Lydnadsmodus på Arbetsförmedlingen – En kontextualisering av funktionell dumhet

Roland Paulsen

Arbetsförmedlingen är en organisation i omvandling. Större tryck på administration och organisation ställer krav på arbetsförmedlarna. Krav på lydnad. Hur lyder arbetsförmedlare? På olika sätt. Genom att gå in i och ur ett icke-reflexivt tillstånd kan arbetsdagen uthärdas.

Medan makt länge har teoretiserats och typologiserats inom kritisk organisationsforskning – framför allt inom *Critical Management Studies* och *Labor Process Theory* – har lydnad förblivit ett underteoretiserat fenomen. Främst på foucauldianska grunder har lydnad betraktats som en bestämd konsekvens av olika former av maktutövning med litet handlingsutrymme för det underordnade subjektet. För en stund tycktes kritiska managementforskare mest upptagna av idén att lydnad var en fråga om disciplin (se Deetz 1992, Sewell & Wilkinson 1992, Willmott 1993). Sedan kom den lika ensidiga fascinationen för cynisk lydnad (se Contu 2008, Fleming 2005, Fleming & Spicer 2003). År 2012 lanserade Alvesson och Spicer funktionell dumhet som ytterligare en typ av lydnad. Begreppet fick stort genomslag och kommer sannolikt bli till ytterligare ett modebegrepp.

Alvesson och Spicer definierar funktionell dumhet som ”frånvaron av reflexivitet, vägran att använda intellektuella kapaciteter annat än myopiskt och undvikandet av rättfärdiganden” (Alvesson & Spicer 2012, s 1194). Dumhet ska i sammanhanget förstås som en moralisk kategori – inte essentialistiskt som en medfödd kognitiv förmåga (jfr Adorno 2005 [1951], Goodey 2011, Gould 1981). Det jag här kommer att argumentera för är att dumheten också bör förstås som ett rörligt, kognitivt modus underkastat våra intentioner.

FÖRFATTARE

Roland Paulsen, fil dr, Företagsekonomiska institutionen, Lunds universitet
Roland.Paulsen@fek.lu.se

METOD OCH EMPIRISKT MATERIAL

Utifrån sex månaders etnografiskt arbete på ett arbetsförmedlingskontor kommer jag att kontextualisera den funktionella dumheten i förhållande till andra lydnadstyper. Skälet till att jag utgår från Arbetsförmedlingen är att Arbetsförmedlingen under de senaste två decennierna genomgått en så snabb förändring att dess namn inte längre speglar verksamheten. Medan Arbetsförmedlingen tidigare, i synnerhet under sextio- och femtiotalet, fungerade just som en förmedling av arbete, är det tveksamt huruvida den beskrivningen i dag håller (Johansson 1995, Weman 2011). Nio av tio hittar numera jobb på annat sätt än via Arbetsförmedlingen. Den tiondel som får jobb via Arbetsförmedlingen har inte nödvändigtvis fått hjälp av någon handläggare. Enligt flertalet rapporter från Svenskt Näringsliv och även en rapport från Sveriges riksdags utredningstjänst förmedlar den genomsnittlige arbetsförmedlaren inte mer än tio osubventionerade jobb per år (Sahlén & Eklöf 2013). Arbetsförmedlingen är dessutom Sveriges minst omtyckta myndighet. Andra omdiskuterade myndigheter som Migrationsverket eller Försäkringskassan hamnar betydligt högre i Sifos förtroendeindex (Sjöholm 2013). På åttiotalet var ”servicebiten” större än ”kontrollbiten”, som en av informanterna beskrev det. I dag är det tvärtom. Trycket på administration har dessutom ökat drastiskt och hotet mot den professionella identiteten är stort. När jag inledde etnografin var frågeställningen hur man som arbetsförmedlare förhåller sig till denna omvandling. Så småningom smalnades frågeställningen av till denna enda fråga: Hur kan man som arbetsförmedlare förhålla sig till sin lydnad?

Materialet kommer från sex olika källor. Jag fick tillåtelse att vara med på 1) kontorets personalmöten och kurser och hade även kontakt med 2) en nyckelinformant som jobbat på Arbetsförmedlingen i över tjugo år och som satte mig i kontakt med andra arbetsförmedlare. Sammanlagt gjorde jag 3) 31 semistrukturerade intervjuer med handläggare på Arbetsförmedlingen, vilket här kommer att utgöra huvudsaklig empirikälla. Jag gjorde även 4) längre intervjuer med platschefer, regionschefer samt före detta generaldirektör Angeles Bermudez-Svankvist och den tidigare arbetsmarknadsministern Sven-Otto Littorin. 5) Sju djupintervjuer med långtidsarbetslösa i Fas 3 samt ett seminarium med 15 långtidsarbetslösa där jag presenterade mitt dittills insamlade material gav mig möjlighet att få ett underifrånperspektiv på de diskuterade frågorna. 6) Insamling och analys av över 120 tidningsartiklar, som publicerades om Arbetsförmedlingen under min tid där, tillät mig berika intervjuerna med aktuella frågor hämtade från mediediskursen (jfr Fairclough 1995).

Upptäckten jag tidigt gjorde var att ingen av de intervjuade handläggarna eller cheferna var så ”dum” att hon eller han inte insåg att Arbetsförmedlingens verksamhet till stora delar var kontroversiell och destruktiv. Trots inomorganisatorisk kritik fanns dock den individuella lydnad som håller samman maktgrundade

organisationer. Att undersöka hur handläggarna förhöll sig till sin lydnad utvecklades snabbt till huvudfokus för studien. Det bör betonas att jag ej gör anspråk på att uttala mig om alla arbetsförmedlare i landet. De intervjuade ska snarare betraktas som en skara handläggare som tillsammans råkar erbjuda en exceptionell inblick i lydnadens dynamik på grund av extrem arbetssituation och stor öppenhet i intervjusituationen. Hur de motiverade och stod ut med sin lydnad är ämnet för artikeln.

Lydnaden hade olika förtecken, men där fanns också en aktiv strävan att inte tänka efter alltför mycket. ”Det är bara att mata på i vanlig ordning och se dum ut”, som min nyckelinformant ironiskt uttryckte det. Det som framkom i intervjumaterialet var att funktionell dumhet inte behöver vara en omedveten process bortom subjektiv och därmed intersubjektiv kännedom utan hellre bör förstås som en aktiv praktik som hjälper den anställde att ta sig genom arbetsdagen.

LYDNADENS KOGNITIVA VANOR

Arbetsrelaterad lydnad kan vara av självförminskande slag där subjektet ensamt betalar priset för lydnaden, men den kan också vara av upphöjt slag där subjektet tvingas utöva makt över andra subjekt på sätt som subjektet helst skulle vilja avstå ifrån. Det är den upphöjda lydnaden som Milgram (1974) och Arendt (1963) studerade – dock utan större känslighet för de mångfacetterade lydnadsuttryck som fanns i deras material. En av de mer ingående studierna av upphöjd lydnad är Grossmans *On killing* (1995) som behandlar hur soldater lär sig mörda. Även i Hochschilds (1983) studie av emotionellt arbete finns, vid sidan av intervjuerna med flygvärdinnorna, en analys av hur kronofogdar lär sig att stålsätta sig mot andras lidande.

Innan Hochschild utvecklade sin teori om det emotionella arbetet var Goffmans distinktion mellan *fronstage*- och *backstage*-beteenden den dominerande modellen för att förstå känsloarbete (Goffman 1956). Som Hochschild skriver i en kommentar antar Goffman att konflikter mellan spontana och föreskrivna känslor hanteras med så kallat ”ytskådespel” där skådespelarna söker kontrollera yttre signaler medan de inre känslorna sätts inom parentes. Enligt Hochschild bygger Goffman sin teori på en ”black-box-psykologi” som fokuserar på den ”sociala huden” och bortser från hur sociala regler påverkar våra emotioner (Hochschild 1979, s 558). Det Hochschild var så tidig med att visa var hur våra känslor kontinuerligt formas efter situationsbundna ”känsloregler” genom den process som hon kallar ”emotionellt arbete”.

Hos både Goffman och Hochschild finns ett antagande om ”känslor sådana de spontant uppstår” (Hochschild 1983, s 28). Dessa känslor, från vilka vi alienerar oss i arbetsprocessen, behöver inte trängas tillbaka omedvetet. Även om de i viss (icke-psykoanalytisk) mening förträngs kan de fortfarande artikuleras

och diskuteras som i en intervju när någon frågar vad man egentligen känner. På samma sätt kan kritiska frågor dyka upp i arbetet. Varför gör jag det här? Är det här till någon nytta? Vem gör jag det för? Även om sådana frågor är knutna till emotioner, formuleras och besvaras de kognitivt. Denna kognitiva aspekt av lydnad är klart negligerad i Hochschilds teori, men mer framträdande i Mills (1951) studie av tjänstemän som Hochschild till stor del utgår ifrån. ”Om tjänstemän inte är fria att kontrollera sina arbetsuppgifter”, skriver Mills, ”kommer de med tiden *vanemässigt* att underordna sig andras order och, i den mån de alls försöker agera fritt, även göra det i andra livssfärer (Mills 1951, s 228, min kursivering).

Att se underordning, självutveckling et cetera som vanor som kan förloras och stärkas är av stor nytta när typer av lydnad ska teoretiseras. En kognitiv vana som var slående bland arbetsförmedlarna var positivt tänkande. ”Det handlar om att hela tiden försöka se det positiva i det hela även om det kanske inte egentligen är där”, som en av handläggarna sammanfattade det. Att tänka positivt har uppmuntrats under lång tid, särskilt under de senaste två decennierna, inom arbetsliv, medicin och livet generellt. Försvararna (Byrne 2013, Johnson 1998, Lundin 2009) och kritikerna (Bruckner 2011, Ehrenreich 2009, Raeve 1997) har varit många. I litteraturen kan fyra teman i det positiva tänkandet skönjas: 1) Fokusera på det goda. 2) Klaga inte. 3) Föreställ dig positiva resultat. 4) Ta individuellt ansvar för dåliga resultat. Trots att alla informanter var överens om Arbetsförmedlingens negativa utveckling var dessa ambitioner väl representerade i intervjumaterialet. Till vilken grad man engagerade sig i positivt tänkande varierade dock. En handläggare sa att hon gärna skulle ha Arbetsförmedlingens logga på sina underkläder; andra sa att Arbetsförmedlingen förtjänade sitt dåliga rykte. Eftersom lydnad till syvende och sist är en fråga om handling snarare än kognition behöver negativt tänkande inte stå i vägen för lydnad. Att lyda är fullt förenligt med att 1) fokusera på det dåliga, 2) klaga mycket, 3) föreställa sig dåliga resultat och 4) vägra att ta individuellt ansvar.

En annan kognitiv vana som drastiskt påverkar hur vi lyder har med endimensionellt tänkande att göra. I Voltaires karikatyr av Leibniz optimism finner vi en tidig återgivning av det endimensionella tänkandet. Vägran att ägna sig åt transcendent kritik är precis vad Pangloss predikar i *Candide* när han boken igenom repeterar att ”inget kunde ha varit annorlunda. Eftersom allt skapats med ett syfte är allt av nödvändighet menat att tjäna de bästa av alla syften” (Voltaire 2005 [1759], s 2). Det Marcuse ringade in i *Den endimensionella människan* (Marcuse 2008 [1964], s 127) täckte allt från logik, medvetandefilosofi, epistemologi, politisk filosofi, vetenskap och teknisk utveckling.

I ett lydnadssammanhang är särskilt tre aspekter av endimensionellt tänkande av relevans: För det första ”empirismen” i att enbart ta i beaktande det som är. För det andra ”operationalismen” i att reducera varje intellektuellt begrepp, även

transcendenta sådana, till mätbara fenomen inom ramen för det rådande. För det tredje, avvisandet av tankar som berör potentialens kontrafaktiska sfär. Om exempelvis Fas 3 diskuterades kunde en typiskt endimensionell reflektion vara: ”Egentligen borde jag inte kritisera den, för jag har inget bra svar på vad man ska göra i stället”. Trots den utbredda åsikten att det är förnedrande att tvinga långtidsarbetslösa till meningslösa aktiviteter ”bara för att”, hejdades kritiken ofta av oviljan att föreställa sig ett alternativ. Endimensionellt tänkande behöver inte samvariera med positivt tänkande. Man kan vara negativt inställd till något utan att ha svar på vad man borde göra i stället.

På samma sätt utesluter tvådimensionellt tänkande inte lydnad. Man kan se att bättre alternativ finns och ändå lyda. Vissa föreställde sig även *sämre* motexempel: ”Vad ska vi göra? Ska vi försörja dem utan att ställa något motkrav? Ska de då få aktivitetsstöd i Jobb- och Utvecklingsgarantin, ska de få det utan några motkrav?” Det uppenbart motbjudande i föreställningen om ovillkorlig rätt till inkomst kan utgöra ytterligare en grund för arbetsförmedlarens lydnad – även om hon eller han tycker att Arbetsförmedlingen ”går i fel riktning” (jfr Elster 1983).

Kombinationerna av endimensionellt och positivt tänkande samt dess motpoler ger fyra typer av lydnad som jag snart ska reda ut för läsaren.

Tabell 1. Lydnadstyper och kognitiva vanor

	Tvådimensionellt	Endimensionellt
Negativt tänkande	Förtvivlan	Cynism
Positivt tänkande	Auktoritarism	Funktionell dumhet

När negativt tänkande kombineras med insikten att saker hade kunnat vara annorlunda och den anställde fortfarande lyder tar sig lydnaden förtvivlad form. När lydnaden är resultatet av negativt tänkande och resignation får vi en cynisk typ av lydnad. Auktoritarism kombinerar positivt tänkande med föreställningar om hur saker och ting hade kunnat vara värre snarare än bättre, och funktionell dumhet är en kombination av positivt och endimensionellt tänkande. Till skillnad från de andra typerna av lydnad kommer jag att argumentera för att dumheten är ett mer efemärt tankemodus än de andra; ett modus som man avsiktligt kan gå in i och ur som ett sätt att uthärda arbetet.

FÖRTVIVLAN

Förtvivlan uppstår när den som lyder både fördömer det som är och inser att det skulle kunna vara annorlunda. I *Minima moralia* beskriver Adorno (2005 [1951], s 44) förtvivlan som en relativt ”ren” reaktion på ”varuvärldens förljugenhet”. Enligt Adorno är det inte bara tragiken i det som är eller kommer att vara som

driver en till förtvivlan. Det som redan har varit är en minst lika viktig faktor, skriver han (2005 [1951], s 167). Att det funnits en ”servicebit” på Arbetsförmedlingen som en gång var större än den nu dominerande ”kontrollbiten” är ett typiskt konstaterande som tycks späda på förtvivlan bland de intervjuade. När den instrumentella rationalitet som de anställda drillats så hårt i – frågan hur, inte varför – visar sig bristfällig uppstår också en anomisk förtvivlan. Ickefungerande IT-system och omöjlig administrationsbörda gör att de anställda berövas något fast att hålla fast vid. De kan inte säga att det de gör är att hjälpa människor – att man jobbar på den minst populära myndigheten i landet är man alltför medveten om – men de kan heller inte trösta sig med att jobba i en effektiv organisation.

Ytterligare ett hatobjekt är det *New Public Management*-system där kvotmål sätts för varje arbetslöshetskategori. Beroende på hur arbetsförmedlarna presterade föregående år kan matematiskt omöjliga kvotmål ibland sättas med förväntat högre antal i jobb eller åtgärd än antal inskrivna. ”Röda siffror” ges då arbetslag och individuellt anställda vilket bland annat påverkar lönesättning och karriärmöjligheter. Jag frågade en handläggare som blivit tilldelad ett omöjligt kvotmål hur han såg på saken. ”Det är en bra fråga”, sa han. ”Vissa har gått i väggen alltså. En del blir sjukskrivna, en del har magkatarr och så vidare.”

Sömnproblem, psykiska problem och rädsla för att få något av detta är typiska beståndsdelar i förtvivlan. Man gör det man ska trots akut medvetenhet om att det är dåligt. Det är inte orimligt att detta tillstånd ligger till grund för att 60 procent av Sveriges arbetsförmedlare har problem med stress och att 38 procent inte kan slappna av under fritiden (Arbetsförmedlingen 2012).

CYNISM

I cynismen finns ett negativt tänkande som stannar vid ljum motvilja eftersom något alternativ ej kan skönjas. Efter Sloterdijks (2001 [1983]) *Critique of cynical reason* ändrades synen på lydnad från förmodat ”ideologisk” eller ”disciplinerad” till mer reflexiv. Cynismen hjälper oss att tona ner ångesten förenad med förtvivlan och är på så sätt effektivare som anpassning. Där förtvivlan är som spetsigast lägger sig cynismen som en mjuk depression. I modern form utmärker sig cynismen, som Sloterdijk uttrycker det, genom ”utövarnas förmåga att kunna arbeta – trots allt som eventuellt händer, och särskilt efter allt som eventuellt händer” (Sloterdijk 2001 [1983], s 5). Det bortslösade förflutna som Adorno påtalade glöms snabbt bort genom fokus på ”här och nu” i enlighet med *mindfulness*-filosofin – ett här och nu som i cynikerns fall fortfarande betraktas negativt. ”Folk här var väldigt medvetna om vår situation” sa en handläggare. ”Och liksom, det är inte lönt. Att bara vara negativ och protestera och så. Det tjänar inget till. Det är lika bra att göra jobbet liksom. Så har man det bakom sig.”

Cynismen blir viktig när arbetsförmedlaren konfronteras med de arbetslösas indignation. Att förstå att man inte har så mycket att säga till om gör att man slipper subjektivt ansvar och samtidigt kan trösta sig med att ha ”sett igenom systemet”. Man kan också grunda anpassningen i en överlevnadslogik likt den här Fas 3-handläggaren:

> Det är klart jag kan hålla med om vissa saker, men det är liksom politiskt system. Det är inget jag kan påverka över huvud taget. Så det spelar ingen roll vad jag tycker om det. Utan jag är tvungen att göra som det är reglerat … Jag har väl kommit till någon slags insikt att om man ska överleva här i det långa loppet, och det vet jag inte om jag kommer att fixa, då måste man skaffa sig någon attityd. På någon sätt. Att man inte bryr sig för mycket. Som om det är ärenden som går ut. Att man inte hinner göra saker. Man hinner inte svara folk som behöver svar. Man hinner inte förlänga beslut. Man får acceptera att det ibland är några bollar som trillar i golvet på något vis. Och bara acceptera det.

Här märks den endimensionella resignationen inför den dominerande ordningen. Medan förtvivlan rymmer tankar om att arbetet hade kunna organiseras annorlunda har cynismen raderat den sortens förtvivlade hopp. ”I den nya cynismen skymtar en distanserad negativitet fram som inte tillåter sig själv något hopp. På sin höjd lite ironi och medlidande”, skriver Sloterdijk (2001 [1983], s 6). Att även platschefen gav uttryck för en hel del cynism uppskattades av de anställda. Det gav känslan av ett ”vi” (det lokala kontoret) mot ”de” (huvudkontoret) och av att det på arbetsplatsen var ”högt i tak”.

AUKTORITARISM

Auktoritarism involverar tvådimensionellt tänkande, men är inte kritiskt. Detta är en brist hos Marcuse att han bortser från vad Elster kallade *sour grapes* efter fabeln om räven som inte kunde nå upp till druvorna och därför tänkte att de nog i alla fall var sura. Kontrafaktiska idéer om ett annat sätt att organisera livet kan ibland införlivas som scenarier om hur mycket sämre allt hade kunnat vara (se Paulsen 2014, s 170). Tvådimensionellt tänkande behöver inte utmana det som är. Att försvara Fas 3 med att det vore oansvarigt att ge dem pengar ”utan att kräva något tillbaka” är ett exempel. En arbetsförmedlare föreställde sig också sysslolöshet som det enda möjliga alternativet: ”Vad skulle vi göra i stället då? Jag tror inte att människor mår bra av att vara sysslolösa.” På liknande sätt sa flera att Arbetsförmedlingen trots allt var den ideala institutionen för förmedling av arbete och att det skulle vara betydligt värre om en privatisering av Arbetsförmedlingen genomfördes.

I Adornos fascismskala ringas ytterligare nyanser i auktoritarismen in. Anti-intraception fångar som begrepp ”aversionen mot det subjektiva, det fantasifulla, det bräckliga” (Sanford m fl 1950, s 228). Anti-intraceptiva individer är ”emot ’att snoka’, emot hänsynstagande till vad andra tänker och känner, emot onödigt ’prat’; i stället föredrar de att hålla igång, hänge sig åt praktiska göromål och i stället för att utforska inre konflikter vända tankarna mot något roligt” (Sanford m fl 1950, s 235). Denna motvilja mot onödigt ”prat” var ytterst tydlig hos vissa informanter, särskilt gällande arbetets mål och mening. ”Jag för min del försöker hålla det ganska opolitiskt. Jag försöker mer hålla diskussionen med kollegan fokuserad på nyttan”, som en uttryckte det. Vissa kunde även bli irriterade av politiskt tal, eller ”gnäll” som det ofta kallades. En psykolog, vars främsta uppgift var att sortera ut de ”lågbegåvade”, kände sig ofta frustrerad när andra klagade:

> Jag har en nu som kommer till mig varenda morgon – jag är här sju på morgonen. Varenda morgon kommer hon en halvtimme och gnäller. Och så har hon inte tid att gå på möten som är obligatoriska för hon har så många sökande. Så tänker jag ’men du har tid att snacka med mig och gnälla med mig i en halvtimme varje morgon. Du tar min tid också’. Så nu ska jag börja sätta mig här nere. Alltså förstår du? Alltså, detta är staten, jag har jobbat för länge. Vissa saker måste du göra vare sig du vill eller ej. Så predikar jag för mina barn hemma också. Och grejen är att överallt är det saker och ting du måste göra. Gör det illa snabbt, ifrågasätt inte, lägg din energi på det du vill. Och där tror jag skillnaden är för de handläggare som klarar sitt jobb.

Själv klagade inte psykologen: ”Jag älskar mitt jobb, jag har inga problem med det. Men jag är lite auktoritetsbunden. Det som folk säger till mig gör jag.” Att man kan vara reflexiv kring sin egen auktoritarism på detta vis skiljer auktoritarismen från den funktionella dumheten. Samtidigt finns det onekligen något dumt i utövandet av auktoritarism som jag ska återkomma till.

FUNKTIONELL DUMHET

Funktionell dumhet skiljer sig från övriga lydnadsmodus i det att där varken finns ett fördömande eller en idé om alternativ till den rådande maktordningen. Dumheten kan, som Alvesson och Spicer (2012) påpekar, även vara dysfunktionell, men skillnaden då är att den fungerar som grus i maskineriet och därför, ibland ofrivilligt, ses som motstånd snarare än lydnad (Soldaten Švejk kan här utgöra idealtypen, se Fleming & Sewell 2002).

Inte alltför sällan närmar sig etnografen sitt fält med idéer om att besitta insikter som intervjupersonerna saknar. Något jag förvånades över på Arbetsförmedlingen var hur oberörda handläggarna tycktes av mina frågor kring adminis-

trationsbördan, Fas 3, kontrollfunktionen et cetera. Reflexivitet var inget de led brist på och givetvis hade de en mer detaljerad förståelse av problematiken än vad jag hade. Samtidigt var de i verksamheten och därmed tvungna att anpassa sig till arbetsuppgifter de egentligen avskydde. Frågor om hur de hanterade detta ledde in på funktionell dumhet. Avsaknaden av reflexivitet, vägran att använda intellektuella kapaciteter annat än myopiskt och frånvaron av rättfärdiganden, framstod samtidigt inte som praktiker som informanterna var omedvetna om. Snarare beskrev de dumheten som något man av olika skäl kunde använda sig av; ett tillfälligt tankemodus, underställt individens vilja, för att ta sig genom arbetsdagen.

Denna syn på funktionell dumhet skiljer sig från hur Alvesson och Spicer (2012) närmat sig fenomenet och kan vid första anblick te sig kontraintuitiv: varför skulle någon medvetet fördumma sig själv? För att svara på den frågan har jag plockat ut några dumhetslogiker ur intervjumaterialet. Det bör betonas att dessa logiker inte uppdagats genom psykologiskt ”avslöjande” från min sida. Snarare har ambitionen varit att så naket som möjligt återspegla hur informanterna själva förklarat sin anpassning med minimal tolkning. Dumhetslogikerna består i olika maximer och föreställningar som tillsammans ursäktar frånvaron av reflexivitet och kritiska frågeställningar trots vetskapen om att jobbet involverar problematiska arbetsuppgifter. Dessa maximer och föreställningar emanerar från de reflexiva lydnadsmodus som jag beskrivit ovan. Jag kommer i det följande att inleda med de förtvivlade dumhetslogikerna och sedan fortsätta med de cyniska och de auktoritära.

- ”För hälsans skull.” Givet Arbetsförmedlingens höga sjukskrivningstal fanns goda skäl att oroa sig för hälsan i organisationen. Även om de anställda var fullt förmögna att se de negativa aspekterna av arbetet och dess historiska degenerering kunde de välja dumhetens myopiska fokus på jobbets ”positiva” delar. En handläggare:

  > Varje förändring som kommer som inte jag styr över, den måste ju jag – om jag vill behålla livet höll jag på att säga – och då menar jag mentalt och fysiskt och allt det här, då måste jag ju tolka den. Och sedan måste jag ju sätta mig ner och tillsammans med mina kollegor försöka se fördelar med den.

  Självklart skulle man kunna välja realism framför hälsoism (jfr Metzl & Rutherford 2010). Varje anpassningslogik är ytterst en fråga om val, men i oron för hälsan finns stråk av förtvivlan som här hanteras genom begränsad reflexivitet i ”positiv” riktning.

- ”Gör det bästa av situationen.” Nära relaterad till hälsoismen är strävan efter konstruktivitet. Här är hälsofördelarna inte i fokus utan konstruktiviteten som egenvärde. Det kan förstås finnas goda skäl till en sådan strävan, men drivet till extremer kan konstruktiviteten bli allvarligt fördummande:

  > Man har svårt att sova i tre nätter när något nytt kommer. Och när man tänker på alla jävla scenarier som kan inträffa så känner man ’nej fy fan i helvete, jag skulle ha kört skolbussen mellan Västertälje och Rövby i stället, det hade varit jävligt mycket skönare’. Så tar det tre dagar och sedan bestämmer man sig, ’nej nu får vi titta på detta, och så får vi försöka göra det bästa av det.’

  Likt hälsoismen driver konstruktiviteten den anställde till positivt tänkande för att undgå det förtvivlade tillstånd i vilket man kan ha svårt att sova.

- ”Det har alltid varit så här.” Även om något framstår som otvetydigt dåligt kan man cyniskt anpassa sig till det genom en form av defaitism där det dåliga framstår som historiskt nödvändigt och därför friskrivs från kritik. Synen på Fas 3 som ett oundvikligt element på arbetsmarknaden är ett typiskt exempel:

  > Så här har det alltid varit, oavsett vad man haft för system så har de här människorna alltid funnits. Sedan vad man satt dem i för system har ju varierat, eller vad man kallat det. Aktivitetsgarantin eller Fas 3. Det är ju inget man kommer ifrån bara för att man byter regering. De människorna kommer alltid finnas kvar och dem kommer man alltid behöva ta hand om i något regelverk eller system.

  Att det är enkelt att historiskt belägga detta argument är en sak. Men att använda det för att ursäkta att man aktivt upprätthåller systemet är något annat.

- ”Det är som det är.” Denna paroll utgör essensen av etisk empirism och repeterades i olika versioner. En handläggare var ytterst irriterad på administrationsbördan och det ickefungerande IT-systemet, men när jag frågade henne hur det var att tvingas utföra meningslöst arbete sa hon:

  > Jag gör ju inget som känns helt meningslöst. Det kan ju vara administration, men det är ett nödvändigt ont så att säga. För att vi ska synliggöra det vi gör. Och så är det bara. Även om du inte tycker att det är roligt att betala dina räkningar så ska du göra det. Och så är det.

  Här tydliggörs skillnaden mellan positivt och endimensionellt tänkande. Arbetet betraktades uppenbarligen som något ”ont”, men eftersom det inte

fanns något alternativ till detta onda vidtog en cynism som ursäktade tillfällig frånvaro av ifrågasättande.

- ”Det var inte jag.” Likt det ytskådespel Hochschild (1983, s 33) beskriver i vilket man dissocierar sig från känsloyttringen kan man även dissociera sig från maktutövningen genom att ingå i vad Milgram (1974, s 132 f) kallar ”agenttillståndet”. I detta tillstånd agerar man utifrån cynismen att man är agent åt någon annan och alltså inte har personligt ansvar för det man gör. När jag frågade en Fas 3-handläggare hur han upplevde de arbetslösas vrede, sa han: ”vi förmedlar ju faktiskt bara vad ledningen och regeringen har lagt fram här. Det är ju inte vi. Det är ju inte vi som har sagt att nu skall ni göra detta.” I praktiken är det förstås de som säger vad de arbetslösa ska göra. Men eftersom besluten inte är deras påfund blir det enklare att genomdriva dem.

- ”Gör ditt jobb.” Trots kritiska tankar om Arbetsförmedlingens egentliga syfte kan gammaldags arbetsmoral också fungera som en drivkraft för att inte tänka alltför mycket på jobbet man utför. Jag frågade en handläggare som på arbetsplatsen uttalat sig väldigt kritiskt om aktivitetsrapporterna vad hon tyckte var viktigt i jobbet:

  > Vad jag tycker är viktigt? Jag tycker att allt är viktigt. Jag tycker det är viktigt att man inte blandar in sina värderingar i vad man egentligen tycker. Att man ska kunna utföra uppdraget. Faktiskt. Att man gör som våra uppdragsgivare har bett oss att göra.

  Här ser vi åter en auktoritär vilja att lyda allt trots varseblivningen att arbetsuppgifterna bitvis är orimliga.

- ”Survival of the fittest.” Relaterat till den redan nämnda hälsoismen finner vi adaptionismen som auktoritär dumhetslogik. En kvinna som varit sjukskriven på grund av utbrändhet förklarade stolt att hon numera lärt sig att både uppskatta jobbet och sätta sina egna gränser:

  > Sen måste du ju tycka om att läsa lagar och förordningar. Du måste tycka om att vända på klacken och springa åt ett annat håll. För ju lättare du själv har att förhålla dig till att det förändras hela tiden, desto bättre arbetsmiljö får du för din egen del.

  För henne var anpassningen – även till det klart förnuftsvidriga – mer än en kompromiss för hälsans skull. Den var en dygd.

- ”Hård men rättvis.” I den mer auktoritära extremen kunde även viss machismo komma till uttryck. Detta märktes särskilt i hur man förhöll sig till de arbetslösas desperation och det växande säkerhetshotet på Arbetsförmedlingen. Platschefen, som själv var väldigt kritisk till flera av Arbetsförmedlingens nya pålagor, sa att det enda rimliga var att stålsätta sig själv mot reaktionerna:

  > Vi kommer aldrig att bli populära. Jag tycker det finns en ganska enkel matematik där också va, som jag tror är giltig. … Du kan säga att ’jag är inte efterfrågad, ingen vill ha mig och det accepterar jag’. Eller du kan säga ’det är någon annans fel’. Och naturligtvis är det ju bättre för självbilden att gå till grannen och säga att ’jag får ingen hjälp från Arbetsförmedlingen och de gör inget bra jobb’ än att gå dit och säga att ’jag är för gammal, mina kunskaper är otillräckliga’.

  Även om de arbetslösa lyckas fylla dig med dåligt samvete kan detta, med andra ord, avvärjas genom föreställningen att de arbetslösa egentligen har sig själva att skylla.

- ”Jag är som jag är.” Vissa förklarade även sin anpassning genom en form av ego-essentialism. ”Jag är lite auktoritetsbunden”, som psykologen sa. En annan kvinna som hunnit gå in i väggen förklarade att hon alltid varit målorienterad och prestigefull. ”Det duktiga flick-syndromet. För mig var det inga fläckar någonstans, utan jag hade spets och blommorna var noppade och hela den delen.” Även om man inser dumheten i vissa arbetsuppgifter kan man utföra dem utan att protestera med hänvisning till att man är konstituerad på ett visst sätt.

- ”Jag älskar jobbet.” Längst bort i auktoritarismens extrem finner vi kul som dumhetslogik. Även om Arbetsförmedlingen och allt som händer där går i fel riktning kan man fortfarande anpassa sig till det eftersom det är kul. En man som under en tid blivit satt på en särskilt krävande tjänst beskrev sitt arbete på följande vis:

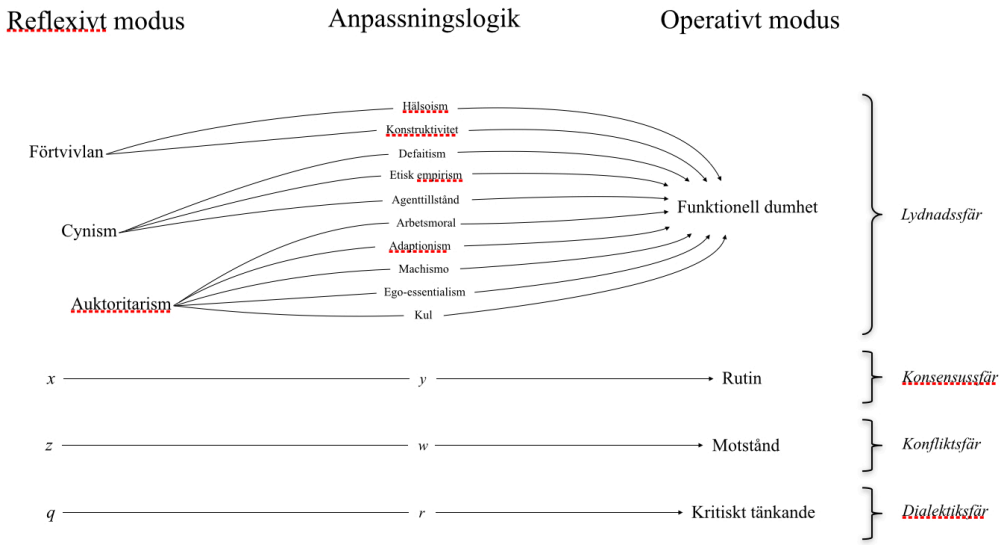
  > Gick upp skittidigt vid halv sex och kom hem vid halv åtta på kvällarna – och hade haft skitroligt. Sen gick det ju åt helvete med familjen naturligtvis. Jag var ju aldrig hemma. Jag hade aldrig tid och jag hade ju ingen ork på helgerna. Så det blev ju skilsmässa. Men jobbet var jävligt roligt kan jag säga.

  Njutningen i att ”arbeta med människor” et cetera var ett återkommande skäl till att inte bry sig alltför mycket om jobbets problematiska aspekter.

Självfallet kan det finnas andra anpassningslogiker som inte kommunicerades bland informanterna. Karriärism, masochism och (moralisk) lathet exempelvis. Det är också rimligt att anta att anpassningslogikerna skiljer sig mellan arbetsplatser och ännu mer mellan yrken.

FUNKTIONELL DUMHET SOM MODUS OPERANDI

Alvesson och Spicer beskriver *stupidity self-management* som en process ”där individen sätter tvivel, kritik och andra reflexiva angelägenheter åt sidan för att fokusera på de positiva sidorna av organisationslivet” (2012, s 1207). *Figur 1* illustrerar processen schematiskt. Här görs en enkel distinktion mellan reflexivt och operativt modus. Denna distinktion är på intet sätt ny. Den återfinns i åtskillnaden mellan explicit och implicit minne, mellan analytiskt lärande och automatiserat beteende och mellan vad Heidegger kallar varat, *vorhanden* och *zuhanden*. Utifrån de reflexiva lydnadstyperna formas olika dumhetslogiker som tillsammans ursäktar att man ingår i funktionell dumhet så som begreppet definierats. Dessa dumhetslogiker är främst endogena men kan även induceras exogent med ideologiska påtryckningar. Även om de anställda är medvetna om organisationens brister är det utmärkande för funktionell dumhet att denna medvetenhet – momentant – hålls tillbaka för myopiskt fokus på instrumentella problem. Reflektion kan sedan vara något som man tillåter sig vid andra tillfällen; exempelvis i intervjuer som de jag hade med de anställda, eller i mer festliga sammanhang då cynismer ofta vädras. Om reflexiva tankar dyker upp i arbetsprocessen upplevs de som hot mot konstruktiviteten, hälsan, arbetsmoralen et cetera och ytterst som hot mot funktionaliteten.



Figur 1. Anpassningslogiker mellan reflexivt och operativt modus i lydnadssfären jämfört med konsensussfären, konfliktsfären och dialektiksfären

Fenomenologiskt är skillnaden mellan lydnad i reflexiv och operativ form enkel att förstå. Ta relationen mellan kognitiva modus och platsbundna miljöer: vår syn på livet är inte densamma i kontorsbåset som högst upp på en alptopp. Huruvida blicken letar i excelarket eller vilar över havet kan vara avgörande för tankens våglängd. På samma sätt kan arbetets (avsaknad av) mening framstå som irrelevant när vi är på jobbet medan vi är fullt kapabla att reflektera över den i konversationer, intervjuer eller i tyst ensamhet. Arbete ger sällan utrymme till reflektion, men det betyder inte att arbetet eliminerar vår reflektionsförmåga.

Spänningen mellan att *inse* den egna dumheten och att praktisera den när arbetsdagen kommer är ett återkommande tema i skönlitteraturen. ”Hjärnan är ett underbart organ” skrev Robert Frost. ”Den börjar arbeta så fort du går upp på morgonen och slutar inte förrän du kommer till kontoret” (i McShane & Von Glinow 2003, s 300). På liknande sätt beskrev Charly Boyadjian sitt arbete (i Gorz 1989, s 117):

> När du är på jobbet är det säkert på något sätt, du har inget annat du kan göra, det är redan förutbestämt åt dig, du behöver inte ta initiativ. … Det är verklig trygghet, du behöver inte ta ansvar, det är nästan som att gå i barndom. Detta gäller alla: innan jag kom till den här fabriken var jag en aktivist, politiskt ’sofistikerad’, men jag sögs in i samma levnadsmönster.

Andra författare som uttömmande åskådliggjort spänningen mellan reflektion och dumhet inkluderar Charles Bukowski, Studs Terkel och Michel Houellebecq.

Vissa miljöer tycks uppmuntra reflexiva modus mer än andra. För de flesta är arbetet inte en sådan miljö (jfr Gallup 2013). Betyder det att icke-reflexivt arbete per definition leder till funktionell dumhet? Om avsaknaden av kritiska frågor och rättfärdiganden är vårt enda kriterium kan det mycket väl framstå som det. Urskiljandet av dumhetslogiker hindrar oss dock från att göra begreppet alltför inkluderande. Mitt argument är att dumhet strikt hör hemma i lydnadssfären där det finns en tydlig konflikt mellan individ och makt och där individen väljer lydnad. I konsensussfären finner vi olika rutiner som även de präglas av avsaknad av reflexivitet. Men att kalla rutiner för ”dumhet” vore att vidga begreppet bortom dess primära konnotationer. En sjuksköterska som utan reflektion eller kritiskt ifrågasättande ger kirurgen en skalpell när denne ber om en sådan kan exempelvis inte sägas ägna sig åt funktionell dumhet. Här bygger avsaknaden av reflexivitet på konsensus. Till och med i konfliktsfären där individen väljer motstånd i stället för lydnad tenderar motståndets handlingar (exempelvis maskning, stöld, sabotage) att vara ”myopiskt” fokuserade på motståndets praktiska detaljer snarare än dess mening (se Paulsen 2013, s 112–129). Hos det priviligierade fåtalet kan man även tänka sig en dialektiksfär i vilken kritiskt tänkande faktiskt utgör operativt modus – exempelvis på akademiska seminarier eller vid författande av

en vetenskaplig artikel – men även här är vi inte nödvändigtvis reflexivt uppmärksamma på våra skäl till göra det vi gör medan vi gör det.

Denna processuella beskrivning av växlingarna mellan reflexiv och operativ kognition hjälper oss att förstå lydnad och funktionell dumhet i synnerhet som mindre ego-koloniserande aktiviteter än vad litteraturen ibland gör gällande. Det är på en och samma arbetsplats och i en och samma individ fullt möjligt – för att inte säga sannolikt – att hitta pendlingar inte bara mellan cynisk distans och dum underordning, utan också mellan rutiner, motstånd och lydnad. De arbetsförmedlare som här intervjuats var i vissa avseenden mycket kritiska mot den egna organisationen, men de var fortfarande verksamma i den och därmed tvungna att på något sätt anpassa sig. Liknande processer, om än med andra anpassningslogiker, kan med all sannolikhet återfinnas på andra arbetsplatser och i andra branscher. Universitetsvärlden är ett typiskt exempel på en dumhetsalstrande organisation där forskare, trots massiv cynism och kritik, tvingas in i publiceringshets. Även där finner vi liknande anpassningslogiker om än med komplikationen att grandiosa idéer om Vetenskapen försvårar dumheten något (se Paulsen & Alvesson 2014).

Åtskillnaden mellan reflexiv och operativ lydnad är även användbar för analys av lydnad och ideologi utanför arbetslivet. Den utbredda bilden att konsumenter ”luras” till att åtrå varor genom reklam kan exempelvis vara sann utan att man för den sakens skull behöver anta att vi som konsumenter ”hjärntvättas” (jfr Debord 2002 [1967], Marcuse 1972, Schor 2005). Ofta är den icke-reflexiva åtrån efter en vara sammanflätad med reflexiva frågor som ”borde jag?”, ”jag har ju redan en sådan” eller ”tänk vad lurad jag är” et cetera. Den sortens reflexiva lager behöver inte hindra oss från att agera som lydiga konsumenter. På samma vis kan en dynamisk syn på lydnad hjälpa oss att omvärdera begrepp som ”falskt medvetande”. Vad vi direkt erfar vid introspektion är att medvetandet aldrig är stilla. Vi rör oss inte med ett statiskt antingen–eller-medvetande. Förmågan att ”ta ett steg tillbaka” är allmänmänsklig och ligger nära själva definitionen av med-vetande. Vi förstår mycket väl när vi underordnar oss något och oftast är vi fullt kapabla att motivera vår lydnad med argument. Att ”avslöja” lydnad eller ideologi är därför ointressant och bör betraktas som en rest från auktoritär samhällsvetenskap.

LITTERATUR

Adorno TW (2005 [1951]): *Minima moralia: Reflections on a damaged life*. London, New York: Verso.
Alvesson M & Spicer A (2012): ”A stupidity-based theory of organizations.” *Journal of Management Studies, 49*(7)1194–1220.
Arbetsförmedlingen (2012): *MBU 2012 Övergripande resultat.* Internt dokument.
Arendt H (1963): *Eichmann in Jerusalem: A report on the banality of evil.* New York: Viking Press.
Bruckner P (2011): *Perpetual euphoria: On the duty to be happy.* Princeton: Princeton University Press.
Byrne R (2013): *Hero*. New York: Atria Books.
Contu A (2008): ”Decaf resistance.” *Management Communication Quarterly, 21*(3)364–379.
Debord G (2002 [1967]): *Skådespelssamhället.* Göteborg: Daidalos.

Deetz S (1992): "Disciplinary power in the modern corporation." I: Alvesson M & Willmott H (red): *Critical management studies* (s 21–45). London: Sage.
Ehrenreich B (2009): *Bright-sided: How the relentless promotion of positive thinking has undermined America.* New York: Henry Holt and Company.
Elster J (1983): *Sour grapes: Studies in the subversion of rationality.* Cambridge: Cambridge University Press.
Fairclough N (1995): *Media discourse.* London: Edward Arnold.
Fleming P (2005): "Workers' playtime? Boundaries and cynicism in a 'Culture of fun' program." *Journal of Applied Behavioral Science, 41*(3)285–303
Fleming P & Sewell G (2002): "Looking for the good soldier, Švejk." *Sociology, 36*(4)857–873.
Fleming P & Spicer A (2003): "Working at a cynical distance: Implications for power, subjectivity and resistance." *Organization, 10*(1)157–179.
Gallup (2013): State of the global workplace. Läsdatum 2015-03-06 http://www.gallup.com/services/178517/state-global-workplace.aspx?utm_source=STATE_OF_THE_GLOBAL_WORKPLACE_2013&utm_medium=topic&utm_campaign=tiles
Goffman E (1956): *The presentation of self in everyday life.* Edinburgh: University of Edinburgh Social Sciences Research Centre.
Goodey CF (2011): *A history of intelligence and "intellectual disability": The shaping of psychology in early modern Europe.* Farnham, Surrey: Ashgate.
Gorz A (1989): *Critique of economic reason.* London: Verso.
Gould SJ (1981): *The mismeasure of man.* New York: Norton.
Grossman D (1995): *On killing: The psychological cost of learning to kill in war and society.* London: Little, Brown.
Hochschild AR (1979): "Emotion work, feeling rules, and social structure." *American Journal of Sociology, 85*(3)551–575.
Hochschild AR (1983): *The managed heart: Commercialization of human feeling.* Berkeley: University of California Press.
Johansson A (1995): *Arbetsförmedling under sju decennier*. Stockholm: Libris.
Johnson S (1998): *Who moved my cheese? An a-mazing way to deal with change in your work and in your life*. New York: Penguin Group US.
Lundin SC (2009): *Fish! A remarkable way to boost morale and improve results*. London: Hachette UK.
Marcuse H (1972): *An essay on liberation*. Harmondsworth: Penguin.
Marcuse H (2008 [1964]): *One-dimensional man: Studies in the ideology of advanced industrial society*. London: Routledge.
McShane SL & Von Glinow MAY (2003): *Organizational behavior: Emerging realities for the workplace revolution*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
Metzl JK & Rutherford A (red) (2010): *Against health: How health became the new morality*. New York: New York University Press.
Milgram S (1974): *Obedience to authority: An experimental view*. London: Tavistock.
Mills CW (1951): *White collar: The American middle classes*. New York: Oxford UP.
Paulsen R (2013): *Empty labor: Subjectivity and idleness at work*. Uppsala: Uppsala universitet.
Paulsen R (2014): "The counterfactual imagination." I: Swedberg R (red): *Theorizing in social science* (s 158–176). Stanford, Calif: Stanford University Press.
Paulsen R & Alvesson M (2014): "Den akademiska maktordningen: Om vetenskapliga kriser och nonsensproduktion." I: Borgström B, Helin J, Norbäck M & Raviola E (red): *Skrivande om skrivande* (s 139–162). Malmö: Studentlitteratur.
Raeve L d (1997): "Positive thinking and moral oppression in cancer care." *European Journal of Cancer Care, 6*(4)249–256.
Sahlén M & Eklöf M (2013): *Få jobb förmedlas av Arbetsförmedlingen*. Rapport. Stockholm: Svenskt Näringsliv.
Sanford N, Adorno TW, Frenkel-Brunswik E & Levinson D (1950): *The authoritarian personality*. New York: Harper.
Schor JB (2005): *Born to buy*. New York: Scribner.
Sewell G & Wilkinson B (1992): "'Someone to watch over me': Surveillance, discipline and the just-in-time labour process." *Sociology, 26*(2)271–289.
Sjöholm G (2013): Sifo: Förtroendet rasar för arbetsförmedlingen. *Svenska Dagbladet* 2013-07-01.
Sloterdijk P (2001 [1983]): *Critique of cynical reason*. Minneapolis, Mn: University of Minnesota Press.
Voltaire (2005 [1759]): *Candide – Or optimism*. New Haven & London: Yale University Press.
Weman J (2011): *Åtgärdslandet: Arbetsförmedlingens svarta bok*. Stockholm: Federativ.
Willmott H (1993): "Strength is ignorance; slavery is freedom: Managing culture in modern organizations." *Journal of Management Studies, 30*(4)515–552.