

1999:2

## Frikopplad eller frånkopplad

Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten

*Michael Allvin*

*Per Wiklund*

*Annika Härenstam*

*Gunnar Aronsson*

---

ARBETE OCH HÄLSA VETENSKAPLIG SKRIFTSERIE

ISBN 91-7045-511-2 ISSN 0346-7821 <http://www.niwl.se/ah/>



*Arbetslivsinstitutet*

## Arbetslivsinstitutet

### *Centrum för arbetslivsforskning*

Arbetslivsinstitutet är nationellt centrum för forskning och utveckling inom arbetsmiljö, arbetsliv och arbetsmarknad. Kunskapsuppbyggnad och kunskapsanvändning genom utbildning, information och dokumentation samt internationellt samarbete är andra viktiga uppgifter för institutet.

Kompetens för forskning, utveckling och utbildning finns inom områden som

- arbetsmarknad och arbetsrätt,
- arbetsorganisation,
- belastningsskador,
- arbetsmiljöteknik,
- hälsoeffekter av det nya arbetslivets psykosociala problem,
- arbetsmedicin, allergi, påverkan på nervsystemet,
- kemiska riskfaktorer och toxikologi.

Totalt arbetar omkring 400 personer vid institutet. Forskning och utbildning sker i samarbete med bl a universitet och högskolor.

### ARBETE OCH HÄLSA

---

Redaktör: Anders Kjellberg  
Redaktionskommitté: Anders Colmsjö  
och Ewa Wigaeus Hjelm

© Arbetslivsinstitutet & författarna 1999  
Arbetslivsinstitutet,  
171 84 Solna, Sverige

ISBN 91-7045-511-2  
ISSN 0346-7821  
<http://www.niwl.se/ah/>  
Tryckt hos CM Gruppen

## Förord

Rapporten är den andra i forskningsprogrammet Gränslöst arbete, eller arbetets nya gränser, som startade 1998 och är ett samarbete mellan forskare vid Arbetshälsoenheten vid Arbetslivsinstitutet och forskare vid Psykologiska institutionen, Stockholms universitet. Bakgrunden är de nya förutsättningar som en alltmer integrerad informationsteknik ger vad gäller lönearbetets förläggning till andra tider och platser än där det traditionellt hört hemma. Studierna handlar om hur ändamålsenliga och hanterbara dessa nya tids och rumslösningar är och vilka konsekvenser de får kort- och långsiktigt - fysiologiskt, psykologiskt och socialt. Till det uppenbara hör att individer och verksamheter erbjuds nya och flexibla lösningar - ett slags gränslöshet. Samtidigt kan nya gränser eller begränsningar uppstå i människors livssituation, exempelvis som resultat av krav på ständig tillgänglighet. I det fortsatta arbetet kommer en rad studier att genomföras med olika metoder och utifrån fyra perspektiv: stress och hälsa, lärande och kompetens, organisation och ledning samt livsroller.

Föreliggande rapport har tillkommit genom ett samarbete mellan forskningsprogrammen Gränslöst arbete och *Moderna arbetsvillkor och angränsande livsvillkor* (MOA), som bedrivs vid *Yrkesmedicinska enheten, Samhällsmedicin*, Stockholms läns landsting i samarbete med *Yrkes- och Miljömedicin*, Örebro läns landsting. De intervjuer som analyserna bygger på är insamlade för MOA:s syften. Eftersom det innehållsmässigt finns många beröringspunkter mellan de två programmen fann vi det fruktbart att forskare från både programmen tillsammans analyserade vissa delar av MOA-materialet. Från MOA-programmets 175 öppna intervjuer gjordes ett urval av 14 personer, som i ett eller flera avseenden "arbetar gränslöst". Michael Allvin och Per Wiklund har genomfört det praktiska analysarbetet och är studiens huvudförfattare. Per Wiklund har också haft huvudansvaret för planeringen av de öppna intervjuerna i MOA-projektet och genomfört en stor del av dem.

Vi riktar ett tack till våra anonyma intervjupersoner, för att de så välvilligt tog sig tid för de långa intervjuerna och delgav oss sina erfarenheter. MOA-projektet stöds ekonomiskt av *Rådet för arbetslivsforskning* (dnr 95-0331), *Arbetslivsinstitutet* genom samarbetsavtal och tidigare även av *Folkhälsoinstitutet* och *Forskningsrådsnämnden*. Programmet Gränslöst arbete stöds av *Kommunikationsforskningsberedningen* (dnr 97-604) och *Rådet för arbetslivsforskning* (dnr 97-0992). För att genomföra denna ursprungligen icke planerade delstudie har Arbetslivsinstitutet också bidragit med ekonomiskt stöd genom verksamhetsmedel till Yrkesmedicinska enheten Stockholms läns landsting.

Stockholm i oktober 1998

Gunnar Aronsson  
Professor i psykologi  
Projektledare Gränslöst arbete  
Arbetslivsinstitutet

Annika Härenstam  
Dr. Med.Sci.  
Projektledare för MOA-projektet  
Yrkesmedicin, Stockholms läns landsting

# Innehåll

## **Förord**

<b>Inledning</b>	1
<b>Syfte</b>	2
<b>Metod</b>	3
Teoretiska antaganden	3
Intervjuer	4
Urval	4
Analysmetod	6
<b>Resultat</b>	6
Tid	6
Tidsmiljö	6
Strukturering av tid för arbete	7
Tiden och gränsen mellan arbete och övrigt liv	9
Rum	10
Vilken betydelse har gränslösheten i rummet för själva arbetet?	10
Vilken betydelse har gränslösheten i rummet för relationen till företaget?	11
Gränslöshetens betydelse för det sociala rummet	12
Rummet och gränsen mellan arbete och övrigt liv	13
Transformation istället för produktion	14
Produktionen som transaktion	14
Produktionen som kommunikation	15
Att vara ett ”tecken”	16
Arbetet som ett personligt projekt	17
Målmedvetenhet	17
Autonoma	21
Nätverksorganisationen	22
Samordning	22
Behörighet	25
Gränser	26
Anställningsbarhet	28
(Gräns-) lösa anställningsvillkor	29
Anställningsbarhetens variation	30

<b>Diskussion</b>	31
”Gränslösa” arbetsvillkor	32
Arbetets flexibilisering	32
Arbetets heterogenisering	34
Transformation istället för produktion	34
Psykiska och sociala konsekvenser	35
Direkta konsekvenser	35
Konflikt mellan ”traditionella” och ”flexibla” handlingsstrategier	38
<b>Sammanfattning</b>	40
<b>Summary</b>	41
<b>Referenser</b>	42

## Inledning

Utgångspunkten för denna studie kan initialt sammanfattas i två allmänna påståenden. Det första är att omvärlden för företag och andra produktionssystem har blivit och blir allt mer komplex. Det andra påståendet är att det finns en gräns för i vilken utsträckning dessa system kan möta en sådan komplexitet med en motsvarande teknisk komplexitet, alltså med mer avancerade maskiner, organisationer, beräkningar och analyser. Det blir allt svårare att förutse konsekvenserna av en viss åtgärd. Den allt mer komplexa omvärlden kommer därför att te sig allt mer *oförutsägbar*.

Oförutsägbarheten är således ett grundläggande villkor för det moderna företaget. En generell strategi för att hantera detta villkor är att kompensera den bristande förutsägbarheten med ökad *flexibilitet*. Denna flexibilitet kan då ta sig olika uttryck.

- *Ekonomiskt*: Ju mer oförutsägbar verksamhetens verklighet är desto kortsiktigare avkastningskrav ställs den inför. Detta tvingar fram en ökad omsättningshastighet i den kapitalförädlade cykel som verksamheten ytterst innebär. En snabbare utdelning på det kapital som investerats i verksamheten leder ju till: att den ekonomiska risken med verksamheten minskar, vilket minskar kostnaderna för räntor och andra riskpremier; att kapitalet snabbare kan återinvesteras i verksamheten och dess utveckling, vilket inte minst minskar svarstiden på marknadens krav (Hedman, 1991; Karlsson, 1992).
- *Strategiskt*: Såsom en kapitalförädlade verksamhet definieras den i termer av en "entreprenad" snarare än i termer av en "produktion". Som entreprenad konkurrerar verksamheten på en marknad bestående av mer eller mindre flyktiga och svårförutsägbara förväntningar. Detta förutsätter en närhet till marknaden och en betydande lyhördhet för de krav som den ställer på verksamheten. En entreprenad är därför att betrakta som en "kundstyrd" verksamhet (D'Aveni, 1994; Hammer & Champy, 1993; Harrison, 1994; Piore & Sabel, 1984; Porter, 1990).
- *Produktionstekniskt*: I en kundstyrd verksamhet dras slutanvändaren in i produktionen, i den meningen att produktens värde ytterst definieras i mötet med konsumenten. I tjänsteproduktion förutsätter det ett servicetänkande och en utpräglad serviceorganisation. I varuproduktion förutsätter det ett ökat kvalitetstänkande samt kortade led- och leveranstider. I båda fallen kan vi dock tala om en mer komprimerad, eller t.o.m. ögonblicklig produktion (Clark & Fujimoto, 1991; Hutchins, 1988; Normann & Ramirez, 1995; Shingo, 1984; Stalk Jr & Hout, 1990).
- *Organisatoriskt*: En komprimerad produktion förutsätter i sin tur ett betydande lokalt, eller t.o.m. individuellt självstyre i produktionsprocessen. Kvaliteten på produkten avgörs inte bara på planeringsstadiet utan även i själva genomförandet. Detta är givetvis än mer sant i tjänsteproducerande verksamheter. Det betyder att individen måste ta ett ökat ansvar för verksamheten och dess resultat, i det ögonblick detta sker. En komprimerad produktion är därför också en decentraliserad produktion (Imai, 1992; Normann, 1988; Sandberg, 1997).

- *Informationstekniskt*: En komprimerad och decentraliserad verksamhet förutsätter samtidigt andra, exaktare och snabbare styrmedel. Såväl den enskilda individen - vilken ska *ta* ett ökat ansvar - som verksamhetens ledning - vilken ska *delegera* samma ansvar - måste hela tiden kunna överblicka, följa och reglera hur verksamheten och dess resultat utvecklar sig. Sådana styrsystem kräver avancerad och väl utbyggd informationsteknik (Warner, Wobbe, & Brödner, 1990; Zuboff, 1988).
- *Personellt*: För att kunna möta kraven från en föränderlig och oförutsägbar omvärld måste verksamheten hela tiden vara beredd att formera om sig. Det kan betyda att verksamhetens personal tvingas anpassa sig till en verksamhet som mer eller mindre kontinuerligt reorganiserar sig själv. Det kan vidare betyda att delar av personalen knyts till verksamheten på lösa anställningsvillkor. Det kan också betyda att personalen helt övergår till att bli uppdragstagare i verksamheten (Aronsson & Sjögren, 1994; Atkinson, 1985; Lindbeck & Snower, 1988; Lindgren, 1998; Sandberg, 1997; Wood, 1989).

Den flexibla verksamheten kan, som vi ser, beskrivas på flera olika sätt. Gemensamt för alla dessa är dock en väsentligt ökad tidsmedvetenhet. Tid har visserligen alltid varit ett väsentligt mått på maskin- och arbetskraftsutnyttjande. Men till skillnad från tidigare när tiden ansågs vara en konstant, bestämd av teknikens och människans fysiska kapacitet och identifierad som sådan av planeringsavdelningens ingenjörer, erkänner den flexibla verksamheten inga sådana begränsningar. Tiden har därför inte karaktären av en formellt fastlagd gräns för verksamheten. I den flexibla verksamheten är tiden snarare den generella måttstock mot vilken verksamheten kontinuerligt mäts och värderas. Tiden sätter inga absoluta ramar. Den är istället något som ständigt ska övervinnas.

Den kanske mest påtagliga konsekvensen av detta är den omfattande demonteringen av alla de fasta strukturer som traditionellt svarat för verksamhetens kontinuitet. Dessa strukturer har heller inte bara reglerat verksamheten som sådan. De har även reglerat och definierat arbetet i verksamheten. Därmed har de givit arbetet en stabil och enhetlig, men också välavgränsad form. I en föränderlig och oförutsägbar verklighet blir det dock uppenbart att dessa strukturer har karaktären av en konfektionsmodell, de blir för trånga när verksamheten sväller ut och för stora när den sväller av. För att ”pressa luften ur systemet” och göra verksamheten mer följsam avreglerar man den därför. Men därmed avregleras även arbetet. När arbetet ska anpassas till en allt mer oförutsägbar verklighet blir det följaktligen själv allt mer oförutsägbart. Det blir, för att uttrycka det annorlunda, allt mer *gränslöst*.

## Syfte

Syftet med föreliggande studie är att undersöka vad en sådan gränslöshet i arbetet konkret innebär, och vad dess psykiska och sociala konsekvenser är. Studien får därmed sägas vara explorativ till sin karaktär. Den avser alltså att beskriva fenomenet som sådant, inte fastställa dess orsaker eller kartlägga dess förekomst. Det betyder också att vi begränsar våra slutsatser till sådana som materialet tillåter. Vi kommer därför inte att här infoga analysen inom ett vidare teoretiskt ramverk än vad som är nödvändigt för att kunna

överblicka materialet. För en diskussion om studiens teoretiska utgångspunkter överhuvudtaget hänvisar vi istället till Allvin (1997).

## Metod

### **Teoretiska antaganden**

Den teoretiska grundvalen för denna studie är det mycket allmänna antagandet att arbete i allt väsentligt är att betrakta som en rationell aktivitet. Karakteristiskt för arbetet är alltså att det inte sker planlöst och godtyckligt utan regelbundet. Arbete *är*, närmare bestämt, en aktivitet som utförs under iakttagande av vissa regler. Dessa regler har traditionellt definierat och reglerat handlandet i fyra olika dimensioner:

- *Tid* - regler som specificerar arbetstidens omfattning och förläggning över arbetsdagen, dygnet, veckan, året och livsloppet.
- *Rum* - regler som specificerar arbetsplatsens utbredning och förläggning inom ramen för det egna arbetsåtagandet (alltså var varje arbetsuppgift ska utföras), inom ramen för produktionen i dess helhet samt verksamhetens geografiska utbredning och förläggning i samhället i stort.
- *Organisation* - dels regler som specificerar handlandet i relation till ett givet mål, med andra ord en "arbetsordning", och dels regler som specificerar handlandet i relation till andra arbetsåtaganden, med andra ord en administrativ organisationsplan, vanligen i form av en hierarki. Vi kan också skilja mellan dessa regler genom att tala om en "horisontell" respektive "vertikal" organisering av verksamheten.
- *Anställningsvillkor* - regler som specificerar villkoren för vårt arbetsåtagande i form av rättigheter och skyldigheter i förhållande till en arbetsgivare, vilka antingen är formaliserade genom ett anställningsavtal eller konstitutionaliserade genom lagar och förordningar.

Dessa regler kan vara formella eller informella, uttalade eller outtalade, kontroversiella eller okontroversiella. Gemensamt för dem är dock att de gäller för i stort sett alla och överallt. Reglerna är följaktligen i allt väsentligt att betrakta som objektiva, i betydelsen av individ- och situationsoberoende.

Reglerna kan därmed sägas definiera och reglera arbetets allmänna *form*, en form som i stort sett är oberoende av sitt specifika innehåll. Formen för arbetet, så som vi här beskrivit den, är alltså den samma vare sig man tillverkar bilar, behandlar patienter eller står bakom en disk.

Men regleringen i de fyra dimensionerna anger inte bara när, var, hur och varför individen ska utföra sitt arbete. Den upprättar också en lika skarp som absolut gräns mellan arbete och icke-arbete. Under förutsättningen att arbete är lika med "avlönat arbete" så är detta reglernas kanske mest grundläggande funktion. En sådan absolut gräns mellan arbete och icke-arbete är ju en slags garanti för arbetsgivaren att arbetets praktiska utförande också står i proportion till dess kostnad; att man, för att uttrycka det annorlunda, inte betalar för icke-arbete (eller att man i varje fall vet om och kan beräkna hur mycket icke-arbete, i form av t.ex. raster och semestrar, man betalar för).



När vi nu ska undersöka det moderna arbetets gränslösa villkor är det därför i dessa dimensioner och med denna innebörd vi väljer att initialt strukturera och avgränsa vårt material.

## **Intervjuer**

Studien bygger på 14 intervjuer från MOA-projektet - *Moderna Arbetsvillkor och angränsande livsvillkor för kvinnor och män* - ett forskningsprojekt som utgår från Yrkesmedicinska Enheten vid Samhällsmedicinska divisionen, Stockholms Läns Landsting (Härenstam m.fl., 1998). I MOA-projektet som helhet har 175 s.k. öppna intervjuer genomförts med personer från ett brett spektrum av dagens arbetsliv. Syftet har varit att få kunskaper om hur det moderna arbetslivet ter sig för de arbetande. Det betyder att de intervjuer som ingår i studien inte är gjorda för att speciellt undersöka de aspekter som studien skall beröra. Intervjuerna gjordes emellertid med målet att ge individen möjlighet att formulera sin upplevelse av arbetssituationen. De hade därför en låg grad av styrning. Så även om intervjuerna inte systematiskt frågat efter gränslösa arbetsvillkor, har intervjuernas öppna karaktär ändå givit intervjupersonerna utrymme att självmant förmedla sina erfarenheter av sådana villkor.

## **Urval**

Urval och analysmetod genomfördes huvudsakligen med välkänd, empirinära, kvalitativ metod (Glaser & Strauss, 1967; Strauss & Corbin, 1994). Datamaterialet, dvs. de redan gjorda intervjuerna, och den teoretiska utgångspunkten för studien ställde emellertid vissa speciella krav på genomförandet. Vanligen görs urvalet strategiskt, utifrån begrepp och inte representativitet, och syftar till att ge djup och bredd åt den sökta informationen (Miles & Huberman, 1994). Till skillnad från den procedur som beskrivs i *Grounded Theory* (Glaser & Strauss, 1967), "theoretical sampling", där urvalet görs kontinuerligt utifrån de överväganden som den fortgående analysen ger anledning till, har det här varit den teoretiska ramen för undersökningen som bestämt riktlinjerna för urvalet. Målet var att införliva intervjuer som reflekterar varierade erfarenheter av gränslöshet i de dimensioner som beskrivits ovan.

Det huvudsakliga kriteriet för vilka intervjuer ur MOA-projektets intervjumaterial som kunde ingå i denna studie, var därför att intervjupersonen skall ha arbetat gränslöst i minst en av dessa dimensioner. Arbetsvillkoren i sin helhet var olika för individerna i urvalet, men vårt intresse riktade sig till just de erfarenheter som kunde hänföras till denna gränslöshet. Vi fokuserade på fenomenet och inte på den speciella situationen för de intervjuade individerna. Urvalet var s.a.s. ett "within-case sampling" (Miles & Huberman, 1994a), där "the case" var de gränslösa arbetsvillkoren.

Då själva företeelsen som sådan till dels hänger samman med utvecklingen av informationsteknik påverkade detta urvalet. Dvs. intresset riktades främst, men inte uteslutande, mot gränslösa förhållanden till följd av informationsteknik.

**Tabell 1.** Intervjupersonernas arbeten karakteriserades av gränslöshet i olika avseenden och utsträckning. Med "x" avses gränslöshet i det aktuella avseendet. I kolumnen anställningsvillkor klassificeras individer som inte hade hel- eller deltids tillsvidareanställning som "x".

Intervju-person	Tid	Rum	Horisontell organisation	Vertikal organisation	Anställnings-villk
1		x			
2		x			
3					x
4				x	
5				x	
6	x	x	x		
7	x	x	x		
8	x	x	x		
9	x	x	x	x	
10	x	x	x	x	
11	x	x	x		x
12	x	x	x	x	x
13	x	x	x	x	x
14	x	x	x	x	x

Tabell 1 visar intervjuernas fördelning i relation till kriteriet. Vissa kombinationer av dimensionerna finns inte i det ursprungliga intervjumaterialet, t.ex. finns ingen med gränslöshet enbart i dimensionerna tid resp. horisontell organisation. Den slutliga begränsningen av urvalet avgjordes av att "mättnad" uppnåddes, dvs. nya informanter tillförde inte någon ytterligare information (Glaser & Strauss, 1967; Morse, 1994).

Tolv intervjuade klassificeras som tjänstemän och två som arbetare enligt *SEI (Socio-Ekonomisk Indelning enl. SCB)*. Utbildningsnivå varierar både enligt NYK-kod (*Nordisk Yrkes Klassificering*) för yrket, 4 hög, 6 medel och 4 låg, och den faktiska utbildningsbakgrunden, som sträcker sig från folkskola till högskola. Könsfördelning är sex män och åtta kvinnor. Åldersfördelningen är från 28 till 64 år med nio personer mellan 34-44 år. Alla är etniskt svenskar. Vad gäller familjeförhållanden är alla utom två sammanboende. Sju har hemmavarande barn under tolv år, en har inga hemmavarande barn och sex personer saknar barn.

## Analysmetod

Bearbetning av data gjordes i enlighet med gängse, empirinära metodik med kodning på deskriptiv, interpretativ respektive mönsternivå där de mönster som så bildats ger möjlighet till en generell förståelse av fenomenen och till teoribildning (Miles & Huberman, 1994a). I och med att analysen tog sin utgångspunkt i teoretiska överväganden skiljer den sig från viss närliggande kvalitativ metodik, t.ex. *Grounded Theory*. Andra författare lyfter dock fram betydelsen av den teoretiska referensramen för analysprocessen och nödvändigheten att göra den explicit (Miles & Huberman, 1994a; 1994b).

I analysarbetet användes dataprogrammet QSR Nud.ist för strukturering och kodning av data.

Eftersom intervjuerna var gjorda med ett vidare syfte (se ovan) innehöll den ordagranna utskriften, c:a 600 sidor text, datamaterial som var irrelevant för denna studie. Det första steget i analysen var därför en reduktion av data. Ur varje intervju valdes de passager bort som inte manifest redogjorde för erfarenheter av gränslöshet i de fyra dimensionerna. Mängden resterande utsagor varierade kraftigt mellan individerna, främst i förhållande till hur många av dimensionerna som personen kan relateras till. Personer med gränslöshet i flera dimensioner gav fler beskrivningar som är relevanta för studien, vilket förefaller logiskt.

Vid den deskriptiva kodningen kategoriserades utsagorna inom den dimension där de beskrev erfarenheter av gränslöshet. I den fortsatta analysen tolkades innebörderna av dessa erfarenheter och kategoriserades i ett antal nya dimensioner och aspekter av dessa dimensioner. Dessa nya dimensioner kunde sedan studeras och tolkas i relation till den teoretiska referensramen, varvid mer övergripande mönster avtecknade sig som karaktäristiska för de gränslösa arbetsvillkoren. Dvs. erfarenheterna av dessa kunde struktureras och göras förståeliga på en mer abstrakt nivå.

Slutligen vill vi påpeka att en analys av fenomenet det gränslösa arbetet naturligtvis kan göras från andra perspektiv än det vi valt. Ett sådant, som materialet ger anledning att reflektera över, är könsperspektivet. Innebörder av förändringarna i de dimensioner vi utgår ifrån ter sig olika och får olika konsekvenser som kan antas vara könsbundna. T.ex kan individen ställas inför olika, av könstillhörighet bestämda frågeställningar, när gränsen mellan arbetstid och fritid, arbete och hem upplöses. Att vi inte diskuterar detta i denna uppsats förklaras dels av att de observationer vi gör gäller gränslöshet i arbetet som sådant och vi menar att dessa observationer gäller oavsett kön, dels att en sådan diskussion kräver sin egen analys som, om den skall göras rättvisa, inte är möjlig inom denna studies ramar.

## Resultat

### Tid

#### *Tidsmiljö*

Så det är ju det här med *time to market*, alltså, där är det ganska bråttom för att det svänger så mycket och kommer man inte ut med produkterna i rätt tid så är de ute redan när de kommer ut. Och från det där att idén om produkten väcks, till att någon annan eller två andra leverantörer

har en likvärdig produkt ute på marknaden, det är så kort. Så när det är pilot-utveckling så är det bråttom, det är bråttom, bråttom, bråttom och det är alltid jaga eller springa med tåget. (14)

För flertalet av de intervjuade är det andra omständigheter än en formell reglering som avgör när man arbetar. I de beskrivningar av arbetsförhållandena som presenteras i intervjuerna är också tidsdimensionen så framträdande att det är rimligt att karaktärisera omständigheterna för arbete såsom en *tidsmiljö*.

Med tidsmiljö menas då den ökade tidsmedvetenhet som arbetets olika krav medför. Ett sådant krav är det ständigt och överallt närvarande kravet på *ökade prestationer*. Genomgående ägnar man mer tid åt arbete när arbetstiden inte begränsas av utifrån reglerade arbetstider. Ansvar för denna ökade tid för arbete ligger hos individen. Det är individen själv som skall hantera sina resurser så att hon orkar med denna ökade arbetsbörda.

... vi har ju skapat den här situationen själva därför att vi är ju så måna om att det här ska lyckas. Och då får man ju ta på sig en större roll. Samtidigt har vi försökt säga att man orkar i max tre år. (7)

Ett annat krav som ökar tidsmedvetenheten är att kunna hantera *snabba förändringar* i arbetet. Teknik, marknad, arbetsrelationer, organisatoriska förhållanden osv. förändras hela tiden. Tidsmiljön manar individen att hänga med denna förändring, att inte komma efter och att helst "ligga i framkant".

Jag känner att jag aldrig blir, vad ska man säga, färdig. Hela tiden känner jag pressen på mig att lära mig någonting nytt... Ja, det är någonting kul, men det är samtidigt lite stressande. (5)

## Manifestationsformer

Tidsmiljön tar sig olika uttryck.

- *Projektformen* är ett sådant uttryck. Att organisera arbetet i form av projekt innebär att ange ett mål som skall nås inom en bestämd tid. Tidsramen blir här en lika uppfordrande som tvingande faktor.
- Tidens betydelse tar sig också uttryck i *relation till arbetskamraterna*. Att arbeta mer kan framstå som ett outtalat krav i de sammanhang där man är beroende av varandras prestationer.
- *Teknikens snabba förändring* skapar krav på att hinna först med utveckling av produkter och anpassning till förändrade tekniska förutsättningar.
- *Konkurrensen* på "marknaden" förmedlar kravet på att ständigt vara uppdaterad och att ligga i framkant.

... vi försöker väl i alla fall vara före den stora massan, men vi orkar inte hänga med trenden, utan vi ligger väl lite grann efter trenden. Men det gör ju att det är ju alltid en stress och det blir alltid omoderna saker, det är en oerhörd konkurrens, allt det här påverkar väl tidspressen och stressfenomenet som uppstår. (14)

### *Strukturering av tid för arbete*

När arbetstiden inte är formellt strukturerad blir struktureringen beroende av hur *situationen* gestaltar sig, samt av förhållanden som är knutna till *individen*. Arbetstiden blir situations- och individbunden.

*Situationen* påverkas av händelser och omständigheter som individen inte har någon egentlig kontroll över. Det kräver att man är beredd på och har möjlighet att anpassa sig efter dessa föränderliga omständigheter.

Det är ovisshet hela tiden. De kan ringa på morgonen halvåtta och vill att man ska vara här halvåtta och börja jobba. Har man tur så får man reda på kvällen, vid en tre, fyra på eftermiddagen, då ringer de och frågar om man kan jobba nästa dag. (3)

Men ofta kommer *personliga faktorer* att i kanske högre grad vara bestämmande för hur arbetstidens struktureras. Eftersom arbetsuppgifterna är knutna till den personliga kompetensen är individen svår att ersätta. Arbetstiden kommer då att utformas efter personliga kriterier, som det personliga kontaktnätet, personliga preferenser, personliga värderingar. Arbetet förläggs till olika tidpunkter efter hur individens familjeförhållanden är utformade, personlig läggning (morgon- eller kvällsmänniska), den personliga ambitionsnivån, behovet att ta ansvar osv.

### Vikten av planering

Bristen på fasta yttre tidsramar ställer krav på planeringen av den egna arbetstiden. Detta för att få en kontroll över arbetet, men också för att samarbetet med kollegor skall fungera. I den lösa strukturen måste man kunna förlita sig på att nödvändiga arbetsuppgifter för de gemensamma målen blir genomförda. Planeringen blir en garanti för pålitlighet.

Genom att planera sin tid skapas också en upplevelse av kontroll i en i övrigt svårkontrollerad situation. En upplevelse av kontroll är nödvändig just för att man är underkastad en föränderlig verklighet. Nya omständigheter måste kunna hanteras, omständigheter som kanske t.o.m. kullkastar den planering som gjorts. Men det är inte bara tiden som måste kunna kontrolleras. Även de konflikter som uppstår mellan ”tiden för arbete” och ”den tid man vill ägna åt annat”, måste kunna hanteras.

### Tidsstrukturen och sociala relationer

Struktureringen av tiden i intervaller, projektformen, och situationens föränderlighet kommer också att påverka formerna för de *sociala relationerna*. Att arbeta i projekt innebär att möta tillfälliga konstellationer av människor, konstellationer som efter projektets slut löses upp. Det innebär att alltid möta nya människor i nästa uppdrag. Det tidsbegränsade samarbetet, överblickbarheten och projektets definierade målsättning medför ett intensivare och mer målinriktat samarbete under den tid projektet varar.

... det blir slentrian på vanliga jobb. Här är det ju nya idéer och nya människor som har byggt upp något nytt och speciellt. Så kör man det och så gör man det och sedan river man och så är det klart. Och så gråter man en skvätt. ... Omväxlande. (12)

Samtidigt innebär också de tillfälliga konstellationerna och den målinriktade strukturen att det på samma arbetsplats förekommer *olika tidsstrukturer parallellt*. I samma

verksamhet arbetar människor med vitt skilda arbetstider. Människor med lång anställning blandas med kortvarigt anställda.

### *Tiden och gränsen mellan arbete och övrigt liv*

#### Arbete och fritid

När arbetstiden inte är klart bestämd uppstår också problem runt gränsen mellan arbetet och det övriga livet. När är den egna tiden ens egen och inte arbetsgivarens? Alltså: Vems tid har jag till mitt förfogande? För distansarbetaren i hemmet blir det ett problem när, och i vilken utsträckning, hon kan växla mellan arbete och praktiska göromål i hemmet, ett problem som manifesterar sig i behovet av att legitimera avvikelser från det schema man givit sig själv.

På kontoret träffar man ju hela tiden kollegor som man tar några minuter till att snacka med. [Hemma] kompenserar jag det här, att jag har jobbat mycket och intensivt, med att sätta på en tvättmaskin och tumla den på arbetstid, för jag har ju samtidigt en moral mot mitt hem. (6)

Utan en fast tidsram tenderar arbetet att *invadera* fritiden. En sådan tendens är att arbeta för mycket. All fritid ägnas åt arbete. En annan tendens följer av svårigheten att koppla bort arbetet mentalt, eller som en intervjuperson uttryckte det: ”Man kan ju inte skruva av sig huvudet” (9). En tredje tendens är att kommunikationstekniken gör så att man alltid är möjlig att nå. Det blir en självklarhet att ständigt vara tillgänglig, och en fråga för det egna samvetet huruvida man ska stänga av denna kanal från arbetsplatsen in i familjelivet.

För den som skall vara tillgänglig för tillfälliga anställningar kan fritiden invaderas så att det aldrig är möjligt att planera och avsätta längre tider till något annat. All möjlig tid skall vara möjlig för arbete. Fritiden organiseras efter de förutsättningar som denna tillgänglighet kräver.

[Ang. ledigheten] Hade den varit planerad så hade man ju kunnat fått ut något av den, men det blir den ju inte förrän efter klockan åtta, för på morgonen väntar man ju på om någon ska ringa, och efter klockan två så väntar man på om de ska ringa för nästa dag. Så det blir ju inget. I alla fall inte för mig, jag kan inte slappna av så. (3)

#### Arbete och livstid

Men förändringen av gränsen mellan arbete och övrigt liv får också betydelse för relationen mellan arbetets tid och den övriga tiden i ett längre perspektiv: den egna livstiden.

Att själv strukturera sin arbetstid förändrar den roll som arbetet spelar i det egna livsperspektivet. Ansvaret för konsekvenserna av hur hon förmår hantera denna strukturering ligger på individen. De fysiska följderna av ett högt arbetstempo som kan drabba personen blir ett pris som individen själv måste avgöra om hon är beredd att betala eller ej.

... antingen får jag ta itu med det [högt blodtryck, svårt att sova] eller också får jag leva med det. ... jag vet att just nu är det så här, och antingen måste jag lära mig att jag inte ska bry mig om saker, att jag kan göra nånting åt det, eller också får jag finna mig i att jag har de här besvären och att det är så här. (13)

Att själv ta ansvaret för struktureringen av arbetstiden innebär också att individen förlorar den stadga och kontinuitet som en yttre reglering ger. Det finns inte längre något som håller henne uppe vid personliga krissituationer, som psykisk ohälsa, alkoholproblem och liknande.

Individens ansvar för tidsdimensionen leder också till ett individuellt ansvar för det individuella *livsprojektet*. Individen måste sträva efter att vara obunden för att kunna välja de möjligheter som är betydelsefulla för den egna utvecklingen, och bäst står i samklang med den egna ambitionen i ett längre perspektiv. När det egna livsprojektet, den personliga utvecklingen, blir avgörande för det egna engagemanget aktualiseras även frågan om den egna lojaliteten gentemot arbetsgivaren. I ett visst läge kan ansvaret inför det egna livsprojektet hamna i konflikt med vad den aktuella arbetssituationen har att erbjuda.

Företaget är ett perfekt verktyg och jag hoppas att det slår väl ut, gör det inte det då måste jag ta en funderare på vad jag vill hålla på med, men just nu finns det ingen anledning. (14)

Det förefaller som att gränsen mellan vad som kan definieras som arbetstid respektive fritid blir allt mer otydlig. Arbete kan utföras under vilka tider som helst, och fritidssysslor kan utföras i direkt anslutning till arbetet. Det blir allt mindre viktigt för individen att avgränsa verksamheterna från varandra. Istället blir det en fråga om att organisera dygnet efter de behov individen har, i arbetet såväl som i det privata. Förmågan att strukturera tiden blir allt viktigare, medan distinktionen mellan arbetstid och fritid förlorar sin mening.

Alltså skillnaden mellan jobb och fritid den existerar knappt va. (9)

## Rum

Det är också karaktäristiskt för flertalet av de intervjuade att arbetet inte alltid är förlagt till en bestämd arbetsplats. Arbetsuppgifterna kan utföras på en rad olika platser och under olika förhållanden. "Distansarbete" kan utföras i speciella från huvudarbetsplatsen avskilda lokaler, s.k. satellitarbetsplatser, i hemmet eller på den plats man för tillfället befinner sig. Arbetet avgränsas följaktligen inte av en bestämd arbetsplats.

*Vilken betydelse har gränslösheten i rummet för själva arbetet?*

### Effektivitet

Frånvaron av gränser i rummet gör att arbetet blir effektivare. Det är framför allt möjligt att arbeta mer *ostört*. Den planering man gjort går lättare att genomföra när man kan kontrollera att inte yttre händelser, kollegors behov, sociala krav på umgänge runt kaffebordet osv. bryter koncentration eller kräver uppmärksamhet. Att ha tillgång till sina arbetsredskap även utanför den arbetsplats man är knuten till gör att man kan arbeta överallt, att man kan arbeta mer, att man kan arbeta intensivare och mer koncentrerat.

Arbetar man i hemmet blir det möjligt att *integrera privata göromål* i planeringen på ett annat sätt. Hushållsgöromål kan skjutas in i pauser. Att hämta barn kan planeras in i arbetsrutinerna. Det blir möjligt att planera och utnyttja den totala tiden effektivare.

Utvecklingen av *kommunikationstekniken* gör att sammanträden och möten reduceras till informationsutbyte via telekanaler. Där är avståndet inte ett hinder för att snabbt skaffa och förmedla den information som behövs. Effektivitet och målinriktning i kommunikationen uppmuntras följaktligen.

... och det gör ju att jag kan sitta och jobba i Göteborg eller i Malmö eller på ett hotellrum lika gärna som jag sitter här, när jag har den typen utav jobb. Så att jag menar om de skickar mail till mig, vi kommunicerar nästan bara med mail här, om de har en fråga till mig då kommer det ett mail och då besvarar jag den och då får de ju svaret omedelbart nästan. Så det är alltså ett väldigt smidigt sätt att arbeta. (7)

Situationsbundna aspekter som förhindrar distansarbete

När arbetet sker på olika platser blir det dock svårare att tillgodose vissa betydelsefulla aspekter i arbetet. Mycket av den nödvändiga informationen på en arbetsplats förmedlas tillfälligt och ostrukturerat genom *informella kontakter*. Vid tillfälliga möten formas och utvecklas idéer. Kreativa lösningar uppträder ofta oplanerat.

... ju längre människor sitter från varann, desto svårare får de ju att skapa samvaro och skapa nya idéer tillsammans. (8)

De tekniska förutsättningarna kan också göra så att arbetsuppgifterna inte kan genomföras effektivt. T.o.m. väntetider som är mindre än en minut kan vara oerhört frustrerande för utförandet av uppgifter som kräver realtid.

*Vilken betydelse har gränslösheten i rummet för relationen till företaget?*

Belöning eller praktisk lösning?

När arbetet flyttas från företaget till hemmet eller till andra platser, förändras individens relation till företaget på olika sätt. Själva utflyttningen blir i sig ett budskap som individen måste tolka och förhålla sig till. Är det en förmån man erbjuds eller är det en praktisk lösning för företaget? Vilken rätt har man t.ex. att ställa krav på arbetsplatsens utformning?

Jag skulle kunna få företaget att betala en stol åt mig att ha hemma, en lampa. Men det näns-, det vågar jag nästan inte ta upp för jag tycker att det är så ... (6)

Att "frikopplas" från företaget

När allt mer av kontakten med företaget går via kommunikationstekniska hjälpmedel, blir individens förhållande till företaget mindre fast, individen frikopplas. I och med att datorn är individens kontakt med organisation och omvärld anonymiseras kontakterna. I den virtuella världen är det möjligt att vara uppkopplad till flera organisationer samtidigt. Det personliga kontaktnätet blir därför ett allt viktigare alternativ till organisationstillhörigheten. En konsekvens av detta är att tillhörigheten till företaget inte är lika självklar. I den utsträckning den personliga kontakten med företaget minskar, så minskar också företagens möjligheter att kontrollera den anställda. Tillhörigheten blir



därför en fråga om ”lojalitet”, och som sådan snarast ett föremål för moraliskt övervägande för individen.

Individuella lösningar av var arbetet bäst utförs och lösningar som styrs av personliga behov ersätter de gemensamma lösningarna. Gränslösheten i rummet skapar därmed en situation där allt färre delar samma erfarenheter och har samma relation till det företag man arbetar inom. Det här ställer nya krav på *arbetsledning*. Dels måste en arbetsledning vara medveten om hur de olika miljöer som de anställda arbetar inom ter sig. Dels ökar arbetsledningens betydelse som personlig länk till företaget. Den personliga relationen till arbetsledaren utgör här en motvikt till den opersonliga relation som förmedlas via de kommunikationstekniska hjälpmedlen. Det är genom arbetsledaren som den distansarbetande individen blir synlig för organisationen och det är genom arbetsledaren som organisationen blir synliggjord för den arbetande. Detta synliggörande blir en lika viktig uppgift som att leda det praktiska arbetet, om inte viktigare.

Bara de förstår oss så-, och det gör de ju nu. Nu har arbetsledarna varit ute här och sett hur vi har det, och då fungerar det bra. Bara de vet hur det ser ut och hur det fungerar här ute så flyter det.

-Nej, varför ska vi ha chefen här för? Nej, helt onödigt, tycker jag. (Skratt) Jag vill inte ha någon chef. Cheferna kan man ha i stan. (1)

#### Transnationella koncerner och verksamhetsfält

Relationen mellan den anställda och företaget förändras vidare genom företagens internationalisering och genom att fler kontakter tas över nationsgränserna. Avståndet till och främlingskapet inför företagsledningen ökar när huvudkontoret ligger i ett annat land. Individen kan tvingas hantera skilda företagskulturer, inte sällan i konflikt med varandra. Samtidigt innebär internationaliseringen ökade personliga kontakter med kollegor från andra länder. Det personliga professionella nätverket sträcker sig över nationsgränser och blir globalt.

#### *Gränslöshetens betydelse för det sociala rummet*

I materialet kan vi se tre olika sociala betydelse eller konsekvenser till följd av arbetsplatsens gränslöshet.

Arbetsplatsen kan, för det första, få en ny och utökad betydelse som ett *sanktuarium*. Den blir en fast punkt i en i övrigt rörlig och splittrad vardag med många och intensiva yttre kontakter. Arbetsplatsen blir ett personligt rum smyckat med personliga kännetecken. Den blir en plats att återvända till för att samla sina krafter och lasta av sig arbetsamma erfarenheter av kunder och andra externa kontakter.

Men för att jag ska känna någonstans att jag hör hemma så vill jag gärna ha lite personliga kort, en liten blomma eller så. För att känna att ”okej, nu känner jag igen mig”. (7)

För det andra får de skilda erfarenheter som individerna har av sin situation och sina relationer till följd att främlingskapet ökar till personer utanför den grupp man ingår i.

... generellt sett så är den [sociala samvaron] dålig... det finns väldiga nackdelar i det där [distansarbete] som jag skulle råda våra chefer att vara uppmärksamma på. ... det är då mellan grupperna skulle jag vilja påstå. (8).

Ensamarbetet kan, för det tredje, leda till *isolering* när det sociala skyddsnätet som kontakterna på arbetsplatsen trots allt innebär inte längre finns. Familj och privata kontakter får då axla ett större ansvar för det sociala skydd som inte längre kan tillgodoses genom arbetsplatsen.

Men det sociala skyddsnätet som jobbet innebär har ju en viktig roll, och det finns inte. Vad jag menar med det är, att jag har en familj som tar hand om mig om jag går ner mig, förhoppningsvis. (9)

### *Rummet och gränsen mellan arbete och övrigt liv*

Informationsteknikens utveckling gör att många arbetsuppgifter kan skötas oberoende av geografin. Hemmet blir här en plats bland andra som erbjuder ytterligare möjligheter till effektivt arbete. Att hemmet utrustas med de nya tekniska möjligheterna innebär nya krav på effektivitet som är svåra att stå emot. Arbetsmöjligheterna i hemmet gör att hem och familjeliv kan dras in i arbetet eftersom individen förväntas utnyttja de resurser som erbjuds. Individen måste därför själv upprätthålla gränsen mellan arbetet och hemmet för att inte familjen ska invaderas av arbetets krav.

... då hade jag den här pressen ifrån alla håll, och varenda ledig stund försökte jag att jobba, men han ja, jag kunde ju inte lämna honom på dagis för han var inte färdig för det, och han blev ju sjuk hela tiden också. Så det var en superjobbige månad. (6)

Att alltid vara tillgänglig för förväntningar och krav från arbetet aktualiserar frågan om den personliga integriteten. Var börjar respektive slutar individens rätt till sitt eget liv?

Ja det fick jag känna på, jag blev sjuk själv, väldigt sjuk själv, jag kunde inte ens sitta upp för då mådde jag så illa och hade fyrtio graders feber. Då ringde de hem om akuta saker, något samtal per dag. Det gillade jag inte. (6)

En ytterligare konsekvens av rumsupplösningen som materialet pekar på är att det kan vara svårt att lämna arbetets problem innan de är lösta. Det kan leda till att man försöker kombinera arbete med närvaro i familjen. Eftersom de bärbara datorerna är arbetsredskap som går att anpassa till alla möjliga situationer kan de också smyggas in i familjelivet.

Det händer ganska ofta att jag tar med mig datorn och sätter mig framför TV-n bland de andra. Jag kan skriva program eller någonting sånt. Och sen så emellanåt så tittar man på TV-n. (9)

Liksom med gränsen mellan arbetstid och fritid uppstår till slut frågan om det är meningsfullt eller ens möjligt att upprätthålla en distinktion mellan arbetsmiljö och hemmiljö. Relationen mellan hem och arbetsplats kan organiseras så att skillnaden i rummens innebörder upphävs. Det blir istället en uppgift och ett problem för individen att

upprätta rum som är fredade från arbetet, i vilka den privata sfären och de personliga behoven kan upprätthållas och tillfredsställas.

Det enda vi egentligen har riktigt, riktigt heligt, när vi försöker stänga ute jobbet, det är ju de helgerna när vi är [på landet] och har hans barn. Ibland händer det att på söndagskvällen när vi har lämnat barnen då får vi liksom ta tag i någon liten sak. Men det här årets semester lyckades vi faktiskt stänga ute jobbet. (7)

Hälsosamt att slippa åka till arbetet

Men distans- och satellitarbetsplatsen kan även ge möjligheter till en bättre hälsa. Den kan anpassas närmare de arbetandes övriga liv tack vare kortare avstånd, mindre personalstyrka, integration i fritidsmiljön, osv. Den kan också förläggas där annat arbete saknas. Allt sådant kan leda till ökad motivation och minskad sjuklighet och frånvaro.

Ja, vi är nog friskare härute. Det tror jag. Vi har väl inte lika mycket förkylningar och sådana där saker som de har inne i stan, utan vi är nog lite friskare. (2)

## **Transformation istället för produktion**

... men det primära är att samla in information, sätta ihop informationer, analysera den och föra den vidare ut till marknaden. (9)

Även om arbetsförhållanden som har det gränslösa arbetets karaktär förekommer inom många verksamheter är det ändå inom vissa branscher de har en större självklarhet. Vanligen handlar det då om produktion inriktad på att inhämta information, hantera denna och omforma den till att bli användbar för vissa syften. Det är kunders behov, önskningar, idéer som i en kommunikationsprocess transformeras till andra former för information, tillgängliga för att tillfredsställa dessa behov.

... så bör jag tillsammans med [min kollega] och kunden och kanske ett par av våra systemutvecklare, eller någon av dem, driva den här mellanfasen med transformeringen av kundens behov ned till en kravspec på ett system (14)

Produktionsprocessen låter sig därför inte beskrivas som en i tiden avgränsad skapelseprocess, från råvara till färdig produkt. Den kännetecknas snarare av förvandling och sammansmältning av symboler till nya symboler. Detta är en löpande transaktionsprocess utan tydlig början och utan något självklart slut. Språket och vad det uttrycker spelar också en central roll i verksamheten, vare sig det är inom media, service eller ”produktion” av informationstekniska hjälpmedel. Produktionen har blivit *transformation*.

### *Produktionen som transaktion*

Transformationen från behov till slutlig användning sker i möten mellan de inblandade personernas föreställningar om behov och resultat. I dessa möten sker ett *utbyte* av sådana

föreställningar. Vi kan därför tala om produktionsprocessen som en rad *transaktioner* mellan olika agenter.

Relationen mellan producent och slutanvändare karaktäriseras här av att man interagerar under hela processen, inte bara vid överlämnande och mottagande av uppdrag och produkt. Det sker en ömsesidig påverkan av föreställningar om behov och utförande. Kontakterna med slutanvändaren upphör inte heller i och med att ”produkten” levereras utan fortsätter i övervakning över, rådgivning om och fortsatt utveckling av resultatet. Producenten skall inte bara producera utan får uppgifter som sträcker sig långt in i slutanvändarens verklighet.

Det har blivit mera det här med att entusiasmera, att väcka ett intresse, att försöka liksom dra med folk. Man får gå in och jobba mera med kunderna. Ha en längre relation och se att det händer någonting, att följa upp att nu har de gjort det här. Och man kan faktiskt, ett år senare, se att det blev nånting. Det kommer folk efteråt när man har hållit på och tjatat om saker och ting ”-ja men där hade du rätt, titta nu ska du se vad vi har gjort här”.(13)

### *Produktionen som kommunikation*

Slutanvändaren dras på detta sätt in i processen och den tydliga gränsen mellan kund och producent ersätts av slutanvändarens närvaro som deltagare i transformationsprocessen. Eftersom arbetet inte består i att producera en förutsägbar produkt, utan i tolkningar av slutanvändarens specifika behov och förväntningar blir produktionsprocessen snarast en *kommunikationsprocess*. Målet för denna process blir då att åstadkomma en ”god tolkning”. Huruvida tolkningen är god beror på om man har förstått de speciella behoven, om man arbetar med adekvata föreställningar, om resultatet blir användbart.

... det handlar mycket om att försöka tolka vad de säger och försöka översätta det till nånting generellt. Och då får man ju ligga lite lågt i början och lyssnar in vad de talar i för termer, har för begrepp och sånt där. När man har jobbat mycket med de här områdena så lär man sig ganska snart ”- jaha, de kallar det för det, jaha, och de säger inte scheman, de säger det. Jaha, de kallar det inte för tjänster utan de kallar det för det”. Och så får man ta till sig de begreppen och använda dem istället. (13)

Arbetsuppgiften kommer då inte att på förhand kunna preciseras. Den blir istället beroende av hur kommunikationsprocessen utvecklar sig, vad som efter kontakter och händelser visar sig vara betydelsefullt att utföra. Både själva processen och slutmålet blir på så sätt *oförutsägbart*. Samtidigt öppnar sig möjligheter för individen att påverka denna process, att kunna välja och utforma sina arbetsuppgifter själv. Ett sådant inflytande förutsätter dock att man är klar över vad man vill, kan och bör göra.

... jag vet ju vad jag vill ha för slutprodukt. Jag vet ju vad målet är, då måste jag ju uppnå det. Sen kan ju målet förändras under resans gång, därför att man inser att vissa saker inte går att genomföra och andra saker går att genomföra bättre. (10)

Oförutsägbarheten drabbar naturligtvis också slutanvändaren. Det är inte en färdig produkt, ett känt resultat, som hon beställer, utan i stället ger hon sig in i en process där resultatet är beroende av hur interaktionen med producenten utvecklar sig. Personliga

aspekter hos slutanvändaren, som attityder och kunskaper, blir betydelsefulla i en kommunikationsprocess som saknar en på förhand given struktur.

Är det här en kund som har ork att dra igenom den här typen av system?. Är det en mogen kund eller är det en kund som inte har en aning om det här området? ...Ja, jag menar en mogen kund, som tror sig veta. Då har de bestämda åsikter om hur det här ska gå till och allting. Och det går åt skogen. En mogen kund som kanske har mycket kunskap, ja, då är det ju perfekt, då kanske inte vi kommer att tjäna lika mycket pengar på konsulting och sådana här saker, men det kommer att bli en lätt och smidig affär.... så hör man ju också om de är ödmjuka eller om de inte är ödmjuka. (8)

Producenten måste därför också kunna hantera den osäkerhet som uppstår hos slutanvändaren inför denna brist på struktur. Ett sätt att hantera denna osäkerhet är att formulera kommunikationsprocessen i termer av en metod. Genom att redan på förhand deklarerar att "det är så här det kommer att gå till", kan producenten garantera den tilltänkta slutanvändaren en viss förutsägbarhet.

Flytande gränser (kommunikativa relationer) mellan olika arbetsuppgifter  
När produktionen blir en rad transaktioner där relationerna mellan involverade personer är beroende av deras kommunikation, då blir gränserna mellan olika arbetsuppgifter otydliga. Det oförutsägbara i förloppet gör att varje individ måste ha ett förhållande till helheten och till målet för processen. Det innebär att man förutsätts kunna behärska ett vidare område än det som anges av den specifika arbetsuppgiften. När gränserna mellan arbetsuppgifterna på så sätt blir flytande blir behovet av kommunikation mellan individerna än viktigare. Där de individuella kompetenserna överlappar varandra, på gränsen mellan funktionerna, måste ju vars och ens "uppgiftsområde" i den aktuella processen tydliggöras. På samma sätt måste idéer och information formas och ges. Relationen mellan arbetsuppgifter blir alltså i hög grad även den en fråga om kommunikation.

*Att vara ett "tecken"*

Ansiktet utåt

I dessa sammanhang synliggörs inte längre företaget genom den produkt man tillverkar och marknadsför. I stället är det den anställde som, i den kommunikativa processen blir en representant för företaget. Det är hon som ger företaget ett ansikte. Medarbetaren i företaget blir i sin kommunikation med omvärlden ett synligt tecken för företaget och får uppgiften att stå för det företaget symboliserar. Individerna ger, så att säga, företaget en identitet.

Men vi kan bli bäst. Och föra ut namnet genom att vara bäst och det är det jag försöker vara ... Det vill säga att jag vill vara ute och prata i kring det här och skapa förtroende för oss som företag. Förhoppningsvis kommer företagen då att säga [det företaget] är en partner vi vill ha och göra med. Det vill säga vi får ett rykte om oss att vara bäst inom de här olika områdena. ... Det får man bara om det jag pratar om passar in i tiden och att det är sånt som folk vill lyssna på. ... Bara genom att jag står och pratar om det, och [företagets namn] står på mina bilder, så tror folk mer och mer på oss. Och de vill att vi kommer ut och gör det här, och därifrån är det väldigt nära att man sen börjar prata med oss om andra saker. (9)

## Företaget i mig

Men samtidigt som individen ger identitet åt företaget ger företaget identitet åt individen. Att tillhöra en organisation innebär att vara en del av denna. Organisationens ansikte kommer samtidigt att bli individens ansikte. Det organisationen representerar blir, så att säga, något det egna självet kan spegla sig i.

... det är ju framför allt det med den här arbetsplatsen att man jobbar med någonting som folk pratar om och någonting som folk vet vad det är. ... När hon hörde att jag jobbade på [den här TV-produktionen], hon bara ”ja, men, åh, jag måste bara fråga lite frågor till”. Det är ändå så att jag tycker om när folk frågar mig frågor, att jag vet någonting och kan svara. Det som de skyndar hem till varje dag är min vardag liksom. ... Alla de som kom och var publik, de var liksom bara ”wow, vi får komma till TV!”. Jag visade runt i studion och jag värmdde upp dem och sådär. Och just när folk kommer till mig, då blir det liksom att, jag vet inte, man känner sig behövd på något sätt. (11).

## Arbetet som ett personligt projekt

Ett genomgående drag i intervjupersonernas beskrivning av sina arbeten är att de inte beskriver sitt arbete i termer av dess *form* - alltså i termer av organisatorisk position, befattning eller yrkestitel - utan i termer av dess *innehåll* - vad det är man faktiskt gör eller vill åstadkomma med sitt arbete.

Så jag jobbar väldigt mycket med att ta fram kravspecar, försöka rita bilder för hur ett system ska se ut, försöker testa av det på kunder ute och sånt där. (13) Men sen så jobbar jag då med samordningsfrågor, det kan ju vara uniformer och så, den typen av verksamhet. Mycket med annonser och trycksaker och sånt. (10)

Alternativt: vad det är för typ av problem man försöker lösa i sitt arbete.

Vad är det man behöver när man jobbar med personaladministration? Vilket stöd vill arbetsledarna ha? Hur kan man jobba effektivt med IT-stöd när man jobbar som en arbetsledare ute i en organisation? (13)

Det verkar också vara så att någon generaliserbar form för arbetet vanligen inte existerar, och att arbetet i första hand följaktligen inte definieras och regleras av en utvändig och mer eller mindre formaliserad arbetsordning. Det som istället definierar och reglerar arbetet är det *mål* man har i arbetet, och med arbetet. Man är mycket medveten om och fokuserad på sina mål.

### *Målmedvetenhet*

Karakteristiskt för intervjupersonernas målmedvetenhet är den mycket påtagliga *vilja* i och med arbetet som de uttrycker

### Vilja: initiativ

Flera intervjupersoner hävdar t.ex. vikten av att ta *initiativ*, och flertalet av de intervjuade måste själva beskrivas som initiativrika och handlingskraftiga. Även om intervjupersonerna själva, i de biografier de tecknar av sig, beskriver sin nuvarande

situation som en följd av slumpen, så menar de då inte att deras liv flyter vind för våg, utan att de har gripit tag i de tillfällena som till synes slumpmässigt presenterat sig.

Det var en tjej i min klass som jobbade på Berns och sålde T-shirtar och då behövde de hjälp och då hopp-, frågade de mig och då började jag sälja T-shirtar och han som regisserade där, regisserade även på Drama och då kom jag på ja, men det kanske är kul, kan inte jag få följa med? och så följde jag med honom på jobbet. (11)

Den nuvarande situationen beskrivs också gärna som en följd av ett, eller t.o.m. flera, avgörande livsval, i vilket man brutit upp från gamla hjulspår och gjort något nytt. I detta uppbrott ingår även att det varit förenat med en försämring av de egna villkoren, men att man ”trots det” tagit chansen och kastat sig ut i det okända. Man har t.ex. givit upp en fast anställning, avbrutit en utstakad karriär, startat eget, fått sämre villkor, status och ekonomi vid byte av jobb.

Så jag började jobba på bank. Det gjorde jag i tre månader sen höll jag på och hoppa ut genom fönstret. Nej det passade inte mig. Det var bättre tider och mycket bättre lön men mycket tråkigare jobb. (10)

Men intervjupersonerna hävdar och visar inte bara initiativkraft i sin jakt på arbete utan även i själva arbetet. De framstår, och framställer också gärna sig själva, som idérika och kreativa. Flera har arbeten som i bokstavig mening ”blir vad man gör det till”.

... det som är väsentligt för mig får jag ta initiativ till. Behöver jag information, då får jag se till att införskaffa den. Om jag behöver sammankalla till ett möte eller om jag kan sätta mig med någon person och diskutera, det är upp till mig. Det är inget som styr mig i det arbetet ... (14)

Det finns här ingen arbetsuppgift att utföra, bara en verksamhet att utveckla. En stor del av arbetet går därför ut på att ”inse behoven av ...”, ”formulera förutsättningarna för ...” eller ”se möjligheterna till ...”.

Det räcker dock inte med att bara komma med idéer. Man måste också vara beredd på att ta *ansvar* för dem. Flera beskriver också sig själva som ansvarsfulla. De beskriver vidare sitt arbete i termer av ansvar och olika ansvarstaganden. Man *får* t.ex. inte ett ansvar, utan man *tar* ansvar. Ett uppfyllande av de åtaganden ansvaret innebär ökar omgivningens förväntningar på en, vilket i sin tur genererar nya åtaganden. På så sätt utvidgas det egna ansvarsområdet, tillika arbetet. Man skapar följaktligen sitt eget arbete.

Jag tror att man behöver ett intresse för jobbet, att man vill se att det går framåt, att man tar ansvar. För det tycker jag nog på något sätt att man gör om man kliver in i såna saker. Att man vet att det skall gå framåt. För det är ju hela tiden en process som pågår därute. (4)

#### Vilja: riktning

Ett sådant ansvarstagande visar också att ”viljan” innebär något mer än en ofokuserad initiativkraft. Den vilja som flera intervjupersoner uttrycker i arbetet och med arbetet äger även en *riktning*. I viktiga vägval, och inte minst då i valet av arbete, spelar de egna preferenserna och känslorna inte sällan en överordnad roll. Man tar ett arbete eller påbörjar

en utbildning av formella och utvändiga skäl (bra betalt, bra karriärväg, bra arbetsvillkor, statusfyllt, föräldraförväntningar, etc.) men vantrivs och bryter sig loss för att pröva något annat eller starta eget. Gemensamt är dock upplevelsen av att man i dessa val följer en inre och mycket påtaglig vilja, snarare än yttre förväntningar.

I själva arbetet manifesterar sig denna viljeinriktning framför allt i intervjupersonernas resonemang kring ”mål”: de egna, projektets och företagets.

Företagets mål och mina mål, eller alla delverksamheters mål, går ju ihop på något sätt. (14)

Dessa mål är ett uttryck för en viljeinriktning i den meningen och i den utsträckningen man tror på dem. Arbetets mål blir alltså meningsfulla först när man gör dem till sina.

... jag förstår inte varför vi repeterar och det ger mig ingenting att sitta på repetitionen. Då är jag hellre och läser manus eller är ledig den dagen, för vi jobbar ändå så mycket. Men det har de sagt att ”det är jätteviktigt att du sitter med”, men de vet inte vad de snackar om, ... jag menar det ger mig ingenting. (11)

Intervjupersonerna påpekar här nödvändigheten av att de konkreta målen man arbetar mot är kongruenta med företagets övergripande målsättning, så som man nu förstår den. Endast om de omedelbara målen för arbetet är begripliga inom ramen för verksamheten i sin helhet kan arbetet framstå som meningsfullt.

Det räcker dock inte med att arbetet kan framstå som begripligt och meningsfullt. Det måste även vara angeläget. Så förutom dessa båda nivåer av målsättningar finns där hela tiden en ännu mer övergripande nivå av målsättningar närvarande. Närmare bestämt sådana som har med de egna livsplanerna att göra. Det är först inom ramen för  *dessa*  målsättningar som det egna arbetet kan framstå som en personlig angelägenhet. Arbetets mål måste följaktligen kunna inordnas i de egna  *livsmålen*  för att man ska kunna tro på det man gör.

Det här är det jag vill göra just nu, så därför så ger jag järnet på det. (11) ...*om*  jag kan fortsätta odla den här rollen, det är ju där det står och faller för mig. Märker jag att jag inte kan verka i min roll, att det inte finns marknadsmässiga förutsättningar eller om jag kan inte få avkastning för det jag håller på med, då måste jag ta en funderare på om jag vill sadla om inom [företaget] eller om jag måste lämna [företaget] för att kunna fortsätta odla den här rollen. (14)

Vi ser här, sammanfattningsvis, hur det egna engagemanget i arbetet är knutet till mål på olika nivåer  *i*  arbetet (eller om man så vill till dess ”innehåll”) och inte till företaget som sådant. Men engagemanget är inte bara knutet till de olika målen i arbetet, utan även till de mål man själv har  *med*  arbetet. Engagemanget i arbetet låter sig därför inte begränsas till eller av de formella anställningsvillkor man har.

Mål och gränsen mellan arbete och övrigt liv

Men i och med att arbetets mål blir till ens eget (eller vice versa) så upplöses samtidigt gränsen mellan arbetet och det egna livet. Det innebär bl.a. att arbetets villkor måste kunna förstås, förklaras och legitimeras inom ramen för den egna (privata) världsbilden. Det privata livets värderingar, logik, kriterier, terminologi och behov spiller alltså över in i arbetslivet. Därav bl.a. det uppenbarligen påträngande behovet att förklara och legitimera sitt eget och andras agerande i arbetslivet utifrån att ”jag är en sådan person som ...”



respektive ”dom är sådana som ...”. Arbeten och arbetsuppgifter förklaras och värderas också gärna utifrån de personliga preferenserna hos de som utför dem. Det man själv och andra gör i arbetet är följaktligen en spegling av vad man tycker är ”roligt”, ”intressant” eller ”spännande” att göra.

En annan manifestation av det privata livets intrång i arbetslivet är de sociala behov som explicit eller implicit motiverar det egna arbetet. Detta påstående ska dock inte förväxlas med den konventionella föreställningen att arbetskamraterna har stor betydelse för trivselen på arbetsplatsen. Enligt den föreställningen är det arbetets utförande, de gemensamma erfarenheterna från och värderingarna av arbetet som är förutsättningen för den sociala gemenskapen. I våra intervjusvar är det tvärtom den sociala gemenskapen som är förutsättningen för utförandet och värderingen av arbetet.

Vi har sagt från början att vi har ingen självklar expansionsplan för företaget, alltså att det ska växa, utan en av anledningarna till att vi jobbar ihop det är att just *vi* vill jobba ihop, att vi vill vara tillsammans, vi vill hålla på och stängas och brottas med varann. Vi tycker det är kul. (14)

Det är dock inte bara det privata livets villkor som spiller över in i arbetslivet. Uppluckringen av gränserna dem emellan innebär även att arbetslivets villkor spiller över i det privata livet. Den kanske mest uppenbara följden av det är att man helt enkelt arbetar för mycket. Man arbetar för hårt, för ofta och för länge.

Som när min fru fyllde tjugofem år, då kom jag ju inte hem förrän efter midnatt. (*skratt*) Jag kunde inte gå hem, det gick inte, vi skulle leverera dagen efter och grejorna funkade inte. (14)

Men det är inte bara så att arbetet går ut över privatlivet. Det *tränger in i* privatlivet. Man känner sig tvingad att alltid vara nåbar, man kan inte sluta tänka på jobbet eller man passar på att arbeta samtidigt som man är med familjen. Arbetet kan dessutom tränga in i privatlivet genom att man tänker på, strukturerar och behandlar privatlivet som vore det arbete.

... det var ju som många säger att jag driver det mesta i projektform och det gör jag väl även med min familj för att det är liksom, det är ju ett företag också som ska, som ska ros iland på nått sätt. (*skratt*) (10)

När därför arbetet eller arbetets villkor inte sätter upp några gränser gentemot det övriga livet, utan tvärtom snarast tenderar att översvämma det, tvingas man själv etablera en sådan gräns mellan arbete och privatliv. Detta kan ske genom att man själv strukturerar sin tid och inte låter sig störas på sin fria tid. Men det kan också ske genom att man formulerar tydliga och kortsiktiga mål för sitt arbete, för att på så sätt definiera sitt åtagande för en arbetsdag.

... jag sätter upp mål på morgonen för vad jag ska göra under dan. Och det är klart att det här var ju lite svårt i början. Men ju längre man håller på desto mer lär man sig det. Den mängd jag producerar är ju relaterad till målen. ... Själva mängden producerat arbete kan jag därför lägga över dygnet när jag vill, och likväl när jag är klar med den mängden, ja då är min arbetsdag klar. (9)

En gräns mellan arbete och privatliv kan också upprättas genom att man engagerar sig i aktiva och/eller organiserade fritidssysselsättningar, och på så sätt gör fritiden mer motståndskraftig mot arbetets inblandning. Flera av de intervjuade har också något radikalt ”annorlunda” med vilket de kopplar av: ”Friskis & Svettis”, innebandy, meka med bilar, etc. Andra beklagar att de inte (längre) har något annat vid sidan av arbetet.

... men jag hade i och för sig en meningsfull fritid på den tiden, (*skratt*) vilket man inte har tid med nu tycker jag. (14)

En typisk drag i de intervjuades arbetsvillkor är sammanfattningsvis att arbetet inte styrs och definieras av formella regler och normer, i form av formella organisatoriska, tekniska och strukturella villkor. De intervjuades arbeten styrs och definieras istället av en inre målmedvetenhet hos de intervjuade själva. Men detta gör inte bara arbetet mer personbundet. Det gör det även mer ensamt.

### *Autonoma*

De intervjuade arbetar vanligen mycket självständigt. I deras beskrivning av sitt arbete ger de sällan konkreta referenser till arbetskamrater eller kollegor. Även om de har många sociala kontakter i sitt arbete så får man snarast intrycket att de arbetar *gentemot* och inte i första hand *med* andra. Det kan antingen innebära att man arbetar själv gentemot en kund eller klient, eller att man arbetar som del i ett team. Gemensamt är dock förväntningarna på individen att vara självgående och att hon själv kan upprätthålla och utveckla sin funktion och sin kompetens.

### Medarbetare

Men när man inte har några kollegor och någon ledning som aktivt deltar i det egna arbetet kan det vara svårt att utveckla sitt arbete, eftersom man då inte får något gensvar på det man gör. Risker är istället att man kör fast och inte kan komma vidare, att man snävar in sig för mycket eller att man breder ut, har ”för många bollar i luften” och inte kan fokusera målet.

... och det är mitt problem. Det är jätte jobbigt det. För det är så pass avancerade tankebanor innan man kommer fram till det här. Det går många veckor och månader innan man kommer på nånting, och då finns det ju ingen som jag har och prata med. Det har jag klagat på länge. (*suck*) Det är ett problem. Det finns ju folk jag kan prata med men inte om mitt jobb. (9)

Ett självständigt och självgenererande arbete kräver samtidigt att man tillbringar en hel del tid med sig själv, vilket kan innebära en konflikt i de fall när man *har* kollegor som propsar på uppmärksamhet och umgänge. Det går inte alltid att dra sig undan med sig själv, och man riskerar istället att hamna i den s.k. ”Får-jag-fika-på-rummet?”-problematiken.

### Tilltro till sig själv

Ett självständigt arbete förutsätter vidare, och många uppvisar också, en stark tilltro till sig själv, sin förmåga och sina möjligheter.

Vi kan inte bli störst, men vi kan bli bäst. Och föra ut namnet genom att vara bäst och det är det jag försöker vara. (9)

Men självständigheten i arbetet väcker givetvis även upp motsatsen: en *bristande* tilltro till sig själv, sin förmåga och sina möjligheter. Att själv formulera och utveckla sitt arbete leder inte bara till möjligheter och arbetslust, utan även till osäkerhet och ångest över att inte veta vad som förväntas av en, att inte riktigt veta hur eller vad man ska göra och därför inte kunna eller våga ta egna initiativ. När man är osäker i sitt arbete och kraven går en över huvudet så framstår också allt tal om ”utveckling”, personlig såväl som professionell, som ett hot och en börda snarare än som en möjlighet.

... det är för mycket snack om det. Det ska ”utvecklas” så mycket, jag tycker folk kan vara lite mer- (*suck*). [...] Jag tycker det är många som byter jobb väldigt ofta och tycker att man stagnerar och...sådär, men det tycker inte jag, jag tycker att man får...ja, vi får se... (6)

En sådan osäkerhet behöver inte uttrycka sig direkt i ångest utan även i överbelastning och stress, genom att man tar på sig för mycket arbete i ett försök att vara tillags och/eller göra sig ovärderlig, eller helt enkelt p.g.a. att en bristande överblick gör det svårt att diskriminera.

När man inte kan leva upp till de förväntningar som ställs på en så känner man sig gärna utelämnad, inte bara i jobbet utan även som människa. I samband med att de säger sig inte kunna klara av sitt arbete uttrycker också flera intervjupersoner att de känner sig utnyttjade och oönskade.

... jag har mycket mer lön här än vad jag har haft på mina andra jobb, men jag har aldrig känt mig utnyttjad på mina andra jobb även om jag har jobbat mer. Men här har jag känt mig utnyttjad litegrann. (11)

## **Nätverksorganisationen**

Gemensamt för flera av de intervjuade är att de inte arbetar under traditionella organisatoriska villkor. Med det menar vi att relationerna till de personer eller funktioner som de arbetar med inte är reglerade i fasta och formella mönster. Relationerna framstår, närmare bestämt, inte som oberoende av de personer som ingår relationerna. De organisatoriska villkoren ska därför snarast betraktas i termer av *sociala nätverk*.

### *Samordning*

... rent praktiskt, hur vi organiseras kommer att variera över tiden beroende på vilka uppdrag vi har. (14)

Det kanske mest påfallande draget hos dessa nätverksorganisationer är att de, jämfört med traditionella arbetsorganisationer, verkar vara mycket löst och informellt sammansatta. Nätverksorganisationen har en *tillfällig* struktur vilken framför allt betingas av de konkreta mål och omständigheter som ligger i det uppdrag eller den uppgift verksamheten åtar eller föresätter sig. Arbetsorganisationen tenderar därmed att anta formen av en uppsättning eller serie *projekt*. I förlängningen av en sådan arbetsorganisatorisk form ligger givetvis möjligheten, vilket också en intervjuperson spekulerar kring, att helt frigöra individen från

ett fast organisatoriskt sammanhang och, via hennes personliga kompetenser, uteslutande knyta henne till tillfälliga uppdrag.

Jag har ändå inte någon direkt kontakt med kollegor, utan det är mest i projektform. Jag kallar det för virtuella team. ... För varje enskilt uppdrag eller ögonblick så ska man titta på: vem är bäst just nu att lösa det här? Och det är den man ska använda. Om jag finns på marknaden och har en viss profil och företaget, detta virtuella X som består utav andra sådana här individer, säger att vi behöver den kompetensen, ja då kopplar man in mig på det via internet. (9)

Här antyds även ett annat karaktärsdrag hos nätverksorganisationen, nämligen att den inte är uppbyggd kring en given funktionell struktur. Den är snarare resultatet av ett antal samverkande kompetenser. Dessa kompetenser kan visserligen vara formellt knutna till verksamheten genom uppdrag eller kontrakt, men i den praktiska verksamheten är de snarast *informellt integrerade* genom ett ömsesidigt beroende baserat på professionell tillit och personkänedom.

### Informell integration

Ja, man är lite gift med varandra. Har man jobbat länge ihop då känner man ju till varandra. Så på det sättet så är det ju lite trygghet att man jobbar med dem man känner sen tidigare. Då behöver de inte känna det här tunga ansvaret att de måste hålla koll. (12)

Titlar och formella befattningar beskrivs som allt mindre betydelsefulla, inte särskilt viktiga och mindre laddade med symbolik, snarast en formsak. De används heller inte med direkt referens till den egna personen, utan som beskrivningar på uppgifter man är kompetent att utföra, uppgifter och kompetenser som man själv följaktligen kan röra sig mellan och förhålla sig relativt fritt till. Befattningstitlar blir därigenom snarare ett personligt referensregister än en personbeskrivning.

Publikansvarig var jag från början och sedan var jag produktionsassistent och jag var inspelningsassistent och jag var scripta där också, var jag. (11) ... dels jobbar jag som projektledare. ... sen utöver det så jobbar jag ju som konsult, ute. ... och även då till viss del med marknadsföring av våra produkter. (13)

De skäl för att titlar blivit mindre betydelsefulla som antyds i intervjuerna är att det praktiska arbetet inte låter sig fångas i formella begrepp eftersom arbetets innehåll hela tiden förändras med de krav och uppdrag det ställs inför. Befattningarna, i den utsträckning sådana överhuvudtaget förekommer, är dessutom mindre specialiserade. Alla ska snarare kunna göra allt. Det praktiska arbetsutförandet betraktas vidare som i mångt och mycket en personfråga. Det blir därför viktigare att hitta ”rätt man för rätt jobb”.

... det tror jag egentligen inte man kan plugga sig till, utan det är ju som en fotbollsspelare, vissa har det bara i sig. (12)

Fördelarna med en sådan informellt integrerad nätverksorganisation är uppenbara: arbetet flyter smidigare och blir effektivare. Nackdelarna är dock lika uppenbara: det blir svårare för oerfarna och oskolade att komma in i arbetet. Den nätverksorganiserade

verksamheten riskerar därmed också att helt utestänga ”resurssvaga” personer. Dessutom blir det allt mer uppenbart att sociala kontakter och, vad som brukar kallas, ”social kompetens” blir en allt viktigare resurs i det moderna arbetslivet. Resurssvag är alltså även den som inte har, eller förmår att ta, de rätta kontakterna.

Nätverksorganisationen är vidare *socialt strukturerad*. Det innebär bl.a. att den baserar sig på sådana subtila och svåridentifierbara principer för sin integration som personkännedom och personkemi.

... ofta så är det väl scenografen som säger att ”jag skulle vilja jobba med den och den”. Ofta har man jobbat ihop tidigare och känner varandra. Det är ju kemi det där också. (12)

Nätverksorganisationen består ytterst av en samling personliga relationer vilka måste upprättas och upprätthållas genom olika sociala aktiviteter. Men samtidigt så är den, just genom att den består av personliga relationer, också mycket känslig för störningar. Den informella och sociala grunden gör strukturen vidöppen för orättvisor, särbehandling, sociala spänningar, misstro och godtycke.

Äh, kollegor är mest avundsjuka. De tycker att jag är särbehandlad. Till exempel att jag reser ganska mycket, jag är ganska ofta i USA, ett par tre gånger om året eller något sådant. Och de får ”bara” resa [i Europa]. (9)

### Subjektiv styrning

En arbetsorganisation som inte är reglerad genom en objektiv funktionell struktur förutsätter även en annan form av styrning, en mer subjektiv styrning. Att styrningen är subjektiv innebär att den enskilda individen internaliserar företagets övergripande målsättning, integrerar den med sin egen handlingsstruktur och på så sätt omsätter den i praktiskt handlande. Utan någon formell arbetsorganisation som reglerar individens handlande ökar kraven på arbetsledningen att vara den som konkretiserar företagets förväntningar på individen. Begreppet ”coach” används t.ex. istället för arbetsledare och representerar då den funktion som knyter individens handlande till företaget genom personlig vägledning snarare än genom ett reglemente. Men i och med att arbetsorganisationen blir mindre formaliserad och mer personbunden ställs även kraven på den arbetande att vara någorlunda strukturerad och välintegrerad som person. Brister i detta drabbar följaktligen en nätverksorganiserad verksamhet betydligt mer än en traditionellt organiserad. I intervjuerna uttrycks också behovet av en stödfunktion för detta ändamål inom ramen för företaget. En funktion som man antingen vill lägga på en ny arbetsledarfunktion: en coach. Eller på en mer traditionell personalchefsbefattning som kan ”ta hand om”, ”hantera” och till vilken följaktligen alla andra kan överlåta olika personrelaterade problem.

Jag saknar en personalchef som har ett övergripande ansvar för personal och för företaget. Han skulle ta hand om när man upptäcker att man har en personal som har kraftiga alkoholproblem, och ta itu med det så att den direkta chefen inte behövde göra det. ... Skulle ordna med rekrytering. ... Skulle se till att det kom befattningsbeskrivningar för alla tjänster så att man kunde rekrytera på ett bättre sätt. (10)

Intervjupersonerna beskriver vidare olika nätverksorganisationer. Vi kan mot bakgrund av det skilja mellan två typer av nätverksorganisatoriska principer, nämligen funktionellt respektive parallellt integrerade nätverk.

#### Funktionell integration: team

Nätverken verkar antingen bestå av en given uppsättning samverkande funktioner vilka agerar som en helhet, ett "team". Det finns något organiskt över en sådan organisering. Ingen funktion är här viktigare än någon annan och alla förutsätter varandra. Helheten blir, så att säga, mer än sina delar.

... och det fascinerar mig så mycket att jag är lika viktig som producenten, för är inte jag där så fungerar det inte. Det är ganska tillfredsställande att man jobbar mot samma mål, men man är inte konkurrent med varandra. Det tycker jag är väldigt intressanta arbetsförhållanden att jobba så. Och mycket givande. Jag tror alla mår bra av det. (11)

Av intervjuerna framgår också hur ett sådant funktionellt integrerat nätverk kan underhållas och upprätthållas med hjälp av *gemensam* återkoppling, i form av t.ex. ett gemensamt bonussystem.

Av överskottet som blir av verksamheten delas det ut vissa procentsatser till var och en. Och det gör ju att alla måste försöka dra sitt strå till stacken, hålla [företaget] vid liv. (14)

#### Parallell integration: det egna racet

Alternativet till ett funktionellt integrerat nätverk är ett parallellt integrerat. I ett parallellt integrerat nätverk kör var och en "sitt eget race". Den enskilda individen arbetar mer självständigt, ensamt och har därför en lösare koppling till företaget. En sådan organisering är jämlik, i den meningen att alla arbetar på samma villkor. Den ger en överblick och ett direkt inflytande över det egna arbetet. I den utsträckning man dessutom använder sig av ett individuellt bonussystem så finns där en omedelbar koppling mellan den egna prestationen och dess konsekvenser.

... jag tycker att en del av lönen kan vara individuell, för man ska ha rätt att vara duktig. Om man bara har allting gemensamt, då kan man ju inte profilera sig och jag tycker det är fel att inte få profilera sig. Vill man ägna mera av sin tid, vill man göra det lilla extra, så måste man ha rätt att göra det och då ska man också ha någonting för det. (7)

Trots dessa "fördelar" ges i intervjuerna genomgående en negativ och problemfylld bild av den parallella principen för nätverksintegration. Den ger t.ex. en bristande överblick över företaget verksamhet som helhet. Det underlättar därför inte heller möjligheten att bedöma andras arbeten. Eftersom man inte arbetar med andra har man heller ingen omedelbar och gemensam referensram utifrån vilken man kan diskutera sitt arbete. Utan någon sådan återkoppling får man själv utvärdera och utveckla arbetet. En återkoppling i form av individuell bonus på lönen riskerar här snarast att underminera nätverket. Ytterligare ett problem med en parallell integrationsprincip är att saker och ting riskerar att falla mellan stolarna eftersom ingen har ett övergripande ansvar.

Bristen på yttre struktur och frånvaron av en helhet tvingar också den enskilde att själv legitimera sin insats och därmed inordna sig i ett sammanhang, om så bara inför sig själv.

Det finns folk som stannar kvar som en allmän systemutvecklare ... och så finns det de som vill fortsätta ifrån det steget. Jag känner att jag har gått litet längre, för jag har slutat med systemutvecklingen och jag har tagit med mig verksamhetsbilder därifrån och lite teknik och så försöker jag närma mig den här mjukare sidan. (14)

En sådan legitimering och positionering sker här genom att intervjupersonen tecknar sin egen utveckling i förhållande till det professionella fältet.

### *Behörighet*

Ett problem som ofta berörs i intervjuerna är hur ansvaret fördelas i en informell organisation där positionerna är knutna till personer snarare än till funktioner. Även ansvarsfördelningen blir då en personfråga. Det är dock inte alltid, eller kanske inte ens i första hand, den egna kompetensen som avgör ansvaret utan att individen själv *väljer* sitt ansvar. Ansvarsfördelningen kan här vara tillfällig, spontan eller slentrianmässig.

... det är väl inte så att man går till chefen och säger att ”jag behöver se till att sköta det här projektet” utan helt plötsligt så är man bara ansvarig. (*skratt*) ... ”Den som säger det han får det”. (14)

Men också målmedveten och knuten till initiativ.

... det är väldigt informellt. När vi är flera stycken som tycker att det här är nånting som är värt och satsa på så driver vi igenom det. (13)

Ett problem med en sådan personbunden ansvarsfördelning är givetvis att det kan leda till prioriteringssvårigheter och personliga prestigeförluster när alla kräver resurser och uppslutning till sitt eget projekt.

Men fördelningen av ansvaret sker även efter andra och mer irrationella kriterier, som personlighet eller kön.

Vi [kvinnor] känner ett ansvar för att det ska gå ut inbjudningar och en del av kodarna där inne har väl knappt kommit ihåg vilken dag det var vi bestämde. Så att det ligger nog en del i rollen också, det tror jag. (13)

Ansvarsområden, och inte minst tristare arbetsuppgifter, ”blir över” eller hamnar på någons skrivbord utan att något beslut fattas om det. Samtidigt som de informella beslutsprocesserna även kan utesluta människor från beslut.

... om någon inte var med vid kaffebordet så fick de inte veta vad det var vi bestämde, och då blir det ett jädra hallå om det (*skratt*). Så det är det lilla företagets nackdelar. Man bestämmer saker snabbt, men å andra sidan så har man brist på struktur. (13)

Ansvarsfördelningens problem i nätverksorganisationen kan också ses som ett uttryck för ett annat mer allmänt problem om *gränserna* i och i relation till företaget.

### Gränser

Att hantera gränser mellan olika positioner i organisationen är ett påtagligt problem i och för nätverksorganisationer. Positionerna bestäms inte, som det traditionellt görs, av ett antal arbetsuppgifter eller funktioner strukturerade kring en given verksamhet. Den egna positionen verkar istället snarast definieras i en mer eller mindre kontinuerlig interaktion och diskussion med andra. Ett problem i sammanhanget är givetvis att det inte finns några adekvata beteckningar för att beskriva positionen, samt det faktum att en individ, beroende på sammanhang, också kan fylla flera och olika funktioner för verksamheten. Positionerna låter sig därför inte naglas fast av en funktionell beteckning och beteckningarna täcker inte heller positionernas innehåll.

En konsekvens av detta är att en individ kan belastas med obegränsade funktioner. Man kan tvingas ägna sig åt saker som man inte är anställd för eller som man inte vill ägna sig åt. En annan konsekvens är att verksamheten och det individuella åtagandet kan bli både splittrat och överbelastat.

De oklara och tillfälliga formerna ger samtidigt individen en viss frihet att fullfölja sina egna planer genom att glida mellan och gömma sitt agerande bakom beteckningar.

- Ingår du i en ny grupp nu efter första oktober eller?
- Ja just det, just det.
- Vad innebär det då?
- Ingenting.
- Ingenting?
- Ja, äh, lite ändrade arbetsuppgifter som jag sa va. Man ändrar en titel då.
- Du har fått en ny chef eller?
- En ny chef har jag fått då ja, men det är...
- Men sen betyder det ingenting eller?
- Nej det betyder väldigt lite. Jag kommer att fortsätta och jobba som jag har gjort förut. Jag slipper mera de delar jag inte tycker om, det vill säga konsulting och sitta och lösa kundproblem och sånt där. (9)

Att positioner inte har några allmänt accepterade och definierade gränser verkar också leda till gränsstrider, alltså konflikter kring överskridandet av upplevda gränser.

Förutom gränserna mellan olika positioner i en nätverksorganisation finns där en annan typ av gräns som inte heller låter sig fixeras och definieras så lätt, nämligen den mellan individen och företaget som sådant. Bakom denna gränslöshet ligger ett annat mycket påtagligt problem för de som arbetar i nätverksorganisationer, ett problem som handlar om *tillhörighet och oberoende*.

Tillhörigheten till företaget går i första hand *via det egna projektet*. De personliga målen ryms eller låter sig realiseras inom ramen för projektet. Det egna projektet fyller i sin tur en funktion inom ramen för verksamheten i stort. Projektet fungerar följaktligen som en länk mellan individen och företaget, en länk i vilken gemensamma intressen kan förenas och formuleras. En förutsättning för att projektet ska kunna fungera som en sådan länk är därmed att det finns en möjlig överensstämmelse mellan individens och företags mål.



Det är ett perfekt verktyg och jag hoppas att det slår väl ut, gör det inte det då måste jag ta en funderare på vad jag vill hålla på med, men just nu finns det ingen anledning utan nu är det bara att jobba för att jobba in den här rollen, för att få ett såpass stort kontaktnät för att få avkastning för min kunskap och mina idéer. (14)

Projektet är som synes inte bara en konkret form för verksamheten. Det kan även förstås som ett tillfälligt kontrakt mellan individen och företaget, ett kontrakt som i bästa fall befrämjar båda parter.

Jag skulle inte kunna byta produkt, jag måste tro på det jag gör för annars kan jag inte lägga ned så mycket energi. Jag kan inte bara göra det företagsledningen har sagt att jag ska utföra om jag inte har en egen övertygelse om det. (7)

Den upplevda ömsesidigheten mellan individen och företaget kan innebära ett upphävande av gränsen mellan individen och företaget, ett upphävande som innebär att individen blir företagets ansikte utåt och företaget blir individens ansikte utåt.

Men ömsesidigheten är ju framför allt ett ömsesidigt *utnyttjande* av varandra, vilket innebär att den hela tiden är möjlig att upplösa. Möjligheten att helt koppla loss från företaget är därför alltid närvarande.

... jag har sett massor med negativa konsekvenser utav det här under de här två åren, och sak är att lojaliteten sjunker. Jag skulle ju inte göra nånting som går emot [företaget], men tidigare när jag fick erbjudande om jobb: ”nej”. Nu händer det ganska ofta att jag åker dit och snackar med dem. Jag har inte tagit steget ännu, men det händer alltså. (9)

Tillhörigheten är också till projektet och inte till organisationen som sådan. Intervjupersonerna beskriver sig istället som i egentlig mening *oberoende* av företaget. Företaget framställs snarast som en ram vilken ger vissa möjligheter.

[Företaget] är en bra faktor för de ser till att jag får den handlingsfrihet jag behöver och att jag får min lön. Men jag hade nog säkert gjort samma sak om det hade hetat Ericsson. Så [företaget] är inte det som driver mig. [Företaget] har givit mig möjligheten att få utveckla mig, men hade någon annan givit mig samma möjlighet så hade det inte spelat någon större roll. (7)

Individen framställs i intervjuerna som en satellit, vilken kretsar kring företaget men som trots allt är ensam i sitt uppdrag. Och som därför tvingas hämta sin bekräftelse ur ett annat sammanhang. Ett sådant sammanhang är det *professionella* nätverket. Kollegialitet uppstår till dem inom det professionella nätverket eller till de som arbetar på liknande villkor, snarare än till dem som ”bara” finns inom samma organisation.

Men intervjuerna antyder också att en självständig och strategisk relation till verksamheten kan skapa konflikter av olika slag. Den kan, för det första, skapa konflikt inom en organisation, mellan, å ena sidan, de som har ett sådant självständigt och strategiskt förhållningssätt till verksamheten och, å andra sidan, de som har ett mer traditionellt och auktoritetstilltroende förhållningssätt.

Jag hoppas bara att vi blir ett lag här nere som alla vill ta ansvar för, att de känner att man ska göra ett bra jobb. Men det låter nästan som om man är på företagets sida. Folk tycker att ”va fan, vi jobbar ju bara för pengarna”. (5)

För det andra kan det skapa en konflikt mellan individen och organisationen. Mellan, å ena sidan, de som har ett mer traditionellt och auktoritetstilltroende förhållningssätt och, å andra sidan, det nätverksorganiserade företaget som förutsätter att individerna är självgående och utvecklar företaget genom att utveckla och realisera sina egna idéer. För det tredje så kan det skapa en konflikt inom individen, i form av en lojalitetskonflikt: I vems namn arbetar jag?

### **Anställningsbarhet**

Gemensamt för de flesta intervjuade är att de, med eller mot sin vilja, inte känner någon självklar tillhörighet till den organisation inom vilken de arbetar. Eller, för att uttrycka sig försiktigtare: tillhörigheten till organisationen framstår som mer eller mindre problematisk. Detta följer bl.a. av att flera intervjuade frilansar, har tillfällig anställning eller på annat sätt är knutna till en verksamhet med lösa anställningsvillkor. Men också av att de flesta arbetar i verksamheter och branscher som i sig helt eller delvis bygger på tillfälliga åtaganden.

#### *(Gräns-) lösa anställningsvillkor*

De kommentarer i intervjuerna som mer direkt hänvisar till dessa villkor handlar framför allt om svårigheter och problem *i förhållandet till* arbetet. Inte minst då de svårigheter som hänger samman med möjligheten att fortlöpande hålla sig i arbete.

... och det är ju så att jobben inte alltid går hand i hand, utan ofta så kommer de samtidigt eller innan man kan sluta. Men jag ska inte klaga, jag har frilansat sedan -88 och det har ju rullat på hela tiden, men... (12)

Ett annat problem är den oregelbundenhet och ovisshet i inkomst som följer av tillfälliga anställningar. Ytterligare ett problem är att de tillfälliga kontrakten inte alltid medger någon semester. Det kan bero på att man endast är anställd under den tid man faktiskt arbetar. Under längre helger är man därför ”arbetslös” och inte ”på semester”.

Nej, kontrakten är skrivna från augusti till tjugonde december och sedan från sjätte januari, så det är ett kontrakt som det står fyra datum på. (11)

Det kan vidare bero på att anställningarna avlöser varandra så att det inte blir utrymme för någon ledighet däremellan. Flera påpekar också att det är viktigt men inte alltid möjligt med en andningspaus mellan åtagandena.

... och jag skulle varit ledig hela sommaren, för jag har inte varit ledig en sommar på flera år, jag ville verkligen vara hemma i Göteborg, för jag är från Göteborg, men så blev det fotbolls-EM och sedan blev det OS och då jobbade man hela nätterna och hela dagar och jämt, jämt, jämt. Sedan skulle jag vara ledig två veckor innan jag började här, för jag visste att det skulle bli en hemsk höst, men då skulle vi börja två veckor tidigare här, så då blev det så att man jobbade till fyra på natten och började klockan nio på morgonen här med helt nya arbetsuppgifter. (11)

Det här antyder att man faktiskt *väljer* bort sin ledighet. Flera säger också att man inte vågar avvisa erbjudanden om arbete av rädsla att inte få något nytt.

Men de kommentarer i intervjuaterialet som mer direkt hänvisar till de lösa anställningsvillkoren handlar inte bara om det egna förhållandet till arbete, utan även om dess konsekvenser *på* själva arbetsplatsen. Intressant är att kommentarerna då snarast pekar på fördelarna med tillfälliga anställningar. Olika uttalanden antyder nämligen att korta arbetsåtaganden minskar risken för missämja och sociala intriger. Detta bl.a. på grund av att man inte konfronteras så länge med sina medarbetare och att man (därför?) försöker visa upp sig från sin bästa sida. Eller p.g.a. av att det korta och ofta uppdragsorienterade åtagandet tvingar en att arbeta hårdare, mer målmedvetet och pragmatiskt. Eller helt enkelt för att man på arbetsplatsen inte talar om de problem som de tillfälliga anställningsvillkoren ger upphov till.

Man kan överhuvudtaget spåra två olika attityder till lösa anställningsvillkor bland de intervjuades kommentarer. Det är dels de som är positiva till det och i huvudsak framhåller dess fördelar och dels de som är negativa till det och uteslutande påpekar nackdelarna. Huruvida man är positiv eller negativ till lösa anställningsvillkor verkar framför allt bero på hur attraktiv man är på arbetsmarknaden, eller med andra ord ”den egna *anställningsbarheten*”.

#### *Anställningsbarhetens variation*

De som har en *hög anställningsbarhet* beskriver hur de får erbjudanden om arbete genom personliga kontakter, tack vare sin erfarenhet och p.g.a. att man har vissa för arbetet väsentliga personliga egenskaper, som förmågan att hantera flytande och informella anställningsvillkor (*är flexibel*), social förmåga samt att man går att lita på både professionellt och som person.

Lösa anställningsvillkor ger här möjligheter snarare än begränsningar. Det ger en tillgång till en stor arbetsmarknad med många alternativ. Det ger en, närmare bestämt, möjligheten att kunna välja bland olika arbeten, möjligheten att göra det man vill. Det ger även en känsla av kontroll och oberoende. Eller, för att uttrycka det annorlunda, det ger möjligheten att kunna säga nej.

Ja, oh ja, jag vill inte vara fast anställd. ... Jag kan hoppa på de här roliga jobben, plocka liksom ”ja, men det där vill jag jobba med, men det jobbet verkar kul, det söker jag istället”, jag tycker man får mycket mer möjligheter och man bestämmer lite mer själv. ... Jag går hellre bara på projektanställningar så länge jag känner för det, jag vill inte att facket ska komma och lägga sig i mina arbetsförhållanden och mina arbetsvillkor, det bestämmer jag själv över. (11)

På samma sätt ger detta att vara attraktiv och efterfrågad en känslan av att vara utvald och behövd. En intervjuperson beskriver t.o.m. hur lösa anställningsvillkor kan ge möjligheten att arbeta åt flera arbetsgivare samtidigt, till förtjänst för alla parter.

Varför ska jag vara knuten bara mot [det här företaget]? Om inte de utnyttjar min kompetens till hundra procent är det kanske mycket bättre för alla parter att jag också jobbar mot en annan leverantör. Därför att då ser jag en annan sida och vidareutvecklar mig där ... det kanske ger både [företaget] och [den andra leverantören] ett bättre resultat, och mig en bättre självkänsla. (9)

För den som har hög anställningsbarhet kan följaktligen de lösa anställningsvillkoren ge möjligheter till omväxling, flera kontaktytor, ökade erfarenheter, personlig utveckling och möjligheten att hålla sig ajour med det som händer på det egna området. En hög anställningsbarhet medger därmed inte bara möjligheten till personlig tillfredsställelse. Det medger även möjligheten att utveckla sin anställningsbarhet. Hög anställningsbarhet är alltså i en viss mening självgenererande.

Dessa villkor kontrasterar skarpt mot de villkor som följer med *låg anställningsbarhet*. Hos de med låg anställningsbarhet dominerar istället ovissheten.

Det är inte alls skojigt. Jobbet som sådant är inga problem alls, men det är just ovissheten, ”ska jag jobba eller ska jag inte?”. (3)

Problemet här är inte att de tillfälliga anställningarna är för långa och blockerar andra potentiella åtaganden, utan att de är så korta att man inte kan planera sitt liv. Anställningarna kan här vara mycket korta, t.o.m. en dag i taget. Med så korta anställningar måste man alltid vara beredd på att stå utan arbete. Men inte bara det, man måste ständigt vara beredd på att arbeta. Man kan därmed inte utnyttja den ledighet man, frivilligt eller ofrivilligt, får mellan anställningarna.

... det är ingen avslappning. Du har ju alltid det i bakhuvudet att ”ja, undrar om de ringer, ska jag förbereda för morgondagen och ska jag skicka iväg ungen eller?” För även fast man är ledig så kopplar man inte av, utan man funderar på ”kommer de att ringa i morgon?”, ”tar det lång tid nu innan det kommer att komma något nytt jobb?”. (3)

Låg anställningsbarhet är förmodligen också förknippad med låg lön. Att lönen varierar blir extra besvärligt när den dessutom är låg. Låg anställningsbarhet är vidare förknippat med små möjligheter till utveckling. Ett fast jobb är här kanske den enda möjligheten att förbättra sina förutsättningar och öka sin anställningsbarhet.

Som ett ALU-projekt, eller vad de sätter in, det är ju bra att det finns, men det är ju inget utvecklande, det är inte värt någonting. Men åker jag på det så är jag ju tvungen att göra det, men det är ju inget att se fram emot om man säger så. Men har du ett jobb *då*, då kan du ju utvecklas i jobbet, du kanske kan gå kurser och hoppa upp på stegen där *inne* i jobbet. (3)

Vi kan här ana den låga anställningsbarhetens Moment 22. Ett fast jobb är kanske den enda möjligheten till att få högre anställningsbarhet samtidigt som man inte kan få ett fast jobb just för att man inte är anställningsbar. Låg anställningsbarhet kan, liksom hög anställningsbarhet, följaktligen sägas vara självgenererande.

Och på samma sätt som en hög anställningsbarhet leder till ökad självkänsla, kontroll och oberoende, leder låg anställningsbarhet till känslan av att endast existera på andras villkor.

Jo, men de vill ju ha en när de vill ha en, men har de ingenting så är man ingenting, då kan man vara hemma. Och *det*, det är väl att utnyttja en tycker jag. (3)

## Diskussion

Under rubriken ”resultat” har vi sammanställt beskrivningar av olika mer eller mindre gränslösa arbetsvillkor. Vi har därmed försökt ge en bild av själva företeelsen som sådan och *inte* av de enskilda individernas speciella arbetsituation. Den totala bild vi ger av företeelsen kan följaktligen inte sägas vara representativ för någon enskild individ. Ingen individ arbetar gränslöst i *alla* de avseenden vi pekat på. Däremot arbetar alla individer gränslöst i *något* av dessa avseende (i vilken utsträckning framgår av Tabell 1). Det kan vara värt att än en gång påpeka detta när vi nu ska sammanfatta och diskutera resultatet. Detta kommer vi nämligen att göra i två olika avseenden. Först kommer vi att diskutera de gränslösa arbetsvillkoren som sådana. Vi ställer oss, närmare bestämt, frågan vad det är som är *gränslöst* i dessa arbetsvillkor. Därefter kommer vi att diskutera de *psykiska och sociala konsekvenserna* av dessa villkor.

### ”Gränslösa” arbetsvillkor

I resultatet kan man med lite fantasi påvisa flera olika slags betydelser av gränslöshet. Tre av dessa kan dock antas hänvisa till moderna arbetsvillkor i en mer generell mening. Den första och mest genomgripande av dessa är arbetets *flexibilisering*.

#### *Arbetets flexibilisering*

I en uppenbar motsättning till det traditionella antagandet om arbetsvillkorens objektiva, i betydelsen individ- och situationsoberoende, karaktär uppvisar resultatet arbetsvillkor som är starkt relativiserade, alltså individ- och situationsberoende. Vi delade initialt in materialet i fyra olika dimensioner: tid, rum, organisation och anställningsvillkor. Att arbetsvillkoren är relativa till sin form gäller också för samtliga dessa dimensioner, om än inte i samma utsträckning och på samma sätt för samtliga intervjupersoner.

Arbetet regleras inte genom en redan given och generell *arbetstid*. Det är istället individen själv som har att bestämma när hon ska arbeta och när hon ska utföra vilka uppgifter. Det betyder att individen inte bara måste formulera sin egen arbetstid, hon måste även formulera de kriterier utifrån vilka hon formulerar sin egen arbetstid. Hon måste, för att uttrycka det annorlunda, formulera skälen för sitt val av arbetstid. Dessa skäl kan hänvisa till hennes egna behov. I den utsträckning så är fallet, ger den oreglerade arbetstiden individen möjligheter att anpassa arbetet efter sin egen livssituation och sina egna preferenser. Men skälen kan även hänvisa till situationens och verksamhetens speciella krav. Dessa tvingar individen att hela tiden vara beredd på arbete, ställa upp med kort varsel och möta de förväntningar som ligger i den aktuella situationen. Ytterligare en typ av skäl för när individen ska arbeta följer av individens egen planering av arbetet. Arbetstidens omfattning, förläggning och rytm följer nämligen i stor utsträckning av hur individen själv väljer att lägga upp sitt eget arbete.

Samma sak gäller för den *rumsliga* regleringen av arbetet. Att arbetsvillkoren relativiserar betyder här att individen själv har att bestämma var hon ska arbeta och var hon ska utföra vilka uppgifter. Och liksom för arbetstiden betyder det att individen därmed även tvingas formulera skälen för sitt val av arbetsplats, skäl som också här kan hänvisa till individens egna behov, den aktuella situationens krav eller arbetets uppläggning.

Inte heller *organisationen* ger individens arbete någon fast yttre struktur. Arbetet styrs inte av en given arbetsordning utan individen måste själv lägga upp sitt arbete. Detta kräver att individen är klar över både vad hon ska åstadkomma och hur hon ska åstadkomma det. Annorlunda uttryckt: hon måste vara både målmedveten och kompetent. En förutsättning för att individen på detta sätt ska kunna agera självständigt i arbetet är att målet med hennes arbete framstår som begripligt och meningsfullt för henne. Detta gör det om målet för det egna arbetet framstår som integrerat med målet för verksamheten i övrigt. Därigenom kan individen se sin funktion i helheten och agera därefter. Men det räcker inte med att hon vet *vad* hon ska göra. För att kunna agera självständigt måste hon även ha en egen drivkraft. Detta får hon genom att arbetets och verksamhetens mål framstår som integrerade med hennes egna livsmål. Individen kan följaktligen agera självständigt genom att målet för hennes arbete och för hennes person kan framstå som kongruenta med varandra. Det som i mer traditionella sammanhang kallas för den horisontella arbetsorganisationen faller i vårt material därför sönder, dels i den målmedvetenhet vi beskrivit i termer av ett personligt projekt och dels i den flytande produktionsprocess som snarast karakteriseras av en kontinuerlig transformation av information.

Organisationen ger heller inte arbetet någon fast struktur genom att relationerna till de funktioner eller personer individen arbetar med är formellt reglerade. Relationerna beskrivs istället som både tillfälliga och informella, och verkar överhuvudtaget inte kunna förstås oberoende av de personer som ingår i dem. Individerna är här organiserade i vad som närmast kan beskrivas som ett *socialt nätverk*. I motsats till en traditionell hierarkisk organisering, i vilken individer knyts till en redan given funktionell struktur, får nätverket sin funktion genom att individerna själva tar initiativ till och ansvarar för en gemensam strategi. *Vad* man ska göra är följaktligen inte något som är fastslaget i och med organisationen som sådan. Det är istället något som är föremål för kontinuerlig förhandling. För att ett sådant nätverk ska kunna fungera som en funktionell enhet krävs därför ett stort mått av social hänsyn, professionell tillit och personkännedom bland de samverkande individerna.

Att arbetet flexibiliseras betyder slutligen även att individen inte är knuten till en verksamhet med hjälp av fasta och generella *anställningsvillkor*. Resultatet beskriver istället ett arbete baserat på mycket lösa anställningsvillkor. Det som under sådana förhållanden bestämmer och förutsäger individens relation till arbetslivet, och därmed hennes professionella och ekonomiska utveckling, är de resurser individen har att erbjuda arbetslivet. Det som bestämmer och förutsäger individens möjligheter i arbetslivet och på arbetsmarknaden överhuvudtaget är följaktligen inte några kollektiva avtal, lagar eller förordningar utan hennes egen *anställningsbarhet*. Med en hög anställningsbarhet blir de lösa anställningsvillkoren en möjlighet för individen att själv kontrollera och befordra sin professionella och ekonomiska utveckling. Personer med en hög anställningsbarhet är följaktligen inte så sällan "sina egna" även i en mer arbetsrättslig mening – varför det snarare kanske vore befogat att tala om deras "anlitningsbarhet". Med en låg anställningsbarhet däremot blir de lösa anställningsvillkoren bara en osäkerhetsfaktor som utelämnar individen till arbetslivets godtycke.

Gemensamt för arbetsvillkoren i dessa fyra dimensioner är framför allt deras individ- och situationsberoende. Att arbetsvillkoren är individ- och situationsberoende innebär som

vi sett att det är individen själv som måste utforma dem. Individen måste själv definiera, planera och disciplinera sitt handlande i enlighet med sina egna, situationens eller verksamhetens speciella krav. Vi kan därför tala om att arbetet därigenom blir *flexibelt*, och regleringen av det *subjektiv*. Detta betyder givetvis inte att individen är fri att göra vad hon vill, men det hon gör måste hon själv initiera och ta ansvar för. Hon bör därför i första hand inte betraktas som ”fri”, utan som ”frikopplad” från traditionella strukturer.

Såsom objektiva och individoberoende, upprätthåller arbetsvillkoren en gräns mellan arbete och icke-arbete. När arbetsvillkoren subjektifieras på detta sätt löses därför denna gräns upp. Det kan innebära att arbetet får ett större inflytande över individens liv. Men det kan även innebära det omvända att individens liv och person får ett större inflytande över hur hon utför sitt arbete. Vi kan därför anta att gränsen mellan arbete och övrigt liv inte bara blir tydligare och ovissare, utan även att den varierar mer från person till person och från situation till situation.

#### *Arbetets heterogenisering*

Men med ”gränslöshet” avses inte bara att arbetsvillkoren inom ramen för ett enskilt arbetsåtagande är mer eller mindre subjektifierade. Resultatet antyder även att arbetsvillkoren skiljer sig väsentligt *mellan* olika arbetsåtaganden. Arbetsvillkorens form genom de fyra olika dimensioner uppvisar följaktligen inte bara en bristande objektivitet, utan även en bristande generalitet.

Vi skulle även kunna uttrycka det som så att regleringarna av arbetet i de fyra olika dimensionerna framstår som i huvudsak oberoende av varandra. Att t.ex. ett arbetsåtagande är subjektivt reglerat i rummet behöver inte medföra en motsvarande reglering i tiden. Inte heller behöver en subjektiv reglering av de egna anställningsvillkoren medföra en motsvarande reglering av de organisatoriska villkoren, osv. Detta antyder att varje arbetsåtagande, i varje fall teoretiskt sett, skulle kunna uppvisa en mer eller mindre unik konstellation av subjektiva och objektiva regleringar, en konstellation som följaktligen avser att vara anpassad efter det enskilda arbetsåtagandets speciella förutsättningar. Vi skulle då få ett mycket varierat utbud av arbetsåtaganden, och därigenom få allt svårare att tala om ”arbete” i *allmänhet*.

#### *Transformation istället för produktion*

Resultatet visar slutligen på gränslöshet i en tredje betydelse. Detta är en gränslöshet som avser arbetsprocessen som sådan. Den traditionella föreställningen om arbete hänvisar framför allt till industriella villkor, under vilka arbetet låter sig beskrivas som en tillverkningsprocess med en tydlig början och ett tydligt slut. Det låter sig vidare beskrivas i termer av en uppsättning mer eller mindre välavgränsade moment, organiserade hierarkiskt och sekventiellt i en given ”arbetsordning”. Målet tillika slutet för denna arbetsprocess är slutligen en tydlig och välavgränsad produkt, en produkt som också är en direkt avspegling och manifestation av den konkreta arbetsprocessen. Ett fel i produkten kan således direkt spåras till felaktigt agerande i ett motsvarande arbetsmoment. Även om detta är en överdrivet teknisk karakteristik av det traditionella arbetet så är det just dessa tekniska karakteristika som är förutsättningen för att kunna ange, beräkna och planera arbetets värde och kostnad, dess omfattning, produktivitet och potentiella rationalisering. En sådan beskrivning av arbetsprocessen skiljer sig dock radikalt från den beskrivning som ges i vårt resultat.

I resultatet beskrivs arbetsprocessen istället som en mer eller mindre kontinuerlig tolkningsprocess i vilken information transformeras och förädlas. Arbetsprocessen har inte karaktären av en tillverkning utan av en kommunikation. I kommunikationen finns ingen tydlig gräns mellan producent och produkt. Produkten består väsentligen av producentens erfarenheter, tolkningar, insikter och uttryck. Inte heller finns det någon tydlig gräns mellan producent och slutanvändare. Producentens erfarenheter, tolkningar, insikter och uttryck genereras och formuleras i interaktion med slutanvändarens. Arbetet är därför i teknisk mening oförutsägbart, såväl som process som till sitt resultat. Det har ingen självklar början och inget självklart slut, och varken producenten eller slutanvändaren kan förutsäga dess resultat. Denna oförutsägbarhet drabbar givetvis även arbetsorganisationen. Både verksamheten och relationerna mellan de olika funktionerna i organisationen blir här föremål för en kontinuerlig tolkning, förhandling och rekonstruktion.

Men den kommunikativa karaktären på arbetet begränsar sig inte bara till själva arbetsprocessen utan kan i ett annat avseende även sägas gälla för relationen mellan individen och företaget. I avsaknad av en tydlig produkt faller det nämligen på den enskilda individen att förkroppsliga slutanvändarens förväntningar på företaget. Individen blir därmed, vare sig hon vill det eller ej, en representation för företaget som idé. Och som en sådan representation förväntas hon vara representativ. Ett företag som lanserar sig i termer av trafiksäkerhet kan t.ex. inte ha anställda som kör omkring med trafikfarliga bilar. Samtidigt tillhandahåller företaget som idé en etablerad och angelägen bild, ett ideal i vilket den anställda kan spegla sig själv. Individen är följaktligen inte bara en bland flera deltagare i en verksamhet, hon står även som en symbol för denna verksamhet. Hon är, så att säga, ett "tecken" i företagets kommunikation med sin omvärld.

Vi ser här hur de traditionella gränserna mellan olika funktioner i verksamheten, olika moment i arbetsprocessen, mellan producent och produkt, producent och slutanvändare, företag och anställd har lösts upp i en kontinuerlig transformation och förädling av information. Produktions- och arbetsprocessen antar därför snarast dragen av en kommunikativ process, en process utan någon tydlig början eller slut och från vilken de deltagande parterna inte helt låter sig urskiljas.

## **Psykiska och sociala konsekvenser**

Vilka är då de psykiska och sociala konsekvenserna av denna gränslöshet i arbetsvillkoren? Vi kan skilja mellan konsekvenser som direkt följer av de nya arbetsvillkoren och sådana som uppstår ur en konflikt mellan dessa nya arbetsvillkor och villkor som präglas av mer traditionella förhållanden.

### *Direkta konsekvenser*

Den frikopplade individen

När arbetet blir flexibelt och regleringen av det subjektiv kommer det an på individen att *själv* initiera och ta ansvar för sitt arbete. Det är tydligt att denna individualisering av arbetsförhållandena kan innebära två helt olika upplevelser av situationen.

Å ena sidan framstår den som en vunnit personlig *frihet* från yttre tvång och reglering. Man är inte längre utifrån övervakad och styrd i arbetet utan ges möjlighet att förverkliga sina egna intentioner och ambitioner med arbetet. De förväntningar som ställs är på en



självständig och initiativkraftig person, en autonom individ, som kan skapa sina egna möjligheter. Hon tilldelas ett förtroende som stärker den egna självkänslan och framhäver de egna utvecklingsmöjligheterna.

Å andra sidan kan en sådan individualisering innebära ett *utanförskap*. Dvs. individen konfronteras med en situation där hon framstår som ensam, isolerad och utelämnad. Det blir synligt i flera sammanhang:

- Arbetet ställer krav på kompetensmässig utveckling, men det ligger på individen själv att se till att hon skaffar sig de verktyg hon behöver. Hon blir lämnad med uppgiften att tillägna sig nödvändiga resurser, och måste själv stå inför hotet att inte klara av sina åtaganden, att inte kunna leva upp till förtroendet.
- Att inte självklart ha tillgång till det sociala sammanhang som en gemensam arbetsplats utgör, innebär svårigheter att få tillgång till information och de spontana möten där idéer och hugskott kan mötas. Dessutom innebär det att bli lämnad utan kollegial tillhörighet.
- Att vara på detta sätt utelämnad har också en existentiell dimension. Med ensamheten i det gränslösa arbetet följer svårigheter att få bekräftelser, inte bara på sin insats utan också på sin person. Det kan vara svårt att få syn på resultatet när processen är utan tydlig form, men det kan även vara svårt att se sig själv i ett sammanhang utan tydliga strukturer. När de relationer och de reaktioner som tidigare bekräftade hennes person inte längre finns kan individen känna sig utkastad i ett tomrum.

#### Socialisation och resurser

Frågan om tillgång till eller avsaknad av resurser blir betydelsefull i det gränslösa arbetet. Med de tillfälliga organisationsformerna, uppbyggda kring personliga kontaktnät och med utpräglade målinriktning, följer att individen måste ha tillägnat sig den kompetens som projektet behöver innan hon träder in i det. Det finns inte tid och resurser för att ge henne möjlighet att växa in i sammanhanget, att lära sig av misstag, att under projektets begränsade tidsrymd skaffa sig de grundläggande erfarenheterna. Den tillfälliga organisationsformen ger litet utrymme för individens socialisation in i arbetslivet.

Har man tillgång till de resurser som krävs för att delta i arbetslivet får man hela tiden möjlighet att utveckla sin kompetens under projektens gång, i de nya situationer som varje projekt erbjuder. Men för att kunna erövra en plats i arbetslivet måste individen själv skaffa sig den nödvändiga kompetensen. Och för att skaffa sig denna måste hon ha tillgång till arbetslivet. Arbetslivet kräver alltså sådana resurser av individen som hon endast kan få genom arbetslivet.

De resurser som är av värde är inte heller enbart sådana som går att skaffa sig på traditionellt sätt, genom t.ex. utbildning. I avsnittet om anställningsbarhet såg vi att ett personligt kontaktnät är en viktig faktor för hög anställningsbarhet, samtidigt som en person med låg anställningsbarhet får svårt att bygga upp ett sådant kontaktnät.

Produktionen som transformation av information ställer också krav på andra resurser. Fokusering på språk och kommunikation tar förmågor i anspråk som är mer knutna till personlighet. För att överblicka och omforma en informationsmängd, att tolka och förmedla information, för att kunna interagera i det nät av personliga kontakter som transformationsprocessen utgör, måste man känna till och agera genom de sociala koder som sammanhanget förväntar sig. Social och kommunikativ förmåga blir nödvändiga resurser som kan vara svåra att tillägna sig utan att ha deltagit i dessa sociala sammanhang.

Det gäller alltså, när möjligheten att socialiseras in i arbetslivet saknas, att själv skaffa sig kompetens, att själv utveckla sina förmågor, att tillägna sig nya former av resurser. Men för detta finns givetvis sociala och personliga begränsningar. För vissa kommer ribban till arbetslivet att ligga allt för högt.

En ytterligare resurs som krävs för det gränslösa arbetet är förmågan att klara av det höga tempot, de långa arbetstiderna och intensiteten i arbetet. I flera intervjuer reflekterar man över hur man skall klara sin fysiska person och uttrycker oro över hur länge man kommer att orka.

#### Gränsen mellan arbetsliv och övrigt liv löses upp

Vi har sett hur gränsen mellan arbetsliv och individens övriga liv luckras upp när de formella reglerna för arbetstid, arbetsplats och arbetets organisation försvinner. Vi har beskrivit det som att arbetet har invaderat det övriga livet. Familjelivet dras in i arbetet när hemmet förvandlas till arbetsplats och arbetstiden inte är bestämd. Denna arbetets invasion kan leda till att man: arbetar för mycket; ständigt står tillgänglig och beredd; har svårt att lämna arbetet, utan tar det med sig in i samvaron med familjen; osv. Relationen mellan arbete och övrigt liv organiseras genom att de båda sfärerna integreras med varandra. Arbete, fritid, hem och familj formas till en helhet utan tydliga övergångar, men där arbetets krav dominerar. Upplevelsen av brist på tid, att leva i en "tidsmiljö", gör att tiden nogsamt tas tillvara. Tid för arbete och övrigt liv "packas samman" när verksamheterna planeras för att tiden skall kunna utnyttjas och livet organiseras i en integrerad helhet.

Men att gränsen mellan arbetsliv och övrigt liv löses upp innebär också att det som vi traditionellt betraktar som tillhörande det privata, livet utanför arbetet, kommer att gripa in i arbetet och gestalta det. Personliga preferenser blir betydelsefulla kriterier för arbetets utformning: när, var, hur det utförs, och vad det är som görs. Liksom det blir individuella preferenser som styr, eller i varje fall påverkar, valet av medarbetare. Det "personliga" blir, så att säga, "funktionellt" i och för arbetet.

#### Konsekvenser av arbetets heterogenisering

Så här långt har vi diskuterat några konsekvenser som hänger samman med vad vi kallat arbetets flexibilisering. Arbetets heterogenisering innebär däremot att de gemensamma erfarenheterna från arbetet blir allt färre. När arbetsvillkoren blir individ- och personbundna på det sätt som vi beskrivit, utformas de efter vad situationen kräver och efter individuella förutsättningar. Projektformen anpassas t.ex. vid varje tillfälle efter målet och möjligheterna för varje separat projekt. När man då talar om hur arbetet utformas, refererar man till skilda förhållanden, till olika erfarenheter. Människor kommer att leva i "skilda världar", inte bara mellan olika verksamheter och branscher utan även inom samma typ av verksamhet och inom samma företag. Samtidigt som projektformen och nätverksbyggandet med sina personliga relationer ökar närheten och intimiserar personliga kontakter i arbetet, ökar avstånden till dem med andra erfarenheter och med andra arbetsförhållanden. Arbetet som en socialiseringsform till gemensamma erfarenheter och värderingar minskar i betydelse.

#### Företaget som symbol och individens självbild

Vi har sagt att produktionen är en transformation av symboler och symboliska värden. Denna betoning på hantering av symboler i en gränslös arbetsprocess får flera

konsekvenser för relationen mellan individ och företag. Individen blir ett tecken för företaget. När företaget formar bilden av sig genom dem som arbetar där, kommer individerna att representera företaget med sig själva. Här handlar det inte bara om att äga och presentera de förmågor och färdigheter som företaget menar sig förmedla. Det handlar dessutom om individuella aspekter som är mer knutna till personlighet: att göra intryck med sin person, att förmedla den bild av företaget som eftersträvas, att som person förmedla de värden som skall förknippas med företagets symboliska värde.

När individen så skall framstå som ett symboliskt tecken för företaget, skall inte bara hennes handlingar vara konsekventa med företagets symboliska värde, utan även hennes person. Personlighetens utformning blir en resurs på arbetsmarknaden och förmågor som inte är nödvändiga för att utföra en arbetsuppgift blir trots detta tillgångar för individens anställningsbarhet. Ju mer företaget formar sig som symbol, och träder fram med ett symboliskt värde, desto mer måste individen kunna svara upp mot detta.

Vi kan här tala om en gränslöshet i psykologisk mening mellan företaget och den anställde. Den anställde som person är en symbol för företaget. Hon *är* företaget i någon mening. Företaget är kompetent för att det representeras av individer som framstår som kompetenta. Företaget är attraktivt då det representeras av attraktiva personer.

Detta innebär inte bara att individen åläggs kravet att vara representativ. Det omvända är också möjligt: företaget som en representant för individen själv. Individen kan spegla sig själv i det företaget representerar. Föreställningen om den egna identiteten kan så sammanfalla med föreställningen om vad företaget symboliserar för värden. Samtidigt så kommer då också företag som inte representerar den egna självbilden att framstå såsom oattraktiva eller ointressanta för individen att associeras med.

Konsekvenser av denna symbolhantering är således inte bara att individen måste ha förmågan att ta emot och transformera information, att hon måste ha en kommunikativ förmåga. Hon ställs också inför krav på personliga egenskaper för att höja företagets symboliska värde. Ju mer företaget definieras genom de symboliska värden det tillskrivs, snarare än genom sin konkreta produktion, desto större blir dessa krav, desto mer erbjuds individen att erövra en identitet genom att spegla sig i dessa symboliska värden.

#### *Konflikt mellan "traditionella" och "flexibla" handlingsstrategier*

Vi har sett att arbetsvillkoren i gränslösa arbeten förutsätter att individen själv initierar och tar ett eget ansvar för sitt handlande. Hon måste själv kunna strukturera sin arbetssituation, hon måste kunna agera autonomt. Detta kontrasterar skarpt mot hur arbetet traditionellt har reglerats. En traditionell reglering är auktoritetsbaserad och förutsätter att individen anpassar sig efter det etablerade regelverket. Dessa skilda villkor, med de olika värderingar som följer av dem, kan komma i konflikt med varandra.

I materialet beskrivs t.ex. hur en individ kan betrakta distansarbete och konferensresor som praktiska och t.o.m. nödvändiga verktyg för arbetet medan kollegor i individens omgivning snarare betraktar dem som generösa och i vissa fall oberättigade förmåner. Här gestaltas konflikten mellan, å ena sidan, en person som anammat det gränslösa villkorens rationalitet och, å andra sidan, kollegor på arbetsplatsen som upprätthåller traditionella auktoritetsbundna handlingsstrategier och värderingar, en konflikt som får konsekvenser för relationerna och samarbetet på arbetsplatsen.

Omvänt kan man tänka sig att det uppstår starka spänningar runt den person som åberopar traditionella auktoritetsbaserade handlingsstrategier i ett sammanhang där mer ”flexibla” strategier är förväntade. Exempel kan vara att hålla på sina avtalsenliga arbetstider i ett projektarbete där resten av projektgruppen förväntar sig en samling runt målmedveten problemlösning.

I dessa situationer framträder konflikten som en konflikt mellan individen och hennes omgivning. Men den kan också internaliseras till en konflikt inom en och samma individ.

... och så har jag gjort ett förslag, men är ändå inte nöjd för jag vill ju att det ska se ut så som hon förväntar sig. (6)

Citatet illustrerar just en sådan konflikt. Individen befinner sig i en omgivning där hon förväntas lösa sin arbetsuppgift så som hon finner bäst, att själv ta ansvar för bedömningen av kvaliteten, av vad som är bäst. Men detta ”det bästa sättet” blir för henne en fantasi om vad en auktoritet har för förväntningar på henne, dvs. ”det bästa sättet” blir ”det rätta sättet”, utan att hon har några egentliga måttstockar för vad ”det rätta” skall bestå av. Hon blir nöjd först när hon, i uppgiften att skapa något självständigt, åstadkommer det förväntade.

Där arbetet kräver självständiga ställningstaganden och ett personligt ansvar samtidigt som individen, kollegor eller de organisatoriska villkoren förutsätter underordning och auktoritetstilltro, där befinner sig individen i ett förvirrande spänningsfält av dubbla budskap i form av oklara eller motstridiga förväntningar.

## Sammanfattning

Allvin M, Wiklund P, Härenstam A, Aronsson G. Frikopplad eller fränkopplad: Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten. *Arbete och Hälsa* 1999;2.

Studiens syfte var att analysera *gränslöshet* i arbetet. Av sammanlagt 175 öppna intervjuer om moderna arbetsvillkor för kvinnor och män, har 14 intervjuer (åtta kvinnor och sex män) som skildrar gränslösa arbetsvillkor valts ut och analyserats. Intervjuerna som omfattade cirka 2 timmar dokumenterades i fullständiga bandutskrift och analyserades därefter i enlighet med gängse metod för kvalitativ databearbetning. Analysen visar på tre olika betydelser av gränslöshet. Den första betydelsen är arbetsvilkorens *flexibilitet* med avseende på arbetstid, arbetsplats, arbetsorganisation och anställningsform. Med flexibilitet i arbetsvillkor menas här en reglering av arbetet som är individ- och situationsanpassad. Den andra betydelsen är arbetsvilkorens *heterogenisering*, varmed menas att villkoren skiljer sig väsentligt mellan olika arbetsåtaganden. Den tredje betydelsen är arbetsprocessens karaktär av en *kommunikationsprocess*. Arbetsprocessen är att betrakta som gränslös i den utsträckning den låter sig beskrivas som en mer eller mindre kontinuerlig transformering av information, snarare än som en linjär, sekventiell och välavgränsad tillverkningsprocess. Analysen identifierar också ett antal psykiska och sociala konsekvenser av arbetsvilkorens gränslöshet i dessa avseenden. Vidare hävdas att man bör skilja mellan de konsekvenser som följer av de gränslösa arbetsvilkoren i sig och de konsekvenser som följer av att nya och traditionella arbetsvillkor kommer i konflikt med varandra.

Nyckelord: Flexibilitet, arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbete & fritid, stress, individualisering.

## Summary

Allvin M, Wiklund P, Härenstam A, Aronsson G. Unattached or disconnected: On the meanings and consequences of boundaryless work. *Arbete och Hälsa* 1999;2.

The purpose of the study was to investigate the absences of boundaries in work. 14 interviews (eight women and six men), describing *boundaryless* working conditions, were selected from a total of 175 open interviews on modern working conditions for men and women. The interviews, taking about two hours in themselves, were recorded, fully transcribed and then subjected to a theory generating qualitative analysis. The analysis presents “boundarylessness” in three different senses. In the first sense it refers to the *flexibility* of working conditions with regard to time, space, organisation and forms of employment. Working conditions can be understood as “flexible” if they are individually and contextually regulated. In the second sense it refers to the *manifold* of different working conditions. Since different jobs have fundamentally different working conditions it is difficult to maintain a conceptual framework of jobs in general. In the third sense boundarylessness refers to the *communicative* character of the labour process. The labour process is understood as boundaryless if it can be described as a more or less continuous transformation of information, rather than as a linear, sequential and categorically outlined manufacturing process. The analysis also identifies a number of psychosocial consequences related to boundaryless working conditions in these different senses. Furthermore, it is suggested that the consequences directly related to the boundarylessness should be understood apart from the consequences related to clashes between new and traditional working conditions.

Keywords: Flexibility, work-environment, work-organisation, work & leisure, stress, individualisation.

## Referenser

- Allvin M. *Det individualiserade arbetet: Om modernitetens skilda praktiker*. Stockholm/Stehag: Symposion, 1997.
- Aronsson G, Sjögren A. *Samhällsomvandling och arbetsliv: Omvärldsanalys inför 2000-talet*. Fakta från Arbetsmiljöinstitutet: Arbetsmiljöinstitutet, 1994.
- Atkinson J. *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*: Institute of Manpower Studies, 1985;89.
- Clark B K, Fujimoto T. *Product Development Performance: Strategy, Organization, and Management in the World Auto Industry*. Boston, Mass.: Harvard Business School Press, 1991.
- D'Aveni A R. *Hypercompetition: Managing the Dynamics of Strategic Maneuvering*. New York: The Free Press, 1994.
- Denzin N K, Lincoln Y. *Handbook of Qualitative research*. Thousand Oaks: Sage Publications, 1994.
- Glaser B G, Strauss A L. *The Discovery of Grounded Theory*. Chicago, Ill.: Aldine, 1967.
- Hammer M, Champy J. *Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution*. New York: Harper Business, 1993.
- Harrison B. *Lean and Mean: The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*. New York: Basic Books, 1994.
- Hedman P. *Cash Management*. Malmö: Almqvist & Wiksell Ekonomiförlagen, 1991.
- Hutchins D. *Just In Time*. Aldershot: Gower, 1988.
- Härenstam A, Bodin L, Karlqvist L, Nise G, Theorell T, Warg L-E, et.al. *MOA-projektet. Moderna arbetsvillkor och angränsade livsvillkor för kvinnor och män*. Dnr 950331, Rådet för Arbetslivsforskning. Lägesrapport 3. Stockholm: Yrkesmedicin., 1988.
- Imai M. *Kaizen: Att med kontinuerliga, stegvisa förbättringar höja produktiviteten och öka konkurrenskraften*. Uppsala: Glunten, 1992.
- Karlsson A. *Att tjäna pengar på pengar: Cash Management*. Stockholm: Ernst & Young, 1992;17.
- Lindgren M, Wåhlin N. *Den gränsöverskridande nutidsmänniskan: Om organisationsbyten och identitetsskapande* (FE-publikationer 157). Umeå universitet: Handelshögskolan vid Institutionen för företagsekonomi, 1998.
- Lindbeck A, Snower D J. *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Cambridge, Massachusetts: MIT-Press, 1988.
- Miles M B, Huberman A M. *Qualitative Data Analysis*. Thousand Oaks: Sage Publications, 1994a.
- Miles M B, Huberman A M. *Data management and Analysis Methods*. I Denzin, N. K, Lincoln, Y. (Red.). *Handbook of Qualitative research*. Thousand Oaks: Sage Publications, 1994b.
- Morse J M. *Designing Funded Qualitative Research*. I Denzin, N. K, & Lincoln, Y. (Red.) *Handbook of Qualitative research*. Thousand Oaks: Sage Publications, 1994.
- Normann R. *Service Management: Ledning och strategi i tjänsteproduktion*. (2:nd ed.). Stockholm: Liber, 1988.
- Normann R, Ramirez R. *Den nya affärslogiken*. Stockholm: Liber-Hermods, 1995.
- Piore M J, Sabel C F. *The Second Industrial Divide*. New York: Basic Books, 1984.

- Porter E M. *The Competitive Advantage of Nations*. New York: The Free Press, 1990.
- Sandberg Å. *Ledning för alla?: Om perspektivbrytningar i företagsledning*. Stockholm: SNS Förlag, 1997.
- Shingo S. *Den nya japanska produktionsfilosofin*. Stockholm: M-gruppens förlag, 1984.
- Stalk Jr G, Hout T M. *Competing Against Time: How Time-Based Competition is Reshaping Global Markets*. London: MacMillan, 1990.
- Strauss A, Corbin J. *Basics of Qualitative Research*. Newbury Park: Sage Publications, 1990.
- Warner M, Wobbe W, Brödner P. *New Technology and Manufacturing Management: Strategic Choices for Flexible Production Systems*. Chichester: John Wiley & Sons, 1990.
- Wood S. *The Transformation of Work*. London: Unwin Hyman Ltd, 1989.
- Zuboff S. *In the Age of the Smart Machine*. Oxford: Heinemann, 1988.