



LUND UNIVERSITY

Inblick: Kan du tänka fritt på jobbet?

Persson, Anders

Published in:
Arbetskydd

2001

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Persson, A. (2001). Inblick: Kan du tänka fritt på jobbet? *Arbetskydd*, (9/2001).

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Inblick:

Kan du tänka fritt på jobbet?

av

Anders Persson

(Publicerad i tidskriften *Arbetarskydd*, nr. 9, 2001)

Huvudpersonen i en av den realanarkistiske författaren Sture Dahlströms böcker försörjer sig genom ett arbete där han slipper tänka, en ordning han hyllar eftersom han då kan ägna arbetstiden åt att tänka på och förbereda de böcker han skriver på sin fritid.

Sådana arbeten har förmodligen blivit ovanligare. Idag är det en mycket starkare styrning av hur människor tänker inom arbetslivet, medan det förr var en mycket starkare styrning av hur de utförde arbetet. Man kan undra vad det beror på att man idag inte får ha sina tankar i fred på jobbet?

En av anledningarna till detta är säkerligen att jobben under den tayloristiska varianten av industriproduktion, då det var meningen att underordnade utan att tänka själv skulle verkställa de överordnades instruktioner, har förvandlats. Ett något större ansvar och arbetsinnehåll innebär att en större del av medvetandet tas i anspråk på arbetsplatsen. Medan man förr successivt fick ut mer av de arbetande genom att höja arbetsintensiteten, tycks samma sak åstadkommas idag genom bland annat ett större arbetsinnehåll och ansvar.

En annan anledning är ledarskapets utveckling inom arbetslivet. Det förefaller ha utvecklats från detaljstyrning av de arbetandes handlande till ideologisk styrning av deras tänkande: "demokrati i handling men diktatur i tänkande", som företagsekonomen Magnus Söderlund uttrycker det i sin bok *Den nöjda kunden*. Det företags- och förvaltningsledningarna vill att anställda ska tänka på idag är företags/förvaltningens mål och här har de hjälp av det sätt att organisera verksamheten som innebär att kunderna/användarna deltar i övervakningen av arbetets "kvalitet". Hur anställda gör blir i detta halvdecentraliserade arbetsliv mindre väsentligt så länge mål uppfylls. Det går under sådana förhållanden utmärkt att sidoordna de arbetandes intressen och säga som en skolchef i en av Sveriges största kommuner sa till mig: "Vad har personalens välbefinnande med skolans måluppfyllelse att göra? Det är elevernas

kunskapsmål som måste ha högsta prioritet." Medan man förr stred om målet förefaller dagens strid att handla om medlen. Därmed inte sagt att det råder enighet om målen.

Ytterligare en faktor är grupporganiseringen av arbetet. Det har många fördelar att en arbetsgrupp eller ett arbetslag får ett relativt vidsträckt ansvar för arbetets organisering och nära ledning. Men det finns också nackdelar, vilka hänger samman med hur arbetet inramas, t.ex. om det är upp till arbetsgruppen själv att hantera konsekvenserna av sjukfrånvaro. Ett sådant system aktualiserar frågan om hur man ska vara på arbetsplatsen och i synnerhet om det är gruppen eller individen själv som ska bestämma den vardagsetik som varit i fokus under flera år nu i arbetslivet. Det kallas social kompetens. I en undersökning av platsannonser har jag visat att när social kompetens efterfrågas handlar det i mycket hög grad just om individens anpassning till gruppen. Anpassningen handlar om att ha rätt inställning, att med andra ord tänka rätt och även detta bidrar till att man inte får ha sina tankar i fred på jobbet.

Den fria tanken borde vårdas mer ömsint - också inom arbetslivet.
