt og mangelen på muligheter til å fremme egne interesser, aktualiseres konflikten. Det gjør den også hvis maktforholdet endres ektefellene i mellom.

Hvordan konflikten manifesteres; exit eller voice, er avhengig av ektefellenes maktressurser. Også blant innvandrere er det i de aller fleste tilfeller kvinnene som vil ut av ekteskapet derfor er det nødvendig å spørre om det er noen forskjeller i menn og kvinners opplevelser av innvandringen og om dette påvirker deres maktressurser og derigjennom deres relasjoner?

Undersøkelsen viser at innvandring betyr noe annet for kvinner enn for menn. Menns opplevelser var i stor grad negative, de mistet status i

Sverige, mens kvinnene opplevde at de fikk økt status og at deres egen situasjon var bedret.

Mange menn ønsket å flytte tilbake til Iran, det gjorde ikke kvinnene. Mennene identifiserte seg mer med hjemlandets kultur enn kvinnene. Innvandringen førte til økning i kvinners, svekkelse av menns og til mindre forskjell mellom ektefellenes maktressurser. Med svekket egen makt var det mange menn som tydde til vold for å opprettholde sin dominans. Forestillingen om at maskulinitet er makt gjør at maktesløshet og marginalisering fører til voldsbruk.

Et annet viktig trekk var at ekteskap i stor grad var blitt et valg, ikke en plikt slik det var og er i Iran. Mange iranske menn mener at det er for lett å skille seg i Sverige og at det er kvinners seksuelle frigjøring som øker risikoen for skilsmisse. Kvinnene deler ikke menns oppfatning, tvert i mot, de opplevde skilsmisken som positiv.

Innvandringen fører til at kvinnerollen i stor grad endres, men ikke mannrollen. Darvishpour er enig med Giddens (1992) som hevder at menn er sinker, eller propper i systemet i likestillingsprosessen. Mennene tenderer til å leve i fortiden, kvinnene i nåtiden, og barna i fremtiden. Slikt må det bli konflikter av. Med andre ord, når maktforskjellene fortsatt var store etter innvandringen var mannsdominansen stor og kvinnene forble i ekteskapet, fordi de ikke hadde nok ressurser til verken å protestere (voice), eller til å bryte ut (exit).

Når maktforskjellene var redusert

etter innvandringen, og kvinnen har fått nok ressurser til å gi uttrykk for sin misnøye blir ekteskapet ustabil og risikoen for skilsmisse stor.

Svakheten ved Darvishpours undersøkelse er av metodisk art. I 'kvalitative' studier med intervju som datainnsamlingsmetode er det vanlig å bruke strategiske eller teoretiske utvalg. Fordi han vil unngå selvselekterte og skjeve utvalg ber han Statistiska centralbyråen om å trekke to sluppmessige utvalg bestående av 100 skilte og 100 gifte kvinner og menn.

Sluppmessige utvalg gir ingen garanti mot selvseleksjon og skjevhet, ikke når han bare intervjuer 56 personer, 28 prosent av det opprinnelige utvalget. Problemet med utvalg er ikke størrelsen, men at det ikke redegjøres for utvalgets deltagere, hvem de er, hva som kjennetegner dem og at mulige skjevheter ikke diskuteres. Slik kunnskap er nødvendig for vurderingen av tolkninger, resultater og undersøkelsens validitet. Betydningen av to ulike utvalg; gifte og skilte, diskuteres heller ikke. Mens de giftes historier handler om nåtid, forhold de opprettholder, forteller de skilte om fortid, om forhold som er slutt, det er av betydning for datas kvalitet.

Darvishpours valg av sluppmessig utvalg fører til at han også adopterer et kvantitativt design, og at han derfor i liten grad utnytter den kvalitative tilnærmingens fortrinn. I tråd med slikt design gir Darvishpour en grundig redegjørelse for datainnsamlingsmetodene, men nevner ikke metoder for dataanalyse. Det er min påstand

at manglende redegjørelse, eller gjennomtenkning av analysemetoder har ført til at leseren ikke får se empirien i tilstrekkelig grad og at alternative forklaringer i liten grad diskuteres. I den ideale kvalitative analyse, skal det være mulig både å gjøre en selvstendig vurdering av informantenes fortellinger, forskerens tolkninger og de konklusjoner som trekkes.

I kvantitative analyser forholder en seg til tall og bruker anerkjente statistiske analysemetoder som 'bevis' for undersøkelsens holdbarhet, men i kvalitative analyser må en argumentere for og overbevise leseren om at egne tolkninger er rimelige og mer rimelige enn alternative tolkninger. Det er bare ved å gjøre hvert steg i analysen tydelig og gjennom diskusjon av alternative forklaringer at undersøkelsens validitet både bygges opp og vurderes.

Når det er sagt er det intet i doktorandens presentasjon verken av de utvalgte sitater eller hans egen tolkning av dem som får meg til å tvile på holdbarheten, snarere tvert i mot, men det kan for mitt vedkommende skyldes en meget sterk gjenkjennelsen. Darvishpours avhandling minner sterkt om min egen magistergradsavhandling *Når kvinner vil skilles* (Moxnes 1980). Kvinnenes fortellinger og undersøkelsenes resultater er like. Hadde vi blandet sitatene fra de norske kvinner jeg intervjuet og de iranske Darvishpour intervjuet, ville ingen vært i stand til å avgjøre hva som var sagt av norske og iranske kvinner.

Darvishpours avhandling er teoretisk viktig fordi han viser at samliv og samlivsbrudd blant innvandrere kan forklares på samme måte som for innfødte. Den viktigste forskjellen er innvandringen; en reise i tid og rom. Hvis vi forstår innvandring som en stor kontekstuell forandring, men i prinsippet lik all annen forandring, så er det betydningen av forandring som må studeres. Det er godt dokumentert at forandring er en stressfaktor i samliv som øker risikoen for skilsmisse. Forskjellene kulturer i mellom kan være store, eller små, men uansett forlater innvandrere noe kjent og flytter til noe ukjent. Derfor er det også rimelig at norske innvandrere til Sverige har høyere skilsmisserate enn svensker.

Darvishpours undersøkelse er også politisk og sosialt viktig, særlig fordi han ikke følger strømmen, den dominerende diskurs hvor alt ved ikke-vestlige innvandreres liv og levnet skal forklares med deres etnisitet og religion, samtidig som det nærmest utelukkes at tilsvarende forhold er av betydning når det gjelder å forklare forhold blant innfødte. Innvandrere debattene i de nordiske land har i stor grad handlet om vold og drap gjort innvandrere er lik, eller forskjellig fra tilsvarende handlinger gjort av 'innfødte'.

I våre land som i resten av verden er det en sterk tendens til å gi de fremmede, innvandrerne, skylden for det meste som oppleves som problematisk. I media, men også blant forskere er det det som er annerledes, som skiller

dem fra oss det fokuseres på. De fleste av oss har behov for å distansere oss fra det som er vondt og vanskelig. Det gjør vi blant annet ved å hevde at voldelige menn er gale eller syke, slik forstått blir de psykiatriens, eller medisinsens ansvar og ikke noe vi 'normale' trenger å ta innover oss.

Det er det samme som nå skjer når det gjelder innvandrere, men fokuset er mindre på individuelle mangler og mer på etnisitet. Dominans og mishandling påstås å skyldes deres patriarkalske kultur, religion og æreslogikken. Darvishpour viser at skilsmisse og et fortsatt samliv blant innvandrere, kan forklares på samme måte som blant skandinaver, at det ikke trengs en type forklaring på innvandreres samliv og en annen for resten av befolkningen. Det er viktig fordi det gjør det vanskeligere å distansere seg og å betrakte innvandreres atferd som bestemt av deres etnisitet, og dermed noe som ikke handler om oss. Psykologisk og sosialt fungerer begreper som etnisitet, kultur og religion når de brukes om innvandrere til å skape skille, til å opprettholde synet på dem som de andre og som mindreverdige.

I Darvishpours undersøkelse er det kvinnene som i de fleste tilfeller vil ut av ekteskapet, det er ikke særegent for iranere. Slik er det i alle land hvor kvinner har lik rett til skilsmisse som menn og hvor de samtidig har en mulighet til å forsørge seg selv og barna. Hovedgrunnen er mannsdominans og kvinneundertrykking. Selv om graden av mannsdominans og

kvinneundertrykking varierer i de ulike land og ulike lokale kulturer er det det samme fenomen som gjør seg gjeldene. Skilsmisseundersøkelser fra vestlige land viser at i nesten en tredjedel av alle ekteskap som blir oppløst har kvinnen blitt utsatt for vold fra sin ektemann.

I hele verden fins menn som mishandler og dreper sine kjærester og ektefeller. Blant norske kvinner som har blitt myrdet de senere år er ca 60 prosent drept av sin mann eller tidligere mann. Når en nordisk mann dreper sin kone og/eller sine barn kaller vi det en familietragedie, drapshandlingen betraktes som individuell, gjort av en sinnsforvirret mann og når saken omtales i media er det med omtanke og sorg.

Når innvandrere fra den tredje verden gjør det samme omtales det som æresdrap og et resultat av det vi definerer som deres gruppes etnisitet. Ansvarer blir lagt på etnisiteten samtidig som drapsmannen fremstilles som patriarkalske og primitiv. På tross av at Darvishpour studie indikerer at det er vanligere at iranske enn nordiske menn slår, betyr det ikke at iranske menn slår på andre måter eller av andre grunner enn nordiske menn. Det er ikke fordi de er iranske, persere eller muslimer de slår, de slår fordi de som nordiske menn prøver å gjenvinne makt og kontroll, fordi de føler seg avmektig, krenket og fordi de føler sin maskulinitet truet.

Mangel på likhet og likeverd er de viktigste grunner til skilsmisse. Nordiske kvinner er i stadig mindre

grad villig til å leve i samliv hvor det ikke er en lik fordeling av rettigheter og plikter, og hvor mannens liv er av større betydning enn hennes. Når de tror at de kan skape seg et bedre liv uten ektemannen skiller de seg.

Darvishpours arbeid tyder på at uansett etnisk opprinnelse så vil ikke kvinner leve i uverdige forhold, med mannsdominans og kvinneundertrykking hvis de ser at det fins alternativer til et bedre liv. Fortsatt ekteskap eller skilsmisse er alltid et spørsmål om hva alternativet er. I kulturer hvor ekteskap og et liv i familie er det eneste

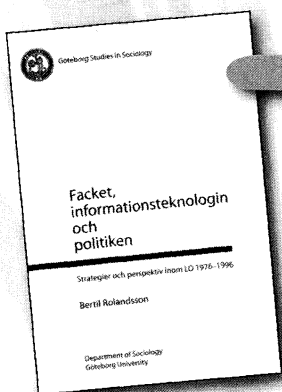
sosialt aksepterte alternativ er det få skilsmisser. Slik var det i Norden helt til midten av det forrige århundre, og slik er det fortsatt i mange land.

Når alternativet til et liv som gift er dårlig er det i hovedsak de som lever i forferdelige ekteskap som skilles, fordi fortsatt ekteskap betyr alvorlige fysiske skader, selvfordring og i verste fall død. For kvinner som innvandret fra land hvor de ikke har de samme rettigheter som menn, gir innvandring til Sverige økning i egen makt og langt flere alternativer.

Kvinner som måtte forbli gift i Iran

kan velge skilsmisse i Sverige. Om de gjør det er imidlertid avhengig av hva de ser som alternativ til ekteskap, i hvilken grad de har internalisert opprinnelses landets normer, religion og tradisjon, og det press de utsettes for fra familie, slekt og omgangskrets.

av Kari Moxnes,  
 Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU Norges Teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim.



### Bertil Rolandsson:

#### **Facket, informations- teknologin och politiken. Strategier och perspektiv inom LO 1976-1996.**

Göteborg Studies in Sociology 16

**Vad den nu avsomnade IT-boomen** än var, så visade den at informasjonsteknologin blivt en bred samhällelig angelägenhet. Därmed blev den också på allvar ett centralt område för samhällsforskningen. I vår tid har den sannolikt mest prominenta

tolkningen av IT-ålderns polariseringar och möjligheter utvecklats av Manuel Castells, som kommit att bilda skola med sitt panoramiska perspektiv på informasjonsteknologins sociala effekter.

Informationsteknologin är aldeles

uppenbarligen en god ingång för den som vill forstå social och ekonomisk förändring. Det syns inte minst i arbetets sfär, detta klassiska sociologiska studiefält. Tekniken kan, å ena sidan, stödja ansvarstagande och individuell utveckling i arbetet, utjämna skillnader mellan arbetare och tjänstemän och skapa nya och kvalificerade arbeten. Å andra sidan kan den leda till uppdelning och segmentering av arbetskraften, där vissa arbeten utarmas medan andra uppgraderas.

Ny teknik möter också gamla sociala strukturer. I korporatistisk baserade länder som Sverige är frågan om hur stora organisationer konfronterar den nya teknologin särskilt viktig, dels för att de har ett avgörande inflytande över hur den faktisk tillämpas, dels därför att ny teknik är ett potentiellt hot mot deras grundvalar, när gamla yrkeskärner försvinner medan nya växer fram.

Dessa viktiga problemområden står i centrum för Bertil Rolandssons doktorsavhandling.

Avhandlingen behandlar synen på teknisk förändring inom svensk fackföreningsrörelse, med särskild tonvikt på mottagandet och förståelsen av informationsteknologin inom Landsorganisationen, LO. Utgångspunkten är att fackföreningsrörelsen i en marknadsekonomi konfronteras med ett organisatoriskt dilemma, nämligen att försöka balansera den tekniska förändringens positiva och negativa sidor. Ur detta kan Rolandsson, i Göteborgskollegan Margareta Oudhuis efterföljd, identifiera en fundamental motsättning i den fackliga verksamheten.

En rationaliseringsvänlig hållning är en central komponent i det fackliga agerandet, eftersom teknisk och industriell omvandling ses som nödvändiga för att säkra sysselsättning och konkurrenskraft. Parallellt finns det en kritisk linje, som betonar farorna med teknikutvecklingen, till exempel när arbeten slås ut eller töms på innehåll.

Huvudfrågan i studien följer därur: Hur har man samlats kring gemensamma ställningstaganden inom LO till teknologin? Avhandlingen kan därför beskrivas som en sorts policyanalys kring hur LO hålls samman som "beslutskollektiv" kring ny teknik. För att förstå detta blir en central uppgift att studera förskjutningar i perspektiv över tiden, hur språkbruk skiftar och hur emancipatorisk kritik och rationaliseringsvänlighet som

polära positioner till den nya tekniken har balanserats. Med utgångspunkt i en Foucault-inspirerad maktanalys, skisseras ett program för att studera relationer och arrangemang av grupper som har motiverat olika meningskonstruktioner.

För att uppnå dessa syften gör författaren gör en rekonstruktion av så kallade strategiska utbyten, situationer på kongresserna när fackliga delegater från olika områden konfronteras i synen på IT. Analysen behandlar därför hur aktörer polariserar sig mot varandra och samtidigt söker stöd hos varandra och förhåller sig till en omvärld (politiker, arbetsgivare med flera) som ska bearbetas.

Fackliga organisationer arbetar, menar Rolandsson, med en tvådelad logik, att tillgodose medlemmarnas intressen men också att vinna inflytande i samhället i stort. Först och främst måste argumenten legitimeras internt, men de måste också kunna påverka viktiga aktörer utanför organisationen.

Som en inledning av analysen görs en djupdykning kring veto-rätten mot ny teknologi, ett tidigt uttryck för den fackliga hållningen till informationsteknologin. Idén lanserades av landssekreteriatet vid LO-kongressen 1976, med motiveringen att fackliga organisationer måste kunna motsätta sig arbetsgivarens introduktion av ny teknologi. Förslaget var okontroversiellt vid denna kongress, men 1981 gav det upphov till den enda egentliga kontroversen i studien. Landsekreteriatet

bytte då sida, medan Grafikerna, Försäkringsanställdas, Statsanställdas och Pappersanställdas förbund höll fast vid idén om en vetorätt mot ny teknik. Bakgrunden var ett missnöje med MBL, som inte ansågs ge något reellt inflytande över företagets strategiska beslut. Landssekreteriatet och Metall menade i gengäld att idén var teknikfientlig, och var ensidigt inriktat mot emancipation på bekostnad av det komplexa samhällsansvaret för tillväxt, sysselsättning och teknisk förnyelse.

I kapitel 6, avhandlingens kärnkapitel, tematiseras materialet utifrån diskussionen om förhållandet mellan IT och arbetsuppgifter i tre historiska block. Vid LO-kongressen 1976 diskuteras den nya teknikens i termer av "en omfattande utarmning": datorn befinner sig i explosiv utveckling och därför har det uppstått en ny situation med risker för en omfattande dequalificering av arbetet.

Vid kongressen fem år senare var läget annorlunda: utarmningstemat drevs inte längre av LO:s ledning, som antog en mer pragmatisk hållning. Istället kom kritiken av teknikens negativa effekter från företrädare för enskilda förbund, främst Grafikerna, Statsanställdas och Försäkringsanställdas. Landsekreteriatet och Metall betonade å sin sida vikten av att intensifiera den tekniska utvecklingen snarare än att längta tillbaka till en tid före teknikskiftet. De som stod emot detta ansågs tala för sin egna intressen, inte för allmänintresset. Sammantaget är det dock teknikens

negativa effekter som stod centralt i diskussionerna, både vid kongresserna 1976 och 1981.

Vid kongresserna 1986 och 1991 låg betoning främst på de kunskapsintensiva sidorna av IT, där det huvudsakliga problemet ansågs vara en bristande framåtsyn hos arbetsgivare. Här dök också frågan om ny teknik och gränsdragningsproblem upp, främst om en eventuell konkurrens med tjänstemannaförbunden i takt med att kunskapsinnehållet i arbeten höjdes.

Begreppet "lärande organisationer" introducerades i den fackliga terminologin. Likaså växte en sorts konstruktivistisk teknikförståelse fram: teknologin sågs som förhandlingsbar och lokalt anpassad. Ny teknik var inte bara ett hot, utan också en möjlighet till ett vidgat innehåll i arbetet, givet att den tekniska utvecklingen gick hand i hand med ett utvidgat ansvar på arbetsplatsen, satsningar på utbildning med mera. För att fullt ut kunna komma till sin rätt, fordrade IT en anpassning av arbetsorganisation och kompetensutveckling. Genom en sådan kombination, kunde en solid grund för välståndet och konkurrenskraften byggas. Försiktigt kom också ett genusperspektiv in, med en betoning i några inlägg av teknikens olika genomslag för kvinnor och män.

Vid kongressen 1996 skedde ännu en förskjutning av perspektivet. Mot bakgrund av den dystra ekonomiska utvecklingen i början av 1990-talet och den höga arbetslösheten fick

debatten en starkare inriktning på samhällsnivån och på segmenteringen i teknikens efterföljd. Utbildning sågs som kungsvägen till en socialt acceptabel teknikutveckling. Samtidigt skedde en perspektivförskjutning mot samhället som helhet. Man kan, menar författaren, tolka detta som en respons på att fackets samhällsroll blivit mer diffus, att fackligt inflytande inte längre kan handla om handfasta frågor som teknikupphandling, teknikpolitik eller inflytande över teknikintröduktion. Istället betonades informationsteknologins brett samhällsroll — en samhällsfråga snarare än en renodlat facklig angelägenhet. Samtidigt flaggade man för en ny korporativ allians kring IT, för att skapa samling kring gemensamma intressen kring utveckling av kunskap och kompetens.

Konklusionen som dras är att fältet "informationsteknologi" efterhand vidgas. Fler nivåer, intressen och aktörer dras in i den fackliga IT-diskussionen. Det sker också en gradvis förändring i relationen mellan förbund och medlemmar. De centrala fackliga nivåerna talar inte längre åt medlemmarna, utan öppnar sig för en dialog. Förklaringen är teknikens osäkra natur, men också dess vida spridning i samhället. I ett sådant läge blir det svårt att mobilisera ett entydigt fackligt "vi": moderniseringsdilemmat vidgas efterhand, allt fler perspektiv dragits in, flera involveras och fler aspekter har tagits med.

Utvecklingen handlar inte enbart om teknikens spridning och osäkra

karaktär: förskjutningen mot en samhällelig nivå och ett bredare perspektiv kan också ses som ett resultat av omvärldsförändringar. Då handlar det främst om LO:s minskande betydelse som centralorganisation, de ansträngda relationerna med SAF och SAP och andra försvagande processer, som tvingar fram en annan hållning och nya fackliga perspektiv.

Ett stort värde med Bertil Rolandssons avhandling är att den försöker att överbrygga gränserna mellan två numera vanligen åtskilda studiefält: vetenskaps- och teknikstudier samt forskning om fackliga organisationer. Fackliga perspektiv finns numera sällan med i studier av vetenskap och teknik, medan forskningen om facklig organisering sällan behandlar den tekniska utvecklingens effekter på arbetsmarknaden. Så har det inte alltid varit, och Rolandsson knyter därför an till en tradition inom svensk arbetssociologi (till exempel bidragen i LO-utredningen "Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen" från 1966).

Rolandssons avhandling lyfter framhäver en viktig och bortglömd aktör i den tekniska förändringen, samtidigt som den betonar en grundläggande förändring i fackföreningsrörelsens omgivning, en faktor som allt för ofta förbises i dagens forskning om fackföreningar.

Teoretiskt tar författaren avstamp i samtida grand theory inom sociologin, främst Castells, men också en del teori kring nya sociala rörelser. Teorierna är emellertid lite för övergripande och



allmänna i förhållande till det empiriska materialet, som huvudsakligen belyser organisatoriska dilemman i anknytning till teknisk förändring. Här hade en anknytning till mer modest teoribildning om fackliga rörelsers utveckling och dynamik varit mer relevant. Man saknar till exempel arbeten av Offe och Wiesenthal, eller brittiska fackföreningsforskare som Hyman, Ferner och Sisson med fleras studier av den fackliga rörelsens utveckling.

Författaren kunde också ha presat sitt material litet mer, och visat på spänningar inom fackföreningsrörelsen. Det hade varit intressant att veta mer om motsättningar i synen på den nya tekniken mellan organisationer som organiserar offentliganställda respektive privatanställda, eller mellan export- och hemmamarknadsförbund.

Som läsare undrar man naturligtvis också varför genusfrågorna är så frånvarande vid kongressernas diskussioner; denna frånvaro borde kanske också ha väckt författarens intressen.

Avhandlingen bygger i huvudsak på kongressmaterial, där författaren på ett mycket förtjänstfullt sätt har sorterat mängder av diskussioner. Frågan är dock varför en avhandling om meningsutbyten och förhandlingar inte också inkluderat intervjumaterial. De flesta av de involverade aktörerna lever ännu och hade kunnat ge perspektiv på kongressförhandlingarna. En del har också skrivit memoarer, som inte heller ingår i materialet. Man saknar också en del empiri om de organisationer som LO förhåller sig, till exempel tjänstemannafacken och arbetsgivarna, och deras för-

hållningssätt gentemot LO.

Men bristerna ska inte överbetonas; avhandlingen behandlar en svår och spretig materia men håller likväl god kvalitet. Detta är en väl genomförd studie, som demonstrerar ett gott empiriskt handlag och med perspektivrika tolkningar. Den utgör också en viktig brygga mellan fackföreningsforskningen och de samhällsvetenskapliga teknikstudierna. Här finns naturligtvis mycket mer att göra, men Bertil Rolandssons avhandling lämnar ett viktigt bidrag på vägen.

av Mats Benner  
Fakultetsopponent  
Forskningspolitiska institutet  
Lunds universitet

## Nästa nummer...

**Tema: "Metod"**

**Analysartiklar:**

**"Det finns undersökningar som visar att man i en familj pratar sju minuter per dag med sina barn. Om konsten att producera sanning"** av Åsa Bartholdsson.

**"Tillit och respekt bortom homo economicus och homo sociologicus"** av Rolf Gustafsson.

**...kommer i juni.**

# ANVISNINGAR

TILL

FÖRFATTARE

*En förutsättning för publicering i Sociologisk Forskning är att uppsatsen inte redan är publicerad, eller under bedömning för publicering av annan tidskrift eller annat förlag. Undantag kan göras för samtidig publicering på flera språk. Artikelförfattare erhåller tre exemplar av det nummer av Sociologisk Forskning där artikeln publiceras.*

## Artiklar

---

1. Sänd ditt manuskript med e-post till [socfors@umu.se](mailto:socfors@umu.se). Alla manuskript ska vara författade på svenska.
2. Redaktionen sänder normalt varje uppsats till två anonyma granskare för bedömning. Av det skälet anges endast titel på uppsatsens första sida. Författaridentitet ska ej framgå i texten.
3. Manuskriptet ska innehålla ett abstract på engelska om 150-200 ord. Ange även några nyckelord. Författaren ansvarar för språkgranskning av sin artikel.
4. En presentation av författaren om maximalt 400 tecken inkl. blanksteg skall bifogas. Skicka även ett fotografi i digitalt format eller papperskopia att använda till författarpresentationen.
5. Grunddata, t.ex. excelfiler till tabeller och diagram, skickas digitalt tillsammans med det övriga textmaterialet.
6. Ange var tabeller och figurer skall placeras i brödtexten. Litteraturhänvisningar i texten görs enligt följande:

## Referensmall

---

### BOK:

Pilgrim, D. & Rogers, A. (1993)  
*A Sociology of Mental Health and Illness*.  
Buckingham: Open University Press.

### ARTIKEL:

Haavio-Mannila, E., Roos, J.P., Kontula,  
O. (1996) "Repression, Revolution and  
Ambivalence: The Sexual Life of Three  
Generations", *Acta Sociologica* 39 (4): 409-430.

### KAPITEL I BOK:

Dryler, H. (1994) "Etablering av nya  
högskolor — ett medel för minskad sned-  
rekrytering?", s 285-308 i Erikson, R. &  
Jonsson, J.O. (red) *Sorteringen i skolan*.  
Stockholm: Carlssons.

## Recensioner (2000 ord)

---

Sociologisk Forskning publicerar recensioner av nyutkommen litteratur av sociologisk relevans. Litteraturhänvisningar i recensionen ska förtecknas i en referenslista.

## Sociologisk debatt (3000 ord)

---

1. Sociologiskt präglade forskningsresultat och tankegångar presenteras på ett sätt som gör den aktuell och samhällsanknuten. Kärnfulla och engagerande presentationer av texter, perspektiv och resultat, med fokus på implikationer till vår samtida akademiska och samhälleliga kontext.

Exempel på bidrag kan vara: en sammanfattning av huvudpoängerna i en nyligen publicerad bok:

- Vad säger den senaste forskningen om ett givet ämne och vilka implikationer kan vi dra av detta?
  - Introduktion av internationella forskare eller forskningsresultat.
2. Bidrag bedöms av redaktionen.
  3. Antalet referenser bör hållas till ett minimum.
  4. Noter bör inte förekomma alls.

## Repliker (800 ord)

---

I syfte att skapa ett debattforum finns möjlighet att replikera publicerade debattartiklar. Repliker skall skickas till redaktionen senast 30 dagar efter det att debatten publicerats. Författaren till den debattartikel som replikeras kommer — under förutsättning att repliken publiceras — lämnas utrymme att svara på repliken.

## Forskningsnotiser (max 800 ord)

---

Komprimerade redogörelser för exempelvis intressanta forskningsresultat och empiriska iakttagelser som inte är tillräckligt omfattande för att bilda underlag för en hel artikel. Det kan röra sig om korta kommentarer vilkas aktualitet kräver relativt snabb publicering, presentationer av nystartade projekt och nätverk, eller information om kommande konferenser och publikationer.

## POSTTIDNING B

Avs:

Sociologisk forskning  
c/o Sociologiska institutionen  
Umeå universitet  
901 87 UMEÅ

### KÖN GÖRS ÄVEN I MODERNA ORGANISATIONER

av Lena Abrahamsson

### RÄDDAS VÄLFÄRDSSTATEN MED KLASSKAMP?

av Göran Brulin

### KEJSARENS UTBRÄNDA KLÄDER

av Marcello Ferrada-Noli

### ARBETSLIVET HALKAR EFTER: DE ENKLA JOBBEN FÖRSVINNAR INTE

av Carl le Grand, Ryszard Szulkin & Michael Tåhlin

### FLEXIBILITET ELLER FRIKTION? OM INFLYTANDE ÖVER ARBETSTIDEN OCH KONFLIKTEN MELLAN ARBETE OCH FAMILJ

av Anne Grönlund

*Konflikten mellan arbetslivets krav och familjens behov  
kan inte enkelt lösas med mer flexibla arbetstider.*

### SKÅDESPELARENS YRKESKUNNANDE — EN FENOMOLOGISK STUDIE

av Stina Blix

*Vilka yrkeskunskaper har skådespelare egentligen? Är de  
specifika jämfört med andra yrkeskategorier?*

### RECENSIONER

ISSN 0038-0342



9 770038 034001 >