

EXAMENSARBETE

*Våren 2006*

*Institutionen för beteendevetenskap  
Sociologi*

***Frihet under ansvar***

—

***En studie kring pliktkänsla i dagens arbetsliv***

**Författare**

Jimmy Davidsson

**Handledare**

Anders P. Lundberg

## Abstract

Vid en anblick på dagens arbetsmarknad är det inte svårt att bilda sig uppfattningen av att långsiktighet och fasta företagsstrukturer har ersatts av en kortsiktighet och lösare företagsstrukturer. I denna studie ställs frågan om dagens ambivalenta arbetsmarknad skapar en känsla av oro bland anställda som i sin tur leder till en ökad plikt-känsla inför arbetet. Fem stycken kvalitativa, semistrukturerade intervjuer genomfördes kring detta problemområde. Syftet med dessa intervjuer var att skaffa fram ett empiriskt material kring frågeställningen, som sedan kunde analyseras. Resultatet av denna analys kom dock att dementera den ursprungliga frågeställningen. Istället görs i denna studie tolkningen att det är graden av frihet och eget ansvar i de egna arbetsuppgifterna som påverkar graden av plikt-känsla inför sitt arbete.

---

Nyckelord: arbetsmarknad, plikt-känsla, ambivalens, oro

# Innehållsförteckning

## **1 Inledning 4**

- 1.1 Syfte 5
- 1.2 Problemformulering 5

## **2 Metod 6**

- 2.1 Val av metod 6
- 2.2 Val av intervjuform 7
- 2.3 Urvalsprocessen 8
- 2.4 Genomförandet av intervjuerna 8
- 2.5 Teoriperspektiv 9

## **3 Teori 11**

- 3.1 Det moderna och det postmoderna samhället 11
- 3.2 Arbetsetik 13
  - 3.2.1 Tid 14
  - 3.2.2 Disciplin 15
- 3.3 Arbetsetik eller arbetsmoral 16
- 3.4 Valfrihet 17
- 3.5 Flexibel arbetsmarknad 18
- 3.6 Kortsiktighet på arbetsmarknaden 20

## **4 Empirin 23**

- 4.1 Empirin 23
  - 4.1.1 Beroende 24
  - 4.1.2 Frihet under ansvar 25
- 4.2 Tolkning 29
- 4.3 De intervjuade 30

## **5. Analys 31**

- 5.1 Analys 31
- 5.2 Sammanfattning 34

## **Förslag till fortsatta studier 35**

## **Litteraturförteckning 36**

## **Bilaga 1 37**

# 1. Inledning

”Nytta före nöje” – likt en byggnads orubbliga grund, är kontentan av detta ordspråk cementerat i de moraliska förpliktelseernas oskrivna regler, vilka strävsamma individer bör följa. Men vad är nytta och vad är nöje? För vem står den ärofyllda uppgiften att definiera dessa ord. Någonstans längst historiens gång fanns där i alla fall någon som ansåg sig berättigad att göra dessa definitioner. Definitionen blev sålunda att hårt fysiskt arbete, närt av en asketisk inställning, är nytta. Syftet med arbetet förändrades. Det självklara syftet, nämligen överlevnad, blev sekundärt i den kamp att förmänskliga människan, som människan så ihärdigt har utkämpat genom stora delar av sin historia. Så genom att syftet inte längre var syfte, blev syftet att skapa ett syfte. Så man skapade helt enkelt arbetet.

Varför går man till arbetet varje dag? Två anledningar som kan kännas självklara är att man gör det dels för den ekonomiska ersättningen och/eller att man gör det för att man finner arbetet stimulerande och roligt. Den första anledningen gäller väl i stort sett de flesta, men gör den andra anledningen det? Är verkligheten egentligen inte den att många människor dagligen går till arbeten som de ogillar eller till och med vantrivs med? Denna tankegång har intresserat mig under lång tid. Jag finner just detta intressant. Att man dagligen går till ett arbete eller någon form av sysselsättning där många, vågar jag gissa, vantrivs eller i alla fall ogillar den situation de tvingas in i, de människor de tvingas umgås med och de arbetsuppgifter de tvingas utföra.

Dessa tankar baseras på alla de möten jag gjort ute i arbetslivet med människor som vantrivs med sina arbeten. Människor som i många fall känner sig ”felplacerade” i samhällets maskineri. Många gånger är det enligt mina erfarenheter just så som de känner sig, som kuggar i ett maskineri som inte tar någon hänsyn till dem. Ett maskineri vars enda syfte är att morgondagen ska vara precis som igår.

Det är i denna situation som jag finner det oerhört fascinerande att det ändå tycks finnas någon form av plikt känsla inför arbetet. Enligt mina erfarenheter känner många människor en sorts plikt inför sitt arbete och en skyldighet att utföra ett bra arbete även om de ogillar eller till och med vantrivs med vad de gör. Men för vem känner de en skyldighet?

Så när det väl blev dags att skriva min C-uppsats föll sig ämnesvalet inte som nämnvärt problematiskt. Jag visste att jag på något sätt ville undersöka arbetet och den plikt som till stora delar präglar lönearbetet.

## **1.1 Syfte**

Syftet med denna studie är att undersöka om förhållandena på arbetsmarknaden skapar en osäkerhet som leder till att anställda känner en plikt känsla inför sitt arbete. Detta ska göras genom ett antal kvalitativa intervjuer som sedan ska analyseras tillsammans med befintlig litteratur på området.

## **1.2 Problemformulering/Frågeställning**

Den konkreta frågeställningen i denna studie är således följande;

*Beror plikt känslan inför arbetet i dagens postmoderna samhälle på en rädsla inför den egna utbytbarenheten och "odugligheten" på dagens arbetsmarknad, (eller är det lämningar från den arbetsetik som växte fram i det moderna?)*

## 2. Metod

### 2.1 Val av metod

Oberoende av om frågeställningen definieras löst eller strikt, tenderar kvalitativa forskare att mena att deras vanligen öppna sätt för studiet av samhälliga företeelser gör att de kan komma på oväntade och spännande ämnesområden som de inte skulle ha hittat, om de på förväg bestämt sig för att genomföra en strukturerad (och därmed rigid) undersökning (Bryman 1997: 84).

Följande citat av Alan Bryman illustrerar på ett utmärkt sätt vad som påverkade mitt val av metod. Jag ville gå in i min undersökning med denna inställning. Jag hade inte en strikt frågeställning utan snarare ett intresseområde som jag ville undersöka.

Jag hade redan innan jag påbörjade denna studie bestämt mig för att jag ville göra en kvalitativ studie och använda intervjuer som metod för att samla in mitt empiriska material. När själva arbetet med denna studie påbörjades hade jag således utformat frågeställningen; om pliktkänslan i lönearbetet beror på dagens osäkerhet på arbetsmarknaden. Denna frågeställning kom till efter det att jag hade läst Richard Sennets bok ”När karaktären krackelerar” (2002). I ett tidigare skede i studien hade jag varit mer inriktad på att pliktkänslan i dagens arbetsliv var en efterlämning av den arbetsetik som växte fram under industrialiseringen, i det moderna. Men Sennet fick mig att förankra mina tankegångar i ett mer nutida, postmodernt perspektiv. Jag anammade ett synsätt där det kanske inte är det som *har hänt* som påverkar pliktkänslan utan det som *ska hända* och som *sker just nu*.

I öppningsskedet av min uppsats hade jag även funderingar på att undersöka personer i olika åldrar för att se om där finns någon skillnad i synen på arbete. Jag hade även funderingar på att göra intervjuer med olika yrkeskategorier där den ena yrkeskategorin skulle vara personer med yrken som kan anses som fria och stimulerande. Den andra kategorin skulle då vara personer med yrken som kan anses som monotona och där arbetsuppgifterna saknar frihet och eget tänkande. Men båda dessa angreppssätt övergavs, då jag på grund av tidsbrist inte hade möjlighet att ha ett sådant omfattande perspektiv i mina analyser av min empiriska data.

## 2.2 Val av intervjuform

Det finns grovt sett fyra typer av intervjuer; *strukturerade intervjuer*, *semistrukturerade intervjuer*, *ostrukturerade intervjuer* och *gruppintervjuer* (May 1997: 148).

*Strukturerade intervjuer* är främst förknippade med surveyundersökningar (May 1997: 149.). Målet med strukturerade intervjuer är att alla respondenterna ska svara på exakt samma frågor, ställda på exakt samma sätt. På så sätt blir svaren *komparabla*. Det vill säga att svaren går att jämföra med varandra (ibid.). På detta sätt kan svaren analyseras statistiskt.

*Den semistrukturerade intervjun* är ett mellanting av den strukturerade och den fokuserade intervjun (May 1997: 150). Frågorna i semistrukturerade intervjuer brukar vara specificerade i förväg, men intervjuaren har större frihet att fördjupa svaren än i strukturerade intervjuer (ibid.).

Det som utmärker en *ostrukturerad intervju* är dess öppenhet (May 1997: 151). Denna typ av intervju har mer formen av ett samtal, där fördelen är att det kan ge en informell atmosfär kring intervjusituationen som kan göra det lättare för respondenten att prata (Johannesson & Tufte 2003: 97). Tim May menar att den ostrukturerade intervjun ”möjliggör ett kvalitativt djup genom att den intervjuade får tala om ämnet utifrån sin egen referensram” (May 1997: 152).

Precis som namnet antyder, rör sig *gruppintervjuer* om att man intervjuar en grupp människor. Tim May menar att; ”Gruppintervjuer är ett fruktbart undersökningsinstrument som gör det möjligt för forskare att fokusera de normer och den dynamik som finns inom en grupp i förhållande till det studerade ämnet” (May 1997: 153).

I denna studie har jag valt att använda semistrukturerade intervjuer. Jag valde detta på grund av att semistrukturerade intervjuer ger intervjuaren möjligheten att styra riktningen på intervjun till en viss del. Men samtidigt ville jag att respondenten skulle få möjlighet att utveckla sina resonemang. Detta anser jag vara nödvändigt då jag via mitt abduktiva teoriperspektiv (en diskussion om mitt teoriperspektiv kommer nedan), ämnade att utifrån en löst formulerad frågeställning, samla in data som inte så mycket var tänkt att besvara min frågeställning. Utan tanken var snarare att i empirin tillsammans med den teori kring ämnet

som jag belyst, låta verkligheten visa sig för mig. Med det menar jag att jag i min analys av min empiri ville ha möjligheten att upptäcka nya perspektiv, tankegångar, resonemang osv. Jag anser att detta tillvägagångssätt har fungerat bra och gjort hela arbetsprocessen spännande. Jag upplevde analysen av empirin som spännande då den faktiskt gav en annan bild, än den som jag hade i studiens inledningsskede.

## **2.3 Urvalsprocessen**

Jag har genomfört fem stycken kvalitativa semistrukturerade intervjuer. Av de fem personer som jag intervjuade var tre stycken män och två stycken kvinnor. Två av dem tog jag själv kontakt med. De andra tre fick jag kontakt med via en för studien utomstående person. Då jag valde att inte koncentrera mig på varken ålder eller typ av arbete, var det enda kravet i urvalsprocessen att respondenterna skulle ha ett yrke. Detta uppfyllde alla fem respondenter. De fem jag intervjuade var även de fem första som jag frågade. Det var med andra ord ingen som tackade nej till att ställa upp på en intervju.

## **2.4 Genomförandet av intervjuerna**

I alla mina intervjuer lät jag respondenten bestämma plats, då valet av en plats som känns trygg för respondenten, ofta leder till att denne kan slappna av mer (Johannessen, Tufte 2003: 100). I tre av intervjuerna skedde intervjun i respondentens hem. Asbjörn Johannesson och Per Arne Tufte menar att det dock finns en fara med att genomföra intervjun i respondentens hem. De menar att det finns en risk att intervjun störs av respondentens partner, barn, husdjur etc. (ibid.). Dock upplevde jag inte detta under de intervjuer som jag utförde i respondenternas hem. Jag upplevde att detta fungerade mycket bra då jag kunde förnimma en trygghetskänsla hos respondenten, som i sin tur ledde till att jag kände att jag kunde slappna av mer som intervjuare.

De andra två intervjuerna skedde på respondenternas arbetsplats. Här var dock intervjuprocessen desto besvärligare. På en av intervjuerna hade jag, under telefonsamtalet där jag frågade om personen ville ställa upp på en intervju, glömt att fråga om det gick bra att jag gjorde en ljudupptagning av intervjun. Detta ledde till att respondenten vägrade att ställa upp på en ljudupptagning när jag väl var på plats.



På den andra intervjun visade det sig att vi inte kunde få tillträde till den lokal som vi hade planerat att utföra intervjun i. På grund av att denna studie har haft snäva tidsramar kunde jag inte boka om intervjun, utan vi fick utföra den vid samma tidpunkt och istället hitta en ny plats. Då våra valmöjligheter var begränsade valde vi att utföra intervjun på ett litet café. Det fungerade bra att genomföra intervjun där. Dock gick det inte att göra en ljudupptagning av intervjun, då ljudnivån runtomkring hade stört det inspelade materialet till en sådan grad att det i stort sett hade varit omöjligt att urskilja materialet på inspelningen.

Vidare menar Johannesson och Tufte (2003) att det är viktigt att intervjuaren inte klär sig väldigt annorlunda än respondenten då detta kan skapa ”avstånd eller närhet mellan forskaren och informanten” (ibid.). De menar även att såväl ett ointresserat som ett påfallande intresse från intervjuaren kan leda till att respondenten tystnar (ibid.). Detta var något jag försökte att tänka på under intervjuernas genomförande. Jag upplevde på detta sätt att jag gjorde ett bra intryck på respondenterna då jag inte upplevde några reserverande drag från deras sida.

## 2.5 Teoriperspektiv

Följande begrepp, *induktion* och *deduktion*, kan ses som ”två alternativa arbetssätt som teoriproduktion kan bedrivas på” (Patel & Davidson 1994: 21). Det deduktiva arbetssättet kan beskrivas som att forskaren formar hypoteser ur redan befintliga teorier och sedan testas dessa hypoteser empiriskt (ibid.). Det induktiva arbetssättet kan beskrivas som att forskaren undersöker sitt studieobjekt utan att ha format några hypoteser i befintliga teorier. Forskarens mål här är att forma en teori ur empirin (ibid.).

Även om dessa begrepp brukar ses som de enda finns det fler. *Abduktion* är en metod som kan ses som en kombination av de ovanstående tidigare nämnda induktiva och deduktiva (Alvesson & Sköldberg 1994: 42). I denna studie har jag närmast utgått ifrån ett abduktivt perspektiv. Mats Alvesson och Kaj Sköldberg skriver; ”Analysen av empirin kan t ex mycket väl kombineras med, eller föregripas av, studier av tidigare teori i litteraturen: inte som mekanisk applicering på enskilda fall, utan som inspirationskälla för upptäckt av mönster som ger förståelse” (ibid.). Abduktion utgår förvisso från empiriska fakta men tillåter ändå löst formulerade hypoteser ur befintlig teori (ibid.).

Det är på detta sätt som jag format min metod i denna studie. Jag började med att formulera en lös frågeställning, vars syfte i första taget inte var att bli besvarad, utan syftet var snarare att ringa in mitt intresseområde i det empiriska material som jag samlat in. Denna frågeställning formulerade jag ifrån befintlig litteratur kring ämnet. Jag fick så att säga inspiration ifrån befintlig litteratur. Sedan samlade jag in min egen empiri kring min problemformulering. Denna analyserades sedan först för sig själv, där jag ämnade att löst besvara min problemformulering. Sedan analyserade jag de resultaten tillsammans med litteratur.

Möjligheten att genom det empiriska materialet låta verkligheten tala, och som forskare sedan försöka lyssna på vad verkligheten har att säga, var något som jag såg som spännande med min studie.

## 3. Teori

### 3.1 Det moderna och det postmoderna samhället

Modernitet beskrivs enligt Fredrik Miegel och Thomas Johansson som ”den progressiva ekonomiska och sociala utveckling som skedde i Europa under slutet av 1800-talet” (Miegel & Johansson 2002: 315). De menar att det moderna och det postmoderna ”handlar om olika försök att periodisera utvecklingen inom de sociala och de kulturella sfärerna i samhället” (Miegel & Johansson 2002: 317).

André Janson skriver att postmodernitet och modernitet är ”övergripande processer som har att göra med samhällets organisation och funktionssätt...” (Jansson 2002: 177). Han menar att man på ett teoretiskt plan kan lyfta fram tre teman i det som kallas övergången mellan det moderna och det postmoderna.

Det första är att de imageskapande aspekterna av produkter har förändrats. Företagen lägger mer energi på att ”skapa attraktiva associationer kring produkter och varumärken” (Jansson 2002: 179). Företagen skapar målgruppen innan de ens skapat produkterna. Produkterna blir *meningsbärare* (ibid.).

Det andra är att avståndet mellan producent och konsument har minskat. Företagen fångar upp mycket idéer till stilar bland befolkningen genom att t ex. anamma en subkulturs utmärkande drag och inkorporera detta i sina produkter (ibid.). Detta kan man se som att konsumenten har fått större inflytande i produktionen. Även så kallade skräddarsydda lösningar är ett direkt exempel på hur konsumenten har inflytande över produktionen (Jansson 2002: 179,180).

Det tredje är att i och med det ovanstående nämnda har människors identitetsskapande flyttats från deras ”produktionsaktiviteter” till deras ”konsumtionsaktiviteter”. Livsstilar har i vissa grupper blivit viktigare än yrkesroller (Jansson 2002: 180).

Janson menar att alla dessa teman tillsammans utgör begreppet konsumtionskultur. Med konsumtionskultur avser han ”ett samhällstillstånd där ekonomiska och kulturella processer smälter samman” (Jansson 2002: 180).

Zygmunt Bauman anser att "moderniteten ställde upp mål som var ouppnåeliga och att postmoderniteten har gjort dessa illusioner uppenbara och medvetna" (Miegel & Johansson 2002: 331). Han menar att postmoderniteten är samtidens reaktion på de rationaliseringstankar som skapades i upplysningstidens början och som dominerade den moderna eran (Miegel & Johansson 2002: 329). Postmoderniteten blir så att säga resultatet av modernitetens självinsikt om dess misslyckande med att skapa den rationella, perfekta världen (ibid.).

Ambivalens är ett centralt begrepp i Baumans analyser av det moderna och det postmoderna (Miegel & Johansson 2002: 330). Han menar att det moderna projektet bestod i att avlägsna ambivalensen och att forma verkligheten till en enhetlig struktur (ibid.). Bauman anser att människan kring slutet av 1500-talet blev medveten om att olika mänskliga förhållanden i samhället inte var skapade av "krafter bortom mänsklig kontroll (Bauman & May 2004: 158). Bauman skriver: "Det blev allt klarare att samhällsordningen var en mänsklig produkt och ett mäskligt projekt och därmed möjlig att manipulera" (Bauman & May 2004: 159). Det postmoderna samhället vet dock att "världen inte är alltigenom homogen, rationell, förnuftig och manipulerbar" (Miegel & Johansson 2002: 332).

Den kanske mest tongivande författaren inom det postmodernistiska synsättet är Jean Baudrillard. Han attackerar det västerländska samhället med svidande kritik. Han anser att alla behov i konsumtionssamhället är konstruerade i relation till "de objekt och symboler som cirkulerar i konsumtionskulturen" (Miegel & Johansson 2002: 321, 322). Han menar att homogeniseringen i konsumtionssamhället hotar att utlösa all individualitet (Miegel & Johansson 2002: 322). Baudrillard menar också att vi lever i en vad han kallar, hyperverklighet. I denna hyperverklighet kan vi inte längre "upprätthålla en distans till de olika objekt som finns i omvärlden; vi är inte längre betraktare av omvärlden, utan uppslukas istället av den och lever på så sätt i en estetisk hallucination av verklighet" (Miegel & Johansson 2002: 323). Jansson definierar begreppet hyperverklighet som att det enkelt uttryckt handlar om att "de representationer som massmedia förser människor med tar verklighetens plats" (Jansson 2002: 193). Baudrillard menar att medierna skapar en underhållning av nyheter och istället för att informera publiken underhåller de den. Detta leder till att publiken hellre tar del av denna underhållning än att ta del av samhällsutvecklingen (Jansson 2002: 192). Baudrillard för denna tankegången till det extrema

när han menar att: ”Den medierade hyperverkligheten har blivit så dominant att något original, eller en ”autentisk verklighet”, inte längre kan urskiljas” (Jansson 2002: 194).

### 3.2 Arbetsetik

Ett berömt verk är Max Webers ”Den protestantiska etiken och kapitalismens anda”. I detta verk skisserar Weber ut att den protestantiska etiken som han kallar den, har varit gynnsam för uppkomsten av ett kapitalistiskt system. I korta drag menar han att då kalvinismen hävdar att Gud har förutbestämt alla människors öde, om de ska frälsas eller fördömas efter döden, kan denne inte påverka sitt öde under jordelivet (Miegel & Johansson 2002: 42). Så kalvinisten fick försöka hitta andra tecken på att denne tillhörde de utvalda, och ekonomisk framgång blev ett sådant tecken. Men genom att kalvinismen förespråkade ett asketiskt liv kunde kalvinisten inte spendera sina tillgångar utan sparade istället dessa. På så sätt betraktade kalvinisten sitt arbete som en moralisk förpliktelse. Arbetet betraktades som ett kall (ibid.).

Att förlösa tid är alltså den första och i princip värsta av alla synder. Livet är oändligt kort och värdefullt för att man skall kunna försäkra sig om ens egen utvaldhet. Tidsförlust genom sällskapspel, struntprat, lyx, ja även genom mer sömn än hälsan kräver, sex till högst åtta timmar, är moraliskt sätt absolut förkastligt” (Weber 1978: 74).

Bauman skriver i ”Arbete, konsumtion och den nya fattigdomen” (1999) att arbetsetik är:

1. för att överleva måste man göra något som andra finner värdefullt och värt att betala för.
2. det är fel att nöja sig med vad man har. Det är fel att vila så länge man inte vilar för att samla krafter till fortsatt arbete. ”Att arbeta är med andra ord ett värde i sig, en ädel och förädlade verksamhet” (Bauman 1999: 13).

Punkt ett är själva den grundpelare som kapitalismen vilar på, nämligen lönearbetet. Punkt två är den grund vilken punkt ett står på, denna asketiska inställning till arbetet som ett objekt i sig. Varför har människan anammat ett sådant tänkande? Weber försökte ge oss svaret på

punkt två. Men det kan te sig intressant att fundera på den plikt-känsla som genomsyrar det fenomen som vi idag kallar arbete. Arbetar vi fortfarande för frälsning? Vems frälsning kan det i så fall vara? Guds eller vår egen?

### 3.2.1 Tid

I det traditionella bondesamhället var tiden cyklisk (Frykman & Lövgren 2002: 23), och det var bondens arbete som skapade tidsrytmen (Frykman & Lövgren 2002: 22). Det var arbetsuppgifterna som styrde tidsuppfattningen (ibid.). Man arbetade så att säga för sig själv. Men detta förändrades då det;

Under 1800-talet skapas en produktionsteknologi som ställde andra krav på tid och tidsbehandling. Med den industriella massproduktionen följde nya krav på både arbetaren och själva arbetets organisation. Den ökade arbetsfördelningen och stordriften förutsatte helt enkelt en tidsdisciplin som inte var nödvändig i det äldre bondesamhället (Frykman & Lövgren 2002: 26, 27).

Michel Foucault menar att tidsschemat är ett gammalt arv från klostertiderna. I fabriker och i skolorna växte en punktlighet kring klocka och tiden fram (Foucault 2003: 152-153). Det gällde att inrätta individernas tid i olika moment för att på så sätt kontrollera individen. ”Den utmätta och betalda tiden skall också vara ren tid, utan skavanker och av god kvalitet, under vilken kropparna flitigt ägnar sig åt sitt arbete. Punktlighet och flit är jämte regelbundenhet den disciplinära tidens grundläggande dygder” (Foucault 2003: 153).

Foucault anser att principen bakom tidsschemat var negativ och att den gick ut på att bekämpa sysslolösheten (Foucault 2003: 155). Principen innebar att; ”det är förkastligt att låta den tid gå förlorad som är utmätt av Gud och betald av människor; tidsschemat skulle avvärja risken att tiden förspilldes – vilket hade varit ett moraliskt fel och en ekonomisk ohederlighet” (ibid.). Detta tänkande innebar att varje bit av tiden måste nyttjas. Ingen tid får gå till spillo. Vidare anser Foucault att detta tänkande så småningom skapar den ”naturliga kroppen” som ersätter den ”mekaniska kroppen” (Foucault 2003: 156). Denna naturliga kropp är; ”bärare av krafter och utrustad med en viss tidsdimension; det är en kropp som kan utföra specificerade operationer, vilka alla har sin ordning, sin tid, sina inre villkor, sina beståndsdelar” (ibid.). Han menar att den nya maktmekanismen inriktar sig på kroppen (Foucault 2003: 157).

Bauman skriver att arbetet intog en central position i de individuella, de sociala och de systematiska delarna av det moderna samhället (arrangemanget) (Bauman 1999: 30).

För individen var arbete förutom källan till inkomst det som bestämde dennes position i samhället. "Arbetet var den centrala faktorn bakom den sociala placeringen och självuppfattningen:..." (ibid.). För en majoritet av männen i det posttraditionella moderna samhället stod arbetet i centrum i den process som innebar ett skapande av en identitet (ibid.). När det gäller det sociala livet så spenderade männen i stort sätt all sin vakna tid på arbetet och på detta sätt blev arbetet "huvudarenan för social integration" (Bauman 1999: 31).

Men hur kunde detta egentligen genomföras?

### 3.2.2 Disciplin

Dessa metoder som möjliggör en minutiös kontroll av kroppens verksamheter, som vidmakthåller en ständig behärskning av dess krafter och påtvingar dem en förening av foglighet och nytta, utgör vad man skulle kunna kalla "disciplin" (Foucault 2003: 199)

Bauman menar att ett problem för moderniseringens pionjärer var att tvinga folk att arbeta då dessa människor var vana att lägga i mening i det arbete de utförde. För dessa människor var lönearbetet meningslöst och det var andra människor som fastställde och kontrollerade arbetet (Bauman 1999: 16). Man löste detta problem genom att införa en blind disciplin som i grund och botten innebar att arbetaren gav upp sin frihet. Arbetsetiken var en kamp för kontroll och underordning (ibid.).

Under arbetsetikens täckmantel befrämjades en disciplinetik: strunta i stolthet eller ära, mening eller syfte – arbeta med all din kraft, dag för dag och timme för timme, även om du inte ser någon rim eller reson i att anstränga dig och är oförmögen att ange meningen med ansträngningen (Bauman 1999: 16).

Det gällde så att säga att göra arbetet "naturligt". Att göra arbetet till ett objekt i sig självt. Att göra arbetet till ett objekt, och sedan göra detta objekt nödvändigt för arbetaren. Följande citat av Marx illustrerar enligt min mening denna tankegång på ett träffande sätt;

I dubbel motto blir alltså arbetaren en slav under sitt objekt, dels därigenom att han erhåller ett *arbetsobjekt*, dvs ett *arbete*, och dels därigenom att han erhåller *existensmedel*. Det första alltså för att han skall kunna existera som *arbetare*, det andra för att han skall kunna existera som *fysiskt subjekt*. Höjden av detta slaveri är att han kan erhålla mer som *arbetare* än som *fysiskt subjekt* och alltså i första hand är arbetare, i andra hand *fysiskt subjekt*” (Marx 1995: 68).

Arbetet var ”...den miljö i vilken människor kunde förväntas öva sig i och införliva normlydnadens och det disciplinerade beteendets väsentliga vanor och i vilken den ”sociala karaktären” skulle formas – åtminstone i de aspekter som var relevanta för ett ordnat samhälles fortbestånd” (Bauman 1999: 31).

Foucault talar om inrutningens princip med vilken han menar att genom att dela in rummet i små kontrollerbara delar, ökar möjligheterna att kontrollera rummet (Foucault 2003: 145).

”Det gäller att hålla reda på vem som är närvarande och vem som är frånvarande, att veta var och hur man skall kunna leta rätt på individerna, upprätta nyttiga kommunikationer och bryta dem som inte är det, att i varje stund övervaka vars och ens beteende, uppskatta det, belöna eller bestraffa det, mäta egenskaper och förtjänster. Det vill säga, en metod för att få kunskap, behärska och utnyttja. Disciplinen organiserar ett analytiskt rum” (Foucault 2003: 145).

Genom inrutningens princip kan kollektiva besittningstaganden undvikas och även alla gruppbildningar kan undvikas (Foucault 2003: 145). Med inrutningen princip kan individerna inte försvinna utan kontroll, de kan inte förflytta sig utan bestämt syfte, de kan inte bilda formationer som kan vara oanvändbara och farliga (ibid.).

### **3.3 Arbetsetik eller Arbetsmoral?**

”Arbetsmoral i gängse bemärkelse kräver att man använder tiden på ett disciplinerat sätt och att man inser värdet av fördröjd belöning” (Sennet 2003: 137). Richard Sennet menar att en sådan arbetsmoral som beskrivs i ovanstående citat är delvis beroende av stabila institutioner för att någon ska underkasta sig denna väntan på belöning (Sennet 2003: 138). Men dessa stabila institutioner håller på att ersättas av lösa nätverk. Den arbetsmoral som växte fram i historiens gång genom protestantismen och industrialiseringen, och som syftade på att man bevisade sin värdighet som människlig varelse genom arbete, idag har ersatts av en mer lös



form av arbetsmoral, manifesterad i teamwork och koncentrerad på nuet (ibid.). Arbetsmoralen idag syftar inte till att arbeta inför *framtiden*, utan är fokuserad på det omedelbara *nuets* bragder.

Teamwork och arbetsgrupper, skriver Sennet, tar bort ansvaret från cheferna och således får arbetarna bära hela ansvaret. I den nya gruppen och lagandan ska grupptricket från medarbetarna ersätta chefens påtryckningar och så att säga göra chefens jobb (Sennet 2003: 158). Detta görs via parollen att lagarbete är det bästa arbets sättet då det kan utbytas kunskap och att bästa möjliga kompetens på detta sätt kan utvinnas ur gruppen. Men Sennet menar att så inte är fallet då många äldre inte vill dela med sig av sina yrkeskunskaper till yngre medarbetare, på grund av rädsla för att lättare kunna ersättas (Sennet 2003: 154).

Sennet anser att lagarbetet innebär förljugenhet och låtsad gemenskap (ibid.). I arbetslagen finns det ingen uttalad ledare och på detta sätt kan de som trots allt är ledare och ansvariga ”gömma sig”, då parollen i detta arbets sätt lyder; kollektivt ansvar.

### **3.4 Valfrihet**

Bauman skriver att ju mer valfrihet man har, desto högre hamnar man i den sociala hierarkien (Bauman 1999: 50).

Valfriheten reser konsumtionssamhällets stratifieringsstege och anger därmed också den ram inom vilken dess medlemmar, konsumenterna, skriver in sina livsambitioner – en ram som bestämmer inriktningen hos människornas försök att utvecklas och innesluter föreställningen om ett gott liv (Bauman 1999: 50).

Man kan räkna med större allmän aktning och självkänsla och man kommer närmare det goda livets ideal om valfriheten ökar (Bauman 1999: 50). Det intressanta med Baumans resonemang här är att han anser att det är valet i sig som är det viktiga. Det är inte förmögenheten som är det viktiga utan de val som förmögenheten ger. ”Förmögenhetens och inkomstens primära betydelse ligger i att öka konsumtionsvalets räckvidd” (ibid.).

Han menar även att arbetets estetiska värde har blivit en stratifierande faktor i samhället (Bauman 1999: 55).

Arbetsnarkomaner utan fastställd arbetstid, upptagna av utmaningarna i sina jobb tjugofyra timmar om dygnet och sju dagar i veckan, återfinns numera inte bland slavarna utan inom den lyckosamma och framgångsrika eliten (Bauman 1999: 55).

Med arbetets estetiska värde avser Bauman helt enkelt arbetets attraktionskraft. Idag gäller det att radera skiljelinjen mellan arbete och fritid och att göra arbetet till det största nöjet (Bauman 1999: 55).

### 3.5 Flexibel arbetsmarknad

Sennet talar om tre faktorer som det underliggande maktsystemet i den moderna flexibiliteten består av. Den första är *diskontinuerlig omvandling av institutioner*. Han anser att kontinuiteten mellan det föregångna och nuet bryts, på grund av att de flexibla förändringar som riktar sig mot byråkratiska rutiner, sker på ett radikalt och genomgripande sätt (Sennet 2003: 69,70). ”Grundvalen i modern företagsamhet är tron på att löst sammansatta nätverk har en öppnare inställning till genomgripande omvandlingar än de pyramidformade hierarkier som behärskade fordismens era” (Sennet 2003: 70). Den osammanhängande strukturen i dagens nätverk möjliggör att man (åtminstone på ett teoretiskt plan) kan avlägsna en del ur strukturen utan att rasera de övriga delarna. Denna osammanhängande struktur inbjuder således till revideringar (ibid.).

Såkallad reengineering har syftet att effektivisera verksamheten genom att man så att säga synar verksamheten med syftet att hitta nya mer ekonomiska metoder (ibid.). Sennet påpekar att det mest påtagliga vid dessa processer är att arbetstillfällena minskar (ibid.).

Bauman skriver att övergången från ett produktionssamhälle till ett konsumtionssamhälle har lett till djupgående förändringar. En av dem är, och kan enligt min mening liknas med ovanstående resonemang av Sennet, att ”de tekniska framstegen har nått den punkt där produktiviteten växer och sysselsättningen minskar; fabrikenas arbetsstyrkor blir mindre och magrare; nedskärning är den nya moderniseringsprincipen” (Bauman 1999: 41).

Sennet lyfter fram exempel på företag som genomfört drastiska nedskärningar och till stora delar misslyckades med sina mål att effektivisera verksamheten på ett sätt som innebär

ekonomisk vinning. Han anser att orsaken till detta misslyckande är att ”kampviljan och motivationen bland personalen sjönk drastiskt under nedskärningens olika åtstramningsturer. De som klarat sig väntade snarare på nästa dråpslag än jublade i segeryra över att de konkurrerat ut dem som fick sparken” (Sennet 2003: 72).

Den andra faktorn är *flexibel specialisering av produktionen*. Sennet definierar flexibel specialisering som att den enkelt uttryckt syftar till ”att marknadsföra ett mer varierat varuutbud allt snabbare” (Sennet 2003: 74). Flexibel specialisering innebär att producenterna måste ”rätta” sig efter marknadens och konsumenternas efterfrågan för att göra ekonomisk vinning. Sennet skriver att flexibel specialisering är ”raka motsatsen till det produktionssystem som manifesterades genom fordismen” (Sennet 2003: 74). Sennet anser att de nödvändiga komponenterna för flexibel specialisering är:

- Högteknologin – datorn möjliggör snabba och enkla arbetssätt och den globala kommunikationen gör att global marknadsinformation blir omedelbart tillgänglig för enskilda företag (Sennet 2003: 74, 75).
- Denna produktionsform kräver snabba beslut och därför passar det den lilla arbetsgruppen. Däremot kan beslutsfattandet i en stor byråkratisk pyramid bromsas, då ”papersbuntar banar sig väg mot toppen för att godkännas av högsta ledningen” (ibid.).
- ”Den mest framträdande komponenten i denna nya produktionsprocess är dock viljan att låta omvärldens skiftande krav bestämma den inre företagsstrukturen” (ibid.).

Den tredje faktorn är *maktkoncentration utan centralisering av makten*. Sennet menar att den påstådda fördelen med att makten decentraliseras, dvs. att anställda på lägre nivåer får mer kontroll över de egna arbetsuppgifterna, stämmer föga med tanke på ”vilka metoder som används för att plocka isär de byråkratiska vidundren” (Sennet 2003: 79).

Han anser att ”de nya informationssystemen ger chefspersoner en så pass allomfattande bild av verksamheten att enskilda anställda överallt i organisationen får ytterst lite plats att gömma sig på” (ibid.). Genom att hierarkien försvinner belastas alltså arbetsgruppen med många vitt skilda arbetsuppgifter. Sennet menar att detta är ett vanligt inslag vid omstruktureringar. ”Förutom de fördelningsmässiga klyftorna medför alltså den nya ordningen nya ojämlika och godtyckliga maktförhållanden inom organisationen” (ibid.).

”Koncentration utan centralisering” är en metod att överlåta beslutsfattandet i en struktur, vars pyramidliknande klarhet har gått förlorad – den institutionella strukturen har blivit snårigare, inte enklare Sennet 2003: 81).

Genom att tillverkning av olika produkter inom en koncern kan ske av många olika underleverantörer och företag, kan storkoncernen utöva makt i den bemärkelsen att de kan belasta underleverantörerna ”genom att överföra konsekvenserna av konjunktursvackor eller misslyckade produktsatsningar på sina svagare samarbetspartners, som pressas än hårdare” (Sennet 2003: 80).

Den gamla hierarkiska makten har ersatts av en makt som maskeras i att man ställer upp mål som olika enheter i organisationen ska uppfylla. Det heter att varje enhet är fri att själva uppfylla dessa mål på vilket sätt de finner lämpligt, men detta menar Sennet är en villfarelse då de ofta ouppnåeliga produktionskraven och produktionsmålen ofta innebär att ”enheterna pressas (ofta) till att producera eller tjäna betydligt mer än de egentligen klarar av” (Sennet 2003: 80).

### **3.6 Kortsiktighet på arbetsmarknaden**

Tidsbetingelserna under den globala kapitalismen har skapat en konflikt mellan inre egenskaper och yttre erfarenhet, där den sönderhackade tidsupplevelsen hotar människors förmåga att utvecklas till moraliskt fullödiga individer (Sennet 2003: 43).

Sennet skriver att långsiktigheten i arbetslivet har ersatts av en kortsiktighet som eftersträvar snabb ekonomisk vinning. Företagen har gått från att vara pyramidformade organisationsstrukturer, där långsiktighet och trygghet skapades genom kompetens inom sitt yrke, till nätverksformade organisationer där de moraliska värdena och förtroenderelationer avskaffats till förmån för snabba avskedningar och enkla möjligheter till omstrukturering inom organisationen (Sennet 2003: 34). Denna omstrukturering tar ingen hänsyn till de anställda och detta har lett till att förtroendet från anställda till arbetsgivare har försvunnit. Arbetslivet präglas idag av kortsiktighet och ostabila förhållanden som i sin tur leder till större oro bland de anställda.

Sennet använder mottot ”kortsiktighetsprincipen” för att illustrera detta resonemang. Han anser att möjligheterna till att göra karriär inom samma organisation eller att kompetensutveckla sig inom samma kunskapsområde håller på att luckras upp (Sennet 2003: 32).

Bauman instämmer i detta resonemang när han skriver att;

En stadig, varaktig och oavbruten, logiskt sammanhängande och väl strukturerad yrkeskarriär är dock inte längre något allmänt tillgängligt alternativ. Endast i relativt sällsynta fall kan en permanent identitet definieras, och ännu mindre tryggas, genom det jobb man har. Permanenta, skyddade och säkra jobb är nu en sällsynthet (Bauman 1999: 45).

Bauman anser att arbetet inte längre har samma roll när det gäller sammanlänkningen av individuella motiv och social integration. Det är konsumtionshandlingen som har tagit över den rollen (Bauman 1999: 44). Det är genom konsumtionen som vi skapar vår identitet. Men Bauman påpekar att detta skapande av identiteten skapar en oro och ambivalens (Bauman 1999: 47). ”Ett konsumtionssamhälle är ett samhälle av kreditkort, inte sparböcker. Det är ett nusamhälle. Ett samhälle som vill ha, inte vänta” (Bauman 1999: 51).

Sennet skriver att kortsiktighetsprincipen undergräver förtroende, lojalitet och ömsesidigt engagemang (Sennet 2003: 35). Kortsiktighetsprincipen; ”rubbar långsiktigt agerande, luckrar upp ömsesidigt förtroende och engagemang och frikopplar viljan från handlandet” (Sennet 2003: 44). Han anser att de mest utvecklade ekonomierna lyckades nå en stabilitet under perioden efter andra världskriget. Det skapades en ”period av relativ stabilitet” genom starka fackföreningar, ett socialt skyddsnät och storskaliga företag (Sennet 2003: 33). Men detta har förändrats genom att de stora företagen förändrar sin struktur till att mer likna lösa nätverk (Sennet 2003: 34). Sennet anser att denna kortsiktighet kan leda till att ”karaktären utarmas” (Sennet 2003: 44).

Utmärkande för dagens osäkerhet är att den existerar utan någon hotande historisk katastrof. I stället är den intimt förknippad med de gängse strategierna i en livskraftig marknadsekonomi (Sennet 2003: 44).

Även Bauman uppmärksammar riskerna med dessa ostabila förhållanden då han menar att dagens arbetsmarknad präglas av en flexibilitet och att denna;

...står för en arbetsmarknadspolitik nästan utan regler och där de få spelregler som finns ensidigt kan förändras under spelets gång. Man kan inte rimligen hysa förhoppningar om att något verkligt bestående kan byggas på så lösan sand. Möjligheten att bygga en livslång identitet på arbetets grund är helt enkelt död och begravnen för det stora flertalet människor... (Bauman 1999: 45, 46).

Han menar att identiteten i dagens samhälle måste vara flexibel för att klara sig (Bauman 1999: 46). Konsumtionssamhället består av varor som inte är menade att bestå (Bauman 1999: 47). Detta är i olikhet med de "livslånga yrkeskarriärerna" som var möjliga tidigare.

Vad vi kan se av ovanstående teori är att de fasta strukturer som har dominerat arbetet håller på att upplösas. Organisationerna är inte längre organisationer efter inrutningens princip, hårt styrda av klockan och genomsyrade av en för arbetaren asketiskt disciplin.

Sennet visar hur arbetsetiken som växte fram i det moderna ersätts av en arbetsmoral som har lagandan som högsta paroll. I denna laganda ska alla komma till tals och de gamla hierarkiska maktstrukturerna ska försvinna. Men Sennet anser att makten inte försvinner utan att den bara ändrar skepnad. Den finns likväl kvar men är nu dold i lösa nätverksstrukturer.

Arbetsmarknaden blir osäkrare och likt konsumtionssamhällets nyckfullhet, domineras arbetsmarknaden av ett kortsiktighetstänkande, i vilket karaktären kommer i kläm. Det bildas en förvirring och en oro då ingen säkert kan veta i vilken riktning arbetsmarknaden kommer att röra sig i morgon. Anställda kan inte längre känna sig lika trygga i företagsstrukturen då den mycket väl kan upplösas i förmån för ekonomisk vinning.

Kanske är det här som pliktkänslan hämtar sin näring idag? Arbetsetiken har kanske förlorat sitt grepp om arbetaren men lämnat plats för en ny konkurrent. En känsla av plikt som kommer från en oro och rädsla för att hamna i vågorna av förvirring, i arbetsmarknadens stormiga hav.

Men hur är det egentligen ute i verkligheten. Stämmer ovanstående resonemang överens med den verklighet som utgör dagens arbetsmarknad. Känner anställda i dagens samhälle en rädsla

för att hamna i denna förvirring? Kan vi spåra begynnelsen av en pliktkänsla i den osäkerhet som Sennet och Bauman beskriver?

## 4. Empirin

### 4.1 Empirin

Det var bara i två av mina fem intervjuer som delar av min ursprungliga frågeställning, som berörde om pliktkänslan inför arbetet kommer från en rädsla och oro inför dagens osäkra arbetsmarknad, bekräftades. Det som kan ses som en bekräftelse av min problemformulering är att två av de fem intervjuade personerna känner en viss rädsla inför att bli arbetslösa, då de anser att deras chanser att få ett nytt arbete är begränsade. Dessa personer är Mia och Eva. Varken Yngve, Lars eller Martin känner någon rädsla inför att bli arbetslösa. Jag kommer att återkomma till dem längre fram i texten.

Mia har erfarenhet av detta. Hon tog 2004 en högskoleexamen vid 45 års ålder. När hon sedan började söka den typ av arbete som utbildningen gällde fann hon att konkurrensen var svår. Så här uttryckte hon sig angående detta; ”Som jag sa innan så är det ungefär hundra sökande på varje tjänst ungefär. Och jag som inte har någon erfarenhet, jag står ju långt, ja jag står ju före dem som inte har behörighet, men annars står jag på slutet av listan”. Som vi kan se i ovanstående citat har Mia faktiskt försökt att få ett nytt arbete. Hon har upplevt en svår konkurrens på dagens arbetsmarknad. Hon tog tjänstledigt från sin arbetsplats när hon började studera och detta är något som hon ser som en stor fördel. På frågan om hon ser sin anställning som en trygghet svarar hon följande; ”Ja det gör jag ju. Men ju äldre man blir ju mer betyder nog den här tryggheten”.

Även Eva känner en rädsla inför att bli arbetslös. Hon ser inte sina chanser till att få ett nytt arbete på dagens arbetsmarknad som goda. Hon anser till stora delar att hennes ålder är det som minskar hennes möjligheter. Denna osäkerhet skapar då en känsla av att man får ta det arbete man får. På så sätt kan arbetet bara bli en sorts måste och tvång. Sett från detta perspektiv skapas det ett visst beroende. Eva blir så att säga beroende av sitt arbete.

### 4.1.1 Beroende

Min definition av plikt-känsla är att det är något som kommer inifrån individen själv. Individen känner en plikt-känsla inför sitt arbete.

Med "Beroendet" avser jag snarare någonting som kommer utifrån. Det är så att säga omständigheter som individen kan ha svårt att påverka. Ett sorts yttre tvång och detta yttre tvång gör att individen måste istället för att individen vill.

Jag skulle vilja beskriva min definition av beroendet som ett fenomen i dagens kapitalistiska samhälle. För att överleva i detta kapitalistiska samhället måste man erhålla ett ekonomisk kapital. Detta ekonomiska kapital erhålls genom lönearbete. På så sätt blir en person beroende av att ha ett arbete. Så även om denna person vantrivs med arbetsuppgifterna eller blir behandlad illa av chefen eller kollegerna, eller av någon annan anledning vantrivs med sitt arbete, måste denna person behålla sitt arbete, om denne anser att dess chanser att få ett nytt arbete är begränsade eller obefintliga. Detta beroende kunde jag förnimma i mina intervjuer med Mia och Eva. Så det enda som rädslan inför arbetslösheten verkar påverka är just detta beroende. Den verkar helt enkelt öka denna känsla av beroende, snarare än att skapa en plikt-känsla. Jag kände varken att Mia eller Eva kände ökad plikt-känsla inför sina arbeten trots att de kände viss rädsla inför att bli arbetslösa.

Detta beroende fjättrar så att säga fast den anställde vid sin arbetsplats. Personen är beroende av sitt arbete för att överleva vardagen. Trots att personen kanske vantrivs med sitt arbete måste denne gå till detta arbete i fall denne känner en rädsla inför sina möjligheter att skaffa sig ett nytt arbete. På så sätt blir detta beroende enligt min mening aldrig en plikt-känsla utan en ren överlevnadshandling.

Just det faktumet att Mia såg sin möjlighet till att ta tjänstledigt från banken som något positivt och att det antagligen var det som gjorde att hon vågade ta steget till att börja studera, kan fungera som ett exempel på mitt resonemang. Just för att hon kände detta beroendet såg hon en rädsla inför att lämna banken helt och så att säga satsa helt på det som hennes utbildning kunde ge. Så här uttryckte hon sig angående detta;



Jag kan ju inte säga upp mig, jag var ju tjänstledig från banken när jag studerade. Och sedan har jag varit där i trettio år. Jag menar jag kan ju inte säga upp mig där för att söka ett vikariat på två, tre månader. Det kanske inte blir något mer än de månaderna. Så jag är ju lite i en annan situation än de som inte har jobb. Jag är egentligen lyckligt lottad.

En, enligt min uppfattning, intressant aspekt är just meningen ”jag är egentligen lyckligt lottad”. I och med att hon känner en viss oro över att bli arbetslös ser hon sin anställning på banken som en trygghet trots att hon egentligen vill göra något annat och faktiskt även har gått en utbildning för att kunna göra detta andra.

Dock kände jag att jag inte kunde koppla ihop detta beroende med pliktkänsla. I Mias arbete verkar det snarare vara möjligheten till att sköta sitt arbete i lugn och ro som verkar stimulerande. Med lugn och ro menar jag att hon vill sköta sitt arbete själv utan att någon lägger sig i arbetet. Följande citat illustrerar enligt min mening detta;

De (chefer högre upp i organisationen) vill ju vi bara ska prestera mer och mer och mer va. Och det finns ju en gräns. Man vill ju, ja jag kan väl säga, egentligen så ska vi sitta en, vi är tre stycken banksäljare och egentligen så ska vi sitta en som inte får boka kunder för att kunna hoppa in och hjälpa till där det behövs och så. Då tror våra chefer att då gör inte den personen någonting så vi måste ha bokade kunder allihop. Och det gör ju att då är vi kort med folk direkt.

I ovanstående citat kan man enligt min mening spåra en vilja hos Mia att sköta sitt arbete själv. Man kan helt enkelt spåra en vilja att ha frihet i sitt arbete.

#### **4.1.2 Frihet under ansvar**

Ett ord som dök upp ganska snabbt när jag började analysera mina insamlade data är frihet. För alla de personer jag intervjuade är frihet, mer eller mindre, en positiv egenskap i yrket. Frihet ingick i både Yngves och Lars svar på frågan som gällde vad som var det bästa med deras arbete. Eva och Martin kände båda en frihet på sina arbetsplatser. Evas arbetsuppgifter innefattar, enligt henne själv, mer än vad som vanligtvis hör till en sekreterare. Dessa extra arbetsuppgifter ger henne större frihet och även större betydelse på arbetsplatsen. Detta upplevde hon som uteslutande positivt.

Yngve upplever genomgående en stor frihet i sitt yrke. Bland annat i det att han har ett yrke där han är väldigt mobil och han har en viss frihet att själv lägga upp planeringen. Jobben ska göras men han kan till viss del själv välja i vilken ordning. Det företag han arbetar på är ett utländskt företag med sitt huvudkontor i ett europeiskt land. Sedan har de ett lokalt huvudkontor i Sverige och ett antal filialer i Sverige. Yngve trivs mycket bra med denna organisationsstruktur, då han anser att de ger honom stor frihet i sitt yrke. På frågan hur han upplever denna distans till sina chefer svarar han; ”Ja det är bra... Ja, för det, alltså, det gäller ju att kunna hantera den friheten så att man inte missbrukar den. Men alltså, han (chefen) lägger sig aldrig, i princip aldrig i vad jag gör”. Vidare menar han; ”Så att vi sköter ju oss helt själv”.

På frågan vad som är det bästa med yrket svarar Yngve att det är friheten. Han uttrycker sig på följande sätt; ”Där är ingen som jagar mig utan gör jag bara som jag ska är där ingen som lägger sig i och försöker planera någonting för mig eller såhär, utan jag lägger upp det själv precis hur jag vill göra”.

När det gäller arbetslöshet känner inte Yngve någon rädsla inför detta. följande citat illustrerar detta; ”Alltså jag hade inte varit rädd själv för att bli arbetslös. Absolut inte.” Vidare menar han även; ”...hade jag blivit arbetslös idag hade jag haft jobb inom en vecka igen det är jag helt övertygad om alltså så”. Detta bygger han på ett resonemang där han menar att; ”...att är man positiv och man är framåt och så, så går det att fixa jobb”. Han anser även att sociala kontakter spelar stor roll i chanserna att få arbete; ”Det är ju än en gång där alltså ju mer, har man foten inne och, alltså man träffar så mycket folk hela tiden och jag tror att jag, alltså jag är positiv i mig själv och positiv utåt också så att därför så tror jag, alltså jag har så mycket kontakter lite överallt så, så att. Skulle jag som sagt, även om man då blir lite äldre så tror jag att det skulle lösa sig ändå”.

Yngve var tidigare anställd på ett företag där organisationsstrukturen var fastare. På detta företag fanns det en större kontinuerlighet när det gäller arbetstider, än vad det finns på det företaget Yngve är anställd på nu. Ändå valde han att lämna den lite fastare tillvaron och gå till ett arbete där arbetstider och liknande kan variera, just för att få den friheten som detta arbete innebär. Han lämnade den förra arbetsplatsen för att han ”var så fruktansvärt trött på hans (chefens) översittarfasoner”. Yngve anser att arbetet på den förra arbetsplatsen var ett ”jättebra jobb”, men att chefens beteende gjorde det outhärdligt. Det som gjorde det

outhärdligt för Yngve var just bristen på frihet i yrket. Så här uttrycker han sig angående detta;

Alltså det som, hade det inte varit för den här .....(chefen) då som håller på som han gör där och han fortfarande, jag har ju varit därifrån nu i fyra år snart, och håller fortfarande på så därinne, så hade jag nog varit där inne ännu, för det var ett jättebra jobb. Men just det här att man inte kan, det är ju det här med ansvar och sånt. Där var ju absolut inget ansvar alls. Alltså han behandlade en som man var knäpp alltså. Han skulle hela tiden visa.

På den direkta frågan om han anser att friheten i yrket har ökat stimulansen i yrket svarar han ja. På frågan som gällde vad han skulle välja för yrke om han fick välja vilket som helst, svarade Yngve att han skulle välja det han har.

Något som också framgick i intervjun är att Yngve inte bara arbetar för den ekonomiska ersättningen. Den anledning som han nämner förutom den ekonomiska anledningen är faktiskt stimulansen. På frågan om han arbetar för något mer än bara den ekonomiska ersättningen gav han följande svar;

Jo det gör jag. Alltså pengarna är en givetvis en stor bit...jag jobbar med på kvällarna hemma med ja pappersarbete och sånt som jag inte sätter upp någon tid för och såhär och det gör man ju inte om man inte är intresserad och såhär. Så det är väl stimulansen också, det är inte bara pengarna, absolut inte.

När det gäller stimulansen uppgav han tidigare i intervjun att den till viss del i alla fall, kommer från friheten i arbetet.

För Lars genomsyras hela dennes arbetsliv av frihet i yrket. Han jobbar nu som gymnasielärare men är även programansvarig för det program som han arbetar inom. Han upplever sig som fri i organisationsformen som han arbetar inom. Dock så känner han ett visst tryck ”uppifrån”. Följande citat illustrerar detta;

Men, trycket uppifrån, det förekommer och då är det naturligtvis att de kommer med någonting ”kan du titta på detta, vad säger du om detta, vad kan du, hur ska vi organisera detta”. Alltså de kommer med en frågeställning till en som kan innebära att en fråga kan ge väldigt mycket arbete, väldigt mycket text som ska

skrivs och sådär va. Det kan ju hända men arbetet som sådant som lärare det sköter jag själv

För Lars innebär i så fall trycket uppifrån, enligt min mening, att han fortfarande har en frihet när de vänder sig till honom för att få råd. Det blir i egenskap av hans expertis som han behövs och inte bara som arbetskraft.

Även i sitt förra yrke som industrielektriker/automationstekniker på en industri kände Lars stor frihet i sitt yrke. Följande citat illustrerar detta;

Och visst det styrdes, men där styrde arbetslaget. Vi var ett arbetslag som styrde upp. Det var samma där, där, visst vi hade en chef över oss naturligtvis. Men vi gjorde jobbet, chefen la sig inte i det. Utan vi hade, vi visste vad som skulle göras. Och det skötte vi själv. Och visst, det var frihet under ansvar.

Lars känner ingen större oro för att bli arbetslös. Han berättar att han fått förfrågningar om att börja på andra arbetsplatser;. Följande citat illustrerar detta;

...jag tror inte att jag skulle behöva gå arbetslös någon längre tid om jag skulle bli arbetslös”. Företagen ute, jag menar jag har ju inte tappat bort min gamla yrkesroll, jag menar jag kan ju fortfarande göra jobbet själv, även om jag idag lär ut jobbet, så kanske jag kan göra jobbet själv va. Och jag har haft företag som har ringt mig och frågat, till och med nåt företag som tjatat på mig och velat att jag ska börja hos dem.

Av följande citat kan man enligt min mening utläsa ett lugn hos Lars. Han känner inte detta beroende som jag nämnde ovan. Såväl som han känner en frihet i sitt nuvarande arbete känner han även en viss frihet inför dagens arbetsmarknad. I Lars fall är det även så att han anser att hans ålder är till hans fördel; ”Jag tror väl inte att jag skulle behöva bli arbetslös i första taget. Jag är näst äldst inom vårt program. Skulle man lägga ner hela programmet, ok, då kanske det skulle vara”. Här blir åldern något som gynnar Lars situation till skillnad från Eva och Mia som anser att deras ålder är en nackdel på dagens arbetsmarknad.

## 4.2 Tolkning

Något som dök upp ordagrant i två av intervjuerna är uttrycket ”frihet under ansvar”. Detta uttryck illustrerar på ett mycket slående vis, den bild jag har fått av all mina insamlade data. Det som intervjupersonerna helst har velat förmedla till mig är intrycket av att deras arbeten innehåller ett stort mått av frihet och eget ansvar. Jag har fått intrycket av att de intervjuade ser på sin arbetssituation på följande vis; ju mer frihet man får/har i sitt arbete, desto mer ansvar får man. Ju mer ansvar man får desto större roll har man på sin arbetsplats. T ex så har alla mina intervjuade menat att de har många olika arbetsuppgifter i sitt arbete. Vissa av de intervjuade har till och med känt att de har för mycket arbetsuppgifter. De har känt att de har svårt för att hinna med alla de arbetsuppgifter som de helst ska hinna med.

Alla intervjupersoner har på något sätt befunnit sig i ett tillstånd av frihet under ansvar. Det intressanta är att alla personerna har känt detta som positivt. Detta ansvar som ökad frihet för med sig, har verkat vara som en ”morot” för de intervjuade.

Jag har fått intrycket att istället för att se ökat ansvar och ökad frihet som en ökning av arbetsbördan, så ser de intervjuade detta istället som en form av bekräftelse. Denna bekräftelse verkar också fungera som en sorts brygga mellan de intervjuade och deras chefer. Ett annat sätt att uttrycka sig på kan vara att själva faktumet att de har en chef som faktiskt bestämmer över dem verkar tappa betydelse för de intervjuade om de får större frihet i sitt arbete. De verkar alltså få en bättre inställning till chefen om det egna ansvaret i arbetsuppgifterna ökar. Jag finner detta intressant då jag menar att även om deras eget ansvar inför sina egna arbetsuppgifter ökar, minskar inte maktklyftan mellan dem och chefen.

Friheten verkar vara något som alla greppar efter. ”Frihet under ansvar verkar för de intervjuade vara ett sorts tillstånd, där de känner att de har kontroll. De känner att de faktiskt utgör en viktig del av sin arbetsplats. Då det visat sig att flera av de intervjuade ser på arbetet som någonting mer än bara en ekonomisk källa, blir detta tillstånd av kontroll kanske en stimulans i vardagen.

Dessa resultat är något som jag har reagerat över och som har gett mig ett nytt perspektiv inför min frågeställning. Det verkar så att säga inte vara rädslan över att förlora arbetet som

skapar en pliktkänsla inför arbetet utan det verkar snarare vara ökade möjligheter till stimulans, ökat eget ansvar och ökad frihet i arbetet som skapar en pliktkänsla. Det verkar vara så att desto större möjligheter de intervjuade får att själva påverka sin arbetssituation, desto större blir deras pliktkänsla. Deras vilja att utföra sin ”plikt” verkar hänga ihop med den vinning de kan göra på detta. Alltså hur mycket de kan påverka sin arbetssituation.

Rädslan inför att bli arbetslös kan knappast ses som en vinning. Denna verkar heller inte påverka deras pliktkänsla, mer än att de måste gå dit och göra sitt jobb. Men viljan att göra ett bra jobb, verkar istället påverkas av de möjligheter de intervjuade ser i sitt arbete.

### **4.3 De intervjuade**

I denna studie har jag genomfört fem stycken kvalitativa semistrukturerade intervjuer.

*Intervjuperson 1* (kallad Mia) är en kvinna i 50 års ålder. Hon har jobbat på en bank i många år innan hon bestämde sig för att utbilda sig på högskola. Så hon tog tjänstledigt från sitt arbete på banken och genomförde sin högskoleutbildning. Men sedan sin examen har hon inte fått några av de jobb som utbildningen avsåg. Så hon är tillbaka på banken.

*Intervjuperson 2* (kallad Yngve) är en man i 35 års ålder. Han jobbar som hantverkare och har tidigare arbetat på en industri samt på en privat ägd uthyrningsfirma. Där jobbade han som reparatör.

*Intervjuperson 3* (kallad Lars) är en man i 55 års ålder som jobbar som gymnasielärare. Han har tidigare arbetet på en industri som automationstekniker/industrielektriker.

*Intervjuperson 4* (kallad Eva) är en kvinna i 55 års ålder som arbetar som sekreterare. Hon är anställd i ett litet privat företag varpå hennes arbetsuppgifter, enligt henne själv, innefattar fler arbetsuppgifter än vad som hör till hennes roll som sekreterare. Hennes roll är mer chefsassistent, då hennes arbetsuppgifter täcker ett brett spektrum av företagets sysslor.

*Intervjuperson 5* (kallad Martin) är en man i 20 års ålder som arbetar som butiksbiträde. Utöver detta är han också biträdande butikschef varpå hans arbetsuppgifter innefattar mer

ansvar än en vad som är normalt för ett butiksbiträde i denna typ av butik. Butiken säljer nöjesartiklar.

## 5. Analys

### 5.1 Analys

Weber menade alltså att kalvinismen och protestantismen gynnade uppkomsten av ett kapitalistiskt system. Genom att kalvinismen förespråkade ett asketiskt liv kunde kalvinisten inte spendera sina tillgångar utan denne sparade istället dessa. Kalvinisten kom således att betrakta sitt arbete som ett kall. En moralisk förpliktelse.

Sedan fostrades en ny människa i industrialiseringens uppkomst. En människa som skulle följa förmannens order och blint lyda under tidens tyranni. En människa som skulle se sitt arbete som ett objekt i sig självt. Inte bara ett sätt att införskaffa sig en inkomst, utan ett objekt med ett syfte i sig självt.

Ur detta växte det sedan fram hierarkiska företagsstrukturer i samhället. Strukturer som kunde erbjuda trygghet för arbetaren i utbyte mot dennes hårda arbete. Tryggheten bestod i att arbetaren visste att denne med stor sannolikhet hade kvar sitt arbete nästkommande dag, vecka, månad, år. Det fanns en möjlighet för arbetaren att arbeta sig till framgång. Denne kunde med tidens gång stiga i den hierarkiska stratifieringsstegen inom företaget, genom hårt arbete och lojalitet mot företaget. På så sätt kunde dessa företagsstrukturer ses som stabila.

Men Sennet och Bauman menar att denna trygghet har ersatts med lösa nätverksstrukturer. Arbetaren befinner sig i ett tillstånd där endast nuet räknas och där arbetslivet är lika ambivalent som konsumtionssamhället. Arbetarens utbytbarhet och arbetsmarknadens flexibilitet skapar en destruktiv situation för den individ som är låst i detta system. Individer som inte tillhör den grupp som Bauman vagt benämner för arbetsnarkomaner. Dessa som enligt honom inte längre hittas bland slavarna utan bland den lyckosamma eliten. Dessa människor som har lyckats göra arbetet till det största nöjet och som har en möjlighet att själv

välja sin situation på arbetsmarknaden. Vad dessa arbetsmarknader har gjort är ju att i viss mån lätta på detta beroende som jag talade om i mitt empiriavsnitt. Dessa människor är inte lika beroende av detta beroende. De kan låta viljan styra över måsten. Visst måste de också men de har fortfarande ett visst mått av valfrihet. Om det så bara är att själv välja i vilken ordning de vill genomföra sina arbetsuppgifter så är det åtminstone ett visst mått av fri vilja.

Bauman talar om konsumtionssamhällets stratifieringsstege och hur denna innesluter föreställningen om ett gott liv. Det är denna som visar individens livsambitioner. Det som är intressant med detta synsätt är att han menar att det är själva valet som är det viktiga. Det är möjligheten till att välja som är stratifierande. Förmögenhetens primära betydelse är att öka valmöjligheterna.

Alltså kan vi möjligtvis se denna valfrihet som det primära stratifieringsattributet i arbetslivet idag. Det är denna frihet som eftertraktas och som visar att man befinner sig på en respektabel position i samhällets stratifieringsstege.

Ovanstående synsätt är något som jag känner att jag fått bekräftat i mitt empiriska material. Frihet var det som intervjupersonerna var noga med att framhäva. Det var så att säga en positiv del av deras yrken. Men jag fick även känslan av att denna frihet är ett sätt att strama åt tyglarna på beroendet. Intervjupersonerna talar om att det är viktigt att ha frihet i sitt yrke och samtidigt blir de då lojala och effektiva mot företaget. Men hur mycket frihet har de egentligen? Hur stort mått av denna frihet är egentligen verklig frihet och hur stor del är egentligen föreställd frihet? I ett samhälle där friheten och valmöjligheten är en stratifierande faktor, kan arbetsgivare och chefer använda denna som en morot för sina anställda. Frågan är om denna morot är positiv eller negativ för de anställda. Det är en fråga som bara kan besvaras subjektivt och inte objektivt.

Kanske är denna stratifierande frihet i dagens samhälle ett sätt för dagens chefer och arbetsgivare att kontrollera sina anställda likt de sätt som fabriksägaren kontrollerade sina arbetare under industrialiseringens framväxt. Denna stratifierande frihet har ersatt behovet av vad Foucault benämner inrutningens princip. Den rumsliga kontrollen på arbetsplatsen har möjligtvis minskat i betydelse då smulorna från frihetens matbord räcker för att skapa lydiga och effektiva arbetare. Själva tricket ligger just i att genom att visa arbetaren att den rumsliga



kontrollen minskar, ger man arbetaren en bild av att dennes frihet ökar. Just denna bild av att friheten ökar skapar således en lojal arbetare.

Notera att jag här inte avser att stå som bedömare av vad som är rätt och fel, eller bra och dåligt. Då man enligt min uppfattning kunde se förhållandena i industrialiseringens framväxt som kollektivt negativa för de arbetare som var tvungna att arbeta under dessa förhållanden, kan man inte göra samma kollektiva bedömning av dagens arbetsmarknad. För en sak som jag anser vara viktig att betona här är att i fyra av mina intervjuer kunde jag inte spåra några större indikatorer på att intervjupersonen var olycklig över sin situation. Detta kan i och för sig ses från två vinklar. Den ena är att de är låsta i en illusion av frihet. En illusion som gynnar arbetsgivare och chefer. Den andra vinkeln är helt enkelt att de faktiskt trivs bra med sin situation. Att den tillvaro de lever i är en tillvaro som inte bara skänker dem en *föreställning* av harmoni utan att den faktiskt skänker dem en *reell* harmoni. Denna bedömning kan faktiskt bara individen själv göra och därför ska jag inte heller försöka mig på det här.

En sak som dock talar lite för den första vinkeln är att ordet stress kom upp under i stort sett alla mina intervjuer. Stressen som nämndes under intervjuerna var stort sett enbart av det negativa slaget och denna negativa stress kan enligt min mening ses som en bekräftelse på Sennets resonemang kring att makten har ändrat skepnad i de nya lösa nätverksformade företagsstrukturerna. Det läggs krav på de anställda som helt enkelt inte är genomförbara. På så sätt skapar man en illusion av frihet för den anställde, men i själva verket står denne inför en arbetsbörda som inte på något sätt ger denne en reell valfrihet. Genom det beroende som denne är dömd att leva i, kan denne inte heller ens göra valet om han eller hon ska sluta på sitt arbete.

När detta sistnämnda val är borta för den anställde har man skapat ett effektivt sätt att kontrollera denne. Ett sätt som är betydligt mer effektivt än inrutningens princip. ”Ni kan ta min kropp men inte min själ” brukar hjältarna säga. Kanske har det kapitalistiska samhället och den arbetsmarknad som detta skapat lyckats med just detta. Precis som Foucault menar är kanske själen förlorad till förmån för en disciplin. Frågan är om denna disciplin är bra eller dålig. Gör den nytta eller är den destruktiv. Vad är egentligen alternativet? Ett feodalt medeltidssamhälle där man är tvungen att bygga stora murar runt sina hem och städer för att kunna överleva.

Kanske har vi fått en *asketiskt vilshenhet* som försvårar vårt identitetsskapande? För de pyramidformade organisationerna som möjliggjorde/möjliggör livslånga yrkeskarriärer är kanske saknade. Mitt i all disciplin innehöll/innehåller dessa en trygghet som erbjuder ett färdigt identitetsideal och som skänker en stabilitet i de anställdas liv. Eller så är det i mänsklighetens bästa att dessa organisationer försvinner. Att en allt lösare arbetsmarknad tar vid där det är individen snarare än kollektivet som rör sig genom en flexibel värld full av möjligheter. Men frågan är vilka dessa möjligheter egentligen är och för vem dessa möjligheter existerar.

## 5.2 Sammanfattning

Ett, enligt min uppfattning, lämpligt sätt att sammanfatta ovanstående diskussion är med begreppet *pliktbelagt frihet*. Jag fick inte uppfattningen att mina intervjupersoner verkade känna att dagens osäkra arbetsmarknad skapade en pliktkänsla inför arbetet. Det var som sagt snarare den egna friheten i arbetet som verkade leda till en sorts pliktkänsla. Men jag fick inte intrycket av en negativ pliktkänsla. Snarare fick jag intrycket av en pliktvilja. En vilja att göra ett bra arbete. Denna pliktvilja verkade dock vara direkt knuten till det mått av frihet som mina intervjupersoner kände i sina arbeten. Med tanke på ovanstående diskussion kring denna frihet kan man fråga sig om detta är en reell frihet eller ännu ett sätt för arbetsgivare och chefer att skapa lydiga anställda.

Nej, jag skulle nog vilja påstå att det är just en pliktbelagd frihet. Varken mer eller mindre och om detta är positivt eller negativt för individen kan faktiskt bara individen själv avgöra.

## Förslag till fortsatta studier

Samtliga perspektiv som presenteras här är perspektiv som jag bejakade i studiens inledningsskede men valde att exkludera ur studien då en avgränsning av studiens omfång var nödvändig, på grund av tidsramarna för denna studie. Men under arbetet med denna studie har jag dock funnit dessa perspektiv högst väsentliga och anser att de kan utgöra en grund för intressanta fortsatta studier kring ämnet som denna studie behandlar.

- Genusperspektiv

Det kan vara intressant att studera frågeställningen som presenteras i denna studie ur ett genusperspektiv. Med andra ord, är det skillnad mellan mäns och kvinnors syn på sin utsatthet på dagens arbetsmarknad?

- Åldersperspektiv

Ett annat perspektiv som kan vara intressant att undersöka är om denna syn på sin egen situation på dagens arbetsmarknad skiljer sig åt beroende på ålder. Har yngre personer lättare att anpassa sig till dagens kortsiktiga arbetsmarknad än äldre personer?

- Yrkesperspektiv

Ytterligare ett intressant perspektiv är om inställningen till sin situation på dagens arbetsmarknad skiljer sig åt beroende på vilket yrke personen har.

# Litteraturförteckning

- Alvesson, M, och Sköldberg, K, (1994): *Tolkning och reflektion*. Lund: Studentlitteratur
- Bauman, Z. (1998): *Arbete, konsumtion och den nya fattigdomen*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos AB
- Bauman, Z. & May, T. (2004): *Att tänka sociologiskt*. Göteborg: Bokförlaget Korpen
- Bryman, A. (1997): *Kvantitet och kvalitet i samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur
- Foucault, M. (2003): *Övervakning och straff*. Lund: Arkiv förlag
- Frykman, J. & Lövgren, O. (2002): *Den kultiverade människan*. Kristianstad: Kristianstads Boktryckeri AB
- Jansson, A. (2002): *Mediekultur och samhälle*. Lund: Studentlitteratur
- Johannesson, A. & Tuft, P-A. (2003): *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. Malmö: Liber AB
- Marx, K. (1995): *Människans frigörelse*. Göteborg: Daidalos AB
- May, T. (2001): *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur
- Meigel, F. & Johansson, T. (2002): *Kultursociologi*. Lund: Studentlitteratur
- Patel, R. & Davidson, B. (1994): *Forskningsmetodikens grunder*. Lund: Studentlitteratur
- Sennet, R. (1999): *När karaktären krackelerar*. Stockholm: Atlas
- Weber, M. (1978): *Den protestantiska etiken ock kapitalismens anda*. Argos förlag AB, Lund: Grahns tryckeri AB

### 1. Presentation

Presentera mig själv och studien. Garantera anonymitet för intervjupersonen.

### 2. Arbetsdagen/Arbetsuppgifter

- Beskriv kort en typisk arbetsdag på din arbetsplats från arbetsdagens början till dess slut.

(Hur lång är en vanlig arbetsdag på ditt arbete)?

(Vad anser du om denna längd på din arbetsdag)?

(Beskriv dina arbetsuppgifter)?

(Vilket är det bästa med ditt arbete)?

(Vilket är det sämsta med ditt arbete)?

### 3. Stress

- Berätta om stress på arbetsplatsen

(Förekommer det stress på din arbetsplats)?

(Känner du av stress i ditt arbete)?

(Vad anser du vara källan bakom denna stress)?

(Anser du denna stress påverka dig positivt eller negativt)?

### 4. Arbetslöshet

(Hur ser du på arbetslösa)?

(Hur ser du på din situation på arbetsmarknaden idag? Anser du dig vara attraktiv eller oattraktiv på dagens arbetsmarknad)?

### 5. Allmänna synpunkter på arbete

(Skulle du rekommendera dina barn att ta samma arbete som du)?

(Vilket var ditt drömjobb när du var liten)?

(Om du idag fick välja vilket yrke som helst, vad skulle det då vara)?

## **6. Möjligheter för intervjupersonen att komma med övriga synpunkter**

Om intervjupersonen vill tillägga något ”on the record” finns här möjlighet.