



LUNDS
UNIVERSITET

Pedagogiska institutionen
Box 199, 221 00 Lund

Kurs: PED 462
Magisteruppsats, 10 poäng
61-80 poäng
Datum: 2005-03-30

Omedveten intersubjektivitet och individuellt lärande i det senmoderna arbetslivet

En tolkning av en fallbeskrivning

Marie Nilsson

Handledare:
Glen Helmstad

ABSTRACT

Arbetets art:	Magisteruppsats
Sidantal:	33
Titel:	Omedveten intersubjektivitet och individuellt lärande i det senmoderna arbetslivet. En tolkning av en fallbeskrivning
Författare:	Marie Nilsson
Handledare:	Glen Helmstad
Datum:	2005-03-30
Sammanfattning:	<p>Arbetslivet är just nu i ett stadium där individualitet, medbestämmande och lärande i organisationer eftersöks. Men för att detta skall nås krävs en växelverkan mellan det medvetna och omedvetna. Detta möjliggörs i och med dagens medvetandecentrering samt det kollektiva omedvetnas makt över individens strävan att finna det personligt omedvetna.</p> <p>Syftet med mitt arbete är att med en uppsättning relevanta begrepp studera det omedvetna i det intersubjektiva och dess inverkan på individens möjlighet till att skapa en växelverkan mellan medvetet och omedvetet i en specifik arbetsituation.</p> <p>Genom ett hermeneutiskt perspektiv utförs studier av det medvetna och omedvetna. En befintlig fallbeskrivning används därtill som empiriunderlag för att konkretisera min tolkning och diskussion.</p> <p>Det som i studien synliggörs är att ett specifikt fall kan visa på en problematik, vilken kan härledas till omedvetna processer. Dessa processer har åskådliggjorts genom skapandet av en begreppsapparat. Utifrån denna har jag således sökt förståelse och förklaring till det kollektiva omedvetnas verkan på de socialisations- och grupprocesser, vilka kunde urskiljas i fallbeskrivningen. Genom min studie har sålunda ny luft getts åt grundantagandet att intersubjektiviteten på en arbetsplats är av största vikt när man talar om kollektivets makt över individen och möjligheten till individualiserat lärande.</p> <p>Mitt arbete kan ses som <u>en</u> väg att genom vissa begrepp förstå och förklara bakomliggande strukturer på en specifik arbetsplats och dess problematik. På detta sätt kan användandet av begreppsapparaten vara intressant att ta i anspråk i vidare forskning kring individens möjlighet att nå individualisering, för att på ett mer allmängiltigt plan förstå sig på de omedvetna processerna i arbetslivet och hur de kan utnyttjas.</p>
Nyckelord:	Individ, Kollektiv, Lärande, Arbetsliv, Organisation, Det medvetna, Det personligt omedvetna, Det kollektivt omedvetna, Intersubjektivitet, Djuproller

Innehållsförteckning

1 Inledning	2
1.1 Problemformulering	4
1.2 Syfte och frågeställningar	6
1.3 Disposition	7
2 Tolkningsram	8
2.1 Ansats	8
2.1.1 Hermeneutik	8
2.1.2 Tolkningsbegreppets komplexitet	10
2.1.3 En fallbeskrivning som tolkningsobjekt - omtolkning av en tolkning	11
2.2 Teoretisk referensram	12
2.2.1 Urval av litteratur och källkritik	12
2.2.2 En latent konflikt	13
2.2.3 Det dominanta kollektivet	14
2.2.4 Det omedvetnas inverkan	15
2.2.5 En väg till det omedvetna	18
2.2.6 Teorisammanfattning	20
3 " <i>Rose byter jobb</i> " - en jakt efter självförverkligande... 22	22
3.1 Fallbeskrivning	23
3.1.1 Mitt tolkningsbidrag - en vidareutveckling	24
3.2 Tolkning	25
4 Avslutande reflektioner	31
4.1 Sammanfattning av tolkningsarbetet	31
4.2 Tolkningsansatsens begränsningar	32
4.3 Nya möjligheter	34
Referenser	36

1 Inledning

Det samtida arbetslivet är just nu i ett utvecklingsstadium där organisationer strävar efter att bli öppna, individualiserade och lärande. Detta leder till en utökad efterfrågan på självständigt arbete och krav på att vara flexibel med en öppenhet mot medbestämmande, känslor och engagemang. Det skapas en dynamisk lärandeprocess vilken fortgår ur den individuella erfarenheten. Detta skulle tyda på en önskan och ambition att man i ett medvetande-centrerat samhället istället för att endast fokusera vid det som är medvetet, även tillåter en växelverkan mellan medvetet och omedvetet. I och med detta torde en djupare och bredare syn på livets alla delar vara nåbart och detta skulle betyda ett mer komplext och genomgripande sätt att studera olika processer i arbetslivet (Bergstedt, 2001).

Som åskådliggörs i min titel använder jag mig av begreppet ”senmodernitet” för att illustrera dagens arbetsliv. Bergman (1990) beskriver modernismen som en epok av urbanisering och framtidstro på den moderna staden och industrin. Under modernismens framfart växte städerna ohämmat vilket satte stora krav på människorna på grund av de ständiga förändringar som uppkom. Detta blev en utvecklingens tid där förändring sågs som det grundläggande villkoret i det kapitalistiska samhället. I och med detta var alla dess medlemmar tvungna att anpassa sig efter samhällets ideliga reformer, för att inte riskeras att röjas ur vägen. Modernismens frågor är av vikt än idag, då människan har likadana behov och den urbana miljön ställer samma krav på ständig förändring. Via denna samhällssyn kommer städerna att tillgodose fysiologiska behov medan t.ex. behov av trygghet, uppskattning och självförverkligande förblir otillfredsställda. Johansson (2005) pekar på att man kan se dagens tillvaro som ett varande i ett fortfarande modernt samhälle, vilket betecknas med det senmoderna samhället, där kulturella förändringar skett och kulturen i sig fått ökad betydelse och identitet satts i fokus. Sålunda önskar jag applicera detta faktum på dagens arbetsliv och den problematik jag framhäver. Vi står inför en förändring som kräver mycket av både organisation och individ, då jakten på individualisering tenderar att spränga samhällets och dess medlemmars medvetandefokusering i bitar.

Genom att jag antar ett slags miljöpedagogiskt perspektiv utgår jag från att individen är tänkande och handlande och till följd av det förstår han eller hon sin omgivning. Utifrån att individen i fråga tar upp information och handlar med hänsyn till vad den omgivande miljön erbjuder och tillåter skapas mening och lärande. Interaktion med omgivningen skapar sålunda lärande då samspelet med omvärlden bidrar med förändring hos individens sätt att reflektera och agera (Döös, 2001). Med hänsyn till detta faktum anser jag att det råder en latent konflikt, en låsning, inom arbetslivet då organisationen eftersträvar individer framför kollektivet, men då vi i alla sorters grupperingar ingår i det kollektiva omedvetna blir det svårt att finna en personligt omedvetet konstruerad individualitet och lärandestruktur. Enligt Boethius och Jern har vår omvärld lagt sin tolkningsfokus på snabba lösningar och konkreta åtgärder. Människors behov, föreställningar, fantasier osv. som skulle kunna vara ett bidrag till en utveckling och förnyelse av arbetsplatsen har istället fallit i glömska (Boethius & Jern, 1998). Så hur skall vi kunna nå ett mål där individen får komma fram och bidra till ett utvecklande av en organisation, lära utifrån den egna personens förutsättningar, när det kollektiva omedvetna, vilket återfinns i arbetsgruppen, verkar styra oss och ge oss rollbeteckningar som inte alltid är så naturliga?

Psykoanalysen är ett begrepp som också blivit en inspiration och ett intressant verktyg för mig i mitt arbete. Psykoanalysen, viken grundades av Freud, fokuserar på att medvetandegöra bortträngda faktorer som skapar problem för en viss individ, då dessa ständigt gör sig påmind. Genom att göra detta medvetet kan personen i fråga förändra sin livssituation till det bättre, istället för att fortsätta leva efter icke tillfredsställande rutiner, som rutats in sedan barndomen. Till följd av att individer, med hjälp av psykoanalys, ideligen synliggör och behandlar förträngda minnen, önskningar, konflikter och känslor, vilka placerats i det omedvetna, kan de applicera detta på sina liv, och bryta ett otillfredsställande livsmönster (Passer & Smith, 2001).

Begreppsförklaringar

I och med att jag använder mig av en del begrepp som kan verka nya och aningen komplicerade väljer jag att i ett tidigt skede ta upp de jag anser relevanta och definiera dem, i förhållande till en underlättad läsning.

Arbetsliv och Organisation: När jag i mitt arbete talar om arbetsliv och organisation hänvisar jag detta till det samtida samhället där organisationer från både privat och offentlig sektor framvisar ett allt större tryck på individen. Nyare forskning visar exempelvis på att psykisk ohälsa är ett allt större problem inom t.ex. vård och omsorgsyrken. I och med ny modern teknik, förändrade arbets- och organisationsformer i arbetslivet idag ställs stora krav på individen, där ökat krav på effektivitet och produktivitet tvingar personalen att dela organisationens gemensamma mål och visioner som framförts av ledningen. Individen i dessa sammanhang måste välja bort värdefulla delar av livet, försaka sig själv vilket leder till osäkerhet och en känsla av otillräcklighet (Ohlsson, 2001).

Det omedvetna: Det omedvetna är ett begrepp som innefattar de psykiska förlopp som inte är medvetna men förhåller sig kompensatoriskt till det medvetna (Jung, 1962/1979). "Allt som jag utan avsikt och uppmärksamhet, dvs. omedvetet, känner, tänker, minns, vill och gör; allt framtida som förbereder sig inom mig och först senare blir medvetet, allt detta är innehåll i det omedvetna" (Citat av Jung, 1954, s. 536 i Jung, 1962/1979, s. 367)

Det personligt och kollektivt omedvetna: Som framhävs av Jung (1960/1985, 1967/1986) har det omedvetna två innehåll: det personliga omedvetna och det kollektiva omedvetna. Det kollektiva omedvetna är helt fristående i sin relation till det personliga skiktet. Det kollektiva omedvetna är helt allmänt och visar sig i form av användandet av arketyper, alltså mytiska föreställningar, vilka projiceras på omvärlden. Det personliga omedvetna står för de minnen som gått förlorade och som blivit bortträngda. Detta kan vara drömmar, fantasier, önskningar, minnen mm.

Intersubjektivitet: Intersubjektivitet används för att beteckna den gemensamma världen, vilken är konstruerad utifrån samförstånd och ömsesidigt beroende i en samtidighet formad av integrerad handling. Genom att se till lärande beskrivs detta som en del av en ständig interaktion med omvärlden och framförallt i den sociala världen. För att kunna finna oss i livet förändrar vi oss själva genom olika lärprocesser och konstituerar och förändrar de kunskaper vi besitter. Kunskapen vi har och erhåller är således inte isolerat till var persons medvetande, utan är en produkt som kommer ur intersubjektiviteten, den sociala processen (von Wright, 2000).

Djuproller och Arketyper: De åsikter och tankar som vi har om vår omgivning är ofta omedvetna för oss. Djuprollsteorin förklarar således hur vi omedvetet är tillsammans med andra människor på arbetsplatsen. Genom den projektiva identifikationen överförs bortträngda föreställningar om oss själva på en annan person, vilket denne omedvetet lever upp till. Detta kommer att vara av stor betydelse för hur det psykosociala klimatet blir i arbetslivet (Moxnes, 1995). Moxnes har hämtat sin inspiration, vid konstruktionen av begreppet djuproller, från Jungs teorier om arketyper, då djuprollerna skapar moderna mytbildningar i form av rykten, misstro och fördomar om individer och grupper på en arbetsplats. Arketyperna är allmänmännsliga, kollektivt omedvetna bilder, vilka producerats utifrån ständigt upprepade mänskliga erfarenheter. Genom användandet av arketyper återskapas gång på gång samma eller liknande subjektiva fantasiföreställningar av mytiska föreställningar. Enligt Jung (1960/1985) är arketyperna en viktig aspekt av vår livstillvaro då de har stort inflytande på hur vi handlar och upplever. Dessa arketyper kan skönjas genom projektioner där de appliceras på t.ex. en person eller grupp av individer. I och med att arketyperna just framkommer genom projektioner är det varken lätt att värdesätta eller bedöma dem.

Projektioner: När individer på t.ex. en arbetsplats omedvetet anbringar föreställningar om en person på arbetsplatsen, på personen i fråga, kommer denne att anamma detta som sitt eget. Detta kallas ”projektiv identifikation”. Härifrån skapas djuprollerna, vilket som oftast bidrar till inskränkningar av individuell frihet och kreativitet. (Moxnes, 1995). Således kan man förstå att arketyperna i form av projektioner kan skapa oreda bland individer på en arbetsplats, då de projiceras intuitivt, inte som noggrant och kritiskt prövade omdömen (Jung, 1960/1985).

1.1 Problemformulering

Genom att se till betydelsen av det kollektivt omedvetna i det intersubjektiva, i arbetsgruppen, kan man skönja ett problem i individers och organisationers ökade fokusering på individualisering. På grund av att vi ofta ofrivilligt och omedvetet anammar en roll vi blivit tilldelade kommer vår egen frihet och förutsättningar att inskränkas till vad som är tillåtet för just den rollen. Detta för tanken till att vi strävar efter att bli mer individualiserade, men vår ständiga socialisationsprocess gör oss mycket beroende av omgivningen, gruppen som lyckas styra vårt sätt att tänka genom det kollektiva omedvetna. Sennett (1999) för en diskussion som är av stort intresse, då han visar på ruinerandet av individen under det kollektivs makt. Han definierar den problematik som uppstått, där individen inte får lov att använda sig av sin egen kreativitet och sina förutsättningar, vilket leder till otillfredsställelse. Jag anser emellertid att samtalet måste föras längre än så då vi, enligt mig, befinner oss i en konflikt som verkar latent. Denna konflikt och låsning definieras utav att en strävan efter öppenhet, individualisering och lärande finns, men då stora brister råder i kunskapen om hur vi skall nå detta använder sig organisationer av konkreta lösningar och snabba åtgärder för att lösa problemen, istället för att se till mer djupgående, teoretiskt knutna möjligheter. Vi vet, med andra ord, att problemet är ett faktum, vilket diskuteras mellan oss, i böcker osv., men vi kommer inte längre än så.

Avgränsning

Som en del av min problemformulering vill jag här åskådliggöra den avgränsning jag valt för att specificera min studie och som i sin tur bidragit till uppkomsten av min, på särskilt sätt inriktade, problemformulering.

Då jag anser att mitt område kan bli mycket brett, det omedvetna har många vägar att tillgå, har det medvetna fått ett kraftigt förminskat utrymme i förhållande till det omedvetna. De båda begreppen kommer dock att sättas i relation till varandra, där det medvetna har som främsta syfte att påvisa det omedvetnas position. Fokus kommer således att ligga på det omedvetnas inflytande på arbetslivets grupprocesser relaterat till individens möjlighet att nå individualiserat lärande. Individen kommer att sättas i relation till organisationen, då det är här problematiken infinner sig. Således kommer det synliggöras hur organisationen som helhet påverkas av det omedvetna, i dess strävan att bli lärande och individualiserade. Huvudfokus ligger dock på det individuella planet. Vidare väljer jag att titta på ett antal begrepp som är relevanta för min undersökning: det kollektiva- och personliga omedvetna, intersubjektivitet, det medvetna, kollektivets makt, individualitet, projektioner, arketyper och djuproller i relation till lärande. Detta anser jag ger en bra bild för att försöka skönja det omedvetnas kraft i arbetslivet och vad problematiken innefattar. Utifrån dessa begrepp konstrueras en begreppsapparat med vilka aktuell problematik ämnas förklaras och förstås. De begrepp jag använder mig av har valts ut i och med deras möjlighet att sättas i relation till lärande, dvs. den arbetande individens lärandestruktur och dess processer. På följande vis kan man i min titel utläsa att jag lagt vikt vid begrepp som omedveten intersubjektivitet och individualitet för att mycket kort ge en förståelsegrund om vad uppsatsen ska handla om. Dessa termer är enskilda eller sammanlänkande begrepp vilka min uppsats utgår ifrån och behandlar, i vilken det kollektiva- och personliga omedvetna, det medvetna, kollektivets makt, projektioner, arketyper, djuproller och lärande kommer att infinna sig.

Pedagogisk relevans

Min problemformulering konstrueras i och med den pedagogiska relevans som krävs och utgör följaktligen avhjälpande riktlinjer och stöd för hur den och min studie i sin helhet skall utformas. I boken "Pedagogik med arbetslivsinriktning" definieras just: pedagogik med arbetslivsinriktning, som studerandet av arbetslivets påverkansprocesser ur vetenskaplig synvinkel. Här fokuseras de praktiska, metodologiska och teoretiska underlag, vilka bidrar till förutsättningar för kunskaps- och lärandeprocesser i arbetslivet (Tedenljung & Ryhammar, 2001). Utifrån detta kan man, som i mitt fall, med inspiration ur ett miljöpedagogiskt perspektiv anta studiet av individuella och kollektiva processer på en arbetsplats (Döös, 2001). Här läggs fokus på individen och hans eller hennes förmåga att uppfatta och förstå sin omgivning. Individen tar upp information och skapar kunskap utefter vad arbetsplatsen erbjuder och tillåter. Organisationens blir här ett kommunikationsforum där medarbetarnas olika förmågor att förstå och skapa mening sätts i fokus. På detta sätt blir lärande, enligt Döös, " ...en erfarenhetsbaserad process, genom vilken individen i samspel med sin omgivning förändrar sitt sätt att tänka och handla"(Döös, 2001, s. 134-135). Följaktligen har mitt intresse för den ökade fokuseringen kring individbaserat lärande i arbetslivet utformats, då lärandet som sådant förutsätter en kunskap om de förutsättningar och faktorer som faktiskt kan leda till det som efterfrågas. I förefintligt fall förutsätter individualiseringen och individbaserat lärande i organisationer, enligt min förståelse, en växelverkan mellan det medvetna och omedvetna. Som Boethius och Jern (1998) noterar är människors fantasier och behov av stor betydelse för utveckling, förnyelse och därmed lärande på en arbetsplats och för dess individer. Det är viktigt att förstå att för att kunna ta sig an en problematik som behandlar en arbetsplats situation kan vi inte bara se till det som är medvetet utan

även det omedvetna i oss, då det omedvetna styr vårt sätt att tänka och följdriktigt också vårt sätt att lära. Det handlar inte bara om hur individen präglas av det omedvetna då detta ger utslag på dennes arbete och hela organisationen. Hur vi förstår, tar upp information, ny kunskap i en lärandeprocess är till stor del en produkt av de omedvetna föreställningar vi har om oss själva och omgivningen. I och med detta anser jag det betydelsefullt och högst angeläget att gripa an det omedvetna för att på ett mer djupgående sätt förstå de lärandeprocesser som existerar på arbetsplatser.

1.2 Syfte och frågeställningar

Utifrån min problemformulering blir det tänkvärt att titta närmare på den aktuella arbetslivspedagogiska problematiken för att se hur vårt omedvetna ger utslag i lärandeprocessen på arbetsplatsen. Genom att, via min begreppsapparat, åskådliggöra det omedvetnas inverkan på arbetslivet både på individuellt och kollektivt plan, vill jag se hur konflikten mellan dessa omedvetna skeenden och organisationers ökade fokusering på individens förutsättningar, fantasier och egen kreativitet tar sig i uttryck i ett specifikt fall. Det handlar alltså om att studera hur problematiken yttrar sig i det aktuella fallet.

Syftet är med andra ord att med en uppsättning relevanta begrepp studera det omedvetna i det intersubjektiva och dess inverkan på individens möjlighet till att skapa en växelverkan mellan medvetet och omedvetet i en specifik arbetssituation.

Tre huvudfrågor har vidare utformats, vilka jag fokuserar min studie kring är:

Hur kan man se det kollektiva och personliga omedvetnas påverkan på individ och kollektiv, genom analys av ett skeende på en specifik arbetsplats?

Vilka konsekvenser har det fått för lärande hos individ och kollektiv på arbetsplatsen?

Vilka konsekvenser kan detta få på individens möjlighet att finna sitt personliga omedvetna och således tillåta en växelverkan mellan det medvetna och omedvetna?

Mina tre frågor är satta i relation till varandra då de resulterar och ger upphov till varandra. Första frågan undersöker det omedvetnas befintlighet och allmänna inverkan på individ och kollektiv. Fråga två tar diskussionen till ett mer specifikt plan, genom att utifrån fråga ett specificera studien till det omedvetnas inverkan på lärande. Fråga tre föranleds av att en diskussion kring fråga ett och två finns och ämnas sålunda sammanbinda de två för att kunna gripa an en diskussion kring det personligt omedvetnas närhet. Dessa frågor diskuteras/besvaras utifrån min tolkning av fallbeskrivningen i avsnittet "Tolkning".

I förlängningen av diskussionen kring mina huvudfrågor finns det möjlighet att ställa ytterligare en fråga: Vilken möjlighet finns det för individ och organisation idag att nå sin strävan efter individualisering, öppenhet och lärande i det kollektivt konstruerade arbetslivet och dess gruppprocesser?

Denna sistnämnda fråga kommer inte att kunna tolkas utifrån fallbeskrivningen. Då fallet ej kan visa på frågans utfall blir detta en diskussionsfråga som tas upp för att visa på de möjligheter som presenteras av dagens forskning och som skulle kunna appliceras på aktuell arbetssituation. Således diskuteras/besvaras även denna fråga i avsnittet "Tolkning".

1.3 Disposition

Min presentation av resterande del av uppsatsen är indelad i tre kapitel och är av följande karaktär:

Efter mitt inledningskapitel beskrivs min tolkningsram, i vilken jag framhåller mitt val av ansats och min teoretiska referensram. I avsnittet ansats görs en presentation av hermeneutiken, tolkningsbegreppets komplexitet samt fallbeskrivningens betydelse för min studie. Följande avsnitt redogör för min teoretiska referensram, där definition av urval och källkritik åtföljs av teoribeskrivning. Denna är i sig uppdelad i fem delar. Den första delen består av en vidare och utförligare definition av den latent konflikten, vilken jag intresserar mig för och som inledningsvis beskrivs. Därefter preciseras individens förhållande till kollektivet på ett mer medvetet plan. Jag talar här om det kollektiva förtrycket och Bourdieus habitus. I följande del framhålls det omedvetnas betydelse för individuellt lärande i form av fokus på intersubjektivitet och projektioner, där jag ser till det personliga och kollektiva omedvetna, arketyperna och djuproller. Här använder jag mig framför allt av Jung, då denne lagt en bra grund för tankeverksamheten kring min uppsats. Nästkommande del presenterar hur man kan nå sitt omedvetna. För att underlätta sammanhanget av dessa teoriavsnitt avslutar jag kapitel två med en sammanfattning.

Genom min teoribeskrivning har jag för avsikt att konstruera en begreppsapparat för att kunna ta mig an den aktuella arbetsproblematiken och i och med att jag vill kunna verklighetsförankra mina resonemang genom denna begreppsapparat, när jag utför min tolkning, använder jag mig av en fallbeskrivning. Detta utgör följdriktigt kapitel tre, där även min tolkning har sin plats. Genom tolkningen konkretiserar jag vad jag upplevt och tolkat utifrån mitt syfte och problemställning, min konfliktteori, teoretiska referensram och fallbeskrivningen sammantaget. Genom en avslutande reflektion, i kapitel fyra, presenteras en sammanfattning av tolkningsarbetet, tolkningsansatsens begränsningar, och nya möjligheter.

2 Tolkningsram

Mitt val att binda i hop ansats och teoretisk referensram har jag hämtat från det faktum att detta tillsammans kan ses som min tolkningsram. Detta då ansatsen visar på hur jag skall jobba med mitt material samtidigt som den teoretiska referensramen visar på vilka teoretiska verktyg jag använder mig av vid min tolkning.

2.1 Ansats

Eftersom kvalitativ forskning ofta förknippas med beskrivningar och koncentrerar sig på att studera ett fåtal enheter med ett litet antal människor eller situationer involverade, finner jag den passande för min undersökning. Kvalitativ forskning associeras vidare med ett holistiskt perspektiv, d v s den betraktar saker i dess kontext och visar på hur de hänger ihop och är beroende av varandra (Denscombe, 2000). I och med att jag anser att den kvalitativa forskningen passar för mitt arbete tänker jag använda mig av kvalitativ textanalys. Kvalitativ textanalys handlar om att man fokuserar på relevant innehåll i en kontext, genom att studera textens delar och helhet noggrant. Man tolkar och analyserar andra forskares utsagor. Man läser texterna noggrant och ställer frågor till sig själv och texten. Genom den kvalitativa textanalysen vill man försöka förstå vad författaren faktiskt säger och menar med sin text, vilken poäng texten har osv. (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson & Wängnerud, 2003).

Som jag nämnt ovan blev kvalitativ textanalys svaret på mitt ansatsval då jag anser det svårt att studera det omedvetna inom oss genom intervjuer, enkäter osv., då vi inte har detta fokuserat i vårt medvetande. Jag ämnar alltså att läsa de texter jag valt mycket noggrant och djupgående utifrån min förförståelse av de omedvetna läroprocesserna. Det blir mina tolkningar av texterna som kommer att stå i centrum vid mina studier. I och med detta anser jag att hermeneutiken är något som passar för mitt arbete. Jag kommer att använda mig av en redan befintlig fallbeskrivning som ett slags empiriunderlag och hjälpmedel för att konkretisera min tolkning och diskussion.

2.1.1 Hermeneutik

Hermeneutiken definieras i pedagogiken genom innebörden av den kunskap som söks och frågorna som ställs. Objektet som studeras är mänskligt agerande och företeelser som ses i sitt sammanhang. Kunskapen fokuseras på hur man kan förstå de innebörder och intentioner som tillskrivs de mänskliga handlingarna och företeelserna i sitt sammanhang. Det koncentreras därmed på att visa hur det ser ut för enskilda individer att existera under vissa villkor eller att synliggöra innebörden i unika mänskliga förhållanden och sammanhang. Man betraktar individen som intentionell i den mån att man tolkar en individs handlingar och utsagor för att kunna förstå denne. Hur individen handlar är således en följd av att denne förhåller sig till både det som finns inom och utom den egna personen. I hermeneutiken söker man skäl till ett visst handlande och försöker förstå dess mening genom att tolka den (Sjöström, 1994).

Tolkningar kan ses som ett sätt där resultatet bli subjektivt istället för objektivt. Men verkligheten är sådan att alla individer tolkar, då vi uppfattar det som vi stöter på som något. Då vi genom våra tolkningar inte stöter på komplikationer, dvs. att våra tolkningar skulle beskrivas som fel, så tänker vi inte på det, ifrågasätter det inte. Men

om någon skulle ifrågasätta tolkningen skulle vi förstå att vi kanske tolkat fel. På detta sätt är det viktigt att redogöra för tolkningens funktion, utseende och hur det prövas (a.a.). Då det omedvetna i arbetslivet är ett tämligen utforskat område och är svårt att ge en objektiv och sanningsenlig bild av, är det för mig givet att använda mig av tolkningar. Det blir alltså mina personliga upplevelser av studien kring de material jag använder som kommer att stå i centrum.

Vidare blir hermeneutiken en intressant utgångspunkt för min ansats då språkets betydelse fokuseras. Detta är något jag i min studie lägger stor vikt vid i och med att det omedvetna möjliggörs genom just språket. Via språket, via vår sociala interaktionsprocess och vår inlevelse, erhåller vi förståelse för oss själva och vår omgivnings subjektiva verklighet. Alla individer lever i nutid men också i historia då denna blir en kontext som sammansluter de två och mynnar ut i olika motiv, handlingar, verklighetsuppfattning, förståelse och socialisation. Språket blir ett sätt att förstå oss själva och andra (Ricouer, 1986/1988). I mitt arbete blir individernas subjektiva verklighet grundpelaren för hur deras handlingar och verklighetsuppfattning blir på arbetsplatsen. Utifrån detta handlar vi medvetet och omedvetet, vilket blir fascinerande att tolka.

När man tolkar texten uppstår en interaktion och ett möte mellan det som tolkas och den som tolkar. Det blir den egna livserfarenheten och dessa upplevelser som bidrar till att man tolkar texten på ett visst vis. Tolkningen äger rum i ett sammanhang, i ett historiskt perspektiv utifrån tolkarens förförståelse (Ricouer, 1986/1988). Min förförståelse blir här av stor betydelse när jag tolkar och analyserar mitt material. Min egen åsikt och upplevelse kring arbetslivsproblematiken bidrar till att jag ser på texterna utifrån detta perspektiv. Då jag önskar giltigförklara mina egna antaganden om gällande konflikt och dess problematik blir detta min utgångspunkt för att se på texter på mitt speciella vis.

Med begynnelsepunkt ur min förförståelse är det vitalt att jag går in med en öppenhet mot texten och absorberar delarna liksom helheten då de ger varandra. De olika delarna som bildar en text är i beroende av varandra. Textens helhet fastställer delarnas innebörd och vice versa. Det objektiva och subjektiva står i relation till varandra i tillvaron och skapar harmoni. Man måste alltså förstå delarna för att förstå helheten, likväl som att när man förstår helheten mer kan man också förstå delen mer. När vi väl får grepp om en text genom att förklara den kan vi sedan koppla den till vår egen livshistoria och skapa vår världsbild, utefter våra egna värderingar. Forskaren är en del av detta då dennes tolkningar är en produkt av förförståelsen, samtidigt som denna kan komma att ändras under tolkningens gång (Ricouer, 1986/1988). Genom förförståelsen ser vi att man inte kan stöta på något förutsättningslöst. Det går ej att förtränga förväntningar, åsikter, värderingar, känslor osv. Men så långt det är möjligt får jag medvetandegöra detta och på så vis se om mina tolkningar påverkas av detta och följaktligen försöka hitta andra passande tolkningar. Sålunda är det angeläget att man söker olika tolkningar tills man hittat den mest passande tolkningen relaterat till informationen man har (Sjöström, 1994). I min egen roll som ”forskare” förstår jag att min egen förförståelse inte är statisk. Givetvis går jag in med en viss mening, men jag vill pröva den mot det jag ser och studerar, för att kunna ogiltigförklara eller giltigförklara, för att få en djupare kunskap, för att finna en större vishet som kompletterar eller kanske för att ersätta min förförståelses mening. Genom min tolkning kommer jag ständigt att söka efter reproduktion av livserfarenheter och följaktligen göra det främmande till mitt eget.

I hermeneutiken består meningen i helhetens förmåga att alltså i sig integrera mindre enheter och vice versa. När vi försöker förklara en berättelse försöker vi bemästra den mängd rörelser och handlingar som infogas i vartannat. Reflektionen inom hermeneutiken frammanar konstruktionen av självet och meningen samtidigt. Genom reflektionen skapas mening och jag förstår samtidigt mig själv. På detta sätt sammanförs tolkningen med texten och tolkningen av självet. Världen som skapas är tolkarens egen och subjektet i denna tillvaro är jag själv, den som tolkar. När jag tar till mig texten möts således en förklaring och en tolkning. Detta är en dynamisk process som ständigt fortgår och som försonar de två begreppen och tillstånden (Ricouer, 1986/1988). Det är betydelsefullt för mig i min reflektion att denna struktur görs gällande när jag tar till mig texter och tolkar dem. Genom helheten och enhetens växelverkan förnyar jag och utökar min vishet och min förståelse av texten samt min egen förförståelse. Genom att klargöra och bemästra den härva av rörelser som existerar i det som studeras skapas troligen den mening jag eftersträvar och således också konstruktionen av mitt eget jag.

2.1.2 Tolkningsbegreppets komplexitet

Utifrån ett hermeneutiskt perspektiv finns det anledning att beskriva tolkningsbegreppets komplexitet. Med hänsyn till min hermeneutiska utgångspunkt blir det av intresse att specificera detta utförligare genom att precisera den kombination av *tolkningstyper* jag valt att använda i min texttolkning. Så som Hermerén (1982) anger förutsätter dessa tolkningstyper ibland varandra. Så också i mitt arbete, då jag använder mig av *språklig tolkning*, *relevansutläggning*, *psykologisk extrapolering* och *teoretisk inklädnig*. Språklig tolkning har betydelsen att tolka innebörden i en text. Textens innehåll ges en mening och översätts således genom att man ställer sig frågan om vad orden och satserna i texten innebär. Psykologisk extrapolering innebär att när man tolkar en text får man ofta läsa mellan raderna och komplettera texten med informationer från annat håll. Relevansutläggning innebär att en aktuell text appliceras på en aktuell situation i syfte att belysa denna. Teoretisk inklädnig är min sistnämnda tolkningstyp och innebär att man tolkar om den aktuella texten belyst genom t.ex. en teori. I min tolkning kommer dessa tolkningstyper att kombineras på så sätt att de inte kommer att friställas från varandra genom någon slags ordningsföljd, utan integreras i varandra. Genom denna förening skapas en helhet vilket visar på mitt speciella sätt att tolka mitt material.

I min tolkningsprocess har det dessutom varit centralt för mig att se till de variabler som finns i denna process i förmån för att kunna förhålla mig föredömligt till valet av tolkningstyp. Dessa variabler kan definieras utifrån satsen: X tolkar Y som Z för U i syftet V. X= tolkningens avsändare, Y= tolkningens objekt, Z= tolkningens aspekt, U= tolkningens adressat och V= tolkningens syfte (Hermerén, 1982).

När man talar om *tolkningens avsändare* frågar man sig vem det är som tolkar. Det finns många kategorier att välja mellan så som: filosofer, teologer, litteraturkritiker osv. Dessa använder sig av ordet tolkning i sitt arbete men det betyder ej att de hänger sig samma aktivitet (a.a.).

Tolkningens objekt leder till frågan: Vad är det som tolkas? Här finns det också många kategorier att välja mellan så som drömmar, texter, händelser, bilder osv. vilka är viktiga att ta hänsyn till när man söker förståelse av en forskares tolkningsprocess (a.a.).

Nästkommmande variabel som infinner sig i tolkningsprocessen är *tolkningens aspekt*. Här ställer man sig frågan: Vad tolkas tolkningsobjektet som? Sålunda fokuseras relationen mellan Y och Z (a.a.).

Tolkningens adressat fokuserar på för vem tolkningen sker. Det är av vikt att man vet vem man vänder sig till då olika informanter behöver olika slag av information för att förstå en text. Det blir således väsentlig vid valet av tolkning att klargöra detta (a.a.).

Slutligen har vi variabeln *tolkningens syfte*. Här uppstår frågan: Vad är syftet med valet av tolkning? Det kan handla om att göra en text förståelig, att förklara handlingar i det förflutna, lyfta fram bakomliggande strukturer, att belysa ett personligt, moraliskt och socialt problem i nutid osv. (a.a.).

När jag sålunda själv ställts inför tolkningsbegreppet har jag förstått dess faktiska komplexitet. I och med det har jag fördjupat mig i informationen kring tolkningsvariabler och tolkningstyper för att finna det rätta valet av tolkningsprocess. Jag som tolkningens avsändare har tagit del av de förutsättningar och intressen jag har för att kunna tolka materialet på ett visst sätt. Vidare har jag utgått från det faktum att det jag tolkar är en text i samband med ett socialt problem i arbetslivet. Mitt tolkningsobjekt, den fallbeskrivning jag använder mig av, tolkas utifrån en förhoppning om att den skall kunna visa på den situation och problematik i arbetslivet som jag anser föreligga. På så vis ser jag mitt tolkningsobjekt som en behållare av det jag vill studera: en verklig situation där den kollektiva och individuella problematiken i arbetslivet konfronteras och synliggörs. Följdenligt försöker jag även att behandla mitt arbete så att den skall kunna läsas av så många som möjligt. Detta blir emellertid svårt i och med områdets komplexitet. Med härledning till detta anser jag att uppsatsen i första hand kommer att vända sig till andra studenter och individer som är intresserade av området och som är införstådda med dess komplexitet. Således har jag använt mig av ett ordförråd och diskuterar på ett sådant sätt jag anser relevant för min tolknings adressat. För att dessutom kunna få ett grepp om det jag undersöker och förstå vad meningen är, blir det viktigt för mig att klargöra ändamålet med tolkningen. Detta också för att åskådliggöra för mina läsare vad som är avsikten med arbetet och vad ändamålet är med valet av tolkning. För mig handlar det om en kombination av ändamål: att göra en text förståelig, att förklara beteendemönster genom att lyfta fram bakomliggande strukturer i arbetsproblematiken och att belysa ett socialt och arbetspedagogiskt problem i nutid.

2.1.3 En fallbeskrivning som tolkningsobjekt - omtolkning av en tolkning

För att kunna verklighetsförankra det jag studerar använder jag mig av en fallbeskrivning. Då fallbeskrivningar har sin grund i verkliga situationer ges en bra bild av den studerade företeelsen och producerar följaktligen en utökad kunskap och insikt. Genom fallbeskrivningen möjliggörs undersökning av pedagogiska problem och processer, vilket skapar förståelse och motivation att optimera den praktiska verkligheten. Fallbeskrivningen blir en kombination av beskrivning, tolkning och värdering. Emellertid finns en del begränsningar vid valet att använda en fallbeskrivning. Då man strävar efter en utförlig definition av den studerade företeelsen kan det råda brist i möjligheten till den faktiska tillämpningen. På grund av brist på olika resurser och dess ofta långa förlopp kan fallbeskrivningen bli en för komplex metod i det fall man varken har tid eller råd att lägga stor möda på att få fram en efterföljansvärd fallbeskrivning (Merriam, 1988/1994). I och med detta anser jag att användandet av en fallbeskrivning och sådan i redan befintlig, skriftlig form är att

föredra i min studie, då det finns fler fördelar med att använda ett dokument i mitt arbete. Vid intervjuer och observationer kan forskaren påverka vilka svar han får in från respondenterna och skapa ovanliga responser och roller, på grund av sin inverkan. Dessa begränsningar har ofta ej dokument då de blivit konstruerade i en situation som inte står i direkt relation till mitt forsknings- och undersökningsområde och har således inte blivit påverkat av detta. Dock gäller det att man har ett visst mått av fantasi som forskare för att kunna ta sig an denna informationskälla. Vidare är det förebildligt att använda sig av dokument när de bidrar med bättre eller mer information eller om det råder brist på resurser. Dessutom blir användning av dokument det enda sättet man kan använda sig av för att studera vissa problem. De studier som beskriver intima personliga relationer, vilka ej kan observeras, kräver i stort tillämpning av dokument. I mitt fall blir detta högst relevant då studiet av det omedvetna visar på att andra metoder automatiskt utesluts, då detta begrepp blir svårt att skönja på annat sätt än i dokument och på grund av att resurser för en grundlig observation inte föreligger (a.a.). Således utgör den skriftliga fallstudien en bra empirisk grund i min undersökning gällande dess problematik.

Min fallbeskrivning är hämtat från Sennetts bok ”När karaktären krackelerar” (1999). Det blir på så sätt en omtolkning av den tolkning som görs av Sennett i boken. Jag vill även tillägga att Sennett i aktuell bok använder sig av ett antal olika fall för att påvisa det moderna samhällets förändringar, där han skildrar hur arbetslivet idag desorienterar individer både i arbetsliv och i livet som helhet. I och med det kan man se användandet av en av dessa fall i min studie som en omtolkning av fallet i fråga och en vidare utveckling av den problematik som Sennett framhåller.

Vidare funderingar kring min ansats och dess begränsningar kan ses i avsnittet: ”Tolkningsansatsens begränsningar”, där jag refererar största delen av min resonemang till Larsson (2005).

2.2 Teoretisk referensram

I mitt teoriavsnitt avser jag att presentera mitt underlag för den tolkning jag skall utföra med hänsyn till mitt syfte och problembeskrivning. Här presenteras först urval av litteratur och källkritik vilket åtföljs av min teoribeskrivning i den mån att jag redogör för den medvetna och omedvetna problematiken kring individen relaterat till det kollektiva i arbetslivet. Därefter följer en presentation på hur man kan nå sitt omedvetna samt en sammanfattning av min teori.

2.2.1 Urval av litteratur och källkritik

När det gäller urvalet av källor har jag ställt mig frågan om det finns regler för hur det behöver göras, eller är urvalet godtyckligt? Finns det bättre och sämre urval av källor? Frågan ställs då det inte finns klara regler för hur ett urval behöver utföras, men ändå tycks det finnas riktlinjer (Thurén, 1986). Detta har jag i största möjliga mån tagit hänsyn till i mina val av källor.

Så som Thurén anger baseras mitt urval på det perspektiv som studien utgår i från och vilka värderingar jag har som skribent. Man måste förhålla sig efter riktlinjen att något måste sättas som centralt, som viktigare än något annat, vilket mynnar ut i ett perspektivtagande. Perspektivet baseras på värderingar vilket leder till urvalet (a.a.).

De texter som jag mött på har varit av mycket olika karaktär och kvalitet. Därför har jag försökt ställa föredömliga frågor till materialet för att avtäckas dess. Ett givet kriterium för mitt val har varit att använda mig av primärkällor för att motverka beroende, alltså påverkan från andra källor (Thurén, 1986). Ändå används en del sekundärkällor, där jag försökt se dess användbarhet genom att jämföra dem med andra liknande källor. I en del fall medger jag att ett visst mått av beroende och, som i t.ex. i Sennetts fall, tendens, vilket innebär graden av partiskhet, men då dessa källor visat på väldigt intressanta teorier och åsikter har jag valt att presentera dem i uppsatsen.

2.2.2 En latent konflikt

Jag har redan inledningsvis klargjort kort vad jag menar med den latent konflikt inom arbetslivet som råder till följd av organisationers ökade strävan efter individualisering. Detta är ett begrepp jag själv skapat utifrån den problematik jag åskådliggjort. För tydlighetens skull skall jag i detta avsnitt gå i genom mina tankar kring detta utförligare.

Dagens samhälle visar på en strävan efter individualisering i organisationer, där individens egen kreativitet och lärande har sin plats. På så sätt belyses en önskan om att gå från kollektivitet till individualitet, där den enskildes tankekraft och önskningar skall sättas i centrum och således bidra till den öppna och lärande organisationens utveckling och utseende (Bergstedt, 2001).

Men hur skall detta kunna gå tillväga när vi är offer för det kollektiva omedvetna? Hur skall den enskilde individen finna sitt personliga omedvetna, sitt personliga enskilda inre om vi inte medvetandegör det omedvetna. Alltså, vi måste medvetandegöra det kollektivitas makt över vår existens. Organisationen strävar efter individer, inte kollektiv, men då det fokuseras på snabba lösningar och konkreta åtgärder faller det omedvetna och således synliggörandet av det kollektiva omedvetna i glömska. Individens egna föreställningar, fantasier och behov, som jag anser borde bidra till en individualisering, öppenhet och förnyelse i lärandeprocesser trycks bort i och med det moderna samhällets medvetandecentrering.

Det som är intressant är människors faktiska tillstånd mellan det medvetna och omedvetna. När vi går bort från jagets fokus möjliggörs denna växelverkan mellan medvetet och omedvetet, vilket ger en bredare och djupare syn på arbetslivet i allmänhet och livet i synnerhet. Man kan möjligen då förstå arbetslivets processer på ett grundligt plan och finna lösningar på arbetsproblematiken. Det handlar således om en kombination, en dualism där det omedvetnas produktion av skillnader i kombination med det medvetna klargör förståelsen av den egna existensen (Bergstedt, 2001). Men återigen måste vi i arbetslivet förstå att för att nå detta kräver det av oss att vi är beredda att ta oss ned till vårt innersta djup, finna det omedvetna och klargöra skillnaden mellan det personliga och kollektiva. Följden blir att vi kan gå bort från det kollektiva omedvetnas makt över våra liv, i förmån för att finna den egna individen och dess förutsättningar till lärande. Frågan är dock om organisationer med dess krav på gemenskap och ömsesidigt engagemang är villiga att sönderdela, sönderanalysera och blottlägga "team-worksidealets" beståndsdelar och sålunda omyndigförklara det kollektiva omedvetnas rätt att bestämma över individens livstillvaro och vad och hur denne lär eller inte lär (Sennett, 1999). Dessa påståenden har alltså skapat den låsning och konflikt jag anser föreligga och även min förförståelse av situationen. Således skall jag i följande teoriavsnitt fördjupa mig i problematiken kring mitt område för att förhoppningsvis få en större inblick gällande relationen individ – kollektiv.

2.2.3 Det dominanta kollektivet

Detta avsnitt kommer att beskriva och tydliggöra individens roll i det kollektiva samhället samt dess behov och möjligheter till individbaserat lärande och självförverkligande. Med hänvisning till Sennett och Bourdieu presenteras teorier om kollektivets makt och habitus. Dessa begrepp ligger på en nivå som kan anses vara en blandning av medvetna och omedvetna processer, då det medvetnas position och relation till det omedvetna bestäms.

2.2.3.1 Kollektivets makt över individens jag och lärandestruktur

I dagens samhälle och arbetsliv ter det sig allt svårare att kunna upprätthålla längre sociala relationer och vidare svårigheten att finna vår egen identitet. När vi lever i ett samhälle, vilket varande består i episoder istället för en varaktig sammanlänkning tycks inte längre identitet ses som föredömlig, då den baseras på tid och en längre förankring. Istället sätts ombytlighet i fokus där också identiteten skall vara dynamisk. Det samtida arbetslivet lider allt mer åt att krossa individens identitet och karaktär så till vida att detta inte längre blir hållbart eller eftersträvansvärt att ha. Arbetslivet kräver av oss att vi skall vara ombytliga och anpassningsbara. Detta leder till ett bristande intresse av vårt arbetet, då det inte tillåts djupgående engagemang för det vi gör eller hur vi förstår vad vi gör. Resultatet visar på en ytlighet i att uppleva hela vår världsbild och vårt själv (Sennett, 1999).

Det tycks vidare finnas en kollektiv önskan om att vi skall reducera individuella skillnader för att kunna arbeta tillsammans. Följden blir att individens egna förutsättningar, tankar, fantasier och egenskaper som utgör skillnader människor emellan undandöms. Men när vi vill nå dessa mer djupgående faktorer och nivåer saknar vi den kunskap för att få det vi önskar. Då vi inte ens kan tolka oss själva på ett djupare sätt kan vi heller inte tolka och förstå omgivningen och världen på detta sätt. I den moderna arbetsgruppen har vi således ett antal individer där detta blir gällande. Dessa personer möts i "flexibilitetens" tecken där man dels skall lösa en uppgift, kunna arbeta med helt olika personligheter, hålla sig neutral för att undvika konfrontationer och intriger, dels inte låta sig påverkas av det gångna tidens svek från möjliga parter. På detta sätt kan man se och reflektera kring att berättelsen om arbetsgruppen där medlemmarna inte konkurrerar med varandra och där inte råder några svårigheter mellan anställd och chef kanske snarare är en önskedröm eller myt än en verklighetsförankrad sanning (a.a.).

Gruppen har blivit ett medel för att få bort auktoriteten, men ett maktspel råder fortfarande: mellan kollektiv och individ, i det dunkla. Befinner sig en arbetstagare eller flera i en otillfredsställande situation kan ingen längre ställas till svars då auktoriteten, chefen ersatts med gruppen. Det blir således grupptrycket som tar chefens roll. Individerna hamnar i skymundan då ingen vill säga emot gruppens "stadgar" och den som ändå gör sin röst hörd har ingen att skylla på, då ingen bär ansvaret, och sätts i och med detta i en position som den osolidariske gruppmedlemmen, kollegan och medarbetaren. Den ytliga gruppstoltheten utövar i det fördolda sin makt över individen. Då vi inte lärt oss att tillmötesgå det vi upplever på ett djupare plan blir även gruppens laganda av ytligt slag, för att förtrycka intriger och känslomässigt ogillande. Det blir alltså en påklustrad gemenskap baserad på förtryck och lögn där individen inte tillåts tänka själv, utöver gruppens tankenätverk (a.a.).

Genom en överdriven användning av ordet "vi" har kollektivet slagit sina klor i individen. Detta mynnar ut i en rädsla för utanförskap, en fientlig inställning till utomstående och ett försök till att råda bot på vår rotlöshet. Vi söker

självförverkligande, vilket gör människan vilsen, då hon inte förstår hur hon skall nå det i sitt inneslutna kollektiv. Då vi identifierar oss så hårt med gruppen tillåts vi inte att konfrontera varandra, upptäcka våra meningsskiljaktigheter och gå ett steg längre i strävan mot ett självförverkligande och en egen identitet. Följden blir att samhället, genom detta kollektiva nedtystande, kommer att mista tillgången till den egna människans tankar och känslor och således tillgången till olika människors suveränitet (a.a.).

2.2.3.2 Bourdieu och individens invanda behov av kollektivet

För att ännu starkare påvisa kollektivets makt över individen, så som Sennett (1999) tagit upp, anser jag det av vikt att utvidga diskussionen till att även omfatta Bourdieus teorier om *habitus* (1980/1999). Som Bourdieu preciserar är vår värld formad genom att människor är indelade i grupper, utefter positioner. Dessa är förenade med olika aktiviteter som hör gruppen till. Alla individer befinner sig i ett *socialt rum*, vilket är baserat på närhets- avstånds- och ordningsrelationer t.ex. ovanför eller nedanför. Utifrån sina skilda positioner i rummet betraktar individerna detta med hänsyn till sina utsiktspunkter och ståndpunkter och har samtidigt en vilja att bevara eller förändra det dom ser. Detta tillstånds- och klassificeringssätts grund kallas *habitus*. Med tanke på min uppmärksamhet kring det kollektivets betydelse blir det av intresse att se till Bourdieus sociala rum där de olika grupperna fördelas. Ju närmare grupperna står varandra, ju mer har de gemensamt. *Habitus* blir till en slags livsstil, vilket förenar praktiker och tillgångar hos en grupp. *Habitus* organiserar praktikerna och hur de uppfattas och på så sätt konstrueras sättet att uppleva den sociala världen. Detta kommer att skapa principer för hur en grupp tänker och handlar, vad som är bra och dåligt och bildar på så sätt ett språk. Denna livsstil anses normal och blir i sin följd svår att bryta. Det språk som skapas stärker ytterligare skillnaderna mellan olika grupper och konsekvensen blir att vi blir mer inneslutna i den grupp vi befinner oss i och förstår. Vi blir ”fast” i ett system, då våra egenskaper definierar oss till en viss grupp och inte till en annan.

Bourdieu visar på den svårighet vi har inom oss att faktiskt bryta det kollektiva systemet, i förmån för att finna oss själva. Detta ger utslag på individens lärande, då kollektivet kommer att bestämma vad som är otillåtet eller tillåtet inom detta område. Detta visar på den oerhört stora makt kollektivet besitter, vilket i nästkommande avsnitt kommer att härledas till det kollektiva omedvetna.

2.2.4 Det omedvetnas inverkan

Detta avsnitt har fokus på det omedvetna planet genom det intersubjektiva, det kollektivt- och personligt omedvetna samt projektioner. Här presenteras delar av bl.a. Jungs teorier i form av arketyper och det kollektivt och personligt omedvetna, Meads utsagor kring intersubjektivitetens relation till det omedvetna och Moxnes teorier om djuproller.

2.2.4.1 Jung - det omedvetna och arketyperna

När jag vill ta mig an det omedvetnas inverkan på lärandet i arbetslivet har jag valt att ta ett relativt stort avstamp ur Jungs teorier. Detta då Jung fokuserar mycket på det omedvetnas betydelse i form av det kollektiva och personligt omedvetna. Här är det särdeles intressant att se till dennes teorier om det kollektiva omedvetnas arketyper och projektioner. Även det faktum att Jung i mångt och mycket lagt en grund för vidare diskussioner kring det omedvetna har gjort valet av att använda just dennes hypoteser, ganska enkelt.

Enligt Jung har människan en förmåga, vilken är nyttig för kollektiva ändamål, men skadligt för individualiteten, nämligen förmågan att efterlikna. Detta ger upphov till skapandet av organisationer, stat och samhälle. Det är således inte lagen som ger samhällsordningen... det är efterliknandet. Kravet på att efterlikna omvärlden blir likt en tvungen individuell lag och bidrar till en omedveten, tvångsmässig bindning till denna (Jung, 1967/1986).

Vårt omedvetna innehåller två skikt, det personliga omedvetna och det kollektiva omedvetna. Det personliga omedvetna är de bortträngda minnen och önskningar, vilka kunde ha varit medvetna, men som på grund av uppfostran och moraliska kollektiva värderingar trängts bort. Det kollektiva omedvetna är skilt från det personliga och är helt allmänt. Det kollektiva omedvetna syns genom de projektioner vi gör på vår omgivning i form av användandet av arketyper. Det personligt omedvetna kan vi påvisa genom att de härleds till det personligt förflutna, men som blivit omedvetna genom bortträngning. Detta kan vara drömmar, minnen, önskningar, planer m.m. Avsaknaden av detta i det medvetna visar sig i individens känsla av mindervärdighet, då något verkar fattas. Genom att göra det personligt omedvetna medvetet kommer det som fattades att återfinnas och således vidgas individens självkänedom och möjligheten till självförverkligande (a.a.).

När vi utifrån ett avsaknande av det personligt omedvetna i vårt jag analyserar det till synes individuella, är det egentligen det kollektiva vi ser. Det vi antar är individuellt är bara en täckmantel för det kollektiva omedvetna. Det individuella vi ser är därför överkligt, men har blivit en omedveten överenskommelse mellan samhälle och individ i den mån individen erhåller namn, titel, arbete osv. Detta kan upplevas som verkligt, men då individens personligt omedvetna ligger begravt under det kollektiva, blir detta en sekundär verklighet och tillvaro där kollektivet har större rättighet till individen än vad denne har själv (a.a.).

Ser man till myten är den individ hjälte som inte låter sig besegras av monstret, samhället, utan som hela tiden segrar över det. När vi erhållit segern över det kollektiva omedvetna har vi vunnit. Den som istället låter sig besegras av monstret, det kollektiva omedvetna, gör detta egentligen ofrivilligt med en undertryckt medvetenhet om att detta endast skadar den egna personen. Genom identifikationen med det kollektiva omedvetna tar den individuella självständigheten således skada (a.a.).

När det talas om manifestationer från det omedvetnas djupare skikt, hänvisar Jung till de allmänmänskliga, kollektivt omedvetna bilderna som kallas *arketyper*. Arketyperna är producerade av ständigt upprepade mänskliga erfarenheter. Arketyperna är ett verktyg för att gå på gång återskapa och producera samma eller liknande subjektiva fantasiföreställningar av mytiska föreställningar. De attribut som arketyperna beskriver vilket finns i det kollektiva omedvetna projiceras alltid och blir således upphov till rykten, misstro och fördomar, dvs. moderna mytbildningar. Arketyperna blir särdeles viktiga och bör uppmärksammas i samhället i och med deras starka inflytande på individen. Då de antar formen av projektioner, och fastnar endast där de får anledning att fastna, är det inte lätt att värdesätta och bedöma dem. Om någon projicerar en negativ bild på en medmänniska, så är detta en följd av att personen ifråga innehar något som gör det möjligt att fästa denna bild på honom eller henne. Därmed är det ingalunda sagt att hon eller han skulle vara likt denna negativa bild, låt oss säga t.ex. en djävul. På grund av ett bristande samspel och interaktion harmoniserar inte de två individerna med varandra och således projiceras den negativa bilden från den ena personen till den andra.

Detta behöver alltså inte betyda att den som får projektionen eller den som ger den är djävulsk, men de båda besitter något som möjliggör denna handling och applicering. Båda kan tvärt om vara väldigt goda människor, men som nu först riktigt råkat ut för det i den mån projektionen möjliggjordes. De olika mytiska fantasiföreställningar i form av arketyper kan därför orsaka stor skada i de mänskliga relationerna då de projiceras intuitivt, inte som noggrant och kritiskt prövade omdömen (Jung, 1960/1985, 1967/1986).

2.2.4.2 Det omedvetnas makt över individen på arbetsplatsen

Som jag nämnt i avsnittet om Jungs teorier har bland annat denne kunnat inspirera till vidare resonemang kring det omedvetnas betydelse. I och med detta blir det intressant att ta del av senare diskussioner kring det omedvetnas betydelse i arbetslivet, för att kunna bredda samtalet kring min undersökning.

Genom sättet vi interagerar konstruerar vi intima relationer med de individer på arbetsplatsen som vi på något sätt är satt i en beroendeställning till. Utifrån detta skapas grupperingar där den egna gruppen hålls samman av starka band. Sådant man ej vill kännas vid och som kan krossa den interna balansen, projiceras på individer eller grupper utanför den egna. På så sätt skapas en klyfta mellan den egna gruppen och andra utanför, då dessa inte kan leva upp till de värdegrunder gruppen vilar på. På grund av de sociala processerna blir organisationen därför mycket komplex. Dess uppgift och öde är att utföra ett uppdrag men är samtidigt hela tiden hotad genom olika konfrontationer och motsättningar mellan medarbetare, mellan ledare och de som leds, mellan olika grupperingar, mellan organisationens system och det som finns utanför samt komplikationer som uppstår inom individen på arbetsplatsen (Stiwne & Stiwne, 1998).

På följande vis kan man förstå att individens personlighet konstrueras genom interaktion mellan denne och omgivningen. Psykiska strukturer byggs upp, vilka till största delen består av inre omedvetna bilder av individen själv och omgivningen, samt av de känslor och föreställningar som präglar interaktionen. Dessa bilder kommer att visa på hur en individ tar emot information, hur den behandlas, hur individen formar och utvecklar sitt leverne. Psykiska obehag, vilka kan uppkomma, förträngs genom olika slags försvar. Men dessa försvar kommer att stoppa upp och begränsa individens möjlighet till utveckling. Den projektiva identifikationen är ett sådant försvar och då den används konstrueras en mycket negativ omvärld, vilket skapar rädsla och ångest hos individen. Genom den projektiva identifikationen tillskriver således en individ andra personer egenskaper, som denne ofta inte vill kännas vid men som tillhör den egna personligheten. En mur upprättas således där all inkommande informations sällas, kastas eller bevaras. Den negativa informationen kastas ut från individens inre värld och placeras i omgivningen. I och med detta finns en svårighet för individen att lära av erfarenhet eftersom nya intryck och känslor ofta bortvisas (Szecsödy, 1998).

Den projektiva identifikationen visar på att alla människor har föreställningar om vår omgivning som är omedvetna för oss, vilket Moxnes (1995) förklarar med hjälp av begreppet *djuproller*. Utifrån det kan vi se hur vi omedvetet är tillsammans med andra människor på arbetsplatsen. Moxnes studier visar på att vårt omedvetna lärande har stor betydelse för hur det psykosociala klimatet blir på en arbetsplats. Genom projektiv identifikation överförs tankar och föreställningar, som egentligen är egenskaper hos individen som projiceras, på en arbetskamrat som omedvetet kommer att leva upp till detta. Olika roller, djuproller, skapas följaktligen vilket ofta leder till att personen blir inskränkt i sin möjlighet att vara och tvingas leva upp till något som känns onaturligt

och distanserat. Som följer kommer personligheten att stå i nära relation till gruppen, vilket blir sammanbundet med starka känslor och upplevelser. Projektionerna används här flitigt. Genom projektionen skapas en uppdelning där gruppens ledare blir en fadersgestalt medan den som konkurrerar med "fadern" blir "djävulen". I gruppen finns även ofta en kung, en prinsessa, en hora m.fl. Krav på ny gruppering kan på detta vis hota gruppens identitet, den etablerade rollen och de föreställningar gruppen har om sig själv. I och med detta kan en ny person av gruppen bemötas med antingen aggression eller förväntan, beroende på den hotbild gruppen upplever.

2.2.4.3 Mead och det intersubjektiva

När jag vill studera det kollektiva och individuella omedvetnas betydelse i arbetslivet, anser jag det är av betydelse att tala om begreppet *intersubjektivitet*.

Som redan angivits ser vi oss själva i stor grad som vår omgivning ser oss och tilltalar oss själva därefter. På detta sätt har vi lyckats frammana något hos en annan person som vi frammanat hos oss själva. Det har applicerats på oss omedvetet och vi har gjort det till vårt eget, genom att vi övertar omgivningens handlande, dess attityd och agerar själva därefter. Vårt språk bli följdriktigt av stor betydelse för människans erfarenhetsbärande utveckling, då vi genom språket lyckas frammana samma reaktion hos den som talar liksom den som blir tilltalad. Det handlar om ett synliggörande hos individen själv av den respons han framkallar hos den andra individen, att ta den andres roll, att handla som den andra personen handlar. En socialisationsprocess konstrueras, i vilken båda parter deltar och kontrollerar handlandet, med hänsyn till detta deltagande (Mead, 1934/1976).

Genom denna sociala erfarenhetsprocess influeras en persons beteende, vilket leder till att samhället kan utöva sin kontroll över beteendet hos dess individuella medlemmar. I processen skapas samhället likt en auktoritet, vilken kommer att styra individens tankebanor och genom att individen ifråga antar detta sätt att leva kan denne endast tänka i samhällets pådrivande strävan och krav om detta "samförstånd". Hur vi organiserar vårt jag blir en följd av hur attityder organiseras i den grupp man tillhör och utifrån detta ges också individens personlighet, då han/hon tar över dessa attityder. Individen tar gruppens språk likt en lag, erhåller därifrån sin personlighet, antar följligen de roller som erbjuds och erhåller då samma attityd som medlemmarna i gruppen (a.a.).

Den sociala interaktionen utvecklar sålunda medvetandets innehåll, vilket resulterar i stor komplexitet och komplikationer i organisationer. I varje organisation och samhälle produceras ett kollektivt medvetande och omedvetande, vilket appliceras på dess medlemmar och gör dem beroende av varandra. Problemen som kommer till följd av detta blir ofta i form av att samhällets enskilda medlemmar, vilka varje gång de konfronteras med en social situation, upplever en svårighet med att integrera sitt beteende och att kunna självförverkliga den egna personen (a.a.).

2.2.5 En väg till det omedvetna

Genom att det omedvetna allt mer blivit av med sin negativa klang finns det forskare som arbetar med hur man skall nå sitt omedvetna för att förbättra sin leverne. Den gamla bilden, vilken har psykoanalysen som grund, beskriver det omedvetna som ett tillhåll för obehagliga impulser, tankar, drifter osv. På senare tid har dock denna syn på psykoanalysen och dess potential förändrats och fler forskare ser det omedvetna som en ventil till oändliga möjligheter i fördel för individen utveckling. Dock är inte denna ventil självklart öppen för oss. Vi måste lära oss hur vi anammar det omedvetna för att

kunna höra vad det säger (Lönnroth, 1985a). Men för att utveckling och förändring skall ske krävs det ett medvetande. Alltså att det omedvetna blir medvetet. Jung beskriver på ett bra sätt det omedvetnas betydelse i människans jakt på utveckling och självförverkligande:

Ju mer det kritiska förnuftet är förhärskande, desto fattigare blir livet, men ju mer omedvetet, ju mer myt som vi förmår göra medvetet, desto mer integrerar vi. Det överskattande förnuftet har detta gemensamt med den absoluta staten: Under dess herravälde utarmas den enskilde. Vi måste ha en åskådning som förklarar människans existens... en åskådning som framspringer ur den själsliga helheten, nämligen samverkan mellan medvetandet och det omedvetna. Det omedvetnas bilder är ett tungt ansvar lagt på människan. Oförmågan att förstå dem... berövar existensen dess helhet och trycker den pinsamma stämpeln av något fragmentariskt på mången enskild individ. (Jung [1962/1979] citerad i Lund, 1985, s. 23-24)

Genom psykoanalysen har metodologiska grunder lagts för hur man kan få en förståelse för hur organisationer verkar, gällande den psykosociala arbetsmiljön. Men fortfarande råder det brist på denna kunskap bland flertalet västerländska företag som snarare än att anamma psykoanalysens metoder går upp i den kapitalistiska ständigt föränderliga världen, där medvetandet är av totalitär art. Detta visar att majoriteten av ledare inom organisationer, trots ett stort intellekt, inte har någon kunskap om det omedvetnas betydelse (Lawrence, 1996).

Till följd av sitt bristande förtroende för organisationer med deras allsvåldiga sinnestillstånd förespråkar Lawrence drömmarnas betydelse, för att kunna bryta den onda cirkeln. Genom att analysera sina drömmar och även dela med sig av dem, genom så kallat socialt drömmande, kan individer finna en väg till det omedvetna och således se och förstå erfarenheter och rolltagande på arbetsplatser på ett djupare plan. Drömmen beskriver sådant som inte kommer fram i sedvanlig dialog, då den illuminerar omedvetna perspektiv av det vardagliga levernet. När man sålunda analyserar sina drömmar själv, eller tillsammans med andra, försöker man förstå deras sociala kontenta och kontext, då drömmarna i sig kan ses som ett personligt meddelande hämtat från det omedvetna. Lawrence vill därför trycka på vikten av att förstå sina drömmar då de ofta synliggör offentliga frågor och pekar på individens känsla av otrygghet och oro som framkommit av den psykosociala miljön på arbetsplatsen. Genom det sociala drömmandet, menar Lawrence, att individen kan ta makten över sitt liv och förbättra sina förutsättningar i arbetslivets sociala processer, då drömmarna genom den direkta kontakten med det omedvetna just visar på den bristande logik som finns i arbetslivet och i samhället i stort. Utifrån att ha fått denna kontakt med det omedvetna kan människan finna sin mening med livet och locka fram sin egen suveränitet (a.a.).

Allt fler forskare pekar på att analys av drömmar är ett steg på vägen att finna individualitet. Genom att individer få sätta ord på hur deras drömmar ser ut ses dessa som ett sätt att synliggöra en individuell, självständig gestaltning, vilket visar på det egna jagets kreativitet (Lönnroth, 1985b).

Ett intressant exempel på hur man kan närma sig det omedvetna beskrivs av forskaren Stuart Lichtman som genom ”kreativitetskurser” hjälper människor att nå sitt omedvetna. På dennes kurser lär individerna sig att skapa en dialog med sitt omedvetna. Här ställer han kursdeltagarna frågan: Vilken är din personliga målsättning? Lichtman menar att man genom denna fråga inte får rätt svar direkt då de flesta inte är medvetna

om vad det vill. Däremot vet ditt omedvetna om detta. Det direktformulerade målet hämtat från det medvetna är ofta väldigt oklart och är präglad av vad andra människor vill. Produkten av detta blir således ofta en känsla av förvirring och motstridighet. Målet är baserat på framför allt individens föreställningar om vad omgivningen önskar. Följden blir en känsla av otillfredsställelse när individen når detta mål, då det inte stämmer överens om vad han eller hon egentligen vill. Det medvetna målet är inte det samma som det omedvetna målet (Lönnroth, 1985c).

Efter denna första målprecisering ställs deltagarna inför frågorna: Innebär målet ett klart framsteg? Är det ett realistiskt mål? Är detta mål bra för mig? Frågorna ställs då en individs personliga mål ofta inte sätts i relation till vad som är viktigt, alltså lycka och tillfredsställelse. Efter dessa ifrågasättanden uppmanas deltagarna att sätta in begreppen glädje, harmoni, lättsamhet osv. i sina mål. Därefter ställs åter igen frågorna: Innebär målet ett klart framsteg? Är det ett realistiskt mål? Är detta mål bra för mig? Detta görs i omgångar för att deltagarna skall få fram mål som verkligen bidrar med personlig tillfredsställelse, utmaning och utveckling. Målet som kommer ur processen skall sedan gestaltas genom att det omedvetna uppmanas skapa en dagdröm som skall visa på hur det känns när målet är uppnått. Det är av stor vikt att målet upplevs bidra till harmoni och glädje, vilket många människor glömmer (a.a.).

2.2.6 Teorisammanfattning

Då individen i dagens arbetsliv tycks leva i korta episoder, istället för en sammanlänkad erfarenhet uppstår svårigheten med att hitta sin identitet. I arbetslivet kan skönjas att individualitet är något negativt att inneha då ombytlighet och anpassningsbarhet ställs före. Den upplevelse av ytlighet som uppkommer ger utslag på individens världsbild och denne själv. Då vi inte förstår våra djupgående känslor och önskningar når vi inte heller tillfredsställelse och självförverkligande. Kollektivets makt i arbetslivet visar sig genom konstruerande av habitus, där praktiker och tillgångar förenar individer till en innesluten grupp. På detta sätt produceras en kollektiv bild av verkligheten, då gruppens attityder och värderingar anammas av individen som dess egna. När vi således interagerar med individer på arbetsplatsen skapas nära band till de man är satt i beroendeställning till. Här tilldelas man en ofta onaturlig roll, i form av djuproller, som projiceras på individen i fråga, vilken omedvetet lever upp till detta. Projektionen förekommer mellan individer men också mellan grupp och individ samt mellan olika grupper. Här projiceras sådant negativt man själv innehar, men inte vill kännas vid. Detta appliceras på andra. På så sätt finns en begränsning för exempelvis en person att lära utifrån sin erfarenhet, då intryck och känslor som går emot uppsatta ”regler” bortvisas. Det är viktigt att ange det faktum att projektionerna kommer ifrån det omedvetna i form av arketyper. Dessa tankeföreställningar produceras av det kollektiva omedvetna som är helt skilt från det personliga medvetna. Det personliga omedvetna är exempelvis minnen, drömmar, önskningar och planer, vilka kunde ha varit medvetna men som på grund av omgivningen, det kollektivs förtryck, trängts bort. En följd av detta är en känsla av mindervärdighet, då något fattas. Om man fokuserade på att istället göra det personliga omedvetna medvetet möjliggörs en tillvaro i en vidgad personlighet och större självkänedom. Det medvetande man besitter är alltså en produkt av den sociala interaktionen. Genom att det i arbetslivet konstrueras ett kollektivt medvetande hämtat från det kollektivt omedvetna blir individerna inneslutna i ett system av onaturliga roller, vilket ger utslag på deras möjlighet till ett individualiserat lärande.

Det omedvetna har fått en mer positiv klang sedan forskare mer och mer avsägar sig tron på det omedvetna som endast ett tillhåll för obehagliga drifter och minnen. Istället ser man det omedvetna som en möjlighet att nå personlig kreativitet och utveckling. Vägen

dit kan emellertid vara komplicerad för många, då de ej tror sig veta hur man får kontakt med det omedvetna. I och med det har drömanalys kommit att sättas i fokus, då detta ses som ett sätt att få omedelbar kontakt med det omedvetna. Med hjälp av drömanalys blottgörs de problem och upplevelser av arbetslivet som vi trängt undan för att kunna anpassa oss i arbetssituationen.

För att göra problematiken kring den aktuella situationen mer gripbar och verklig avser jag att i nästkommande kapitel konkretisera mitt grundantagande om det omedvetnas inverkan på individ och organisation genom en fallbeskrivning. Denna tolkas därefter utefter de tre huvudfrågor som beskrevs i syftet:

Hur kan man se det kollektiva och personliga omedvetnas påverkan på individ och kollektiv, genom analys av den berättelse om det som utspelar sig i aktuellt fall?

Vilka konsekvenser har det fått för lärande hos individ och kollektiv på arbetsplatsen?

Vilka konsekvenser kan detta få på individens möjlighet att finna sitt personliga omedvetna och således tillåta en växelverkan mellan det medvetna och omedvetna?

3 ”Rose byter jobb” - en jakt efter självförverkligande

Sennett (1999) analyserar i sin bok *När karaktären krackelerar* det moderna samhällets förändringar, där han framställer produktionsförhållandena som utgångspunkt för de krav som ställs på människan i arbetslivet. Vikten av individens självkänsla, identitet och självuppfattning i relation till arbetet sätts i fokus. Dagens samhälle har exempelvis förändrat ordet flexibilitet i den mening att den inte längre hänvisar till arbetande individers önskan om personligt hållna arbetstider, föräldrarledighet osv. utan pekar istället på förändringar i produktionsförhållanden som kräver flexibilitet i och med dess ombytthet. Sennett beskriver och visar på hur dagens samhälle desorienterar individer både i arbetsliv och i livet som helhet. Han beskriver detta som en tid där människor stöts bort från en tillvaro av långsiktiga relationer, trygghet, där personlig karaktär och engagemang spelar en allt mindre roll. Detta skapar livsvillkor fyllda av stress och osäkerhet, där vår personliga integritet och tillit till vår omgivning sakta men säkert slits itu.

Via bokens förlopp konkretiseras Sennetts diskussioner om individens otrygga förhållanden i arbetslivet, genom aktualiserandet att verkliga fall, där personer på olika vis har utsatts för dessa ovan nämnda missförhållanden i arbetslivet. Fallen beskriver individer som Sennett själv mött och utifrån dessa möten har verket givits dess utformning. Personerna han beskriver har utgjort bokens empiri i förmån för dennes diskussion kring ifrågasättande problematik. Dessa möten har kommit utav och också givit upphov till Sennetts motivation att ta sig an debatten om dagens arbetsliv och ekonomi. Jag har valt att titta närmare på ett av dessa möten, vilken sålunda utgör materialet för min fallbeskrivning. ”Fallet Rose” utgör en mindre del av Sennetts bok, på så vis att den har sin huvuddel i kapitel fem: ”Risk – varför risktagande har blivit förvirrande och deprimerande”, men genomsyrar även följande kapitel ”Arbetsmoralen – hur arbetsmoralen har förändrats”. Fallet passar väl in på mitt intresse och undersökning, då den genom mitt tolkningsförfarande kan visa på hur individualitet förtrycks under det kollektiva medvetnas och omedvetnas påtryckningar i arbetslivet. Sennetts berättelse om Rose erfarenhet används som grund för min behandling av hur jag kan konkretisera det problem som jag anser existera i dagens samhälle. Ergo konflikten mellan det individuella och kollektiva, där vår intersubjektivitet och viljan att vara en del av flocken, det kollektiva, samhället, blir en styrmekanism och ett befästande av det kollektiva omedvetna. Mötet omskrivs i kortare ordalag på grund av utrymme och krav på innehållets relevans för mitt område. Därefter presenteras min tolkning av situationen och studien i sig. Uppmärksamhet skall läggas vid att min omtolkning av fallbeskrivningen inte är till för att skapa en allmän kunskap om arbetslivets problem. Däremot anser jag att det föreligger en problematik och vill således se hur detta kan yttra sig i ett fall, genom ett tolkningsförfarande utifrån olika begrepp.

3.1 Fallbeskrivning

Sennetts möte med Rose inleds med en beskrivning av hans favoritbar "The Trout", vilken låg i en gammal fabrikslokal i Soho, New York. Här träffade han dess ägarinna Rose. Rose var änka och hade två barn. På The Trout ackompanjerades Rose av Ernesto och Manolo som Rose beskrev som sina "grabbar". I själva verket var de två män vilka jobbade i köket, där de visade upp sin bristande matlagningsförmåga. Rose hade ett avspänt, lättsamt förhållande till dessa två. De skämtade med varandra och verkade trivas tillsammans. Dock kände Rose att hon inte kunde utveckla sig själv och sin kapacitet i den lilla baren. Hon lämnade således denna tillvaro efter många års trogen tjänst, för att söka lyckan på en reklambyrå, där man sökte personer som kunde stimulera försäljningen av starksprit. Rose sökte jobbet, fick det och startade sitt nya liv bland reklamvärdens välpressade kostymer, och svarta sidenskjortor, där man skapade sitt kontaktnät via prydliga luncher, vernissager och uteliv.

Upplevelsen av tiden på reklambyrån kom att slå hårt mot Rose som inte lyckades passa in. Hon återvände således till The Trout på grund av bristande självförtroende som kommit av tillvaron på byrån. Rose framställde upplevelsen på reklambyrån som diffus och lyckades inte förstå sig på reklamfolket. De personer som var framgångsrika i dessa sammanhang var inte de mest ambitiösa, utan de som kunde undvika att misslyckas eller som istället kunde skylla eventuella felsteg på andra. Emellertid ansågs dessa misstag, i de fall de framkom, som mindre viktiga i förhållande till förmågan att knyta dyrbara kontakter. Det fanns inga riktiga regler på hur man kunde göra ett bra jobb, utan föreföll baseras på hur man lyckades skapa och bibehålla viktiga kontaktnät. I dessa situationer, vilka Rose inte förstod, kom hon att rikta uppmärksamheten på arbetsmiljön och de anställda på byrån. Sådant som vem som blev bjuden på fördrinkar vid introducerandet av nya spritsorter, hur man hälsade på varandra och hur chefen tillmötesgick den egna personen kom att hamna i centrum. Utöver detta påmindes Rose ständigt att hon i och med sin ålder säkerligen upplevdes vara en börda och att hennes erfarenheter nedvärderades, då man endast fokuserade på ombytlighet, förändringar och förmågan att leva i nuet. På byrån blev Rose ålder sålunda ett allt mer fokuserat område för hennes tankar. Då flertalet av de anställda var unga var det svårt för henne att passa in på grund av de biologiska skillnaderna men också de sociala. Hon gjorde försök att passa in, bytte glasögon mot kontaktlinser, köpte nya "ungdomliga" kläder osv.

Även då byråns huvudfokus var att stimulera försäljning av sprit så tycktes inte Rose stora erfarenhet av folks dryckesvanor räknas. Då hon under mötena då och då gav en kommentar utifrån sin erfarenhet av spritförsäljning, ignorerades hon. Den enda uppmärksamhet hon tyckte sig få var medlidande från hennes yngre kollegor angående hennes ålder och hennes "ålderdomliga" kommentarer. Både cheferna och Rose övriga kolleger styrdes av sina egna fördomar vilket gav sig i uttryck i att t.ex. Rose inte blev medbjuden till fester, barrunder, uteliv osv. Utifrån detta uppstod en förvirring hos Rose då hon erhållit sitt arbete utifrån det faktum att hon sedan tidigare hade praktiska passande erfarenheter. Men under tiden på arbetsplatsen ignorerades hon då hon ansågs för gammal, framför allt socialt sett. De kollegor som var lite äldre och som gjorde sina röster hörda då och då avvisades med att det inte gav något resultat att klaga. Även om de inte trivdes skulle de på grund av sin ålder ändå inte få något jobb någon annanstans. På så vis tydliggjordes en åldersdiskriminering på arbetsplatsen då anställda med mer erfarenhet ansågs värdelösa och besvärande i och med att de upplevdes blockera vägen för nya förändringar. Då Rose grämde sig över att övriga

kollegor inte ville ta del av hennes erfarenheter riktade hon sina tankar mot sig själv genom känslan att inte lyckas passa in. På en del möten diktade hon upp historier om diverse nya, moderna drinkar, som hon i verkligheten varken blandat själv eller hört talas om, för att försöka dölja att hon var "passé". Hennes ärlighet kom att hamna i skuggsidan av viljan att passa in och tillmötesgå de andra. Även om hon ibland lyckades inflika med dessa uppdyktade historier lyckades hon aldrig integrera sig i gruppen. Hon hamnade utanför den "inre" kretsen i och med hennes erfarenheter, åsikter och utseende.

Samtalet mellan Sennett och Rose, vilket fördes under hennes tid på reklambyrån, kom allt mer att fokuseras kring de nedvärderande åsikterna och fördomarna som Rose möttes av på arbetsplatsen. Hon oroade sig mer över deras uttalanden och om hon kunde lita på dem än över hennes chef som inte lyckade ta sin ställning på allvar. Chefen fungerade således inte som en underlättande och hjälpande hand till Rose fördel. Denne hade under tidens gång fungerat som ett med gruppen, en jämlike snarare än en chef. Han organiserade endast ytligt grupprocesserna och var i och med detta han också i gruppens våld. Rose insåg allt mer att den arbetsmoral som hade funnits på The Trout låg henne klart varmare om hjärtat. Där gav arbetsuppgifterna henne inte någon större tillfredsställelse, men ändå arbetade hon för något, hon såg en framtid, hon kände sig trygg och accepterad. På reklambyrån möttes Rose istället av en arbetsmoral fokuserad på muet, där kollektivet sattes i fokus, före det individuella, personliga. Till följd av det sade Rose upp sig på byrån trots att hon hade ett tvåårigt kontrakt. Ledningen hade emellertid inga problem att gå hennes önskan till mötes. Kontraktet bröts och Rose återvände till The Trout.

3.1.1 Mitt tolkningsbidrag - en vidareutveckling

Sennetts beskrivning av Rose situation kan sammanfattas så till vida att Rose, en barägarinna, i och med en inre önskan om att finna nya utmaningar och ökad tillfredsställelse i livet, söker ett nytt arbete. Detta resulterar i en anställning på reklambyrån där hennes erfarenheter av spritförsäljning skall komma till användning. Den nya arbetstillvaron kom dock att slå hårt mot Rose självkänsla då hon innehar stora anpassningssvårigheter och ställs följaktligen utanför den nya arbetsgruppen. Då hon genom både sociala och biologiska förutsättningar inte kan integreras i gruppen bemöts Rose negativt, vilket hon följdriktigt själv anammar och förlikar sig med. Detta leder till en allt mer ökad otillfredsställelse och bristande självkänsla, vilket föranleder att Rose säger upp sig från sitt arbete på reklambyrån.

Utifrån Sennetts analys av rådande situation fokuseras det moderna samhällets produktionsförhållanden för att påvisa den press som sätts på människan i arbetslivet. I diskussionen framhävs hur det moderna samhället krossar människans karaktär, vilket leder till en tillvaro av ständig stress och otrygghet.

Sennetts fall och analys är av stort intresse för mig då det framhävs hur arbetsgruppen och olika arbetssituationer i fallbeskrivningen leder till en osäkerhet, bristande tillit och allmän otillfredsställelse hos individen. På så sätt vill jag utveckla denna diskussion genom att använda mig av den begreppsapparat jag tidigare talat om. Genom en vidareutveckling av Sennetts berättelse, en omtolkning av dennes tolkning, är essensen att framhäva det omedvetna, påvisa dess betydelse och skapa en djupförståelse av aktuell arbetsproblematik och situation genom att just använda mig av vissa begrepp. Här handlar det således om att genom tolkning och omtolkning av både fallbeskrivning och teori konstruera och använda begrepp som skall göra denna förklaring, förståelse och vidareutveckling möjlig.

3.2 Tolkning

Utifrån min egen förståelse och latent konflikter ämnar jag här i min tolkning gripa an och åskådliggöra det omedvetnas giltighet och betydelse i arbetssituationer så som min fallbeskrivning definierar. Här vill jag visa på den problematik som uppstått, vilken givit upphov till den latent verkande konflikten. Med detta menas att den strävan, vilken bygger på öppenhet, individualitet och dess lärande blir svår att nå, då vårt kollektiva omedvetna styr vårt sätt att tänka och därför också på vilket sätt vi skall lära. Med härledning till detta vill jag i aktuellt kapitel peka på hur problematiken kan se ut i praktiken genom min fallbeskrivning. Vidare önskar jag visa på betydelsen av att inte endast hålla sig till det som är medvetet, utan även tillåta en granskning av det som är omedvetet individer emellan och inom oss själva. Min tanke är alltså att kunna föra en diskussion där jag genom att synliggöra det kollektiva och individuella omedvetna visa på vilken betydelse det har i arbetslivet. På detta sätt avser jag att sätta individen i centrum i organisationens strävan att bli öppna, individualiserade och lärande. Detta innebär att tillåta en djupgående analys av det omedvetna för att visa på kollektivets makt och att sålunda sätta det individuella före det kollektiva i jakten på individens egen personliga lärandeprocess och självförverkligande. Jag är medveten om att detta är en tolkning av ett fall och kan därför inte generaliseras. Min tolkning skall ses som ett sätt att tolka en specifik situation, utifrån ett visst studieperspektiv och genom min begreppsapparat.

För att kunna ta mig an detta väljer jag här att uppmärksamma frågor som uppkommit under arbetets gång och som definierades i syftet. På så sett söker jag svar på de frågetecken som till en början fått mig intresserad och som givit mig motivationen att faktiskt skriva detta arbete. Dessa är:

Hur kan man, i aktuellt fall, se det kollektiva och personliga omedvetnas påverkan på individ och kollektiv på arbetsplatsen? Vilket utslag tycks detta göra på lärande hos individ och kollektiv i rådande fall? Vilket utslag tycks detta göra, i aktuellt fall, på individens möjlighet att finna sitt personliga omedvetna och följaktligen tillåta en växelverkan mellan det medvetna och omedvetna?

Min sistnämnda fråga i mitt syfte och frågeställning kommer, som tidigare nämnts, inte att kunna tolkas utifrån fallbeskrivningen: Vilken möjlighet finns det för individ och organisation idag att nå sin strävan efter individualisering, öppenhet och lärande i det kollektivt konstruerade arbetslivet, arbetsgruppen? Då fallet ej kan visa på frågans utfall blir detta en diskussionsfråga som tas upp för att visa på de möjligheter som presenteras av dagens forskning och som skulle kunna appliceras på aktuell arbetssituation.

.

I fallbeskrivningen uppstår ofördröjligen rådande arbetsproblematik då Rose precis bytt sysselsättning och har svårt att anpassa sig till det nya arbetets sociala krav. På hennes gamla arbetsplats var hon accepterad, en del av gruppen, där individen föreföll sättas före det kollektiva. I Rose nya arbetssituation privilegierades ombytlighet och kollektivitet. Det blev således svårt för Rose att förhålla sig till de nya ”riktlinjerna” då hennes sociala förutsättningar i samband med de biologiska inte kunde sammanbindas med arbetsgruppens värderingar och krav. Som Stiwne och Stiwne (1998) tar upp skapas relationer, genom interaktion på arbetsplatsen, mellan de personer som är i beroende av varandra. Dessa relationer är intima och starka och producerar omfattande känslor för gruppens överlevnad. I och med detta använder man sig av projektioner, vilka appliceras på grupper och personer som hotar den interna balansen. För Rose blev

detta gällande då hon på grund av sina förutsättningar och åsikter inte kunde likvärdigas som en medlem av arbetsgruppen. Hon utgjorde således ett hot mot gruppens interna balans. Samtidigt gjorde Rose försök att ändå kunna passa in, då hon var i behov av arbetskamraternas uppmuntran. I stället för att se till den egna personens betydelse och välbefinnande uppmärksammade hon de sociala processer som pågick för att kunna rätta sig efter dessa. Detta vidimerar Jungs teorier om behovet att efterlikna, vilket i sin innebörd bekräftar kollektiva mål, men skadar det individuella. Men på detta sätt har samhället konstruerats och genom efterliknandet upprätthålls den likafullt (Jung, 1967/1986).

Utifrån Rose försök att adaptera gruppens värdeomdömen på den egna personen kom hon att glömma vikten av att vara individ. Således förträngs det personliga omedvetna där minnen, planer, drömmar och önskningar återfinns. Så som Jung (1967/1986) tar upp blir bortträngandet av det personliga omedvetna synligt i form av att personen, i detta fall Rose, får en känsla av mindervärdighet. Något fattas vilket diffust upplevs. Det skulle kunna göras medvetet men på grund av det kollektiva omedvetnas makt förträngs detta i förmån för gruppens välbefinnande framför individens. Det är därför viktigt att man, när man analyserar en problematik, såsom den jag tar upp, medvetandegör att det omedvetna innehar två skilda skikt av människans psyke: det kollektiva och personliga omedvetna. Genom att det kollektiva omedvetna syns i form av arketypsprojektioner misstolkas det vi ser som något personligt, som anknutet till det personliga omedvetnas önskningar. Det kollektiva omedvetna är av sådan stark karaktär att vi inte ser vad som är verkligt och överkligt. Det individuella vi tror vi ser är egentligen det kollektiva. I våra sinnen har vi kommit överens med oss själva, omgivningen och samhället i stort vad som är rätt och fel. På grund av denna brist på insikt lurar vi oss själva. Vi erhåller således ett namn, titel, arbete osv., vilket vi alltså tror är det sanna individuella, hämtat från det personligt omedvetna. I själva verket ligger detta begravt under det kollektiva, vilken utövar sin makt och dominans över individen, där sålunda personen själv endast har en sekundär och degraderad rättighet till sig själv och sina egna tankar och önskningar (a.a.). Följaktligen kan man se Rose önskan att anpassa sig, behov av uppmuntran och självkritik som ett uttryck för det kollektiva omedvetnas makt över hennes upplevelsevärld. Hon sammanbinds frivilligt och ofrivilligt med arbetsgruppens krav och värderingar då dess inflytande är så pass stort. Genom arbetsgruppens habitus etableras på detta sätt hur gruppen medlemmar skall tänka och handla (Bourdieu, 1980/1994). Då detta blir en bild av vad som är normalt och rätt, kedjas vi fast till det, då våra egenskaper definierar oss till en viss grupp. Om någon utomstående vill anpassa sig och bli accepterad av gruppen gäller det alltså att förlika sig med denna livsstil, detta habitus och applicera förhärskande verklighetsuppfattning på sig själv. Genom en sådan ”moralapplicering” från gruppens sida övertar individen gruppens sätt att agera. I och med gruppens speciella språk har detta överförts till en individ som omedvetet absorberar dess sociala konstruktion och blir således en del av denna socialisationsprocess av likriktat agerande och kontrollutövande. På så sätt kan gruppen utöva sin makt över dess medlemmar. Genom det attitydövertagande som sker från grupp till individ transformeras individens personlighet. Detta då gruppens språkbruk hanteras som en lag, vilken påförs individen både medvetet och omedvetet (Mead, 1934/1976). I fallbeskrivningen gör gruppens åsikter starkt intryck på Rose då hon gång på gång tvingas kämpa med sin egen osäkerhet och känsla av otillräcklighet. Hennes egen självkänsla undertrycks av gruppens, det kollektivitas, maktutövande, vilket skapar den otrygghet hon känner inför sig själv i den nya situationen. Här konfronteras alltså Rose etablerade åsikter och värderingar med gruppens vilket resulterar i att Rose kuvar sig, i den aspekt att hon

gång på gång ifrågasätter sig själv och utför, för henne, onaturliga handlingar i förmån för att kunna anpassa sig.

En intressant aspekt utifrån ovan resonemang är att forskare så som Lawrence och Lichtman använder sig av realiteten kring kollektivets makt över individen, det kollektiva omedvetna och således individens tankar om vad som är personligt (Lawrence, 1996, Lönnroth, 1985c). De menar att när man eftersöker personliga målsättningar får man således inte det personligt riktiga svaret då de flesta inte är medvetna om vad det vill, då det medvetna är ett resultat av andra människors önskningar och pådrivningar. Det omedvetna innehar följaktligen det riktiga svaret men då flertalet inte vet hur de kan nå sitt omedvetna blir resultatet en otillfredsställande och förvirrande upplevelse, då det omgivningsbaserade målet strider emot en personlig målsättning hämtat från det personligt omedvetna. I Rose fall råder detta gällande när hon söker sig till byrån utan att veta vad hennes personliga omedvetna egentligen önskar. Också de motsättningar hon bemöts av på den nya arbetsplatsen, där hon vid flertalet gånger låter sig styras av andras önskemål och värderingar, tyder på att hon låter det kollektiva medvetna och omedvetna styra istället för sitt eget personliga omedvetna.

Under den tid som Rose arbetade på reklambyrån upplevde hon en ständig kritik mot sina erfarenheter och kunskaper. Då man på arbetsplatsen fokuserade på ombytlighet, förändringar och förmågan att leva i nuet benämndes Rose färdigheter som förlegade och ålderdomliga. Istället för att rikta sin kritik mot arbetskollegeras uppträdande kom Rose att klandra sig själv då hon inte lyckades passa in. Hon hamnade utanför den ”inre” kretsen i och med hennes erfarenheter, åsikter och utseende. Likväl Rose chef var inte någon avhjälpande kraft till hennes fördel, då denne aldrig fungerat som en ledare. Han var som en i gruppen, varken mer eller mindre, vilket också gjorde honom till ett offer för gruppens makt. Det kollektiva kom således att totalt sättas i fokus framför det individuella, personliga. Rose fick och tog därför rollen som den som tilläts vara med men som samtidigt stöttes ut, som placerades lägst i rangordningen. Hon slutade att hävda sig utifrån sina egna erfarenheter och diktade istället upp historier på personalmöten och liknande, i strävan efter att någon gång bli accepterad. Detta tyder, enligt Sennett (1999), på att vår strävan efter en identifiering med kollektivet mynnar ut i en känsla av förvirring och vilsenhet. Detta är präglad av en stark rädsla för att bli utesluten i samband med en önskan om självförverkligande. Alltså, genom det kollektivets fokus, i arbetsgruppen, när vi inte individen såsom den är och vill vara i sin personligt omedvetna natur. Detta ger således utslag på lärandeprocessen. Som vi kan se i fallbeskrivningen och som råder gällande i dagens dynamiska arbetsliv styrs individen snarare mot ett icke individualiserat lärande. Organisationen strävar efter individualisering genom t.ex. att gruppen ersätter chefens roll, men istället återskapas ett maktspel, där gruppens medlemmar styrs av varandra istället för dem själva. Således går vi återigen bort från våra egna önskningar, fantasier och mål. I Rose fall visar gruppodynamiken att vi inte får lov att vara individer, att vi inte får konfrontera varandra, att vi inte får vara olika. Vi tilläts inte att sträva mot självförverkligande och en egen identitet. De diskussioner och konflikter som skulle kunna visa på och mynna ut i ny kunskap och nya lärdomar nedvärderas och nedtystas till vad som är tillåtet. De kunskaper varje egen människa skulle kunna bidra med utifrån sina egna tankar och önskningar motarbetas i fördel för en gemensam, kollektiv kunskap där olika människors suveräniteter bojkottas.

Genom arbetets gång har jag således sett att det på arbetsplatsen verkar vara en kollektiv omedveten önskan att minska de skillnader och meningsskiljaktigheter som finns för att

vi skall kunna styras åt ett visst håll. Frågan är hur bra detta är, när vi eftersträvar individualitet och självständighet. Genom människors olikheter uppstår konfrontationer där ny kunskap torde strömma mer flödandet än om vi alla tänker likadant. Det blir således av vikt att vi tillåter detta flöde, då vi inte kan nå det personliga omedvetnas lärdomar om vi inte tillåts fördjupa oss i oss själva. Om vi inte kan tolka vår egen personlighet, vilket hämtas från det personliga omedvetna, kan vi heller inte tolka vår omvärld på ett självständigt och utvecklande sätt. Genom att tillåta en öppenhet och acceptans av olikheter torde vi kanske kunna se att en arbetsgrupps till synes ovillkorligt överstående medlemmar snarare är förtyckta än självständiga och välmående (Sennett, 1999).

Så som kan ses i Rose fall har arbetsgruppen med dess nästintill chefslösa varande inte uteslutit maktutövande bland dess medlemmar. Detta råder fortfarande gällande fast i det fördolda. Gruppen måste utsättas för ett medvetandegörande av det maktspel som faktiskt finns för att individen skall komma fram. Vad som kan skönjas är att gruppen blivit ett mer effektivt fördolt sätt för dess medlemmar att inte kunna göra sin röst hörd, att inte kunna uttrycka sin missbelåtenhet över något, då det inte finns någon som kan ställas till svars. Och ingen vill väl ha en hel arbetsgrupp emot sig? (a.a.). Sålunda skulle en kritisk granskning av den kollektiviteten vi befinner oss i vara föredömligt, för att kunna bemöta det personliga omedvetna, vilket gör oss till egna tänkande, drömmande, önskande individer.

Min studie åskådliggör att det medvetande som vi innehar är en produkt av den intersubjektivitet som försiggår på t.ex. arbetsplatser. Genom detta skapas ett kollektivt medvetande vilket är styrt av det kollektiva omedvetna och som skapar problem när man talar om självständigt lärande och självförverkligande på arbetsplatser. Detta gör oss väldigt beroende av varandra vilket som i Rose fall, visar på stora komplikationer när man skall anpassa sig till en ny social tillvaro. När vi som individer kommer in i denna nya situation bemöts vi av en känsla av ångest då det för oss synliggörs en stor vansklighet att kunna sammansmälta vårt eget beteende med gruppens och att kunna självförverkliga den egna personen (Mead, 1934/1976). På det sättet är det förståeligt att Rose upplevde den vilshenhet och otillfredsställelse som visades när hon bemöttes av en social tillvaro, präglad av helt andra sociala processer än vad hon var van vid och anpassad för. När en individ som Rose infinner sig på en ny arbetsplats kommer således hennes psykiska strukturer att transformeras genom interaktionen mellan henne och gruppen. Här synliggörs det följaktigt hur hon som individ lär i form av hur hon tar upp information och hur den behandlas. Då det är de ofta omedvetna bilderna som interaktionen konstruerar, vilka visar på hur individen kommer att utforma sitt leverne är det sålunda också detta som skapar individen tillåtna lärprocesser. De faktorer som skulle kunna hota den kollektiva balansen förträngs, vilket således kommer att stoppa upp och begränsa individens möjlighet till utveckling. Dessa faktorer projiceras på omgivningen, faktorer vilka egentligen tillhör den egna personligheten hos den som projicerar. På detta sätt kan viss sorts information trängas bort, då de inte passar samman med gruppens värdegrunder. Genom att se till lärande uppstår här alltså en problematik då nya erfarenheter och upplevelser som skulle kunna utveckla en individ kan komma att förträngas och projiceras (Szecsödy, 1998). Som framhävs i min fallbeskrivning erhöll Rose en degraderad roll och utsattes således säkerligen för en del projektioner till hennes nackdel. Hon försökte emellertid att anpassa sig efter detta, trots en tydlig känsla av otillfredsställelse. Detta har sin grund i att vi genom den projektiva identifikationen omedvetet lever upp till den roll vi blivit tilldelade. Rollerna gör oss ofta inskränkta i den mån att vi endast tillåts leva utifrån vad rollen sanktionerar (Moxnes, 1995).

Detta leder till tanken att en växelverkan mellan det medvetna och omedvetna i Rose situation, föreligger relativt omöjlig. Då både intresse och kunskap är av bristande resurs från både Rose och kollegernas sida konfronteras inte gruppens agerande på ett sätt som skulle kunna skapa en diskussion kring individualitetens betydelse. Just genom att det omedvetna verkar i det fördolda är det svårt att upptäcka om man ej har de rätta verktygen. I Rose fall mynnade detta ut i ett flyende från en förvirrande, negativ situation tillbaka till en annan situation som egentligen aldrig gav henne någon större utmaning och eller inre tillfredsställelse.

Men kanske flydde hon för att inte låta sig uppslukas helt av ”monstret”, då hon inte lyckades segra. Genom en undertryckt medvetenhet om den skada som tillfördes henne på den nya arbetsplatsen kändes det möjligtvis mer positivt att fly. Men frågan är om det inte är att besegras av monstret, när man flyr, eller är det först när man totalt identifierar sig med det kollektiva omedvetna som den individuella självständigheten tar skada (Jung, 1967/1986)? I vilket fall kan sägas att den eftersökta växelverkan inte kunde nås för Rose del, däremot genom att inte stanna kvar på en förtryckande arbetsplats finns kanske en kritisk ådra hos Rose hämtad från en känsla av att vilja förstå sig själv, att finna sig själv. Detta är givetvis svårt att svara på i rådande situation, då fallbeskrivningen inte tillåter en mer djupgående och efterföljande analys av Rose och hennes framtid.

Vad kan man då säga om eventuella följder på en tolkning som jag gjort ovan angående aktuell arbetssituation? Det tycks i alla fall finnas en viss betydelse i att den aktuella problematiken och situationen är något som bör medvetandegöras till fördel för både individ och organisation. För om vi blottade för de anställda på arbetsplatsen, hur det kollektiva omedvetna faktiskt styr vårt tänkande och varande och sedan tog fram varje individ i ljuset och lät denne jobba på att kunna ta tillvara på sina egna önsknings och drömmar, hur skulle det se ut då? Hur skulle det se ut för Rose del? Enligt Jung (1967/1986) blir detta av stor betydelse då ett sådant medvetandegörande kan öppna det personligt omedvetnas ventil och möjliggöra en individualisering och självförverkligande.

Men frågan är följdriktig om det är praktiskt genomförbart att synliggöra det kollektiva omedvetna och således individens personliga omedvetna. Hur pass intresserad är organisationer egentligen av att kritiskt och djupgående analysera de processer som finns på arbetsplatsen? Frågan är, på så sätt, om organisationer, vilka baserar sina arbetsmetoder på dess fordran av ovillkorlig grupp gemenskap och reciprokt engagemang, är beredda att synliggöra och djupanalysera det kollektiva, arbetsgruppens konstruktion, för att avtäckas och kritiseras det kollektiva omedvetnas rätt att bestämma över individens existens och lärandestruktur (Sennett, 1999). Ser vi till Jung kan detta bli svårt. Som denne beskriver är det vårt behov av att rätta oss efter kollektivet, alltså efterliknandet, som skapat vårt samhälle och de riktlinjer som finns. Det är genom det kollektiva omedvetna som vi anpassat oss till en situations krav och kriterier. Utefter rädslan att bli utesluten kränker vi hellre oss själva än att se till våra innersta drömmar och önsknings (Jung, 1960/1985, 1967/1986). Så är det möjligt? Utifrån det perspektiv som presenteras av Sennett och Jung känns svaret kanske mer tveksamt. I och med kollektivets stora inflytande och vad som sålunda skulle ställas på sin spets gällande samhällets uppbyggnad, hämtas alltså denna ambivalens.

Ändå står sakförhållandet fast att många organisationer öppet säger sig sträva efter medbestämmande, individualitet, självständighet osv. och därför finns det således en

anledning att diskutera och inte avfärda något som samhället själv eftersökt: individ framför kollektiv.

Lawrences (1996) för i sin forskning fram drömanalysens betydelse. Då drömmen skapar direkt kontakt med det omedvetna synliggörs de omedvetna processer som finns på arbetsplatsen. Genom att söka förklaring och förståelse för drömmens innehåll och sammanhang kan individen syngöra för sig själv hur denne är placerad i organisationen och i arbetsgrupper. Här kan således djuprollerna blottgöras. Följaktligen och genom så kallat socialt drömmande kan arbetsgruppens medlemmar åskådliggöra detta för dem själva och varandra, vilket i sitt förlopp kan avmystifiera det kollektiva omedvetna och förvisa dess makt över individen.

Följden av att kunna analysera sina drömmar och dagdrömmar, diskutera dem med andra genom socialt drömmande, finns sålunda stora chanser att nå sitt inre personliga själv (Lönnroth, 1985b, 1985c). Alltså ett inre personligt själv hämtat från det personligt omedvetna. Intressant skulle vara att applicera detta på Rose fall där man åskådliggör vad det kollektiva omedvetna och dess djuproller innebär och vilken makt de besitter. Tillsammans med drömanalys skulle mycket kunna ställa på sin spets då det omedvetna görs medvetet. Rose, liksom övriga medlemmar av arbetsgruppen, bereds på så vis att kunna förstå de processer som finns på arbetsplatsen och som i mångt och mycket skapat ett kollektivt medvetande och icke medvetande, vilket styrt individerna mot dess kollektiva mål. Följaktligen försvinner kanske djuprollerna då de endast beskrivs som fantasier och inget annat.

Därtill skall tilläggas att senare års forskning i mångt och mycket lämnat den gamla tron på det omedvetna som något negativt och obehagligt. Istället ses detta som ett tillhåll för oändliga möjligheter till kreativitet, personlig tillfredsställelse och utveckling (Lawrence, 1996, Lönnroth, 1985a, 1985b). Detta synsätt skall alltså kunna appliceras på organisationers strävan att bli öppna, lärande och individualiserade. I och med ett ökat fokus på en växelverkan mellan det medvetna och omedvetna blir det kanske av intresse att just nå organisationens mål genom ett blottgörande av kollektivets makt, djuproller samt att satsa på en djupgående teoriansknuten utveckling.

Som följd av det som hittills presenterats i min tolkning anser jag att det finns en stark grund i att diskutera arbetslivets ökade strävan efter individualitet, då problematiken kring detta är både reellt och essentiellt att evaluera. Då många organisationer säger sig sträva efter att sätta individen i fokus med ett avståndstagande från strängt hållna regler och en öppenhet mot medbestämmande, engagemang och individuella känslor kan det finnas en anledning att fördjupa människors kunskaper om socialisationsprocesser. Som Bergstedt anger (2001) skall den ökade individualiseringen möjliggöra en lärande organisation där man utgår från både ledningens och medarbetarnas egna erfarenheter för att kunna formulera företagets visioner och mål och för att möjliggöra en individbaserad lärandeprocess.

Det som då blir av intresse och vikt, enligt mig, är att alltså visa på människans tillstånd mellan det medvetna och omedvetna. Genom min tolkning av den aktuella fallbeskrivningen önskar jag visa på att min begreppsapparat kan användas för att finna omedvetna processer och dess verkan på lärande i en arbetsplatssituation så som fallbeskrivningens. Tanken är att individen i förlängningen av detta skall bli medveten om den omedvetna sidan av sig själv och de processer som försiggår på arbetsplatser och i livet som helhet, och således kunna frigöra sig från kollektivet. Detta är dock något som framtiden och vidare forskning får utvisa.

4 Avslutande reflektioner

4.1 Sammanfattning av tolkningsarbetet

Mitt arbete har utgått från antagandet att arbetslivet just nu är i ett stadium där individualitet, medbestämmande och lärande i organisationer allt mer eftersöks. Med hänsyn till detta finns en önskan att en självverkande individuell lärandeprocess skall skapas och fortgå utifrån den individuella erfarenheten. På detta sätt skall vi alla erbjudas ett mer djupgående sätt att se och blottgöra olika processer i arbetslivet, då man möjliggör en växelverkan mellan medvetet och omedvetet. Men krav på effektivitet gör att organisationer istället använder sig av snabba utvägar för att komma tillrätta med diverse problem och därför bortträngs möjligheten till djupgående och långsiktiga lösningsprocesser. Risken är således att strävan efter individualisering omöjliggörs, då man snarare tycks gå bort från den individuella erfarenheten och möjligheten till en växelverkan mellan medvetna och omedvetna processer. Samhällsvetenskaplig forskning visar följaktligen på att det samtida arbetslivet snarare leder individen mot ett icke individualiserat lärande. Den "cheflösa" arbetsgruppen som var avsedd att frammana individuella åsikter, kvaliteter och önskningar fastnar i ett omedvetet maktövertagande av dess medlemmar som tvingas följa gruppens normer och värderingar. Genom att vi tilldelas djuproller, vilka vi förhåller oss till styrs vi av det kollektiva omedvetna, istället för det personliga omedvetna. Utifrån detta faktum råder en låsning, enligt mig, då organisationer eftersträvar individer framför kollektivet, samtidigt som detta omöjliggörs i och med kollektivets makt över individen och dennes strävan att finna det personliga omedvetna och sin lärandestruktur. Detta har blivit synligt då dagens arbetsliv trots sin individfokuserade uttalade önskan lagt sin brännpunkt på snabba lösningar och konkreta åtgärder. Således faller individens behov, önskningar och planer, som skulle kunna ge upphov till utveckling och förnyelse i glömska.

Syftet med mitt arbete har varit att studera det omedvetna i det intersubjektiva och dess inverkan på individens möjlighet till att skapa en växelverkan mellan medvetet och omedvetet i en särskild arbetssituation, genom att använda mig av ett antal relevanta begrepp.

Via fallbeskrivningen jag använt mig av har jag försökt få den berörda arbetsproblematiken mer synlig och tydlig. Genom en begreppsapparat baserad på begreppen: det kollektiva- och personliga omedvetna, intersubjektivitet, det medvetna, kollektivets makt, individualitet, projektioner, arketyper och djuproller har en tolkning av fallbeskrivningen utförts. Utifrån ett visst perspektiv ämnades tolkningen åskådliggöra hur rådande problematik kan se ut i det specifika fallet.

I min tolkning har jag aktualiserat frågor som varit med under hela arbetets gång. Jag har sålunda försökt skönja hur det omedvetna i fallbeskrivningen visar sig och vilken inverkan det har på det individ och kollektiv, hur det omedvetna inverkar på lärande hos individ och kollektiv och vilka möjligheter som finns för individen, i rådande fall, att få till stånd en växelverkan mellan det medvetna och omedvetna. Min sista fråga lyder: Vilken möjlighet finns det för individ och organisation idag att nå sin strävan efter individualisering, öppenhet och lärande i ett kollektivt uppbyggt arbetsliv/arbetsgrupp. Detta är en frågeställning som ställts utanför tolkningen av fallbeskrivningen då fallet ej

kan svara på detta. Frågan är dock förefintlig då jag gärna vill belysa den forskning som finns idag och som visar på möjliga vägar till att nå sitt omedvetna och möjliggöra en växelverkan. Engagemanget kring denna diskussion hämtas från att den skulle vara intressant att applicera på en situation så som den i fallbeskrivningen. Mer om detta under rubriken ”Nya möjligheter”.

Min studie har gett ny luft åt grundantagandet att intersubjektiviteten på en arbetsplats är av största vikt när man talar om det kollektivs makt över individen och dess möjligheter till lärande. I fallbeskrivningen kan skönjas att arbetsgruppen styrs av ett starkt kollektivt medvetande och omedvetande och följdriktigt blir gruppens medlemmar offer för dess starka band och projektioner. Vidare kan ses att personer som strider mot gruppens interna balans riskerar att utsättas för dessa projektioner och uteslutas. Emellertid tycks individens behov av kollektivets uppmuntran resultera i att denna lägger sitt tolkningsfokus på den socialisationsprocess som förekommer på arbetsplatsen, istället för att se till den egna personens betydelse och välbefinnande. Som ett led av det försöker individen att i största möjliga mån ”efterlikna” gruppens värderingar. På så sätt riskeras det personliga omedvetna där minnen, planer, drömmar och önskningar återfinns att förträngas. I aktuell situation kan tolkas att den känsla av mindervärdighet som uttrycks är ett resultat av att det personligt omedvetna inte finns i medvetandet. På så vis finns risken att det vi tror är personligt egentligen är något som producerats av kollektiva önskemål, då det kollektiva omedvetna som finns i våra medvetna sinnen gärna etablerar vad som är rätt och fel. Vad som då blir intressant är att individens lärandeprocess transformeras genom interaktionen med gruppen och således blir det inte individen i sig som har makten över kunskapsflödet och hur denne lär.

Vid fokus på en möjlig växelverkan mellan det medvetna och omedvetna förefaller situationen i fallbeskrivningen, så som den är beskriven, inte kunna visa på detta. En anledning till det kan vara att ett kollektivt medvetande och omedvetande inom gruppen inte vill ge utrymme till konfrontationer och konflikter, då detta kan hota gruppens interna balans.

4.2 Tolkningsansatsens begränsningar

Genom arbete har tolkningsansatsen varit viktig för mig för att på bästa sätt kunna tillmötesgå den problematik jag intresserat mig för. I och med detta har det varit essentiellt att ta del den information som finns kring aktuellt tolkningsförfarande för att kunna se dess begränsningar och möjligheter i relation till det som skall studeras.

Enligt Larsson (2005) är det i alla olika skildringar av verkligheten relevant att fråga sig vilken synvinkel och aspekt som ligger bakom, då realitet är något relationellt. All fakta är beroende av ett perspektivtagande och i all reflektion finns en tolkning. När vi vid första anblicken ser det som ämnas tolkas har vi en erinring om betydelsen vilken är vår förförståelse och som är föränderlig genom tolkningsprocessens gång. Det har således varit av vikt för mig att redan i tidigt skede visa för läsaren vilken förförståelse jag hade för att tydliggöra vilket perspektiv jag tagit. Det kan emellertid kännas komplicerat att behöva redogöra för all förförståelse man har kring den aktuella situationen. Således fick jag göra en avgränsning till det som är relevant för att syftet med tolkningen skulle uppnås.

Därtill måste det finnas en harmoni mellan de forskningsfrågor jag valt, datainsamling och analysteknik. Vid valet av ansats var det sålunda också väsentligt för mig att förstå att mitt perspektivtagande kommer att ge utslag på resultatet. Så som Larsson anger, ska

man så långt det är möjligt försöka sträva efter ovan nämnda harmoni där min vetenskapliga studie skall kunna ses som ett slutet system. Så som hermeneutiken beskriver skall alla enskilda delar kunna appliceras på en helhet. Det måste alltså finnas en harmoni mellan del och helhet vilket visar på hög kvalitet hos arbetet (a.a.).

Då jag i resultatet, som i de flesta kvalitativa studier, ämnade konstruera ny mening i den aktuella situationen krävdes rikhaltig skildring av situationens eller problematikens betecknande innebörd. Följden blir annars att analysen förlorar sin avsedda verkan. Innebördsrikedomen i ett arbete är, enligt Larsson, av stor betydelse i en hermeneutisk tolkning då många olika delar skall appliceras och stämma överens med den helhet som uppkommer. Om fler nyanser, delar framkommer vilka kan utveckla helheten än mer blir innebördsrikedomen bättre och tolkningen visar på större noggrannhet och exakthet. Genom denna exakthet bör tolkningen alltså visa på att en mängd delar kan integreras till en helhet, till samma element, vilket i sin följd visar på tolkningens uttrycksfullhet och distinkthet (a.a.).

Genom att synliggöra distinkta drag hos människans upplevelsevärld, föreställningar och blottgöra synliga eller osynliga regler i grupprocesser försökte jag lyfta fram det allmänna genom min tolkning. Genom att sammanföra teorier vilka ur en medvetandesynvinkel beskriver vår tillvaro med teorier som definierar det omedvetnas betydelse ville jag alltså visa på ett specifikt sätt att se på arbetsproblematiken genom kombinationen av just dessa teorier i samband med min specifika tolkningstyp. Via åskådliggörandet av hur vi positionsbestämmer det medvetnas och omedvetnas relation till varandra kan man visa på den betydelse dessa har.

Men för att människor skall övertygas om min tolknings rimlighet har det varit väsentligt för mig att det finns en överensstämmelse mellan min tolkning och verklighet. Detta kan, så som Larsson anger, avhjälpas genom att forskaren använder sig av teori där källorna, vilka är oberoende av varandra, visar på samstämmighet vid studiet av samma situation. Detta kan visa på en större förankring i verkligheten. Tolkningen måste alltså kunna förankras i det som tolkas (a.a.).

När man som forskare skall anta studiet av interaktionen mellan individer kan observationer vara föredömligt för att konkretisera diskussionen. Men då dessa ofta inte görs åtkomliga kan det vara svårt att genomföra observationen. Val av undersökningsmetod kan således inte endast sättas i relation till syfte och problemställning, då metoden blir för resurs- och tidskrävande (Halvorsen, 1992). För att verklighetsförankra min diskussion valde jag således att använda mig av en redan befintlig fallbeskrivning för att kunna peka på det omedvetnas faktiska giltighet och betydelse i arbetslivet. Såsom Halvorsen anger är man genom valet av fallbeskrivningar intresserad av processer där syftet är att ge en eftertrycklig bild av ett socialt system, där man kan utveckla en helhetsförståelse av vad som sker (a.a.). På det sättet blev fallet ett bra sätt för mig att kunna visa på mitt sätt att diskutera genom att sätta det i relation till verkligheten. På detta sätt strävade jag således inte efter att göra några generaliseringar utan använde fallbeskrivningen för analytiska syften.

4.3 Nya möjligheter

Med hänseende till det jag i mitt arbete diskuterat anser jag det är av stor betydelse att det finns en strävan att förstå sig på de processer som kan hjälpa organisationer och individer att finna den öppenhet, individualitet och lärande som eftersträvas. Problemet jag tagit upp har dock beskrivits ur synpunkten att det råder en brist i kunskapen om vad som kan vara essentiellt för att nå det som eftersträvas. Då fokus har lagts på rapida insatser utan vidare fördjupning om dettas användbarhet, tydliggörs att kunskapen om djuprollers och det kollektiva omedvetnas varande fortfarande är relativt outforskat. Min studie, liksom tidigare forskning (se t.ex. Moxnes, 1995, Sennett, 1999), tyder på att en arbetsplats psykosociala klimat har en stor betydelse för hur en individs tillgång till lärande ser ut. Men i och med att arbetslivet har lagt fram en önskan om att sätta individen framför kollektivet, behövs ett kunnande om hur detta skall erhållas. Detta kan tolkas utifrån det faktum att organisationer inte fått den information som behövs eller att det råder brist på resurser för att ta sig an problematiken på ett mer omfattande sätt. Frågan är också om individ, kollektiv och organisation är villiga att genomgå det som krävs för att möjliggöra denna växelverkan mellan det medvetna och omedvetna.

Det jag genom mitt arbete vill försöka ådagalägga är att ett specifikt fall kan synliggöra en viss problematik som jag härleder till omedvetna processer. Genom begreppen: det kollektiva- och personliga omedvetna, intersubjektivitet, det medvetna, kollektivets makt, individualitet, projektioner, arketyper och djuproller menar jag att det finns en möjlighet att visa på det som länge legat dolt och som tagit sin makt över arbetslivets individer och organisationer, alltså det kollektiva omedvetna. Genom att få en förståelse över hur dessa processer fungerar finns en tänkvärdhet att göra det omedvetna medvetet och således skapa förklaring och förståelse om dessa skeenden.

Trots den allmänna bristen på kunskap om det omedvetnas betydelse kan jag ändå konstatera att det finns ett intresse att genomföra en djupanalys, då det råder en efterfrågan gällande individualisering, självständigt lärande, engagemang osv. samt att senare tids forskning har ändrat sin uppfattning om det omedvetna från något negativt till positivt. Genom att utföra drömanalyser, kritiskt granska en individs uppsatta mål m.m. vill allt fler forskare visa på att det omedvetna kan erbjuda stora möjligheter till kreativitet, personlig tillfredsställelse och utveckling. Kanske är detta en väg till att möjliggöra en växelverkan mellan det medvetna och ett avtäckande av kollektivets makt.

I enlighet med ovanstående har jag en önskan att i framtiden kunna arbeta vidare med min begreppsapparat genom ett verklighetsförankrande i egna utförda fallstudier. Att t.ex. använda mig av Lichtmans tillvägagångssätt för att hjälpa organisationers medlemmar att finna sin inre personliga lärandestruktur hämtat från det personliga omedvetna skulle vara en möjlighet. Att forska i och arbeta för att avtäcka det omedvetnas betydelse i organisationer och få en större förståelse och reell bild av hur problematiken ser ut skulle vara av största intresse. Detta för att konkretisera vilken betydelse den problematik jag studerar faktiskt har och för att komma vidare i vår strävan efter individualisering och personligt omedvetet konstruerade lärandeprocesser.

Vad som skulle hända under och efter en sådan process och efterforskning är vidare intressant att diskutera. Kommer alla djuproller att försvinna, kommer nya att skapas? Vad händer med organisationernas socialisations- och arbetsstruktur? Samhället är skapat utifrån efterliknande, vilket vi anpassar oss efter och gentemot varandra. Kommer detta således också upplösas? Om djuprollerna och projektionerna som alltså

konstrueras genom interaktion och efterliknandet endast kommer att ses som fantasier,... blir utfallet positivt eller negativt? Och egentligen, förutsätter inte individualitet kollektivitet? Kan dom klara sig utan varandra? Det ena skapar väl det andra...? Skall vi bevara ett visst mått av kollektivitet, eller är det snarare tal om *vad* för slags kollektivitet vi pratar om? En kollektiv medvetenhet baserad på en önskan om att göra det personligt omedvetna medvetet är kanske det vi strävar efter. Bort med det kollektivt omedvetna och in med ett individbaserat kollektivt medvetande, eller?

Jag hoppas att jag i en vidare forskning skall kunna veta mer om det omedvetna och dess inverkan på arbetslivet. Min egen tanke är att genom att försöka göra det omedvetna medvetet skapa en möjlighet för enskilda personer, på arbetsplatser och inom arbetsgruppen, att bli individer, jämlika, med samma rättigheter och möjligheter att skapa en lärandestruktur hämtat från det personligt omedvetna, då detta görs medvetet.

Referenser

- Bergman, M. (1990). *Allt som är fast förflyktigas*. (G. Sandin övers.). Lund: Studentlitteratur (Originalarbete publicerat 1982).
- Bergstedt, B. (2001). "Den andra människan" i D. Tedenljung (red.), *Pedagogik med arbetslivsinriktning*. Lund: Studentlitteratur.
- Bourdieu, P. (1999). *Praktiskt förnuft - bidrag till en handlingsteori* (G. Gimdal & S. Jordebrandt övers.). Göteborg: Daidalos (Originalarbete publicerat 1980).
- Boalt Boethius, S & Jern, S (red.). (1996). Förord i *Den svårfångade organisationen – texter om medvetna och omedvetna skeenden*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Denscombe, M. (2000). *Forskningshandboken*. Lund: Studentlitteratur.
- Döös, M. (2001). "Med arbetsuppgiften som glasögon" i D. Tedenljung (red.), *Pedagogik med arbetslivsinriktning*. Lund: Studentlitteratur.
- Esaiasson, P, Gilljam, M, Oscarsson, H & Wängnerud, L. (2003). *Metodpraktikan – Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Nordstedt juridik.
- Halvorsen, K. (1992). *Samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Hermerén, G. (1982). "Tolkningstyper och tolkningskriterier" i *Kungliga vitterhets- historie- och antikvitetsakademien*. Stockholm: Almqvist & Wiksell International.
- Johansson, T. (2005). "Postmodernism – samhällsvetenskaperna" i *Nationalencyklopedin*. http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=286175 2005-03-18
- Jung, C G. (1985). *Det omedvetna* (H. Parland övers.). Stockholm: Wahlström & Widstrand (Originalarbete publicerat 1960).
- Jung, C G. (1986). *Jaget och det omedvetna* (H. Parland övers.). Stockholm: Wahlström & Widstrand (Originalarbete publicerat 1967).
- Jung, C G. (1979). *Mitt liv* (I. Alm & P. Wiking övers.). Stockholm: Wahlström & Widstrand (Originalarbete publicerat 1962).
- Larsson, S. (2005). "Om kvalitet i kvalitativa studier" i *Nordisk pedagogik*, vol. 25. Oslo: Universitetsforlaget
- Lawrence, W-G. (1998). "Socialt drömmande och vardagsliv" i S. Boalt Boethius & S. Jern (red.), *Den svårfångade organisationen – texter om medvetna och omedvetna skeenden*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Lund, L-G. (1985) "Det omedvetna: sophög eller kraftkälla?" i *Det omedvetna: En artikelserie ur Svenska Dagbladet*. Göteborg: Svenska Dagbladet Förlag.

- Lönnroth, A. (1985). a: ”...som om vi vore rationella” i *Det omedvetna: En artikelserie ur Svenska Dagbladet*. Göteborg: Svenska Dagbladet Förlag.
- Lönnroth, A. (1985). b: ”Det omedvetna – en väldig kraftkälla” i *Det omedvetna: En artikelserie ur Svenska Dagbladet*. Göteborg: Svenska Dagbladet Förlag.
- Lönnroth, A. (1985). c: ”Ställ bara in autopiloten” i *Det omedvetna: En artikelserie ur Svenska Dagbladet*. Göteborg: Svenska Dagbladet Förlag.
- Mead, G. (1976). *Medvetandet, jaget och samhället* (P. Arvidsson övers.). Lund: Argos (Originalarbete publicerat 1934).
- Merriam, S B. (1994). *Fallstudien som forskningsmetod* (B. Nilsson övers.). Lund: Studentlitteratur (Originalarbete publicerat 1988).
- Moxnes, P. (1995). *Hjältar, häxor och horor och andra djuproller i mänskligt samspel* (M. Wenttz Edgardh övers.). Stockholm: Natur och Kultur (Originalarbete publicerat 1993).
- Ohlsson, J. (2001). ”Den överhettade människan” i D. Tedenljung (red.), *Pedagogik med arbetslivsinriktning*. Lund: Studentlitteratur.
- Passer, M.W & Smith, R.E. (2001). *Psychology - Frontiers and Applications*. Dubuque; Iowa: McGraw-Hill.
- Ricoeur, P. (1988). *Från text till handling – en antologi om hermeneutik* (M. Fatton övers.). Stockholm/Lund: Symposium (Originalarbete publicerat 1986).
- Sennett, R. (1999). *När karaktären krackelerar – Personliga konsekvenser av att arbeta i den nya kapitalismen* (M. Öjerskog övers.). Stockholm: Atlas.
- Sjöström, U (1994). ”Hermeneutik - att tolka utsagor och handlingar” i B. Starrin & P-G. Svensson (red.), *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Stiwne, E & Stiwne, D. (1998). ”Organisationer i kris: ett grupprelationsperspektiv” i S. Boalt Boethius & S. Jern (red.), *Den svårfångade organisationen – texter om medvetna och omedvetna skeenden*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Szecsödy, I. (1998). ”Auktoritet och ledarskap – 25 år efter en redogörelse för en konferens” i S. Boalt Boethius & S. Jern (red.), *Den svårfångade organisationen – texter om medvetna och omedvetna skeenden*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Tedenenljung, D och Ryhammar, L. (2001). ”Pedagogik med arbetslivsinriktning” i D. Tedenljung (red.), *Pedagogik med arbetslivsinriktning*. Lund: Studentlitteratur.
- Thurén, T. (1986). *Orientering i källkritik*, 2 uppl. Solna: Esselte Studium
- von Wright, Moira. (2000). *Vad eller vem? En pedagogisk rekonstruktion av G. H. Meads teorier om människors intersubjektivitet*. Göteborg: Daidalos.