

Lunds universitet
Sociologiska institutionen
Avd. för sociologi

Flexibilitetens konsekvenser

En teoriprovande och beskrivande studie av individers upplevelser i det flexibla arbetslivet

Författare: Åsa Bergman och Karin Lidén
Kandidatuppsats: SOC K01, 15hp
VT2009
Handledare: Carl-Göran Heidegren

Abstrakt

Författare: Åsa Bergman och Karin Lidén

Titel: Flexibilitetens konsekvenser – En teoriprovande och beskrivande studie av individers upplevelser i det flexibla arbetslivet

Kandidatuppsats: SOC K01

Handledare: Carl-Göran Heidegren

Sociologiska institutionen, Vårterminen 2009.

Problem/Bakgrund: Flexibiliseringen av arbetslivet har påverkat och ändrat arbetsförhållandena för människor. I den här studien undersöker vi arbetsflexibilitetens konsekvenser så som de upplevs av enskilda individer i arbeten som innebär en frihet vad gäller arbetstider, distansarbete och eget ansvar.

Syfte: Vi ämnar pröva om sociologen Richard Sennetts teori stämmer för svenska arbetsförhållanden och genom det också skildra hur individer upplever konsekvenserna av flexibla arbeten.

Uppsatsens utgångspunkter: Vår teoretiska utgångspunkt i studien är Sennetts dystra bild av de konsekvenser det flexibla arbetslivet får för individer. Sennetts teori identifierar en ny maktordning och en begränsad ansvarsskyldighet i de flexibla organisationerna. Han menar att en rådande kortsiktighetsprincip framkallar ytliga relationer, ändrat tidsperspektiv, oro, ett risktagande, strategisk förvirring och en meritokratisk bedömning av individens kompetens. Vi använder dessa begrepp för att tematisera olika problemområden som kan uppstå för en individ i ett flexibelt arbetsliv.

Vi utför en kvalitativ undersökning med semistrukturerade intervjuer. Vårt urval för undersökningen består av fem personer, två kvinnor och tre män som alla arbetar på samma företag och har så kallat fria flexibla arbeten. Vi genomför intervjuer med de fem deltagarna och analyserar deras upplevelser mot de teman vi valt ut i Sennetts teori.

Slutsatser: Vi finner stöd för delar av Sennetts teori i vårt material. En ny maktordning kan identifieras i vår empiri. Kortsiktighetsprincipens konsekvenser i form av ändrat tidsperspektiv, oro, risktagande och en meritokratisk bedömning av individens kompetens ger alla avtryck i det empiriska materialet. Vi finner delvis stöd för en begränsad ansvarsskyldighet. Vi finner inte stöd för de konsekvenser kortsiktighetsprincipen ger i form av ytliga relationer och strategisk förvirring.

Nyckelord: arbetsflexibilitet, flexibla organisationer, kortsiktighetsprincip, individuella upplevelser

Innehåll

1. Inledning.....	5
1.1 Syfte	6
1.2 Problemformulering	6
1.3 Avgränsning	7
1.4 Disposition.....	7
2. Bakgrund och tidigare forskning.....	8
2.1 Den första forskningen	8
2.2 Castells teori om Nätverkssamhället och Nätverksföretaget.....	9
2.3 Arbetslivsinstitutets forskning.....	9
2.4 Anne Grönlunds forskning	10
3. Teori - Richard Sennetts flexibilitetsdystopi.....	11
3.1 Den nya maktordningen och falsk frihet	11
3.2 Korsiktighetsprincipen	12
3.2.1 Relationer	13
3.2.2 Ändrat tidsperspektiv.....	13
3.2.3 Oro.....	13
3.2.4 Uppmuntrande av risktagande.....	14
3.2.5 Strategisk förvirring.....	14
3.2.6 Meritokrati.....	14
4. Metod.....	16
4.1 Val av metod	16
4.2 Metodtekniker	16
4.3 Urvalet.....	17
4.4 Genomförande och etiska aspekter.....	18
4.5 Problematisering av metod.....	18

5.	Analys.....	20
5.1	Maktordning och falsk frihet.....	20
5.2	Ansvarsskyldighet.....	21
5.3	Nätverkande.....	22
5.4	Relationer.....	24
5.5	Tidsperspektiv.....	26
5.6	Oro.....	28
5.7	Rishtagande.....	29
5.8	Strategisk förvirring.....	30
5.9	Meritokrati.....	32
6.	Slutsats och diskussion.....	35
6.1	Maktordning och falsk frihet.....	35
6.2	Ansvarsskyldighet.....	35
6.3	Nätverk.....	36
6.4	Relationer.....	36
6.5	Ändrat tidsperspektiv.....	37
6.6	Oro.....	38
6.7	Rishtagande.....	38
6.8	Strategisk förvirring.....	39
6.9	Meritokrati.....	39
7.	Sammanfattning.....	40
8.	Referenser.....	41
	Bilaga A – Intervjuguide.....	42

1. Inledning

”Jag lovade mig själv att skriva ett brev till mig själv i framtiden, som frun och barnen skulle ha hand om, som dom kunde ge till mig att läsa... vad som är viktigt i livet. När man är inne i det, när det kommer gradvis - man tappar verklighetsförankringen.” (Magnus)

Efter att ha sett hur nära vänner brottas med att hitta en balans mellan yrkesrollen/arbetslivet och det privata/fritiden väcktes en nyfikenhet hos oss att undersöka hur arbetet idag påverkar individer. Vi förstod av våra vänners erfarenheter att den flexibla och fria arbetssituationen innebär nya villkor i jämförelse med industrialismens arbetsvillkor.

I slutet av förra seklet kom den spanskamerikanske sociologen Manuel Castells ut med första bandet *Nätverkssamhällets framväxt* i trilogin *Informationsåldern*. Ungefär samtidigt skrev sociologen Richard Sennett på sin bok *När karaktären krackelerar*. Båda författarna menar att vårt samhälle har förändrats radikalt under de senaste trettio åren och att det i samband med detta har vuxit fram ett samhälle som präglas av risktagande och flexibla lösningar på arbetsmarknaden. Både Castells och Sennett kan sägas behandla samma problematik, men med fokus på olika delar. Sennett har individen i fokus medan Castells mer globalt övergripande tar sig an systemskiftet. År 2007 kom Sennett ut med en uppföljare till ”När karaktären krackelerar”; ”Den nya kapitalismens kultur” behandlar samma ämne. Båda böckerna ger en dyster bild av hur individen tvingas till förändring i takt med att samhället förändras. Just Sennetts mörka framställning väckte vårt intresse; kan det verkligen vara så illa?

Fenomenet flexibilitet har blivit något av modeord i vår samtid; i platsannonser söks den flexibla medarbetaren i snart sagt varje yrkeskategori. Flexibla lösningar för arbetstagare och företag blir allt mer vanliga företeelser på arbetsmarknaden. Eftersom flexibiliseringen blir allt vanligare på arbetsplatser berörs allt fler människor av detta fenomen. Definitionen av vad flexibilitet innebär är dock ”minst sagt flexibel” som Anne Grönlund uttrycker i sin doktorsavhandling ”Flexibilitetens gränser – förändring och friktion i arbetsliv och familj” (2004). Hon beskriver i sin avhandling att debatten ofta klassificerar två typer av arbetsflexibilitet, en för individen dålig variant och en bra variant. Den dåliga flexibiliteten anses vara den så kallat numerära, som representeras av osäkra jobb och en umbärlig arbetskraft. Som en motpol framställs en ”god” flexibilitet som består av fria arbetstider, möjlighet att arbeta hemifrån och omväxlande arbetsuppgifter (Grönlund 2004:34ff). Den goda flexibiliteten beskrivs bland annat av Europeiska institutet för

förbättring av levnads- och arbetsvillkor som uttrycker att ”Arbetstidsarrangemang kan på ett betydande sätt påverka företags effektivitet, produktivitet och konkurrenskraft, för att inte tala om de anställdas hälsa, välbefinnande och motivation” (<http://www.eurofound.europa.eu> 2009-09-21). I EU:s officiella dokument “Partnership for a new Organisation of Work” (1997) slår man fast att flexibilitet i arbetslivet underlättar för arbetstagare och att flexibla arbetsvillkor “may reduce unemployment and improve the quality of life by humanising the world of work and, above all, its compatibility with private life.” (www.fmb.unimore.it 2009-09-21).

1.1 Syfte

Syftet med denna uppsats är att undersöka om Richard Sennetts slutsatser verkligen håller för den svenska arbetsmarknaden. Vi vill också skapa förståelse för hur det, som ofta framhålls som en ”god” arbetsflexibilitet i debatten och inte minst i arbetsbeskrivningar och platsannonser, upplevs av individen. Är de positiva aspekterna av arbetsflexibilitet verkligen så bra som de i allmänhet uppfattas? Genom en kvalitativ undersökning hoppas vi kunna pröva Sennetts teser och tydliggöra de individuella upplevelserna av flexibla arbetssituationer. Vår förhoppning är att man på ett samhälleligt plan förstår implikationerna av detta systemskifte på arbetsmarknaden; både för samhället i stort men även för enskilda företag och organisationer är det viktigt att förstå hur den arbetande individen reagerar under sådana premisser.

1.2 Problemformulering

Sennett ser inget gott alls i flexibiliteten och förutspår en mörk och dyster framtid för individen. Vi vill undersöka om detta stämmer och om hans teser kan appliceras på svenska förhållanden. Genom detta kommer vi också att undersöka hur flexibilitet i arbetslivet påverkar individen. Den breda frågeställningen kan uttryckas: *Bekräftas Sennetts teser från böckerna När karaktären krackelerar och Den nya kapitalismens kultur i en svensk arbetsmiljö samt hur upplever individen sin situation i ett flexibelt arbetsliv?* Mer konkret undersöker vi om/hur arbetstagare upplever att familjelivet och andra sociala relationer påverkas, deras syn på maktstrukturer och kontroll i arbetslivet. Dessutom studerar vi hur de ser på framtiden och om de känner sig trygga i arbetssituationen.

1.3 Avgränsning

Som vi skrivit tidigare är flexibilitet ett brett ämne. Det visas inte minst av hur olika forskningen inom detta område ser ut. Vi väljer att fokusera på de konsekvenser flexibiliseringen får på en individuell nivå. Inom flexibiliseringsforskningen finns det flera typer av flexibilitet. Vi väljer att koncentrera oss på den typ av flexibilitet som Grönlund beskriver som den så kallat ”goda” flexibiliteten med bland annat fria arbetstider, möjlighet att arbeta hemifrån samt omväxlande arbetsuppgifter.

1.4 Disposition

Vår studie består av sex huvuddelar förutom denna inledande del . Dessa är i kronologisk ordning: bakgrund, teori, metod, analys, slutsats och diskussion samt en avslutande sammanfattning. I bakgrundsdelen kommer vi att presentera bakgrunden till termen arbetsflexibilitet samt redogöra för de största forskarna internationellt inom detta område, samt den huvudsakliga svenska forskning som vi tycker är relevant. I teoridelen presenteras de mest relevanta poänger Sennett tar upp i sina två böcker ”När karaktären krackelerar” och ”Den nya kapitalismens kultur”. I metodavsnittet återger och problematiserar vi den metod och metodologiska val vi har gjort. I analysdelen presenteras vårt empiriska material i relation till Sennetts teoretiska poänger som finns i teoriavsnittet. Våra slutsatser diskuteras i avsnittet som heter slutsats och diskussion. Sist återfinns en sammanfattning av hela vår studie.

2. Bakgrund och tidigare forskning

2.1 Den första forskningen

Under 1900-talet slog industrialismen igenom på allvar. Det var massproduktionens era. För en stor del av människorna som levde under detta sekel kom arbetslivet att präglas av rutiner. I 1980-talets första år började det talas om en förändring; vi stod inför ”den nya ekonomin” (Thompson & McHugh 2002:149). Två av de studier som ofta citeras i dagens flexibilitetsforskning är *The second industrial divide* (1984) av Michael J. Piore & Charles F. Sabel samt J. Atkinson och The Institute for Manpower Studies flexibilitetsmodell. De kan sägas vara grundstenarna till dagens flexibilitetsforskning.

The second industrial divide berör de omvandlade förhållandena i produktion, marknader och ekonomi som ersätter massproduktionseran. Omvandlingen framkallades av tekniska innovationer; den nya datatekniken gjorde det möjligt att snabbt ställa om produktionen för att skapa nischade produkter och det fordistiska produktionssättet tappade i konkurrensen. För att klara sig tvingades företag bli mer följsamma för skiftande marknadsvillkor. Piore & Sabel introducerade begreppet flexibel specialisering som betecknar den följsamhet som företag behöver för att kunna konkurrera under de nya förhållandena (Thompson & Mc Hugh 2002:151).

Ungefär samtidigt som Piore & Sabel skrev sitt arbete om flexibel specialisering presenterade J. Atkinson och The Institute for Manpower Studies en banbrytande modell för vad de kallade flexibla företag. Flexibla företag är organiserade efter principen för flexibel specialisering. I modellen identifieras tre olika varianter av flexibilitet som det flexibla företaget tillämpar: funktionell, finansiell och numerisk. Funktionell flexibilitet innebär att de anställda förväntas vara flexibla, både då det gäller tid som läggs ner på arbete men också angående de arbetsuppgifter de förväntas utföra. I gengäld får de en anställningstrygghet hos företaget. De bildar en så kallad kärngrupp av medarbetare som har lätt för att skifta positioner inom företaget. Finansiell flexibilitet beskrivs som olika sätt där företagen tillämpar individuell lönesättning med prestationsbaserade löner. Även en tidsflexibilitet ryms inom begreppet finansiell flexibilitet där företag anpassar arbetstider efter svängningar i efterfrågan. Numerisk flexibilitet består i att företag har möjligheten att anpassa antalet anställda till

marknadens behov (Thompson & McHugh 2002:160). I praktiken innebär det fler korta anställningar i form av till exempel projektanställningar och behovsvikarier.

2.2 Castells teori om Nätverkssamhället och Nätverksföretaget

Huvudtesen i Castells verk är att vårt samhälle har förändrats radikalt under de senaste trettio åren på grund av informationsteknologins utveckling och att vi har trätt in ett nytt paradigm, ett teknologiskt paradigm. Samhällsförändringen har enligt Castells haft stor inverkan på våra dagliga liv och arbetsliv. Kännetecknande för det nya paradigmet är enligt Castells hur information är den betydande råvaran, hur den nya tekniken genomsyrar all aktivitet i våra samhällen och därmed också påverkar alla processer i våra liv, nätverkslogiken – en uppsättning relationer där den nya informationsteknologin är nödvändig för att underlätta för parterna i den komplexa interaktionen dem emellan och till sist flexibiliseringen; hur organisationer genom att använda den nya tekniken kan förändra sin struktur till att bli mer flexibla (Castells 2000:92ff).

Castells menar att det har skett en omstrukturering och en omdefiniering av arbetsprocessen och sysselsättningsstrukturen i nätverkssamhället. Å ena sidan försvinner en hel del jobb i och med automatiseringen och informationsteknologins utveckling, men å andra sidan uppgraderas en hel del jobb – kvalificerade jobb som blir ännu mer kvalificerade. (Castells 2000:151-186). Det han säger är att arbetsprocessen decentraliseras och individualiseras med hjälp av den nya teknologin och det är den globala teknikdrivna konkurrensen och behovet av flexibiliseringen som ligger bakom detta. Sammanfattat är Castells budskap att arbetsprocessen individualiseras och att arbetssysslor utförs på olika håll. Arbetsdelningen grundas på medarbetarens kunskaper snarare än på organiseringen av uppgiften (Castells 2000:521). Av sina empiriska undersökningar drar sedan Castells slutsatsen att arbetskraften i vårt informationella samhälle idag kan delas upp i två kategorier: kärnarbetskraften som är informationsbaserade administratörer och den umbärliga arbetskraften som är lätt att ersätta beroende på marknadens krav. Tekniken möjliggör flexibiliseringen och Castells tror att den fortsatt kommer att slå igenom på en bredare front och fortsätta påverka både högutbildade och lågutbildade. Utvecklingen kommer att leda till att förhållandet mellan samhälle och arbetsliv förändras (Castells 2000:315f).

2.3 Arbetslivsinstitutets forskning

Även i Sverige forskas det om flexibilitet i arbetslivet. Michael Allvin har i olika konstellationer med andra forskare ägnat sig åt flexibilitetsforskning för arbetslivsinstitutets

räkning. Han har tillsammans med andra forskare publicerat två vetenskapliga skrifter; ”Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser” (1998) och ”Frikopplad eller fränkopplad – Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten” (1999) som tillsammans lett fram till antologin ”Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet” (2007). I böckerna undersöker Allvin et al det gränslösa arbetet från svenska perspektiv på ett omfattande sätt. Allvin et al beskriver det nya arbetslivet i förhållande till det gamla i vilket det nya präglas av ett högt tempo och förutsättningar som ständigt förändras samt de implikationer det får för individerna. Han undersöker olika varianter av flexibilitet och vad dessa får för effekter. Dessa förändringar styrs av marknadens krav och behov utan hänsyn till individers önskemål (Allvin et al 2007:10).

2.4 Anne Grönlunds forskning

Anne Grönlund, forskare vid Umeå Universitet, har studerat arbetslivets flexibilisering genom en kvantitativ doktorsavhandling där hon undersöker tre olika branscher. Hon studerar i vilken mån de kan anses vara flexibla samt vilka konsekvenser flexibiliteten har för arbetstagarna inom respektive bransch. Grönlund utgår ifrån flexibilitetsindelning som Atkinson skissade upp på 1980-talet. Hon använder begreppen extern och intern flexibilitet som i det väsentliga motsvarar Atkinsons numerär och funktionell. (Grönlund 2004:28). Utifrån denna kategorisering skriver Grönlund att den numerära, externa flexibiliteten oftast anses negativ för individen medan en funktionell form av flexibilitet ofta, i den allmänna debatten, anses positiv för individen eftersom den ger möjlighet att planera och styra arbetstiden (ibid.). Grönlund undersöker om den så kallat ”goda” flexibiliteten verkligen är allt igenom positiv för individen. Hon ställer sig frågande till om ”flexibiliteten innebär ett ökat inflytande för individen eller en anpassning till verksamhetens krav.” (Grönlund 2004:100). Hennes hypotes är att arbetstagaren som en belöning kan få förlägga arbetstiden till när det passar denne men i gengäld måste vara flexibel i andra riktningen genom att anpassa sin arbetstid efter hur behoven ser ut för verksamheten. Denna så kallade verksamhetsanpassning kan innebära insatser från individen i form av exempelvis övertid (Grönlund 2004:104). I empirin finner hon bevis för att denna verksamhetsanpassning stämmer till en viss nivå och att kraven från organisationer begränsar individen (Grönlund 2004:109).

3. Teori - Richard Sennetts flexibilitetsdystopi

Med böckerna *När karaktären krackelerar* (1999) och *Den nya kapitalismens kultur* (2007) beskriver Sennett det nya flexibla arbetslivet och konsekvenserna av det. Vi har valt att lyfta fram några av de resonemang som Sennett för i sina böcker. Dessa resonemang anser vi vara synnerligt relevanta för den undersökning vi ämnar genomföra.

3.1 Den nya maktordningen och falsk frihet

I flexibiliseringsdebatten påstås det ofta att man genom bekämpande av den begränsande byråkratin och införandet av flexibla system kan ge människor ett större mått av frihet att gestalta sina liv. Sennett motsätter sig den enbart positiva bild av flexibilisering som målas upp i den allmänna debatten. Han hävdar att flexibiliteten rymmer en ny maktordning med nya former av kontrollmekanismer och maktstrukturer som i jämförelse med den gamla byråkratiska ordningens är mer svårtolkade för individen. Det kan innebära att individer bedras till att se det flexibla systemet som frihetsskapande medan det i själva verket fortsätter att utöva inflytande över individen och begränsa frihet fast på ett nytt sätt, en slags falsk frihet (1999:18).

Decentraliseringsåtgärder i de flexibla organisationerna antas, enligt Sennett, medföra att anställda får större kontroll över sitt eget arbete. Friheten består i att de anställda själva får avgöra hur de ska hantera målsättningar, befallningar och utvärderingar som påförs dem medan företaget minimerar sin del av ansvaret (2007:48f).

I den nya kapitalismens företag återfinns inte den ansvarsskyldighet som man tidigare kunde finna i äldre organisationsstrukturer, hävdar Sennett. Till skillnad från de gamla företagsstrukturerna som ofta byggde på en pyramidkonstruktion och byråkratiska organisationssystem så är de nya flexibla organisationerna uppbyggda kring en centrum-periferikonstruktion. Mellannivåerna tas bort och kvar blir de som tidigare satt i toppen och de som arbetade på botten av hierarkin. Den tydliga kommunikationskedjan som fanns i pyramidorganisationen försvinner men att centrum fortfarande styr det arbete som periferin utför. Människorna som utför arbetet i periferin är på grund av omorganiseringen till stor del ensamma i arbetsprocessen. Centrum- periferikonstruktionen innebär således ett större avstånd mellan människor inom organisationer jämfört med pyramidkonstruktionen och det

sociala avstånd som skapas i organisationen möjliggör ett maktutövande utan ansvarsskyldighet (2007:44-48).

Enligt gamla filosofiska tanketraditioner, sprungna ur 1800-talets liberalism, ligger människans frihet i hennes förmåga till förändring. Sennett menar att dessa tankegångar än idag styr våra tankar om frihet (1999:68). Vidare skriver han att flexibilitetens frihetslöfte för individen motverkas av det nya maktsystemet som den nya kapitalismen medför. Det innebär nämligen det paradoxala; en maktkoncentration utan centralisering av makten. Närmare innebär det att trots en decentralisering av makten inom organisationer i den nya ekonomin där medarbetare på lägre nivåer får mer inflytande över sina egna arbetsuppgifter, så centraliseras ändå makten om den totala arbetsprocessen någonstans. Maktkoncentration utan centralisering medför således att den flexibla organisationen är fortsatt toppstyrd medan maktens kärna blir svårare att lokalisera och därmed svårare att hantera (1999: 78-81).

Den hierarkiskt byråkratiska organisationen satte människor i beroendeställning och gjorde dem ofria hävdar dess kritiker. Ambitionen med det nya flexibla systemet är att nedmontera ”järnburen” och ge utrymme för en oberoende individ. Den nya maktordningen gör att man måste ha goda kontakter för att undvika marginalisering; det gäller att befinna sig nära maktens centrum och undvika periferin. Sennett menar därför att ett beroende bara ersatts av ett annat; för att nå framgång i arbetslivet är individen nu istället beroende av täta sociala nätverk (2007:39f).

3.2 Kortsiktighetsprincipen

Enligt Sennett utövar finanssektorn och högteknologiska företag kulturell påverkan på samhällets alla institutioner och skapar nya ideal för individer att leva upp till. Sennett ser tre utmaningar för individen att ta sig an. Den första utmaningen har att göra med kortsiktighet. Flexibla institutioner är förändringsbenägna och inställda på kortsiktighet. För individen leder det till att han också måste tänka kortsiktigt. Kortsiktigheten får konsekvenser för individers tidsperspektiv och försvårar framtidplaneringen för den enskilde. Risktagande och oro är andra konsekvenser av kortsiktigheten, liksom förytligande av mänskliga relationer. Den andra utmaningen är att vara beredd på ständig förnyelse av sig själv och sin kompetens, en inriktning på potentiell förmåga. Den tredje utmaningen är en följd av den andra och innebär att individen måste bortse från sina tidigare erfarenheter (Sennett 2007:10-12). Vi menar att de tre utmaningarna alla har sin grund i kortsiktigheten och har därför valt att inte använda oss

av den tredelning som Sennett gör. Vi koncentrerar oss följaktligen på konsekvenserna av den av Sennett benämnda kortsiktighetsprincipen.

3.2.1 Relationer

Flexibla organisationer befinner sig i ständig omvandling där arbetsstyrkan arbetar i kortsiktiga projekt. För individen innebär det att hon måste följa en kortsiktighetsprincip; hon måste vara redo för ständig förändring av sin situation. Arbetet organiseras ofta genom teamwork där medlemmarna ständigt byts ut och på det viset premieras det ytliga samarbetet medan lojalitet och djupare engagemang blir överflödigt (Sennett 1999:32ff). Enligt Sennett leder kortsiktigheten till att förtroende, lojalitet och engagemang inom organisationer inte får tid att utvecklas vilket leder till att de mänskliga relationerna får en ytlig prägel.

Sennett menar att arbetslivets principer följer med till individens privatliv och att det där uppstår problem. Förtroende-, lojalitets- och engagemangsunderskottet som fungerar i arbetslivet kan inte oproblematiskt stå som modell för utvecklandet av sociala relationer utanför arbetslivet. Långvariga mänskliga relationer binder människor samman genom förtroende, lojalitet och engagemang och därför blir individen splittrad mellan den kameleontiska moral som kortsiktigheten i arbetslivet lär henne och den moral- och karaktärsfasthet som krävs för att binda människor samman (Sennett 1999:37f).

3.2.2 Ändrat tidsperspektiv

Tidsuppfattningen har förlorat sin linjära karaktär i det nya arbetslivet. Arbete i de stabila byråkratiska organisationerna möjliggjorde en förutsägbarhet; en karriärsfärd i en bestämd riktning där framåtskridande följde på erfarenhet. Det gav individer en pågående livsberättelse och livet fick mening som ett linjärt förlopp. Flexibla organisationer, styrda enligt kortsiktighetsprincipen, erbjuder inte samma kontinuitet. Föränderligheten innebär en svårighet att se konsekvenser av olika skeenden och resultatet blir att tiden upplevs som sönderhackad (Sennett1999:24-43). Bristen på långsiktig struktur som kommer sig av tidsperspektivet i de flexibla organisationerna lämnar individen att improvisera sin livsberättelse och hotar utvecklingen av en bestående jag-känsla (2007:11).

3.2.3 Oro

Sennett anser att oro är en känsla som präglar arbetslivet av idag. Det finns en känslomässig skillnad mellan skräck och oro där det förra betecknar något man vet kommer att inträffa medan det senare har att göra med vad som skulle kunna inträffa. Skräck var den känsla som

förknippades med misslyckande i de gamla pyramidorganisationerna medan oro har sin plats i det flexibla arbetslivets villkor, eftersom det präglas av ständiga förändringar som det är svårt att förutsäga utgången av (Sennett 2007:44).

3.2.4 Uppmuntrande av risktagande

Risktagande är, enligt Sennett, en nödvändig strategi för den som vill lyckas i arbetslivet. Risktagande har tidigare varit förenat med en målsättning, men den riskkultur som råder idag skiljer sig från gångna tiders risktagande genom att individer nu inte nödvändigtvis formulerar sina mål innan de ger sig ut i det okända. Att individer väljer att exponera sig för risker utan att veta vart de är på väg eller vad de kan vinna beror på att stabilitet i det dynamiska samhälle som vi lever i betraktas som ett halvdött tillstånd och att stabilitet därmed signalerar misslyckande. Själva uppbrottet har därför blivit ett mål i sig. (Sennett 1999:121f).

3.2.5 Strategisk förvirring

I det arbetsliv som föregick det flexibla fanns en förutsägbarhet som gjorde det möjligt för människor att planera för sin karriär och sitt liv. Sennett använder Webers teori om den protestantiska etiken och menar att individer i de gamla byråkratierna byggde upp sina liv kring den fördröjda belöningens etik; strategisk planering och sparande gav en väntad belöning i framtiden. Det strategiska planerandet möjliggjordes genom att institutionerna byggde på långsiktighet och stabilitet. Sennett menar att det idag har blivit omöjligt att ägna sig åt en personlig strategisk planering därför att institutionerna av idag bygger på nuorientering och är flytande snarare än stabila. De kan alltså inte lova en belöning i framtiden. Den strategiska planeringen har därför lämnat plats för strategisk förvirring med möjligheter snarare än fortgång att förhålla sig till (Sennett 2007:61f).

3.2.6 Meritokrati

Sennett menar att hantverksskickligheten har fått minskad betydelse i dagens arbetsliv. Hantverksskicklighet innebär att göra något bra för dess egen skull och individens kompetens bedöms efter hur väl han utfört ett arbete. Hantverksskicklighet passar illa ihop med den flexibla institutionen därför att utvecklingen av en sådan skicklighet tar lång tid och kräver ett engagemang på djupet; det står alltså i kontrast till kortsiktighetsprincipen. Eftersom flexibiliteten kräver att anställda ska kunna göra flera olika saker betraktas ett alltför långtgånget engagemang hos individen som invuxet (Sennett 2007:77f). De flexibla

organisationerna behöver individer med förmåga att lära sig nya saker och därför letar organisationerna efter potentiell förmåga hos sin arbetskraft – man tillämpar en meritokratisk bedömning av individer (2007:84f).

4. Metod

4.1 Val av metod

Syftet med denna forskningsuppgift är att undersöka om Sennetts teser om det flexibla arbetslivets konsekvenser kan bekräftas, samt skapa förståelse för hur en flexibel arbetssituation upplevs av individen. Å ena sidan finns den positiva laddning som flexibilitet har i jobbbannonser och jobbeskrivningar där det talas om stort eget ansvar, frihet för arbetstagaren att planera och utföra sitt arbete när det passar honom/henne. Å andra sidan har vi professor Sennetts mörka och dystra teori där han ser ett framtidsscenario med högre grad av individualisering, hur mänskliga relationer får en allt mer ytlig prägel och ett långsamt sönderfall av det sociala samhället vi har lärt känna under det senaste seklet.

Eftersom fokus i vår studie ligger på hur individer upplever sin situation lämpar sig kvalitativa metoder bättre än kvantitativa, då vi vill få en djupare förståelse för de anställdas upplevelser. Steinar Kvale beskriver kvalitativ metod som ”en unikt känslig och kraftfull metod för att fånga erfarenheter och innebörder ur undersökningspersonernas vardag.” (1997:70). Martyn Denscombe lyfter fram det helhetsperspektiv som en kvalitativ studie kan åstadkomma i jämförelse med den kvantitativa, som tenderar att plocka isär sammanhang till specifika faktorer (Denscombe 2000:206). För att få en bättre bild av vad ett flexibelt arbetsliv betyder för individen anser vi att helhetsperspektivet är av stort värde. Kvalitativ metod tillåter oss gå djupare i några få individers upplevelser i kontrast till en kvantitativ studie som kräver en större undersökningsgrupp med mätbar data som resultat.

Eftersom detta är en kvalitativ studie har vi ingen ambition att generalisera de slutsatser vi drar. Dessa slutsatser berör de personer vi har intervjuat och det är svårt att säga att dessa skulle vara allmängiltiga. Med det sagt vill vi ändå hävda att den problematik vi finner förmodligen går att finna i andra situationer och med andra arbetstagare. Därför menar vi att det finns ett kunskapsvärde i våra slutsatser.

4.2 Metodtekniker

Intervjuer utgör ett lämpligt redskap för forskning som syftar till att förstå och beskriva centrala teman som individer upplever och förhåller sig till, skriver Kvale (1997:34). Då vår

målsättning är att kunna ge en så bra beskrivning av individers upplevelser som möjligt väljer vi att använda oss av intervjuer för insamlingen av vårt empiriska material. Vår studie är teoriprovande eftersom vi jämfört vårt material med Sennetts teori om effekterna av flexibelt arbete. Kvale menar att man vid prövning av teorier, jämfört med en mer utforskande ansats, tenderar att välja en mer strukturerad intervjuform för att uppnå sitt syfte (1997:94). Vi finner semistrukturerade intervjuer vara mest lämpade för vårt syfte då de är relativt öppna för nya infallsvinklar från den intervjuades sida och samtidigt ger oss möjlighet att kontrollera att samtalet håller sig vid de teman vi sammanställt (Denscombe 2000:135). Genom denna form av intervjuer kommer undersökningsdeltagarna att få möjlighet att till stor del själva beskriva den verklighet som de upplever.

En alternativ metodteknik som är tänkbar är observationer. Men med hänsyn till den personliga integriteten hos deltagarna samt den tid en grundlig observation tagit i anspråk, var detta inte en realistisk möjlighet för oss.

4.3 Urvalet

Urvalet för undersökningen består av fem personer; två kvinnor och tre män från samma företag. I linje med Castells forskning som visar att informationstekniksbranschen går i bräschen vad gäller flexibiliseringen av arbetssituationen valde vi ett företag inom denna sektor. Detta just för att vi tror att en sådan arbetsplats har kommit längre vad gäller den nya tekniken som möjliggör flexibilitet. Vårt urval är subjektivt, det vill säga handplockat, för att vara relevant för undersökningstemat (Denscombe 2000:23). Detta på grund av att vi ville vara säkra på att intervjupersonerna i någon mån arbetade flexibelt så deras upplevelser skulle vara relevanta för studien. De kriterier vi satte upp var att intervjupersonerna inte hade fasta arbetstider, deras arbete skulle vara präglad av informationsteknologin där en del av kommunikationen skedde elektroniskt. Dessutom ville vi att intervjupersonerna skulle arbeta relativt självständigt. Utöver detta ville vi gärna se en jämn könsfördelning, en någorlunda jämn fördelning av ensamstående och sammanboende/gifta intervjudeltagare samt deltagare med barn och utan barn. Detta anser vi oss ha lyckats med då två intervjuade är kvinnor, tre är män, två är ensamstående och tre är sammanboende/gifta och att två deltagare har barn och tre inte har barn.

För att få tillträde till för forskningen intressanta miljöer och personer är det ofta nödvändigt att gå genom en nyckelperson. Vi har en privat kontakt som arbetar på ett internationellt företag inom IT-branschen, som har fungerat som nyckelperson i bemärkelsen

att han utnyttjade sin informella ställning och sina relationer för att skapa och underlätta en kontakt mellan oss och lämpliga intervjukandidater (Denscombe 2000:94-95).

4.4 Genomförande och etiska aspekter

Efter en första kontakt genom vår nyckelperson skickade vi ett e-mail till de tilltänkta intervjudeltagarna där vi förklarade vad studien handlade om, i vilket syfte vi gjorde studien, vilka tillvägagångssätt vi tänkte använda oss av och de etiska riktlinjer vi arbetade efter. Vi ville i ett tidigt skede vara tydliga med att deltagarna helt skulle anonymiseras samt att företaget de arbetade för inte skulle vara i fokus utan att fokus låg på deras upplevelser av flexibla arbetsmiljöer.

Vi kom att genomföra fem semistrukturerade intervjuer; tre intervjuer där vi mötte deltagarna och två telefonintervjuer. Telefonintervjuer använde vi oss av i de fall där omständigheter för deltagarna så som tidsbrist och utlandsvistelse gjorde det svårt för dem att hitta en tid för ett personligt möte. De tre intervjuerna där vi träffade deltagarna på plats genomfördes av en av oss. Detta för att den intervjuade inte skulle känna sig i underläge. Alla intervjuer bandades och transkriberades sedan så att vi lätt skulle kunna återgå till vad de intervjuade beskrev. Bandinspelningar har, jämfört med anteckningar, en stor fördel då de medger en möjlighet att upptäcka nya viktiga aspekter i det som intervjuaren till en början uppfattade som ”prat”. Att kunna återgå till vad som har sagts öppnar upp för alternativa tolkningar som kan visa sig intressantare än den initiala (Jacobsson 2008:172-173). Alla deltagare informerades om att intervjuerna var frivilliga och att de bandades. Vi informerade om att intervjun skedde på deras premisser; att de när som helst fick avbryta intervjun eller att de var fria att välja att inte svara på våra frågor. Det vill säga vi använde oss av vad Kvale benämner som ett så kallat informerat samtycke (1997:107).

Vi hade i förväg utarbetat en intervjuguide där de viktigaste frågorna fanns med. För att säkerställa att intervjuguiden skulle ge det utfall vi önskade genomförde vi två provintervjuer med anhöriga som också arbetar under flexibla villkor. De två provintervjuerna fick gott utslag och efter båda dessa korrigerades frågorna. Under intervjuerna var det viktigt för oss att vara lyhörda och låta intervjudeltagarna själva berätta det som de tyckte var relevanta på temat vi talade om.

4.5 Problematisering av metod

Genom att själva fundera kritiskt på den metod vi har valt så breddar vi också synsättet vi har på studien. Vi vill därför dela med oss av några av våra kritiska tankar.

För det första finns det betänkligheter med att använda Sennetts böcker som teori. Den är i sig inte någon studie som är strikt vetenskaplig utan liknar mer en populärvetenskaplig studie. Hans metod är näst in till obefintlig och det gör det svårt att kritisk granska den teori han lägger fram. Det finns därför skäl att ifrågasätta Sennetts teori. Dock har hans böcker haft en stor genomslagskraft både inom vetenskapen och inom populärkulturområdet. Av den anledningen finner vi det lämpligt att utmana hans teori och se om de teser han driver kan skönjas i vår verklighet.

En annan aspekt som man bör vara uppmärksam på är hur hans studie uteslutande innefattar nordamerikanska individer. Den kultur och affärskultur vi studerar ser mycket annorlunda ut än den nordamerikanska. Det kan också resultera i att vi får ett annat resultat än det som Sennett har fått.

När det gäller vårt urval har vi försökt att få ett så jämt fördelat urval som möjligt. Dock är alla intervjupersoner ungefär i samma ålder, i trettioårsåldern. Det kan innebära att vi går miste om värdefull information och upplevelser för andra åldersgrupper; upplevelserna kan se annorlunda ut för exempelvis äldre och mer erfarna arbetstagare.

Vad gäller mixandet av intervjusituationer så har vi beaktat svårigheten att intervjua någon över telefonen då man som intervjuare inte har deltagarnas kropps- och minuttryck att tolka i samband med vad som sägs. Det är en viktig del i tolkningsprocessen skriver Denscombe (2000:145f). Det kan således ha lett till att följdfrågor inte ställdes och att direkta misstolkningar skedde. Dock tror vi att telefontekniken hade en mindre påverkan på materialet då båda dessa intervjuer gav oss likvärdigt intressanta skildringar som de övriga tre.

Angående vår roll i forskningsprocessen säger Denscombe att man som forskare aldrig kan vara helt objektiv eftersom man är en del av det sociala sammanhang man studerar (2000:282). Som författare till den här studien har vi olika bakgrunder till det vi har studerat. Bland annat så känner den ena författaren nyckelpersonen som möjliggjort denna studie mycket väl. Närheten till forskningsområdet kan därför vara en aspekt att beakta. Dock skriver Kvale "*objektivitet är ett ganska subjektivt begrepp*" (2007:64). Vi tolkar det som att man aldrig helt kan komma ifrån att det är tolkning av material som kvalitativ forskning handlar om. I vårt fall har vi försökt att behandla materialet så fördomsfritt som möjligt och därför ofta låtit intervjupersonens egna ord, i form av citat, vara en del av vår studie.

5. Analys

I detta analysavsnitt kommer vi att redovisa och analysera våra fem intervjupersoners erfarenheter av flexibla arbetssystem med utgångspunkt i det tidigare teoriavsnittet. Intervjupersonernas erfarenheter och upplevelser kommer att diskuteras i förhållande till de teman som presenterades i teoriavsnittet. De intervjuade personerna är: Stefan, Pelle, Karolina, Magnus och Maria. Av integritetsskäl har namnen ändrats; de är inte intervjupersonernas riktiga namn.

5.1 Maktordning och falsk frihet

Sennetts teori beskriver hur arbetstagare med flexibla arbeten vaggas in i en falsk upplevelse av att de är frihetsskapande men att det i själva verket innebär att organisationen skapar nya kontrollsystem (1999:18). När de intervjuade ombeds definiera vad arbetsflexibilitet är så är det med positiva ordlag de beskriver en flexibilitet som de menar gynnar både företag och arbetstagare. Pelle, Stefan och Karolina beskriver alla hur de upplever att de får möjlighet till att styra sitt eget vardagliga arbete och att det är för dem något positivt. Till exempel så berättar Karolina hur hon motiveras till att jobba hårdare när hon själv får möjlighet att välja sina arbetstider och styra sitt eget arbete. Hon säger att även om hon sällan utnyttjar att arbeta på väldigt udda tider så gör vetskapen att hon får välja en stor skillnad mentalt för henne. Stefan säger att för honom innebär det att han själv kan skapa en arbetssituation som han trivs med. Pelle beskriver, likt Karolina, hur förtroendet att planera sin egen tid gynnar motivationen och kreativiteten. På så vis tror han att det är gynnsamt för företaget att lita på sina anställda. Tolkningen av detta är att både Karolina och Pelle faktiskt leds in i ett kontrollsystem där de genom förtroendet och friheten de upplever får en morot att arbeta hårdare. Detta i linje med Sennetts teori om falsk frihet.

Maria ger också ett dubbelt svar. För även om hon säger i slutet av sitt resonemang att det först och främst är positivt för henne själv så uttrycker hon i början av resonemanget att hon måste anpassa sig till vad företaget har på agendan. Så här uttrycker hon sig:

”Jag tänker mycket på att man har ansvar för sin egen tid, det är nog det första jag tänker på... att man förväntas göra ett visst jobb och lägga in det antal timmar som behövs och göra det

när det passar alltså att göra det när folk behöver att det ska vara gjort .. så tycker jag att det kan vara både positivt och negativt – så som det är nu har jag ingen övertid (red. övertidsersättning) heller ... så då blir det väl mer att man jobbar för mycket än för lite... det finns alltid saker att göra... så det kan vara lite negativt men på det stora hela så är det samtidigt... så är det väldigt flexibelt att man själv kan styra sin tid till viss grad men det beror också lite på man måste anpassa sig till omvärlden också om det finns möten man måste passa.”

Det som Maria uttrycker tyder på en typ av verksamhetsanpassad flexibilitet (jmf Grönlund 2004:100) där företagets mål och tider styr hennes arbete. Det är en flexibilitet där hennes arbetsgivare i någon mån förväntar sig att Maria lägger in extra timmar när arbetet så kräver. Det är upp till henne hur hon vill planera sitt arbete och när hon vill arbeta men beroende på när omvärlden kräver att det ska vara färdigt så måste hon anpassa sitt arbete till det, även om det kräver mycket arbete på kort tid.

Sennett menar att företaget genom att ge individen friheten att själv avgöra hur målsättningar och befallningar ska hanteras minskar sitt ansvar. Det är upp till den enskilde att hantera situationen som denne befinner sig i (2007:48f). Det kan tolkas som att kontrollen och makten förflyttas från något som tydligt gick att observera till att istället bli en slags egen press på sig själv att göra ett gott arbete. De intervjuade beskriver hur de till stor del arbetar ensamma, de har egna uppgifter som de ansvarar för; arbetsuppgifterna är deras egna och när de inte målen är det endast de själva som är ansvariga. Enligt Marias uttalande ovan är det målet eller resultatet som styr hur många timmar som krävs. Så avsaknaden av fasta arbetstider och övertidsersättning leder till att hon ”jobbar för mycket”.

5.2 Ansvarsskyldighet

Då det gäller Sennetts teoretiserande om hur företag minskar sin ansvarsskyldighet genom decentraliseringsåtgärder och organisationskonstruktioner som centrum- periferimodellen är vår empiri tvetydig. Alla menar att de känner någon form av stöd ifrån chefer. Karolina beskriver hur hon använder sin chef och även sin gamla chef för att bolla idéer medan Pelle inte känner stöd från närmsta chef men från chefen två led upp i organisationen. Ingen av de intervjuade deltagarna känner sig utelämnade och distanserade från sina chefer. Däremot berättar Pelle att han ibland känner sig frustrerad i sin arbetssituation där han förväntas ta beslut i frågor där han egentligen inte har beslutanderätt. Han säger: ”Jag kan för tillfället känna att i min arbetsroll finns det en skevhet i ansvar och befogenheter, så många gånger kan jag känna att jag jobbar med bakbundna händer.”

Även Magnus säger sig känna stöd från sina chefer på den direkta frågan om stöd. Men när han i en annan fråga ombeds beskriva sin familjesituation så berättar han hur

hans chefer inte kunde hjälpa honom när han vid ett tillfälle bad om hjälp vid extra krävande arbetsbelastning. Det blir genom detta uttalande tydligt att även cheferna ofta finns där som ett mentalt stöd så kan de sällan bidra med konkret hjälp. Detta visar på en brist på ansvarsskyldighet i realiteten. För empirin visar att både Magnus och Pelle faktiskt känner sig ensamma i någon mån i sin vardagssituation på arbetet – det är de och ingen annan som kan lösa de faktiska arbetsuppgifter och projekt de har. Det företag där intervjupersonerna arbetar har en organisation där individerna känner stöd från sina chefer men att de i faktiska situationer inte kan få hjälp av dem, eftersom arbetet i mångt och mycket är individuellt. Detta är talande för den här problematiken.

Sennett beskriver en maktkoncentration utan en centralisering av makten och hur det blir svårt att lokalisera makten och därmed också svårt att hantera den för individer (1999:78-81). I en multinationell organisation som den där de intervjuade arbetar kan denna typ av problematik vara extra påfrestande. När Pelle blir tillfrågad om hur planeringen för hans arbete ser ut säger han:

”Sen skulle jag också säga att det kommer från toppen ner till botten. Det kommer också direktiv från sidan om jag skulle förklara det så, det kommer direktiv från mina kollegor världen över, för vi jobbar liksom enligt globalt definierade roller i det arbete jag utför. Vi har även vissa gemensamma strategier som vi försöker så långt som det är möjligt att synka med de direktiv som vi får uppifrån och då är svårigheten att jag får vissa direktiv uppifrån från mina chefer medan mina kollegor från andra länder får andra direktiv från sina chefer. Och då, det är inte alltid de överensstämmer. Så majoriteten av direktiven kommer från min chef och sen gäller det för kollegorna att hålla ihop globalt.”

Makten och de styrande direktiven som Pelle får kommer alltså inte bara uppifrån. Sennetts teori förklarar hur makten för den totala arbetsprocessen centraliseras men att arbetet för enskilda medarbetare decentraliseras. Pelles uttalande blir ett slående exempel på detta fenomen där han upplever att direktiv kommer från olika håll på grund av att de direktiv han måste ta hänsyn till som kommer både uppifrån och från kollegor. Det är med stor sannolikhet ett resultat av centraliseringen av makten men decentraliseringen av individers arbetsuppgifter. Arbetsprocessen styrs så pass högt upp att varken Pelle eller hans kollegor i andra länder har helt koll på hur direktiven ser ut.

5.3 Nätverkande

En av Sennetts poänger är att arbetstagarens beroendeställning har omdefinierats i skiftet från den byråkratiska organisationen till den flexibla. För att nå framgång i den flexibla organisationen krävs ett tätt socialt nätverk för att undvika marginalisering på

arbetsmarknaden (2007:39f). Empirin visar att alla intervjuade reflekterar över hur viktigt det är med sociala nätverk och att det är något som de borde ägna sig åt för att trygga sin karriärsutveckling.

Karolina och Magnus uttrycker hur de har ett genuint intresse för människor och är sociala av sig, så nätverkandet sker rätt naturligt för dem. Karolina säger att hon tycker att det är ”jätte viktigt och jätteroligt” att träffa nya människor och att det kan vara ”extremt användbart för framtida karriärer att man känner folk på olika ställen”. Även Magnus beskriver hur det kan föreligga en baktanke om att kontakter kan bli viktiga i framtiden när man träffar människor, men för Magnus del överväger nog det faktum att han är en mycket social person ”med ett genuint intresse att hålla koll på hur människor mår”. Så även om han tycker att nätverkande är viktigt för ”att man kanske behöver den där kontakten nån gång för att ta sig någonstans” så är det rent sociala viktigast för honom – att förvissa sig om att folk i hans närhet mår bra. Maria säger också att nätverkande är ”nyttigt” men att hon sällan ”nätverkar för nätverkandets skull”. Istället menar hon att hennes sociala personlighet hjälper henne att hålla kontakterna vid liv. Hon berättar om hur hon lunchar med folk för att hålla kontakten levande. Stefan menar att om man är ”karriärskåt” så är nätverkande mycket viktigt. Dock beror det lite på vad för typ av arbete man har, säger han. Han ser också en fara i att man lägger ner för mycket tid på nätverkande utan att det ger den effekt som man önskar. Han säger:

”Det är lätt också att lägga för stor, alltså inte för stor vikt vid nätverkande, men att om man inte har behov av nätverkande så kan det ta väldigt mycket tid utan att det ger så mycket. Man ska upprätthålla kontakten med folk och organisationer trots att man egentligen inte tjänar på det.. det tar mycket tid men om man gör det för att alltid kunna säkra sin egen utveckling eller jobbsituation så tycker jag definitivt att det är nånting man ska... Självt är jag inte så karriärskåt så att jag ser inte det som.. att jag har inte så stort behov.”

Dock uttrycker Stefan att om dagen kommer när han blir arbetslös så får han nog betala för att han inte har varit så aktiv i nätverkandet. Så även om han i någon mån tycker att vikten av nätverkande är något överdrivet så befarar han också att han hamnar i en sämre situation på grund av att han inte nätverkar i så stor utsträckning.

Alla intervjuade har tydligt en åsikt om att nätverkande är viktigt för karriären, trots att några av de intervjuade inte anser sig nätverka. Empirin visar tydligt, i likhet med Sennetts teori, att arbetstagaren känner sig tvungen att skaffa ett stort socialt nätverk för att känna trygghet inför framtida karriärsväl och att en flexibel organisation inte skapar en oberoende individ. Individerna förblir ofria och begränsade i den meningen att det krävs ett socialt

nätverk för att undvika marginaliseringen och få möjlighet till att röra sig mot önskade karriärs mål.

5.4 Relationer

En av Sennetts huvudpoänger i "När karaktären krackelerar" (1999) är hur kortsiktigheten i arbetslivet också påverkar individens privatliv och hur mänskliga relationer även utanför arbetet får en ytlig prägel. Det Sennett säger förenklat är hur människan tappar sin förmåga att skapa långvariga starka relationer till andra människor på grund av att arbetslivet inte uppmuntrar till sådana relationer (Sennett 1999:37f). Empirin i detta arbete kan dock inte styrka Sennetts slutsats.

Genom att ställa frågor om vänskap, familjerelationer och framtidsutsikter i relation till arbetssituationen försöker denna kvalitativa studie närma sig intervjupersonernas uppfattningar. Den första fråga i detta tema är om och hur arbetet påverkar sociala relationer och eventuella familjesituationer. Det som uttryckligen sågs av de intervjuade är att arbete tar för stor del av deras tid, dels genom timmarna de lägger ner på arbete men dels på hur ofta arbete upptar deras tankeverksamhet. Maria och Magnus beskriver en konflikt mellan arbetsliv och fritid där arbetslivet många gånger inkräktar på fritiden. Maria säger: "Ja, det får jag säga alltså det är väldigt svårt att skilja på familjeliv och privatliv så det är hela tiden nu när man är mamma... en ständig konflikt". Hon beskriver en svår balansgång mellan arbete och familjeliv där båda delarna ger henne dåligt samvete. Hon funderar också över om det hade varit lättare att ha ett "åtta-till-fem-jobb". Även Magnus beskriver hur hans arbetsliv påverkar familjelivet.

"I 99 procent av fallen är det bara att packa ihop och sticka hem och alla förstår det. Det är en jättetrygghet... å andra sidan är det mycket att göra, mycket att tänka på, så är jag väldigt disträ och glömmer saker".

För att undersöka om intervjupersonerna ser på framtiden i samband med sociala relationer ställs frågor till dem utan barn för att undersöka hur de ser på familjebildning i relation till sin arbetssituation. Eftersom intervjudeltagarna är i trettioårsåldern är en sådan fråga högst relevant för att skapa en bild av hur de ser på framtiden, men också för att pröva om Sennetts kortsiktighetsprincip stämmer. Alla tillfrågade Stefan, Karolina och Pelle – är positivt inställda till familjebildning. Dock ger både Karolina och Pelle uttryck för farhågor att karriären kan ta skada av att bilda familj. Båda säger att prioriteringen förmodligen ändras om ett barn skulle komma in i deras liv. Karolina uttrycker att hon gärna vill ha barn men säger

också att hon inser att hon inte kommer att vilja jobba lika mycket som hon gör nu och därför vill "göra karriär" innan hon väljer att bilda familj. I Pelles svar finns en antydning om att karriären blir drabbad när man väljer att bilda familj.

"Personligen känner jag mig inte som någon karriärsdriven person, jag har inte satt några mål framför mig att det är så här långt jag vill nå. Samtidigt som jag tror säkert att karriärsaspirationerna förändras om vi skulle ha barn."

Medan Stefan inte ser några problem alls. Han säger:

"Jag ser det absolut inte som nåt problem. Jag har många kolleger som har både ganska stora familjer och ganska stora behov av att hantera det parallellt med sitt arbete och det är väldigt flexibelt hos oss".

Det är intressant att de intervjuade inte ser några problem med att bilda familj och att de kan föreställa sig sitt privata liv en tid framåt. Att intervjudeltagarna är beredda att bilda familj tyder på att de i sina relationer är engagerade, lojala och känner tillit. Det tyder på att kortsiktighetsprincipen och det underskott av förtroende, lojalitet och engagemang som Sennett säger att ett flexibelt arbetsliv präglas av inte har smittat av sig på våra intervjupersoner när de pratar om sin privata framtid.

I samtalet om vänskap så säger alla uteslutande att de har nära vänner och att de tror att den vänskapen kommer att bestå i en lång tid framåt. Det som empirin i den här studien visar är inte i linje med det som Sennett skildrar i sina teorier där han menar att i arbetsflexibilitetens underskott av förtroende, lojalitet och engagemang leder till de privata relationerna också kommer att präglas av det.

De intervjuade beskriver en vänskapskrets där både barndomsvänner och nya vänner från utbildningstiden och i viss mån också från jobbet får plats. Maria och Pelle säger explicit att deras vänskapskrets i stor mån består av människor i liknande situationer som dem själva; högtbildade och för Marias del har de flesta barn likt henne själv medan för Pelles del är de flesta vänner barnlösa som han själv. Stefan och Karolina berättar om vänner från sina respektive hemorter som de fortfarande har tät kontakt med. Magnus redogör för sin nära relation till sina bröder och hur hans grannar och hans barns vänners föräldrar har blivit en större del av hans vänskapskrets nu när han och hans fru har barn. Ingenting tyder på att relationerna skulle successivt vattnas ut. Istället vittnar empirin om hur de intervjuade tror på en fortsatt nära vänskap. Pelle svarar på frågan om han tror på en fortsatt nära vänskap i framtiden:

”Personligen hoppas jag. Jag vill gärna tro att det är möjligt, det faktum att jag och Susanne nu har bott i land x i två år tycker jag inte påverkat nämnvärt vår vänskap trots att vi inte har någon möjlighet att träffas dagligdags idag.”

Dock verkar det som om de intervjuade rätt tydligt skiljer på vänner och kollegor. Undantagen är Stefan. Han beskriver hur alla hans vänner i det geografiska området där han nu bor är antingen från studietiden eller så är det människor som han har lärt känna på jobbet. Ändå ser han dem inte riktigt som kollegor för han säger:

”Det är en svår fråga för mig för idag har jag egentligen bara en kollega som jag jobbar med på dagsbasis men däremot så har jag många av mina vänner.. alla jag egentligen umgås med härnere har jag antingen träffat via mitt jobb eller skola.”

Trots att hans vänner arbetar på samma företag så ser han dem inte som kollegor eftersom han inte arbetar med dem direkt. Varken Maria, Karolina, Pelle eller Magnus umgås särskilt mycket med sina kollegor och betraktar dem mer som bara kollegor än vänner. Magnus gör en tydlig avgränsning, han säger: ”Jag umgås ju inte med dom på jobbet privat. Jag tycker ändå det är rolig stämning men dom är liksom i den sfären som är med jobbet. [...] Man har det ändå indelat - jobb och så..”.

5.5 Tidsperspektiv

Enligt Sennetts teori fanns en förutsägbarhet och tydlig tidslinje i de byråkratiska organisationerna som gått förlorad i det nya arbetslivet. En konsekvens av detta blir att tiden upplevs som sönderhackad (Sennett1999:24-43). Utan en långsiktig struktur tvingas individen att improvisera sin livsberättelse (2007:11). Empirin är tvetydig där Karolina och Stefan upplever ögonblicklig tid och är nu-orienterade i sin tillvaro medan Maria istället planerar sin tillvaro mer långsiktigt.

Apropå planering och tid säger Karolina:

”Enda nackdelen som är, skulle vara att då att när det är mycket att göra så blir det inte direkt att jag... man inte har den strukturen som man skulle vilja ha för jag hinner inte, allt känns som om det går i hundranittio och så hinner man liksom inte riktigt med.”

Karolina upplever att hon inte riktigt är i fas med tiden, den tycks röra sig snabbare än vad hon gör under perioder när det händer mycket på arbetet. Hon upplever också en brist på

struktur i sin vardag. Det snabba tempot omkring henne gör det svårt att agera strukturerat.

Hon berättar:

”Samtidigt så gäller det att man själv är strukturerad och ambitiös för det kan bli jobbigt när tiden bara flyger iväg och man hinner inte bestämma precis som man har tänkt utan det bara blir”.

Karolina upplever ett krav på sig att vara strukturerad för att kompensera för kaoset runt omkring henne. Trots att hon gör sitt bästa upplever hon att tiden springer ifrån henne. Hennes kamp för en strukturerad tillvaro sker i motvind. Sennett menar att föränderligheten i organisationerna gör det svårt att se konsekvenser av olika skeenden – det andra tycks inte följdriktigt komma av det ena (1999:24-43). I en föränderlig tillvaro är det svårt att skapa och se strukturer och vi menar att Karolinas brist på strukturer kommer sig av hennes föränderliga omvärld i linje med teorin.

Maria har en vardag som ter sig mer strukturerad. Hon har tidigare befunnit sig i en sits där hon agerat dag för dag i ett högt tempo, men har en mer långsiktig planering i dagsläget. Maria upplever, efter en inväjningsperiod, den mera långsiktiga planeringen som något positivt. Marias tillvaro ter sig mer strukturerad och hon upplever numera inte det omedelbara nuet som avgörande för framtiden. Detta kan förklaras av att hon som förälder lever i sitt barns tempo parallellt med organisationens tempo. Vardagen med ett växande barn kan tänkas bidra till en upplevelse av framåtskridande tid.

Stefan beskriver sin vardag i följande ordalag: ”egentligen i min vardag så... det är väldigt fokuserat dag till dag till dag. Man kan säga att min vardag skapas samtidigt som den är”. Stefans vardag är kameleontisk till sin natur, han vet inte på förhand vad som kommer att hända under dagen och hans fokus ligger alltid i den omedelbara framtiden. Hans upplevelse av att vardagen skapas samtidigt som den är påminner om Sennetts tankegång om tidsuppfattningen som saknande en linjär karaktär (1999:24-43). Var dag står för Stefan för sig och sammanhanget dagarna emellan går förlorat. Tiden flyter inte framåt utan verkar uppstå i nuet.

Magnus berättar om återkommande vändpunkter i sitt liv:

”Plötsligt så inser jag bara – detta är inte kul, jag ville inte gå hit imorse. Helt plötsligt är det dags att tänka om – shit pang och så bara vaknar man. Var är jag nu – här vill jag inte va, ut härifrån. Det kommer inte gradvis det kommer plötsligt.”

Magnus plötsliga insikter om att det krävs en radikal förändring har fått honom att lämna arbeten och börja om på ny kula. När han inser att hans arbete slutat att leda honom framåt måste han lämna det. Sennett menar att dagens flexibla organisationer inte erbjuder en karriärsfärd i en bestämd riktning. En konsekvens av detta är enligt teorin att individer tvingas improvisera sin livsberättelse (2007:11). Magnus oväntade uppvaknande och ”spårbyte” visar på en form av improviserad livsberättelse. Den oplanerade förändringen som Magnus plötsliga uppvaknande medför betyder för honom att hans liv tar en ny riktning.

Stefan och Karolina lever i organisationens kortsiktighet och uppdrivna tempo och saknar strukturer i tillvaron. Tiden för dem verkar ögonblicklig och det tolkas som att den upplevs som sönderhackad i linje med teorin. Magnus berättelse om tillfällena där hans liv tagit nya vändningar tolkas som en form av improviserad livsberättelse medan Marias upplevelser inte återfinns i Sennetts teori.

5.6 Oro

Sennett menar att oro har en framträdande roll i dagens arbetsliv. Oron skapas som en följd av att föränderligheten i organisationerna medför att individer får svårt att förutse vad som kommer att hända (Sennett 2007:44). Oroskänslor är en del av vardagen för Stefan, Karolina, Maria och Magnus. Gemensamt för dem är att de utvecklat strategier för att motverka oroskänslor. Strategierna för att minska oron fungerar i viss mån då de alla berättar att de känner mindre oro nu än vad de tidigare gjort i sitt yrkesliv. Pelle säger sig inte känna oro.

Stefan känner ett visst mått av oro i sitt vardagsliv. Han beskriver hur arbetet aldrig känns avslutat och det gör att det alltid finns någonstans i bakhuvudet och framkallar oroskänslor. Karolina beskriver situationen som att hon arbetar dubbla skift och att arbetet även dyker upp i hennes drömmar. Stefan, Karolina, Pelle och Maria säger att de känner mindre oro över arbetet nu än vad de tidigare gjort. Karolina säger:

”Jag blir bättre och bättre med åren på att kunna koppla väck det. Jag tvingar mig själv, jag känner ju själv när jag får en klump i magen när jag går och tänker på det”.

Gemensamt för Stefan, Karolina och Maria är att de medvetet försöker reducera oron i sin vardag genom olika strategier. Maria har nu en arbetsroll där hon har möjlighet att planera sitt arbete mer långsiktigt än tidigare. Planeringen sträcker sig över några månader till skillnad från tidigare vecka- till veckaplanering och den hjälper henne att undvika vissa stressfallor. Stefan berättar att alla flöden av information skapar avsevärd oro. Med åren och erfarenheten

har han utvecklat metoder och arbetssätt för att hantera situationen och reducera oron. Han säger:

”Man tvingas hela tiden utvecklas för att kunna hantera alla dom här olika aktiviteterna man håller på med och många av dom är ju för att man tvingas göra det för att bli av med den här oron som skapas för att man inte har kontroll.”

Magnus strategi innebär ett accepterande av omständigheterna. Han har insett att han saknar kontroll över situationen och han upplever oro till följd av det, men har bestämt sig för att tänka positivt. Han berättar:

”Det är inte lönt – man vet inte vad som kommer. Det är bara att köra på och göra det bästa av situationen – försöka vända det. Klart man är orolig men jag kan inte göra nånting åt det ändå”.

Magnus uttrycker just det som Sennett menar är orosskapande för individer – han kan inte förutse vad som kommer att hända.

Pelle skiljer sig från övriga intervjupersoner då han spontant säger att han inte känner oro.

5.7 Risktagande

Risktagande är, enligt Sennett, en nödvändig strategi för den som vill lyckas i arbetslivet. Risktagande har tidigare varit förenat med en målsättning, men den riskkultur som råder idag skiljer sig från gångna tiders risktagande genom att individer nu inte nödvändigtvis formulerar sina mål innan de ger sig ut i det okända. Stabilitet, menar Sennett, har kommit att betraktas som ett misslyckande i vårt dynamiska samhälle. Själva uppbrottet har därför blivit ett mål i sig (Sennett 1999:121f). I empirin finns uttalanden som tyder på att risktagande är centralt. Pelle menar att en individ för att lyckas i arbetslivet behöver vara orädd. Karolina beskriver hur risktagande ger henne en inre tillfredsställelse. Magnus känner sig förfördelad i sin stabila position på företaget. Han menar att individer som ständigt bryter upp är de som, på falska grunder, blir framgångsrika i arbetslivet.

Ett återkommande tema i empirin är upplevelsen av att lojalitet till företaget inte i tillräckligt hög grad belönas ekonomiskt. Karolina säger:

”Rent lönemässigt är det en nackdel att stanna för länge. Det ser jag som en risk med företaget idag att dom har en väldigt dålig lönebild om man avancerar inom företaget. Det har jag upptäckt nu, jag fick dubbelt så mycket ansvar vid årsskiftet men jag har inte fått ett öre mer fast jag har tjatat.”

Liksom Karolina känner sig Magnus missgynnad:

”Även om man stannar kvar så länge som jag har gjort, ändå sju år, jättebra betyg varje år, så ligger man ändå lågt, de 25 procent som tjänade minst. Lojalitet premieras inte – åh, han är så dum så han stannar kvar.”

Magnus saknar ett erkännande för den investering han gör i företaget genom att stanna kvar. Enligt Sennett betraktas stabilitet som ett misslyckande i dagens samhälle (1999:121f). Magnus upplevelse av att han uppfattas som dum för att han stannar kvar bekräftar Sennetts tankegång om att stabilitet tolkas som ett misslyckande.

Magnus pratar om att de som han kallar för ”hoppare” är de som når framgång i arbetslivet. Hoppare är karriärklättrare som tar sig fram genom att ”hoppa in och hoppa ut”. Han säger: ”De är bra på att sälja in sig, men innehållet är kanske inte så superbra och tar man in en sån person så är de lika benägna att sticka igen.” Sennett menar att uppbrottet har blivit en målsättning i egen rätt. Stabilitet är inte eftersträvansvärt och risktagande premieras (1999:121f). Magnus beskrivning av hoppare är i linje med Sennetts uppfattning om risktagande; hoppare når framgång genom återkommande uppbrott.

Pelle tror att mod gynnar den som vill lyckas i arbetslivet. Han säger: ”Man måste nog vara lite orädd, man måste våga göra bort sig”. Sennett menar att risktagande är en nödvändig strategi för den som vill lyckas i arbetslivet. Tolkningen av Pelles uttalande blir att han uppfattar risktagande som en viktig ingrediens för den som vill lyckas i arbetslivet.

Karolina är beredd att satsa, att ta sig an nya utmaningar som hon inte vet om hon kan hantera. I det avseendet är hon att betrakta som en risktagare. Hon känner en stor tillfredsställelse av att ha vågat ta chansen. Karolina beskriver sina känslor inför att ge sig ut i okänd terräng:

”Jag tycker om utmaningar, att få göra nya saker. Det kan vara skitläskigt i början när man är ute på djupt vatten och man vet inte om man klarar av det, och man mår säkert dåligt av det ibland också men samtidigt så är det sjukt.. mm.. vad heter det.. rewarding, det ger väldigt mycket när man klarar det.”

Empirin visar att risktagande är centralt i det arbetsliv där intervjupersonerna befinner sig.

5.8 Strategisk förvirring

Sennetts teori säger att det flexibla arbetslivet omöjliggör personlig strategisk planering och istället banar väg för strategisk förvirring. Organisationerna erbjuder möjligheter snarare än

fortgång (Sennett 2007:61f). Intervjupersonerna har löst hållna och otydliga framtidsplaner eller säger sig inte ha några alls. Det tyder på avsaknad av strategisk planering men tyder det verkligen på strategisk förvirring som Sennett vill hävda? I empirin finns inget som kan tolkas som strategisk förvirring.

Stefans situation illustrerar organisationernas benägenhet att erbjuda möjligheter snarare än fortgång. Han har anpassat sin tillvaro efter de möjligheter organisationen erbjuder. Stefan har haft framtidsplaner rent karriärmässigt, men hans önskemål har inte tillgodosetts från företagets sida. I hans fall tycks det vara fråga om att vänta in de möjligheter företaget kan ge honom snarare än att Stefan själv planerar för sin framtid. Sennett menar att individen har att acceptera de möjligheter som den flexibla organisationen ger då fortgång inte erbjuds (Sennett 2007:61f). Stefan har anpassat sin tillvaro efter just möjligheter i linje med Sennetts teori.

”Ja, jag har ju haft ganska många olika planer de sista åren, som har innefattat både utomlandsarbete och kanske till och med att byta arbetsgivare men just nu så verkar ingen av dem va på tapeten.”

Stefan uttrycker ingen frustration över att inte själv kunna styra över och planera sin karriärmässiga framtid. Han ser sig själv som en person som kräver mycket stimulans i sitt liv och njuter därför av att ha ett arbete som bjuder omväxling och överraskningar. Stefan uttrycker att arbetet utgör en stor del av hans totala liv och hans anpassning till den nuorientering som arbetet erbjuder honom underlättas av detta. Stefans obundna livssituation och hängivenhet till arbetet utgör en tänkbar förklaring till att avsaknaden av strategisk planering är funktionell för honom. Någon förvirring kan dock inte styrkas för Stefan har accepterat att det är organisationens möjligheter som styr hans vardag.

Maria upplever att hon nått sina mål och inte ännu har formulerat nya. Maria säger: ”Jag har haft ganska tydliga saker [mål red.] innan men nu har jag kommit dit jag ville komma, så nu vet jag inte riktigt var jag tar vägen efter det”. Maria menar att hon för egen del saknar tydliga karriärvägar inom företaget, men upplever inte ett akut behov av att staka ut sin framtid. I nuläget är hon tillfredsställd i sin situation. Samtidigt anser Maria att en sida av att lyckas i arbetslivet utgörs av möjligheten att kunna se och planera sin framtid. Hon uttrycker att det är viktigt att se vart man är på väg, men reflekterar också över att hon inte själv gör det i dagsläget.

Pelle är i en situation där han säger sig aktivt försöka påverka sin situation i arbetslivet. Han har inga ambitioner att göra en spikrak karriär, hans målsättning för framtiden är att hitta ett arbete där han får lära sig något nytt.

För Karolina är framtidsplanerna att först arbeta utomlands för att sedan bilda familj. Karolina räknar med att barn kommer att innebära att hon inte kan arbeta på det sätt som hon arbetar nu och av den anledningen tycker hon att det är viktigt att hon tar sig till en viss punkt i sin karriär innan hon skaffar familj.

Överlag verkar intervjupersonerna vara tillfreds med den situation de i nuläget befinner sig i. Planerandet inför framtiden syns inte ha någon hög prioritet. Sennetts teori stämmer såtillvida att intervjupersonerna inte ägnar sig åt någon långsiktig strategisk planering.

5.9 Meritokrati

Sennetts teori säger att meritokrati, att bedöma individen efter hennes potentiella förmåga, är den rådande principen i dagens arbetsliv. Detta beror på att flexibla organisationer behöver individer som kan lära sig nytt och hantera ett brett spektrum av arbetsuppgifter. I teorin ställs meritokratibegreppet mot begreppet hantverksskicklighet, som innebär en specialisering som är tidsödande och därför icke önskvärd i den flexibla organisationen. Ett alltför långtgånget engagemang hos individen betraktas som invuxet (2007:77ff). Intervjupersoners potentiella förmåga spelar en stor roll i deras yrkesliv. Antagandet baseras på att intervjupersonerna arbetar med annat än vad de först anställdes för, att arbetsrollerna innehåller flera funktioner och att vikten av personlig utveckling är ett centralt tema i samtalen. Intervjumaterialet visar också att hantverksskickligheten har begränsat utrymme, framförallt tidsmässigt, för att utvecklas och att det genomgående upplevs som något negativt. Det kan illustreras med Marias beskrivning av hennes arbetsuppgifter:

”Generellt sett så håller vi på mycket med statusrapportering och informationsspridning egentligen. Det är inte så mycket att ta på konkret vad man gör, men det är mycket uppbunden tid vilket leder till att det blir ganska mycket jobb med hem på kvällarna för att faktiskt få nånting gjort. För att på dagen är det så att det dyker upp saker och man förväntas svara på mailen och du vet – saker för att möta andras behov och inte så mycket för en själv.”

Samtliga intervjupersoner har en gedigen teknisk utbildning, men har under sin tid på företaget lämnat sina ursprungliga arbetsroller för att anta mer övergripande projektledningsroller. I enlighet med Sennetts teori utvecklas arbetsrollerna hos intervjudeltagarna i empirin till att omfatta flera olika arbetsuppgifter. Utvecklingen mot mer

övergripande projektledningsroller ses som ett exempel på hur företaget tillvaratagit sina anställdas potentiella förmågor till att ge dem fler och nya funktioner.

Den personliga utvecklingen är ett centralt tema i samtalen med de intervjuade. Att lära sig nya saker på olika områden anses som något positivt och en viktig ingrediens i ett tillfredsställande arbete. För Pelle har den personliga utvecklingen högsta prioritet:

”Det jag känner är min egna största behållning i arbetslivet är att jag vill lära mig något nytt”. Teorin säger att flexibla organisationer behöver individer som kan lära sig nytt och hantera ett brett spektrum av arbetsuppgifter (Sennett2007:77ff). Pelles inställning tyder på att han är väl anpassad till den flexibla organisationens villkor. Företaget har lyckats i sin rekrytering av Pelle som gärna utforskar sin potentiella förmåga.

Det finns också negativa aspekter av inriktningen på potentiell förmåga. Sida vid sida med viljan att utvecklas finns en kravbild; för att lyckas i arbetslivet *måste* individen utvecklas och lära sig nya saker. Stefan berättar vad han upplever krävs av honom i arbetslivet:

”I den branschen vi jobbar, det är ju en väldigt trendig bransch och utvecklingen går så ofantligt fort så man måste se till att hålla sig uppdaterad. Man måste se till att hålla sig utvecklad, lära sig nya teknologier. Man måste studera, man måste utbilda sig själv annars så är man egentligen utdaterad på ganska kort tid”.

Stefan vet att det finns en risk att han, om han inte ser till att ständigt utveckla sig själv, kan bli utdaterad. Samtidigt betraktar han risken att bli utdaterad som en utmaning – att tvingas till att utvecklas utgör en del av stimulansen i hans arbete. Medvetenheten om risken att bli utdaterad finns också hos Pelle:

”Däremot tror jag nog att det kan vara värdefullt att om man är på ett och samma företag under en längre period att prova på andra områden så att man får en helhet av det. Så att man inte känner att man hamnar i ett och samma fack- inte blir gammal och grinig.”

Pelle uttrycker att det är viktigt att hålla sig ajour och undvika att stanna på samma plats med samma arbetsuppgifter. Han upplever att det finns en risk med att hamna i ett och samma fack, det betyder för honom att bli gammal och grinig. Teorin säger att ett alltför långtgånget engagemang hos individen betraktas som invuxet (2007:77ff). Vår tolkning är att det Pelle säger här är i linje med teorin; människor som hamnar i ett och samma fack betraktas som invuxna eller, med Pelles ord, gamla och griniga.

Teorin säger att hantverksskickligheten, det att bli specialiserad och riktigt engagerad i något, är alltför tidskrävande och därför icke önskvärd i den flexibla organisationen (Sennett 2007:77ff). Empirin tyder på att hantverksskickligheten har ett begränsat utrymme för att utvecklas hos de intervjuade. "Riktigt jobb" får stå tillbaka för underhållsarbete som email och möten. Alla intervjuade känner en stress inför att inte ha den möjligheten, de vill kunna fördjupa sig. Magnus är den som är mest negativ till detta, han säger: "Det är väldigt mycket möten just nu, mycket ändringar. Man hinner inte göra riktigt jobb, det är lite jobbigt tycker jag [...] Jag saknar det väldigt mycket att kunna programmera". Det är tydligt att Magnus saknar specialiseringen och fördjupningen i sitt arbete. Det kan ses som ett uttryck för en saknad av möjligheten att utveckla sin hantverksskicklighet.

6. Slutsats och diskussion

Vår ambition med denna studie har varit att undersöka hur arbetstagare med flexibla arbetsförhållanden upplever sin situation. Vårt empiriska material ställde vi i jämförelse med det som Sennett presenterar i sina böcker "När karaktären krackelerar" (1999) och "Den nya kapitalismens kultur" (2007). I denna del redovisar vi de slutsatser vi drar av det empiriska material som vi samlat in och diskuterar detta i jämförelse med Sennetts teori.

6.1 Maktordning och falsk frihet

Sennett menar att ett en ny maktordning och nya kontrollsystem skapas i den nya ekonomin. Istället för byråkratins tydliga kontrollstruktur leds arbetstagare in i tron att de har ett fritt handlingsutrymme. Vår empiri visar att det stämmer. De personer vi har intervjuat beskriver hur de tror att företagets förtroende motiverar arbetstagare till att prestera mer. Maria berättar hur ansvaret för den egna tiden också betyder att man förväntas lägga in arbetstimmar när arbetet kräver det, även om det är fler arbetstimmar än vad som är normalt. Hennes egen slutsats är att det blir att man jobbar för mycket. Istället för en tydlig maktorganisation, där det är någon som kontrollerar arbetet, är det istället verksamhetens krav som pressar arbetstagarna. Eftersom arbetstagarna är ensamma om sina arbetsuppgifter är det endast de som kan slutföra arbetet och således blir det den egna pressen som fungerar som ett kontrollsystem menar vi. Den risk vi ser med detta är i likhet med Marias slutsats att det leder till att hon arbetar för mycket. Detta på grund av att arbetstagarna är utelämnade till sig själva i sina arbetsuppgifter samt att de måste anpassa sig till verksamhetens mål. Det faktum att de till syvende och sist är ensamt ansvariga för det arbete de utför skapar utan tvivel press.

Samtidigt som de intervjuade använder positiva nyckelord gällande flexibelt arbete som återfinns i den allmänna debatten är de medvetna om den press friheten lägger på dem. Vår slutsats blir att Sennetts teori om det svårtolkade maktsystemet stämmer enligt vår empiri; de intervjuade anar, men har inte fullt ut genomskådat, det nya maktsystem som friheten innebär.

6.2 Ansvarsskyldighet

I analysen om ansvarsskyldighet anser vi att empirin är tvetydig. Å ena sidan säger de intervjuade uttryckligen att de känner stort stöd från sina chefer och att de kan bolla idéer med

cheferna. Å andra sidan finns det material i vår empiri där det uttrycks frustration och maktlöshet över att det faktiska ansvar som den intervjuade har inte stämmer överens med det uttalade ansvaret.

Vi finner också bevis för att arbetstagarna i mångt och mycket är utelämnade till sig själva i besvärliga situationer. Magnus uttalande om när han bad om hjälp och cheferna inte kunde hjälpa honom blir talande för problematiken på företag runt om i världen – även om cheferna vill väl och kan hjälpa och stötta på ett mentalt plan så är arbetstagarna lämnade att lösa det faktiska arbetet själva.

Något av det mest spännande vi har kommit fram till i den här studien är hur väl Sennetts beskrivning av en maktkoncentration utan en centralisering stämmer och hur svårt det är för arbetstagare att lokalisera makten. Pelle berättar om hur direktiven han jobbar efter kommer från alla håll och kanter och hur de inte alltid överensstämmer – därför är det upp till honom och hans kollegor att hålla ihop det. Det är ett slående uttalande om den problematik Sennett pekar på. Det blir den enskilde arbetstagaren tillsammans med kollegorna som får försöka göra något åt de spridda direktiven. Följden och huvudproblemet av maktkoncentration utan centralisering är enligt Sennett svårigheter för individer att hantera makten. Genom studien finner vi inte bekräftelse på att hanteringen av makten är ett centralt problem, men vi finner att makten är svår att lokalisera.

6.3 Nätverk

Våra intervjupersoner anser sig inte nätverka aktivt, men de talar om betydelsen av nätverkande. Stefan beskriver sig själv som inte varande särskilt ”karriärskåt” och därmed nätverkar han inte aktivt, men i nästpåföljande uttalande beskriver han hur detta förmodligen kommer att ligga honom till last den dag han blir arbetslös. I Sennetts teori är nätverkandet extra viktigt eftersom byråkratins tydliga karriärsutvecklingssystem har försvunnit i och med den nya ekonomins flexibla arbeten. Det är ett resultat av att den byråkratiska organisationen som hörde industrialismens era till har försvunnit. Beroendet av organisationen man tillhör förändras och det blir allt viktigare för individer att ha ett brett nätverk. Vi menar att nätverkande har den genomslagskraft det idag har på grund av flexibla företags otydliga konstruktion och där personliga kontakter blir allt viktigare.

6.4 Relationer

Sennetts teori säger att en konsekvens av kortsiktighet och ytlighet i arbetslivet blir att även andra sociala relationer vattnas ur och får en ytlig prägel. Han menar också att det finns en

kortsiktighet där individen måste vara beredd på ständig förändring (1999:32ff). Genom att ställa frågor om relationer på jobbet, i privatlivet samt synen på framtiden försöker vi närma oss området. Det sätt som intervjupersonerna uttryckligen tycker att arbetet påverkar sociala relationer är att det upptar så mycket av deras lediga tid. Dels den tid de spenderar på jobbet och dels hur mycket tid de är upptagna av arbetet i tankarna. Vi anser att det är symptomatiskt för den flexibla arbetsmiljön.

I de frågor vi ställde om relationer fick vi inte svar som tyder på att arbetslivets kortsiktighetsprincip (där arbetstagare ständigt måste vara beredd på förändring och där det finns ett underskott på förtroende, lojalitet och engagemang) påverkar våra intervjupersoner på ett privat plan. Det var ingen av dem som i några av svaren antydde att deras relationer är på väg att urholkas. Dels ser de utan barn, Karolina, Pelle och Stefan, positivt på att bilda familj. De farhågor som de har är dock att det skulle ske en omprioritering där barnet kommer först. Dels så ansåg alla intervjuade att de har nära vänner och att de tror att den vänskapen kommer att bestå långt fram i tiden. Intervjupersonernas relationer till sina kollegor verkar dock ligga i linje med Sennetts teori. Det var bara Stefan som inte tydligt sa att han inte umgås i någon större utsträckning med sina kollegor privat men å andra sidan upplever han bara en person som sin kollega. Vi konstaterar att intresset för en utvecklad vänskap kollegor emellan är litet enligt vår studie. Vi menar att det tyder på att Sennetts kortsiktighetsprincip gör sig gällande. En hög omsättning på medarbetare skapar en brist på engagemang och i relationerna på arbetet och gör dem ytliga. Vår slutsats är att kortsiktighetsprincipen påverkar relationerna kollegor emellan men inte privat vänskap och familjerelationer.

6.5 Ändrat tidsperspektiv

Bristen på långsiktiga strukturer i den föränderliga organisationen är tydligt förekommande i vårt empiriska material. Karolina för en kamp för att skapa strukturer i sitt liv, men organisationens föränderlighet gör att hennes planerings- och struktureringsförsök blir verkningslösa. Stefan är i en liknande situation men till skillnad från Karolina flyter han med istället för att försöka skapa strukturer. De båda upplever den ögonblickliga tid som Sennett benämner sönderhackad. Sennett menar att individen i en sådan situation tvingas improvisera sin livsberättelse. Magnus berättelse om ”spårbyten” i sitt liv tyder också på att han improviserar sin livsberättelse.

Sennetts teori säger att en improviserad livsberättelse i slutändan leder till att jag-känslan inte kan utvecklas till att bli bestående. För att kunna undersöka hur jag-känslan

utvecklas krävs en mer omfattande studie än den vi genomfört men med utgångspunkt i våra resultat ter sig Sennetts dystopi om en värld av obeständiga jag som en möjlig följd. Individens livsprojekt i relation till en föränderlig organisation blir ständig anpassning och förändring av sig själv och då är det tänkbart att jag-känslan blir mindre bestående. Vi kan alltså se en risk med den organisationsanpassning som framförallt Karolina och Stefan lever i – den kan i förlängningen leda till en identitetskris menar vi. Marias grad av organisationsanpassning är inte lika hög då hon samtidigt lever i sitt barns tempo. Kanske kan det livsprojekt som föräldraskapet erbjuder motverka effekten av sönderhackad tid och ge en känsla av framåtskridande? Grogrunden för en bestående jag-känsla syns gynnsammare när individen inte enbart ser sig i relation till en föränderlig organisation.

6.6 Oro

Oro är, i linje med teorin, en del av vardagen för Stefan, Karolina, Maria och Magnus. I deras berättelser framgår att oron grundar sig i brist på kontroll över situationen. Teorin säger att oron skapas för att föränderligheten i organisationen gör det svårt för individer att förutse vad som kommer att hända. Det gör det svårt att komma åt roten till oron eftersom den är föränderligheten i sig och därför svår att greppa och ta kontroll över. Att så är fallet blir tydligt om vi ser till de sätt att hantera oron som vi finner i empirin. Stefan, Karolina, Maria och Magnus har utvecklat individuella orosdämpande strategier som har minskat, men inte utplånat, oroskänslorna. Vår empiri visar att intervjupersonerna har funnit sätt att hantera sin egen reaktion på det som framkallar oro, inte att ta kontroll över det som skapar oron. Slutsatsen blir att Sennetts teori stämmer.

6.7 Risktagande

Vi finner stöd i empirin för Sennetts påstående att risktagande är en nödvändig strategi för den som vill lyckas i arbetslivet. Vi menar att empirin visar att mod och chansstagande framstår som recept på ett lyckat arbetsliv men också att det är ett måste för att ta sig fram i arbetslivet. Myntets baksida, att stabilitet ses som ett misslyckande, är tydligt i Magnus historia. Han upplever att omvärlden betraktar honom som dum för att han stannar kvar. Magnus menar att lojalitet till organisationer inte belönas och beskriver hur de ”hoppare” som tar sig in och ut i organisationer blir vinnarna i arbetslivet, helt i linje med Sennetts teori. Empirin visar också på ett missnöje med den otillfredsställande löneutveckling som lojalitet till organisationen innebär. Den uteblivna belöningen kan ge en signal om att det är dags för uppbrott och driva individer till risktagande.

6.8 Strategisk förvirring

Empirin visar på avsaknad av strategisk planering då intervjupersonerna har löst hållna och otydliga framtidsplaner eller säger sig inte ha några alls. Vår studie tyder dock inte på att det rör sig om strategisk förvirring eller att avsaknaden av strategisk planering upplevs som ett problem. Anna säger att en sida av att lyckas i arbetslivet utgörs av att kunna se och planera sin framtid, vilket tyder på att hon ser ett värde i strategisk planering. Teorin säger att flexibla organisationer erbjuder möjligheter snarare än fortgång, och en strategi för att anpassa sig till den flexibla organisationen är att acceptera de möjligheter som dyker upp och överge den personliga strategiska planeringen. Vår slutsats är att Stefan har övergett sin egen planering och inväntar de möjligheter som organisationen erbjuder honom.

6.9 Meritokrati

Teorin säger att meritokrati, att bedöma individen efter hennes potentiella förmåga, är den rådande principen i dagens arbetsliv. Vår studie visar att den potentiella förmågan spelar en avgörande roll i de intervjuades arbetsliv. Vi ser att företaget tillvaratagit individernas potentiella förmåga genom att ge dem fler funktioner och nya arbetsroller. Intervjupersonernas egen vilja till utveckling är framträdande och vi menar att de därför är väl anpassade till ett flexibelt arbetsliv. De intervjuade beskriver också den kravbild som finns i inriktningen på potentiell förmåga. Sida vid sida med den egna viljan att utvecklas finns vetskapen om att utveckling måste ske för att individen ska stå sig i konkurrensen. I bakhasorna jagar alltid risken att bli utdaterad, att uppfattas som gammal och grinig eller, med Sennetts ord, invuxen.

Hantverksskicklighet, att fördjupa och specialisera sig i något, har enligt Sennetts teori ingen plats i den flexibla organisationen. Upplevelsen av att alla sidosysslor tar överhanden över ”riktigt” arbete är återkommande i intervjuerna, vilket vi menar tyder på att utvecklandet av hantverksskickligheten har begränsat tidsmässigt utrymme i likhet med Sennetts teori.

Sammanfattningsvis kan vi säga att intervjupersonerna till stor del upplever de konsekvenser som Sennett beskriver men att det inte bekommer dem nämnvärt. Deras samtid ser ut som den gör och de har inte stora möjligheter att påverka den. De delar av Sennetts teori vi framförallt har bekräftat är delarna som berör arbetslivet. Konsekvenserna för fritiden och sociala relationer utanför arbetslivet kan inte bekräftas. Detta anser vi vara den viktigaste punkt vi kommer fram till – vi kan inte visa att kortsiktigheten i arbetslivet smittar av sig till privatlivet som Sennett vill hävda.

7. Sammanfattning

Genom att studera hur den enskilde arbetstagaren upplever sin livssituation i en miljö präglad av arbetsflexibilitet vill vi undersöka två aspekter. Dels vill vi pröva om Richard Sennetts dystra teori om arbetslivsflexibilitetens konsekvenser kan bekräftas och dels vill vi redogöra för de upplevelser som intervjupersonerna beskriver.

Genom att kort redogöra för den teoretiska bakgrunden och tidigare forskning placerar vi vår studie i ett sammanhang. Därefter sammanfattar vi Sennetts två böcker i några huvudpoänger som är relevanta för den typ av arbetsflexibilitet vi undersöker. De huvudteser som presenteras är hur det i den flexibla arbetsorganisationen skapas en ny maktordning, ett nytt kontrollsystem, nya spelregler för att göra karriär och en diffus ansvarsskyldighet. Vi presenterar även Sennetts teser om den kortsiktighetsprincip han hävdar präglar den flexibla organisationen. Till den principen följer en urholkning av sociala relationer på grund av ett underskott av lojalitet, engagemang och förtroende, en ny typ av oro, ett tvingande till risktagande, oklara planeringsmöjligheter och en hantverksskicklighet som inte längre är av samma betydelse – istället har meritokrati (en potentiell förmåga) blivit betydande.

I vår empiriska undersökning finner vi stöd för delar av Sennetts teori; att de intervjuade kan sägas underkasta sig en falsk frihet; att makten är svårlokaliserad och att det skapar problem för individerna; att nätverkande är viktigt för karriären; att tidslinjen har förändrats och att det kan skapa problem som identitetskris och känsla av en sönderhackad tid; att oron är framträdande i intervjudeltagarnas liv; att risktagande har blivit ett självklart inslag i arbetslivet samt att den potentiella förmågan är mycket viktig och har ersatt hantverksskickligheten. Vi har delvis funnit stöd för att det saknas möjlighet till strategisk planering, men att detta automatiskt är det samma som strategisk förvirring finner vi inte stöd för. Vi har inte funnit stöd för att individernas relationer skulle urholkas och att det skulle finnas ett underskott av lojalitet, engagemang och förtroende. Intervjupersonerna tror att deras nära djupa relationer kommer att bestå i framtiden.

Sammanfattningsvis kan vi säga att Sennetts teser om konsekvenserna av ett flexibelt arbetsliv stämmer i stora drag på det som berör arbetslivet. Dock finner vi inte att de har fått någon genomslagskraft i privata relationer eller på fritiden.

8. Referenser

Böcker:

Allvin, Michael & Wiklund, Per & Härenstam, Annika & Aronsson, Gunnar (1999) *Frikopplad eller frånkopplad – Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten*. Solna, Arbetslivsinstitutet

Allvin, Michael & Aronsson, Gunnar & Hagström, Tom & Johansson, Gunn & Lundberg, Ulf & Skärstrand, Eva (1998) *Gränslöst arbete eller arbetes nya gränser – Delstudie I*. Solna, Arbetslivsinstitutet.

Allvin, Michael & Aronsson, Gunnar & Hagström, Tom & Johansson, Gunn & Lundberg, Ulf, (2006) *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö, Liber AB.

Castells, Manuel (2000) *Nätverkssamhällets Framväxt*. Vol. 1 av Informationsåldern: Ekonomi, Samhälle och Kultur. 2. Uppl. Oxford, Blackwell.

Denscombe, Martyn (2006) *Forskningshandboken- för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund, Studentlitteratur.

Grönlund, Anne (2004) *Flexibilitetens gränser. Förändring och friktion I arbetsliv och familj*. Umeå, Boréa Bokförlag.

Jacobsson, Katarina (2008) ”Den svårfångade kvaliteten”, i *Uppdrag: forskning*. Sjöberg, Katarina & Wästerfors, David (red) 162-181. Malmö, Liber AB.

Kvale, Steinar (2007) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund, Studentlitteratur.

Sennett, Richard (1999) *När karaktären krackelerar – personliga konsekvenser av arbete i den nya kapitalismen*. Stockholm, Atlas.

Sennett, Richard 2007. *Den nya kapitalismens kultur*. Stockholm, Atlas.

Thompson, Paul & McHugh David 2002. *Work organisations*. 3. Uppl. New York, Palgrave.

Internetkällor:

EU:s grönpapper “Partnership for a new Organisation of Work” (1997)
www.fmb.unimore.it/on-line/Home/documento2390.html (2009-09-21)

Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/25/sv/1/ef0625sv.pdf> (2009-09-21)

Bilaga A – Intervjuguide

Privat Bakgrund

Vill du berätta lite om dig själv och eventuell familj?

Yrkesmässig bakgrund

Berätta om din yrkesmässiga bakgrund.

Om det inte nämns: Jobb? Utbildning? Yrkeshistoria? Karriär och utbildningar inom företaget?

Flexibilitet

Vad tänker du på när jag säger arbetsflexibilitet?

När du tänker på arbetsflexibilitet, är det då en flexibilitet som gynnar arbetstagaren eller företaget framförallt?

Arbetsituation

Berätta hur en vanlig arbetsdag ser ut för dig?

Om det inte nämns: Vad består ditt arbete av? fråga om: Arbetstider, Teamwork eller individuellt arbete? Projekt? Mot större mål? Hur upplever du det? Arbetar du globalt ?

Hur upplever du din arbetsituation?

Oroar du dig ofta för arbetet?

Kan du beskriva hur kommunikationen ser ut inom företaget?

Om det inte nämns: Hur kommunicerar man på företaget? Vilka kommunikationsmedel används? Om globalt arbete – vilka är de primära kommunikationsmedlen i det fallet?

Reser du mycket i ditt arbete?

Om ja – Kan du beskriva hur resandet påverkar dig? Både dig privat och om det påverkar din familj, och om det påverkar dig yrkesmässigt?

Vem tar beslut om ditt resande?

Kan du beskriva hur planeringen för ditt arbete ser ut?

Vem definierar dina arbetsuppgifter?

Varifrån kommer direktiven?

Hur upplever du det?

Angående ditt arbete från dag till dag – hur ser det ut?

Upplever du dig delaktig i beslutsfattande rörande ditt arbete och din arbetsituation?

Om det inte nämns: dig som individ och det arbete du utför?

Känner du att du har stöd från högre ort när du tar beslut kring ditt arbete?

Sociala relationer

Om familj eller sambo - Upplever du att din arbetsituation påverkar ditt familjeliv?

Om ja- beskriv på vilket sätt det påverkar?

Om det inte nämns: Upplever du att dina arbetstider påverkar familjelivet? Upplever du att du tar med dig arbetet hem? I så fall i vilken omfattning? Påverkar det din familjerelation?

Berätta hur du tänker kring familjebildning.

Om det inte nämns: i samband med karriären? Tror du att balansen mellan familjen och karriären kommer att förändras i så fall?

Om barn redan - Har balansen mellan familj och karriär förändrats sedan du fick barn?

Om ja – Beskriv hur du upplever förändringen?

Angående hushållsarbete – kan du berätta hur ni gör med det i er familj?

Upplever du att ditt arbete påverkar ditt deltagande i hushållsarbetet? Motivera! Upplever du att ni delar lika på arbetet i hemmet?

Berätta hur din vänskapskrets ser ut.

Om det inte nämns: Ser dina vänners livssituation ut som din egen?

Upplever du att du har nära vänner?

Tror du att de (nära) vänner du har idag kommer att vara dina nära vänner i framtiden också, säg 20 år fram i tiden?

Är arbetet ett återkommande ämne för dig och dina vänner? Pratar ni mycket jobb utanför arbetstiden? Kan du beskriva hur det påverkar dig?

Hur ser du på dina kollegor i termer av vänskap?

Om det inte nämns: Ser du dina kollegor som vänner eller är de mer som arbetskolligor? Händer det att du umgås med dina kollegor i privata sammanhang också?

Om singel - Upplever du att ditt arbetsliv påverkar dina sociala relationer?

Om ja – beskriv hur det påverkar.

Upplever du att du tar med dig arbetet hem? I så fall i vilken omfattning?

Om ja - Hur tycker du att det påverkar ditt liv?

Beskriv hur din vänskapskrets ser ut. Ser dina vänners livssituation ut som din egen?

Upplever du att du har nära vänner?

Är arbetet ett återkommande ämne för dig och dina vänner? Pratar ni mycket jobb utanför arbetstiden?

Hur ser du på dina kollegor i termer av vänskap? Ser du dina kollegor som vänner eller är de mer som arbetskolligor? Händer det att du umgås med dina kollegor i privata sammanhang också?

Berätta hur du tänker kring familjebildning. (i samband med karriären? Tror du att balansen mellan familjen och karriären kommer att förändras i så fall?)

Om barn - Har balansen mellan familj och karriär förändrats sedan du fick barn? Motivera!

Framtid

Beskriv hur du ser på din framtid? Både privat och karriärsmässigt.

Hur ser du på de kunskaper och erfarenheter som du har? Till exempel hur tror du de värderas på arbetsmarknaden, vad tror du dina fördelar är?

Tror du att det är en nackdel att stanna inom samma företag? Varför?

Hur ser du på det som kallas för nätverkande? Vilken betydelse har nätverk och kontakter för dig?

Beskriv hur du ser på "att lyckas i arbetslivet", vad betyder det för dig?

Vad tror du behövs för engagemang av individer för att lyckas i arbetslivet?

Har du några frågor eller något som du spontant vill berätta om?

Stort tack för ditt deltagande!!