

RECENSION

Kenneth Abrahamsson



Michael Allvin, Gunnar Aronsson, Tom Hagström,  
Gunn Johansson, Ulf Lundberg:

**Work without boundaries. Psychological perspectives on the new working life**

Chichester: Wiley-Blackwell, 2011

I boken *Work without boundaries* analyserar Gunnar Aronsson och hans kollegor förändringar i vad de kallar det nya arbetslivet. Det är en spaning som för Gunnars del pågått i över fyra decennier. En av hans första skrifter gällde en studie av arbete och hälsa hos sågverksarbetare från början av sjuttioalet. Under åren därefter har Gunnars vetenskapliga nyfikenhet lett till en rad nya begrepp som enkel eller dubbel inlåsning, sjuknärvarande, långtidsfriska eller gränslöst arbetsliv. Gunnar Aronsson skrev också om prekariatet långt innan Guy Standing tog patent på begreppet. I mitten av nittioalet forskade han och Åsa Kilbom om arbete efter 45. Forskarlyktan har knappast slocknat vid de sjuttio år fyllda men nu kanske livet kommer i centrum mer än arbetslivet.

Kenneth Abrahamsson, adjungerad professor vid Luleå tekniska universitet  
kenneth.abrahamsson1@gmail.com

Under senare år har arbetets innehåll, mening och kvalitet diskuterats i en rad olika sammanhang. ILO driver sedan många år tillbaka idén om *decent jobs*, anständiga jobb, under det att EU pläderar för fler, bättre och smartare jobb. Samtidigt som arbetets värde växer i den europeiska policydiskursen genom begrepp som hållbara, innovativa och smarta arbeten, verkar arbetets värde sjunka i svensk debatt och till viss del även i forskning när man ofta pekar på försämrade anställningsvillkor, ökad stress och arbetets urholkning med en renässans för en tayloristisk arbetsdelning. Den gamla svenska metaforen om det goda arbetet har blivit omsprungnen av olika utvecklingstendenser. En sådan tendens gäller den ökade styrningen och standardiseringen av arbetet genom lean produktion i

både industrin och offentlig service och genom olika tillämpningar av *new public management* inom bland andra vård- och välfärdstjänster.

En annan utveckling handlar om en växande andel av tillfälliga och lågt betalda jobb med otrygga villkor och ofta dålig arbetsmiljö, vilket den engelske ekonomen Guy Standing har beskrivit i sin bok *The precariat. The new dangerous class* (2011). Ett parallellt skeende gäller ungdomars och unga vuxnas svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden, som skildrats i boken *Skitliv. Ungas villkor på en förändrad arbetsmarknad* (Bernhardt 2012). Hur ser utvecklingen ut på den svenska arbetsmarknaden? Hur förändras jobbens innehåll och anställningsvillkor, kunskaps- och kompetenskraven, samspelet mellan arbete och familj och stress och ohälsa på arbetsplatsen? Vad är det nya i arbetslivets utveckling? Kommer gamla strukturer och villkor förändras genom ökade krav på flexibilitet och öppna gränser?

Frågor av detta slag berörs i boken *Work without boundaries. Psychological perspectives on the new working life* vilken är resultatet av ett projektsamarbete mellan dåvarande Arbetslivsinstitutet och Psykologiska institutionen, Stockholms universitet. Boken är gemensamt skriven av de fem medförfattarna. Utgångspunkterna för projektet var att försöka belysa det nya gränslösa arbetslivet där gamla strukturer och relationer förändras. Vad händer när arbetstiden inte är given och individen förväntas själv avgöra och motivera när, hur ofta och hur mycket hon måste arbeta i olika sammanhang? Vad betyder det att arbetsplatsen inte är bestämd och att arbetet utförs i distribuerade former? Hur påverkas arbetet av att arbetsordningen i många fall inte är tydligt utsagd och att individen själv förväntas söka, etablera och vidmakthålla de sociala kontakter som krävs för arbetets utförande? Och vad betyder det att en fast anställning inte längre är en självklarhet? Eller att individen måste konkurrera på arbetsmarknaden genom att göra sig attraktiv och anställningsbar?

### **Vad är det nya arbetet?**

Boken inleds med en analys av vad som kännetecknar det "nya arbetet". Genom att lyfta fram tre olika livsberättelser om människor i otrygga anställningar eller arbete som egenföretagare vill författarna visa på den stora variationen och ojämlikheten i arbetsförhållanden mellan skilda individer och grupper. Det "nya" ligger i tidspresen och ökad social stress, men också i att uppgifterna inte alltid är klart definierade samtidigt som de övergripande strukturerna får ett större inflytande. Det ställs också nya förväntningar på hur man kan förverkliga sig själv i eller utanför arbetet. Till viss del kan denna ökade individfokusering förklaras med att neoliberala perspektiv och marknadstänkande i allt högre grad kommit att dominera arbetslivet och att individen måste visa sig mer attraktiv och anställningsbar. Den gamla ojämlikheten var mer präglad av hierarkiska strukturer

och social klass medan den nya ojämlikheten, enligt författarna, påverkas av den ökande konkurrensen på arbetsmarknaden och nya kompetenskrav.

Till bakgrunden hör globalisering och den växande betydelsen av den finansiella ekonomin samt den informationsteknologiska revolutionen. För att klara dessa utmaningar ställs inte bara krav på yrkesteknisk och samhällelig kunskap utan lika viktig är social kompetens och att individen utvecklar sitt sociala kapital och sina sociala nätverk. Ökade krav på flexibilitet påverkar både livspusslet och balansen mellan arbete och familj samt stress och ohälsa. Sammantaget pekas på tre tendenser som också omvandlas till teser. 1) Arbetets styrning och reglering ändras i riktning mot en ökad flexibilitet. 2) Arbetsuppgifterna individualiseras och i vissa fall automatiseras och individen förväntas att i ökad grad identifiera, välja och ta ansvar för hur arbetet utförs samtidigt som yttre ramfaktorer och kollektiva gemenskaper kring arbetet löses upp. 3) Arbetet blir i ökad grad heterogent och allt svårare att beskriva i generella termer.

Begreppet tidsregimer kan användas i detta sammanhang och det speglar även författarnas egna tidshorisonter. Arbetets villkor, utveckling och förändring beskrivs både i ett sekellångt perspektiv och i den dynamiska tidsbubbla som präglar anställdas arbete och livspussel i ett vardagsperspektiv. Ett ekonomisk-historiskt perspektiv med rötter i taylorismens syn på arbetsdelning och kontroll, åtföljd av fordismen när det gäller både produktion och konsumtion, varvas med hur den enskildes tidsordning och vardag ser ut i ett visst arbete i en specifik social kontext. Reglering och styrning av arbetstiden växer i betydelse i den industriella utvecklingen. Metoder för mätning och styrning av arbetstid blir allt vanligare. Brottet med den traditionella formeln för industriell produktion kom enligt författarna att ligga i begreppet flexibilitet och en flexibelt organiserad massproduktion. Många managementidéer har utvecklats under och efter denna period som Kaizen, Just-in-Time, Quality Circles, Total Quality Management och så vidare. Produktionen lades närmare kunden och medarbetarna fick en större roll för utveckling av värdeskapande processer. Det flexibla företaget har olika anpassningsstrategier beroende av konjunktur, efterfrågan och behov av utveckling av nya affärsidéer och produkter. Det är stort intresse för Atkinsons modeller om kärnproduktion och utlagd produktion samt begreppen funktionell flexibilitet, numerisk flexibilitet och ekonomisk flexibilitet.

### **Medarbetarstyrd eller produktionsanpassad flexibilitet?**

I boken beskrivs två synsätt på flexibilitet; dels *flexibility through empowerment* som också skulle kunna kallas medarbetarstyrd flexibilitet, dels *flexibility through substitution* eller produktionsanpassad flexibilitet, där individen är en utbytbar produktionsfaktor. Båda synsätten rör sig som yin och yang i dagens arbetsliv. Det förstnämnda synsättet handlar inte bara om hur individen kan påverka och

bemästra sin situation utan även om kontroll och medinflytande på kollektiv nivå. Idén om att ge anställda och medarbetare större möjligheter att forma sin egen arbetssituation har växt fram successivt genom utveckling av flexitid och distansarbete, vilket kom att främjas genom snabb tillväxt av ny teknik. Det är mot denna bakgrund som metaforen det gränslösa arbetet växer fram och tolkas av författarna. Det nya är att arbetet blir mål- eller uppgiftsorienterat och att dess förläggning i tid och rum kan variera i hög grad. I många fall ställs högre kvalitetskrav på arbetets resultat men metoderna att nå resultat lämnas till individen eller gruppen. Den nya friheten kom också att innebära nya krav som administrativa bördor, behov av externa arbetsställen och krav på egen disciplin, kontroll och leverans samt nya former av stress och osäkerhet. Indirekt sker också en tillväxning till företagets mål, koder och symboler, där medarbetaren också blir en del av företagets ansikte utåt. När tidsordningen, arbetets förläggning och utförande samt sociala relationer och nätverk förändras på ett genomgripande sätt ställs ökade krav på individen i en rad olika bemärkelser och inte minst när det gäller kvalitetskontroll och värdeskapande.

Det andra perspektivet lyfter fram flexibilitet genom att anställda betraktas som utbytbara och kan ersättas alltefter produktionskrav och efterfrågan. Det är en produktionsordning som växt fram ur *scientific management* och har sina rötter i taylorismen. Den traditionella metaforen är det löpande bandet som numera i allt väsentligt ersatts med lean produktion, ett begrepp som tolkats på många olika sätt som snål produktion, mager produktion eller kritiskt som *mean production*. Finns det då en motsättning mellan begreppen gränslöst arbetsliv och lean produktion? Svaret är nog både och. Å ena sidan innebär lean produktion i många fall en hårt standardiserad och kvalitetsstyrd produktion med stora krav på medarbetarnas kompetens, medansvar och känsla för företagskultur, kostnadseffektivitet och produktionsmål. Å andra sidan kan sägas att verksamheten är infogad i och styrs av ett alltmer gränslöst arbetsliv. De produktionsfaktorer som blir flexibla är bemanning och arbetstider, arbetsplatsens förläggning i riktning mot ett distribuerat arbetsliv, flexibla kontor och nya krav på arbetets utförande och kvalitetskontroll. Här innefattas också en allt starkare kundorientering på alla nivåer i företaget och där *service management* blir en integrerad del av produktionsstyrningen.

Det moderna yrkesarbetet blir enligt boken mer transparent och synligt genom handböcker och arbetsinstruktioner, produktionsmått och belöningsystem. Både inom privat och offentlig verksamhet blir det allt vanligare att styra verksamheterna mot olika prestationsmått och indikatorer; något som också skapat stor debatt de senaste åren. Samtidigt ändras sociala relationer i verksamheterna och mellan anställda och kunder. Den fråga författarna väcker är om utveckling är spårbanden för dessa två typer av flexibilitet ("the high road

and the low road”) eller om vi kan se korsvägar och möten. Hör goda och dåliga jobb hemma i olika flexibilitetsregimer? Hur möjligt är det att påverka dem på politiska grunder eller med överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter? Dagens arbetskraft är heterogen när det gäller utbildning, kompetens och yrkeskicklighet. Modellerna fungerar olika för olika grupper. Ser vi över arbetsmarknaden som helhet är det en mindre grupp som har totalt oreglerade arbeten och de rör sig på en skala från migrantarbetare utan anställningskontrakt till högbetalda konsulter. När det däremot gäller flexibla arbetsvillkor tycks de nu gälla en majoritet av verksamma på svensk arbetsmarknad. Det finns således olika grader av gränslöshet och olika nivåer eller positioner när det gäller individers legala och legitima positioner i arbetslivet.

### **Kompetens, livspussel och hälsa**

Det gränslösa arbetslivet får också följder för synen på kunskap och kompetens. I boken analyseras fyra olika perspektiv på kunskap; den kognitiva dimensionen, den sociala dimensionen, samhällsperspektivet och den existentiella dimensionen. När arbetet ändras i riktning mot en ökad flexibilitet och högre krav på medarbetarnas agerande ändras också yrkeskunskapens och den allmänna kompetensens innebörder. Kognitiva förmågor och att lösa olika problem och oväntade situationer får en ökad betydelse, särskilt om det gäller mer komplexa och avancerade arbetsuppgifter.<sup>1</sup> Det gäller inte bara att klara av pågående arbetsoperationer utan det måste i många fall till ett utvecklingsorienterat lärande. Samtidigt spelar tyst kunskap – *tacit knowledge* – en stor roll. Genom aktivt it-stöd kan ett löpande *just-in-time*-lärande främjas. Författarna pekar också på behovet av metalärande och organisatoriskt lärande, men hävdar också att den praktiska kunskapen fortfarande är viktig och att kunskap och kompetens oftast byggs i ett socialt sammanhang. Eftersom kundkontakter och service genomsyrar allt fler verksamheter blir social kompetens och servicekänsla också centrala kompetenskrav, där olika sociala dilemman och konflikter kan komma till uttryck. I verksamheterna utvecklas också psykologiska kontrakt, där förtroende och tillit blir centrala.

Över tid har också innebörden i social kompetens blivit mer synlig. Där tyst kunskap tidigare var inbäddad (som handens kunskap), är den nu mer synlig och kommer ibland till uttryck som social intelligens. När det gäller det samhälleliga kunskapsperspektivet diskuteras begreppen postindustriellt samhälle, kunskapsamhälle och informationssamhälle på vägen mot risksamhälle och nätverksamhälle. En annan förändring i det nya arbetslivet är att individen måste ut-

---

<sup>1</sup> Mot den bakgrunden är det intressant att Sverige hävdade sig väl i den nyligen publicerade internationella jämförelsen av vuxnas basfärdigheter, bland andra läsning och problemlösning med hjälp av datorer (SCB 2013).

veckla och stärka relationen till sig själv, varför den existentiella dimensionen och marknadsföringen av det egna yrkesjaget och sociala jaget blir alltmer angelägen. Anställningsbarhet och entreprenörskap får också en ökad betydelse när individen ska konkurrera på en kunskapsmarknad. Författarna refererar till den engelska sociologen Anthony Giddens som hävdar att det moderna livet får allt större prägel av livsprojekt som kan delas upp i olika delprojekt, till exempel att verka i arbetslivet. I det existentiella perspektivet blir också frågor om identitet, tillhörighet och värdegrund viktiga områden. Tagna tillsammans ställs ökande krav på ett livslångt lärande både i rollen som medarbetare och medborgare som människa, där postmateriella värden som självförverkligande och social integration ofta bedöms som lika viktiga som socioekonomiska värden.

Ett annat centralt budskap i boken är de förändrade villkoren för arbetets plats i individens liv och sociala kontext. Tre modeller för balans mellan arbete och privat liv diskuteras: separerade sfärer, överlappning mellan arbete och privatliv samt kompletterande fält. Många jobb utförs på en bestämd plats och kan inte flyttas i rum eller tid. I andra fall kan arbetet med hjälp av ny teknik utföras nästan oberoende av tid och rum. Dessutom kan arbetets krav, villkor och utmaningar färga av sig på privatliv och familj. Nya familjeformer och krav från egna barn eller bonusbarn eller äldre föräldrar påverkar också tidsramarna för arbetets utförande. På detta område finns också en växande forskning om olika anpassningsstrategier eller taktiska metoder. Över tid har en traditionell och könsuppdelad relation mellan arbete och familj ersatts med en förhandlingskultur för att uppnå en optimal balans mellan arbete och privatliv, där barnomsorg och lagstadgad föräldraledighet är centrala institutioner. Författarna berör här frågor som i andra sammanhang behandlats mer ingående i genusperspektiv.

Bokens avslutande del ägnas åt det nya arbetslivets följder för stress och ohälsa. Kapitlet inleds med en tillbakablick på sömnstörning samt stress och ohälsa sett i ett historiskt perspektiv, för att därefter med utgångspunkt i begreppet det goda arbetet beskriva Karasek/Theorells krav-kontrollmodell som efterhand har kompletterats med förekomsten av socialt stöd. I detta sammanhang berörs också begreppet inlärd hjälplöshet och Johannes Siegrists insats-belöning-obalans-modell ("effort-reward-imbalance") samt illegitima eller onödiga arbetsuppgifter som stressframkallande faktor. Här ges också en introduktion i olika psykologiska och medicinska reaktioner mot ökad stress i arbetslivet. Många av utmaningarna i det nya och gränslösa arbetslivet kan också vändas till risker och hot mot hälsa och välbefinnande. Ju mer arbetets innehåll och former bestäms av individen och modern informationsteknologi, desto större risk att hon eller han spänner bågen för hårt och skuldbelägger sig om inte förväntade resultat uppnås. Det finns olika strategier för att möta dessa utmaningar; att intensifiera arbetet inom givna tidsramar, att överskrida de givna tidsramarna eller att bryta



mot hälsokrav genom ökad sjuknärvaro. Dessa strategier utgör stressfaktorer och kan få negativa konsekvenser för hälsan. Ett mer avreglerat arbetsliv kan också öka konflikterna inom och utom arbetet genom att individen ska förhålla sig till motstridiga krav från en rad olika miljöer samtidigt.

En stor del av bokens resonemang bygger på att man har anställningsrelationer eller arbetar som egenföretagare, konsult eller entreprenör, men uppmärksamhet ägnas också åt den nya otryggheten, prekära arbetsförhållanden och alienation. Här finns också en ekonomisk stress för många som inte har en tryggare anställning och ibland tvingas vänta på SMS-jobb. Ett annat hälsoproblem som berörs är risken att bli inlåst i jobbstrukturer som inte passar ens utbildning eller kompetens eller samman med personer som har svårt att jobba tillsammans. I den nya ohälsan finns också växande inslag av oro och ängslan och på sikt risk för utbrändhet eller utmattningsdepression. Det finns också tendenser till att den nya ohälsan och växande psykiska besvär drabbar många ungdomar som har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Boken avslutas med några konklusioner om det nya arbetslivet och olika yttringar av flexibilitet, avreglering och gränslösa villkor. Det finns risker för en ökad ojämlikhet mellan de medarbetare som är verksamma med kärnfunktioner och de som är anställda i en fallande kedja av olika underleverantörer.

### **Hur nytt är det nya arbetslivet?**

Hur nytt är då arbetslivet och hur gränslöst är det i sina olika institutionella former? I ett längre historiskt perspektiv kan man fråga om den vanliga anställningsrelationen till ett arbete – *standard employment model* – som utförs på en fast arbetsplats är en parentes. Är den nya otryggheten vi idag möter i arbetslivet med tillfälliga anställningar, låg lön och dålig arbetsmiljö det vanliga mönstret, som nu återkommer? Arbetslivet förändras ständigt varför termen ”det nya arbetet” i likhet med ”den nya ekonomin” säkert har ett ”bäst före”-värde. Ett annat ”nytt” inslag enligt författarna är att kraven på individen ökar när det gäller själva arbetsinsatsen – både kvalitativt och kvantitativt. En kritik mot detta synsätt är tankar om digital taylorism som innebär att många arbetsuppgifter rutinerar i tjänstesektorn. I ett polariserat arbetsliv förändras kraven på olika sätt och det finns stora skillnader mellan olika grupper handlingsutrymme.

Ett annat ”nytt” inslag är att relationerna mellan arbetsliv och privatliv flyter samman. Det är en utveckling som i Sverige och andra länder pågått i flera decennier. Det nya här gäller kanske främst följderna av den nya demografin, där många yrkesverksamma – kanske främst kvinnor – hamnar i ett korstryck mellan tid och omsorg om de egna barnen, egen tid och utrymme för att se till och stödja äldre, ibland skröpliga föräldrar. Ett tredje ”nytt” skeende är den ökande otryggheten till följd av gränslösa arbetsvillkor. Frågan är här i vilken grad det har

skett en genomgripande förändring i andel personer på arbetsmarknaden som verkar i otrugga situationer. Vad debatt och forskning pekat på är de försämrade villkoren för utlandsfödda och främst migrantarbetare, unga vuxna samt människor med funktionsnedsättningar.

Det nya arbetslivet har både öppna och slutna gränser. Den nya flexibiliteten, avregleringen och målstyrningen gäller i hög grad för redan anställda och för egenföretagare och konsulter, vilket inte är en majoritet av alla anställda. Under metaforen det gränslösa arbetslivet döljer sig många dolda trösklar, osynliga murar och strukturellt präglade sorteringsmekanismer. För många andra grupper kännetecknas det nya arbetslivet av alltmer stängda gränser och allt större svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Boken sätter fokus på identitet, egenvärde, yrkes stolthet, tillit och social kompetens. Det är mjuka och sköra värden som hotas i en hård och ofta strukturellt styrd yrkesvardag.

Min sammantagna bedömning är att boken på ett intressant sätt beskriver och fördjupar förståelsen av den strukturella, institutionella och relationella omvandlingen inom svenskt arbetsliv från ett socialpsykologiskt perspektiv. Till bokens förtjänst hör även att man har strävat efter att integrera psykologiska, pedagogiska och sociologiska perspektiv i synen på arbetets innehåll, mening och betydelse för den enskildes hälsa och välfärd. Att förstå det gränslösa arbetslivet kräver också utrymme för vetenskapligt brobyggande och gränspassager, för att använda en metafor skapad av Bengt Kristersson Ugglå i boken *Gränspassager. Bildning i tolkningens tid*, som också speglar kunskapens och förståelsens nya former i en alltmer globaliserad värld. En framtida utmaning är att belysa samma frågor ur ett genusperspektiv eller etnisk diskriminering eller för människor med funktionsnedsättningar. Kanske skulle bilden också bli mer komplex om man hade ett bredare urval av vilka typer av jobb eller anställningskontrakt som har närstuderats. Vi behöver också utveckla den empiriska basen för långsiktiga studier av förändring och stabilitet på arbetsmarknaden och arbetsplatserna. Men det skulle i så fall kräva en helt ny programsatsning samt stöd till nya databaser för att studera det gränslösa arbetslivet i framtiden.

## Referenser

- Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G, Lundberg U (2011): *Work without boundaries. Psychological perspectives on the new working life*. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Bernhardt V (2012): *Skitliv. Ungas villkor på en förändrad arbetsmarknad*. Stockholm: Atlas Bokförlag.
- Kristersson Ugglå B (2012): *Gränspassager. Bildning i tolkningens tid*. Stockholm: Santerus Förlag.
- SCB (2013): *Den internationella undersökningen av vuxnas färdigheter. Tema utbildning. Rapport 2013:2*. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- Standing G (2011): *The precariat. The new dangerous class*. London: Bloomsbury Publishing.
- Theorell T (red) (2008): "After 30 years with the demand-control-support model – How is it used today?" *Scandinavian Journal of Work Environment Supplements*, (6) 1–184.