



LUNDS
UNIVERSITET

Pedagogiska institutionen
Box 199, 221 00 Lund

PED 440
Kandidatuppsats, 10 poäng
41-60 poäng
2001-06-06

KUNSKAPSFÖRMEDLING OCH MAKTDISTRIBUTION I ARBETSLIVET

Klas Eriksson och Mats Gustafsson

Handledare:
Piotr Szybek

Abstract

Essay : C- uppsats 41-60p.

Titel: Kunskapsförmedling och maktdistribution i arbetslivet

Authors: Klas Eriksson & Mats Gustafsson

Supervisor: Piotr Szybek

Date: 010522

Knowledge mediation and power distribution are common subjects in everyday life. In school knowledge and learning are keywords for the activity, while on the other hand industries have production and benefits as major subjects. Despite these differences between school and industry they both can be described as learning organizations. This could be made to facilitate a gaining of knowledge in effort to understand the phenomenon knowledge mediation and power distribution within these organizations. The main purpose is to see the connection between knowledge mediation and power distribution and how it appears at an industry. As subjects such as production and benefits are first-mentioned while discussing improvements within industries, it is easy to disregard the fact that there are people working there. To investigate the purpose, we visited an industry for two weeks and by using active observation as method we gathered information regarding the purpose.

The observation revealed a close connection between knowledge and power. A certain kind of knowledge gives the power to influence the organization, thereby knowledge and power are equals. There was a difference in knowledge between different groups at the industry. Some thought that by learning as much as possible about the production, you achieve promotion, while some thought that your social skills together with knowledge about the production will lead to promotion. These different views of knowledge varied with position in the organization.

Keywords: Discourse, knowledge, knowledge mediation, power, power distribution, organization, activity theory, language, social structure in organizations.

Innehållsförteckning

Abstract	2
Innehållsförteckning	3
1. Inledning	4
2. Syfte	5
3. Teori	6
3.1 Vetande, vetenskap och diskurser.....	6
3.2 Det legitimerande språket.....	6
3.3 Makt – kunskap – vetande.....	7
3.4 Lärande organisationer.....	8
3.5 Människans plats i organisationen.....	9
3.6 Organisationen ur ett socialt perspektiv.....	10
3.7 Arbetets karaktär.....	11
4 Metod	15
5 Resultatredovisning – Aspekter av organisationen	18
5.1 Företagsdiskurser.....	18
5.2 Legitimerande språk på företaget.....	18
5.3 Kunskap, makt och möjligheter.....	19
5.4 Kunskapsförmedling mellan operatörerna.....	20
5.5 Människan som maskin eller organism.....	21
5.6 Sociala strukturer inom organisationen.....	21
5.7 Olika syn på arbetets karaktär.....	22
6 Slutsatser	24
7 Referenser	27

1. Inledning

Kunskapsförmedling och maktdistribution. Betyder dessa begrepp samma sak fast det ena är att föredra i vardagstal framför det andra? Hur man använder språk blir en viktig del av att kunna behärska sin tids rådande diskurs och därmed infoga sig i den rådande samhällsordningen.

Genom att anpassa sig till diskursen och därmed till språket så tar man inte initiativ till att nå förändring. Snarare blir det en form av anpassning för att nå bekräftelse av sin omgivning. Michel Foucault beskriver i *Diskursens ordning* (1993) hur det finns något i samhället som gör att vi beter oss på ett visst sätt, använder vissa språk och har olika sätt att bete oss i beroende på situationen. Det som styr detta beteende är enligt Foucault olika typer av diskurser. Vidare betyder detta att man aldrig är fri att uttrycka sig utan att ta ställning till den rådande diskursen. Anpassning blir på detta sätt ett steg mot fångenskap samtidigt som man inte blir ifrågasatt om man anpassar sig till den rådande diskursen, man blir bekräftad genom att anpassa sig. För att kunna bli medveten om den rådande diskursen och ifrågasätta den krävs att man tar del av en annan diskurs för att belysa sin egen omgivning.

Kunskapsförmedling och maktdistribution inom en organisation kan sägas utgöra en typ av diskurs, den förhindrar de övriga anställda inom organisationen att ta del av den andre, genom att endast vissa personer får komma till tals och konstituera den kunskap som ska gälla, detta innebär att andra kunskapsvägar stängs ute. Kunskapsförmedling bidrar alltså till makt om endast några vet vilken kunskap som gäller utan att ta del av de övriga inom organisationen. De övriga som inte har denna kunskap inom företaget söker säkrast sin bekräftelse genom att anpassa sig till de rådande förhållandena eller den rådande diskursen. En förändring av diskursen inom organisationen blir endast möjlig om man är beredd att ta del av den andre, ta del av den kunskap som finns inom alla led i organisationen. Makten visar sig i kunskapsförmedling genom att utestänga möjligheten till andra kunskapsvägar.

Platta och demokratiska organisationer är moderna ”innebegrepp” inom organisationsteorin, medan hierarki är ett fult ord i detta sammanhang. Man kan inte undgå att på något sätt ta ställning till dessa uppfattningar när man kommer i kontakt med dem. Man kan välja att ta det till sig, säga att det är fel, inte bry sig om det eller något annat. På detta sätt utövar de påverkan. Det är viktigt att vara medveten om detta i större organisationer och att inte bry sig om det innebär en risk. Medvetenheten gör det möjligt att påverka situationen medan omedvetenhet skapar missförstånd. Det är olika saker att prata om förändring och att genomföra dem. För att en organisation skall fungera är det bra om alla drar åt ungefär samma håll, vilket blir svårare ju större den är. Därför är det viktigt med klara besked på alla plan vad som gäller inom organisationen och att alla på något sätt känner sig delaktiga.

2. Syfte

Syftet med arbetet är att beskriva förhållandet mellan kunskapsförmedling och maktdistribution som kan förekomma på en industri eller inom en organisation. En sådan beskrivning kan verka för att underlätta kommunikationen inom organisationen eller industrin, ta vara på kunskaper och verka för en större jämlikhet mellan de anställda.

3. Teori

3.1 Vetande, vetenskap och diskurser

Avsnittet återger Michel Foucaults beskrivning av samband mellan diskurs och vetande. Som källa användes i huvudsak Andersson och Bergstedt (1996). Genom att människan har satt sig själv som objekt i relation till kunskapen, har mängder av diskurser uppkommit under historiens lopp och även idag. Den vetandeskap som dessa diskurser utgör, har medfört att de har uppgjort en vetandegräns gentemot andra kunskapsformer. Vetenskapen sätter skarpa gränser för att kunna urskilja; förnuft från icke förnuft, normalt från sjukt, sant från falskt och verklighet från dröm. På detta sätt är människan aldrig fri att uttrycka sig utan att anpassa sig till sin tids rådande diskurser. Den historiebeteckning som finns är enligt Michel Foucault ett arbete vid historiens gräns, där dess betydelse för samhället ligger. Det som uppfattas som framträdande i historien kan vara det som saknas i det nutida samhället. Genom att ta del av något som för oss känns främmande, något som kan bli ett perspektiv för vårt eget tänkande kan man nå förändring utan att ta hänsyn till den rådande diskursen, ta del av något som kommer från den andre. Att ta del av den andre innebär att ta del av nya tankesätt, kunskapsvägar och värdesystem som inte är införlivade i den rådande diskursen. Att ta del av historien eller den andre är också en teori vilket innebär att den låser ute andra tankevägar. För att komma runt detta problem tänker sig Foucault vad kallar permanent revolution, vars syfte blir att upplösa och inte förverkliga någon egentlig motbild. Inte skapa någon syntes mellan rätt och fel.

3.2 Det legitimerande språket

I vår västerländska kultur har det sedan 1700-talet varit av stor vikt att kunna framhäva orden i form av lingvistik som representanter för tingen, orden skall spegla tingen. Genom detta förfarande vill man skapa en tingens ordning, samtidigt som detta skall överrensstämma med ordens ordning. Vetenskapens teorier anses vara spegelbilder av verkligheten eller av det man studerar. Men att nå dessa spegelbilder misslyckas allt som oftast då människan sätts i en position där det inte går att bli herre över språket. Detta då ordens ordning medverkar till att skapa våra erfarenheter av tingens ordning. Våra kunskaper begränsar våra perceptioner av verkligheten. Språket i sig är tvetydigt och ofullständigt, det finns färre ord än det man försöker namnge, när man vill fastslå en definition av ett fenomen kan ordet ha flera betydelser vilket orsakar problem. Den ontologiska ställning som strukturalismen har gett orden gäller i detta fall inte då det inte går att strukturera orden och tingen. I och med detta är orden och tingen separerade, konsekvensen av detta är att den som kan behärska orden och tingen i språket har makt att påverka sin omgivning. Viljan till makt tar sig uttryck i ett språk som säger sig stå för sanning, rationalitet och vetande. Då varje språk innebär ett skapande av ordens ordning kommer det att innebära att vissa beskrivningar av tingens ordning legitimeras. En vetenskaplig metod är ett exempel på en sådan legitimering vilket leder till att andra metoder utesluts.

Vetenskapen anses vara det auktoriserade och förnuftiga medel som vi använder oss av idag för att reflektera över tillvaron. Man är objekt under vetenskapen för att förstå sig själv, friheten består i att man är fri att söka sig nya kunskapsvägar men de accepteras antagligen inte av den rådande diskursen. Att utvecklas och ta del av vetenskaplig kunskapsförmedling är alltså legitimt. Vid kunskapsförmedling på till exempel en industri innebär detta att man inte kan ifrågasätta den kunskap som lärs ut, detta då andra kunskapsformer utesluts. Den som lär

ut kunskap inom samma industri har makt att för den arbetande påvisa den enligt honom enda rätta kunskapen. Därför blir det svårt att nå förändring utan att ta hänsyn till denna diskurs då den är legitimerad genom språket och anses vara den enda rätta.

3.3 Makt – Kunskap - Vetande

Makt är utan tvekan ett av samhällsforskning mest omdiskuterade begrepp hävdar Curt Andersson (Andersson, 1994). Hos vissa författare jämsställs makt med inflytande medan andra håller begreppen isär eller beskriver makt som ett speciellt sorts inflytande. Makt uppfattas ofta som liktydigt med tvång eller dominans vilket ger en negativ klang medan det av andra kan ses mer som en ge och ta relation. Som stöd använder Andersson sju uttalanden av olika samhällsforskare som sinsemellan inte uppvisar någon enighet utan istället visar på begreppets komplexitet. Det är en definitionsfråga hur man använder begreppet vid analys.

- A har makt över B i den utsträckning som A kan få B att göra någonting som B annars inte skulle ha gjort. (Robert A Dahl)
- En maktrelation karaktäriseras av att någon har möjlighet att genomdriva sin vilja gentemot någon annan. (Max Weber)
- Makt är att åstadkomma avsedda effekter. (Bertrand Russel)
- Makt kommer från något man är. (Johan Galtung)
- Makt är att förverkliga sina intressen. (Gudmund Hernes)
- A utövar makt över B när A påverkar B på ett sätt som står i motsättning till B:s intressen. (Steven Lukes)
- Makt är förmågan hos en samhällsklass att förverkliga sina speciella, objektiva intressen. (Nicos Poulantzas)

Makt har genom tiderna definierats av olika tänkare och filosofer utifrån deras tankar, referensramar och rådande diskurs. Förmodligen har befintliga makthavare och rådande maktförhållanden i samhället bidragit till synen på makt. Det har ofta medfört att makt kopplats samman med till exempel påverkan, manipulation, tvång, övertalning och auktoritet. Detta har troligen bidragit till oklarheten kring begreppet och försvårar kommunikationen i mellanmänniska relationer eftersom det är mycket oklart vad som menas när man talar om makt. Ordet blir laddat eftersom det kräver en hög nivå av förståelse i den mellanmänniska relationen innan begreppet är definierat och man kan tala om det utan att det uppstår oklarheter, som kan leda till konflikter. Laddningen uppstår av oklarheterna kring betydelsen och kan innebära en rädsla för att det som sägs ska missuppfattas. Denna rädsla kan sägas vara en drift som styr handlandet och utnyttjas medvetet eller omedvetet (Ylander, 1987).

Kunskap är förknippat med makt. Om man tillägnar sig kunskap kan detta ses som ett led till frihet, men kan på samma gång innebära en väg till fångenskap. Det vill säga att en viss kunskap ger makt i betydelsen att den utesluter andra kunskapsvägar. Genom vår västerländska historia har förnuftet styrt vilken kunskap som gjort sig gällande, förnuftstänkandet har bidragit till en blockering av andra kunskapsformer. Det vetande som förnuftstänkandet skapar är förbundet med makt och sociala relationer. I och med detta formas vetandet till ett strategiskt och ett politiskt fält där utrymmen för objektiva och neutrala vetandeformer inte kan existera. Det vetande som här beskrivs gestaltas av två grundprinciper där den ena sätts framför den andra; tanken sätts framför kroppen, förnuft sätts framför sinnena och människan framför naturen. Med denna syn glöms det andra bort, det som utgör förnuftets betingelser, det vetande som inte anses vara förnuftigt. (Andersson och

Bergstedt 1996). Vetandet ges därmed ett givet innehåll vilket hindrar andra kunskapsformer att göra sig gällande och innebär en kontroll över den rådande diskursen.

3.4 Lärande organisationer

Begreppet lärande organisation är i dagligt tal lätt att härleda till skolan eftersom målet med skolan uttryckligen är att dom elever som går i den ska lära sig något. En industri uppfattas ofta lättare som en arbetsorganisation som producerar en specifik produkt. Lära och producera finns som begrepp inom både skola och industri men med olika syften. Man skulle kunna beskriva det som att i skolan producerar man kunskap och då lär man sig något. Inom industrin lär man sig hur man ska producera en given produkt som man sedan tillverkar. Vad som sagts ovan kan beskrivas som idéer tillhörande den nutida samhällsdiskursen, där skolan ses som en kunskapsutvecklande organisation och där industrin ses som en produktionsutvecklande organisation (Foucault, 1993).

Arbetet och lärandet i en organisation måste på något sätt struktureras vare sig det gäller skola eller industri. Arbetsorganisationen innefattar något där det finns positionsinnehavare och positionslösa. På arbetsplatser representeras detta ofta av arbetsledare och arbetare, i skolan representeras det av lärare och elever. Dessa relationer präglas av olika maktförhållanden som uppstår där organisationens struktur gör sig tydlig mellan ledare och underordnade (Lindgren, 1991). Ett ständigt återkommande problem i skolan är att eleverna inte alltid lär sig vad man har tänkt sig, utan tonvikten kan hamna på vad läraren och skolledningen ser som sekundära kunskaper. Det kan till exempel innebära att eleven förutom att lära sig matematik lär sig uppträda som att han förstår även om han inte gör det. Inom industrin är problemet ofta att kraven på produktivitet krockar med arbetarnas behov och leder till andra aktiviteter utanför ramarna för det tilltänkta arbetet och produktionen.

En teori om varför detta fenomen uppstår är vad som har uppmärksammats inom den pedagogiska forskningen från 1960-talet och framåt och kommit att kallas den dolda läroplanen. Den innebär underförstådda regler i undervisningssituationen. Reglerna kan till exempel vara att eleven ska lära sig sitta still, vänta på sin tur och att det är läraren som bestämmer. Detta fenomen kan även urskiljas inom industrin. Den anställde arbetaren ska lära sig producera, passa tider och vara införstådd med att den överordnade bestämmer produktionstakt och arbetsvillkor. Forskningen har visat att den dolda läroplanen från början inte var dold, men att den inte uppmärksammats tillräckligt av forskare och pedagoger. Meningen med skolan var från början till stor del att fostra barn till att uppföra sig på ett speciellt sätt (Broady, 1981). Även industrin kan sägas ha en historia som fostrand institution med hjälp av Bourdieus teorier om klassreproduktion (Bourdieu, 1977).

Det uppstår medvetet eller omedvetet en maktrelation när den underordnade söker bekräftelse för att bli accepterad inom organisationen. Den som är underordnad någon i något avseende får säkrast sin bekräftelse genom att anpassa sig till rådande maktförhållandena, detta är maktens vardagsansikte. Genom anpassningen undviker man att sätta bekräftelsen på spel vilket leder till att möjligheten till förändring minskar eftersom motivationen saknas. Förändring förutsätter att man uppfattar något som ett status quo. Då man strävar efter att undvika förändring måste det finnas givna direktiv för vad som uppfattas som normalt och avvikande gentemot den överordnade. Den vedertagna uppfattningen bland de underordnade är i detta fall att veta vad som inte skall förändras, för att inte riskera att uppfattas som avvikande. Detta är en Foucault-baserad beskrivning av hur en informell maktstruktur uppstår

inom hierarkin, där vissa handlingar är att föredra framför andra, detta då felhandlingar inte leder till den bekräftelse som tidigare beskrivits. De felhandlingar som åsyftas är de som avviker från den informella maktstrukturen och gör sig synlig för den formella, vilket bidrar till en försvagad informell makt. Förhållandet kan beskrivas som en subkultur som utgör organisationens bakgrundsscen. Den formella maktstrukturer har anställningsavtalet som avtal. Med detta avtal förbinder sig den anställde med vad som sägs i detsamma. Anställningsavtalet är dock relativt öppet, det talar inte om exakt vilka som är ens arbetsuppgifter. De övriga anställda som man blir satt att arbeta med har format rutiner och tillvägagångssätt som är i förhållande till bakgrundsscenen, den informella strukturen. Detta påverkar inte direkt produkten men i och med detta blir anställningsavtalet och den formella strukturen organisationens förgrundsscen och ansikte utåt (Lindgren, 1991).

I Sverige råder idag stor enighet om att företag och arbetsliv bör uppfylla vissa krav. Individerna bör ha ett arbete som gör det möjligt att utveckla kompetens genom att fatta beslut, till exempel om eget arbete. Det bör också vara möjligt att skapa sociala kontakter i arbetet. Individerna bör ingå i ett sammanhang som är överblickbart och dessutom inte blott ha till uppgift att utföra löpande arbete utan också ha möjlighet att delta i förnyelseprocesserna (Gustavsen, 1993, s 9).

Oenighet uppstår i hur kraven ska motiveras och förankras i verkligheten. Skall man utgå ifrån marknadens eller teknologins villkor, människans natur eller ett demokratiskt samhälle? Det finns många olika metoder eller strategier för att komma till rätta med problemen beroende på var man befinner sig och i vilket sammanhang. Det viktigaste är inte att hitta den rätta metoden utan att utforma en strategi utifrån de förutsättningar som finns i den givna situationen (Broady, 1981, Gustavsen, 1993).

3.5 Människans plats i organisationen

För att kunna ge en mer påtaglig och överskådlig bild av en organisation underlättar det att använda olika metaforer för att beskriva den. Forskningen inom flera olika områden har till exempel visat att metaforer utövar ett stort inflytande på vetenskapen, vårt språk, hur vi tänker och hur vi till vardags uttrycker oss. När man använder metaforer framträder de egenskaper som associeras med bilden/ metaforen tydligare. Detta ger en bättre möjlighet att tolka organisationen och skapa en djupare förståelse för organisationen. Det ger också en större möjlighet att kontrollera verksamheten inom organisationen. En metafor ger dock en ensidig bild eftersom den är begränsad av sin egen natur och att den endast kan användas i syfte att liknas vid något. Den kan till exempel likna en organisation men aldrig ge en fullständig bild av organisationen eftersom den fokuserar på vissa egenskaper och utesluter andra. Det finns på ett sätt fler olikheter än likheter och därför är det att föredra fler metaforer som kompletterar varandra för att ge en så fullständig bild av organisationen som möjligt (Morgan, 1999). Därmed har metaforen och diskursen liknande funktion då det vid ensidigt bruk av endast en metafor eller diskurs bidrar till uteslutande av alternativa kunskapsformer.

Inom organisationsteorin är maskinmetaforen välkänd och associeras främst med Frederick Taylor, vars teorier innebar att allt tankearbete skulle utföras av ledningen inom en organisation. Arbetarnas roll skulle endast vara att utföra enkla handgrepp på förhand uttänkta av ledningen för att effektivisera arbetet. Att se organisationen som en organism blev tidigt ett alternativ till den ensidiga maskinmetaforen som måste kompletteras eftersom det förutom maskiner även arbetade människor i fabriker. Det så kallade Hawthorne -studierna visade

tydliga exempel på att även sociala aspekter i hög grad påverkade både trivsel och lönsamhet i fabriken (Morgan, 1999).

När man ser på organisationen som en organism eller kultur och inte bara som en stor maskin ges utrymme för vad man skulle kunna kalla mänsklighet. Om maskinen kännetecknas av rutin, målmedvetenhet, precision, oavbrutet handlande med mera beskrivs människan ofta med termer som irrationell, styrd av behov, den mänskliga faktorn och så vidare. Människans behov krockar lätt med kraven på produktivitet. Maskinen bildar den yttre strukturen för arbetet inom organisationen genom att, så länge den fungerar, alltid finnas till hands, vara utbytbar, behovslös och ge sken av att vara en evighetsmaskin. Maskiner är i allmänhet programmerade att vara icke förlåtande det vill säga dom tar ingen hänsyn till om människan som arbetar med den gör något fel. En maskin stannar inte upp och ser efter om arbetet går bra, den bara fortsätter tills den går sönder eller stängs av. Maskinen är inte utrustad med känslor vilket gör att den är mer anpassningsbar där den ska användas jämfört med människan. Maskinen är ett objekt medan människan både kan vara ett objekt och ett subjekt.

Med hjälp av Jacques Derridas filosofi och science -fiction specialisten Leon Mormonts teorier blir enligt Peter Kemp maskinen en symbol för hatets teknologi. Maskinen symboliseras av kaptan Nemos ubåt Nautilus i Jules Vernes roman *En världsomsegling under havet*. Nemos beundran för Nautilus och tekniken som hjälpte till att skapa ubåten symboliserar den blinda tron på tekniken. Kemp jämför den med propagandan för den framväxande atomkraftindustrin i Frankrike på 1970-talet vilken endast talade om fördelarna trots att vetenskapen om att den inte var ofarlig måste ha funnits. Parallellt med tron på tekniken där maskinen skall övervinna döden och fullkomna människan finns i romanen en fruktan för maskinen som dräper och hotar oss alla med döden. Maskinen för krig mot människorna vare sig det sker direkt genom krig eller indirekt genom så kallad fredlig användning av teknologin (Kemp, 1990).

En fara med att bortse från begränsningarna hos både människan och organisationen är de skador som uppstår vid hårt och ensidigt arbete. Risken är att man slits ut i förtid genom att arbeta hårdare än vad som är bra för kroppen och på lång sikt förlora det man vill vinna på kort sikt med ett högt arbetstempo. Följden blir att man stoppar in friska människor i organisationen med vilkas hjälp man producerar varor. Den slutliga produkten blir dock inte bara den planerade, utan även sjuka och skadade människor. Problemet vad gäller fysiska arbetsskador uppstår i situationer då någon av olika anledningar inte följer maskinens inprogrammerade regler. Även psykiska arbetsskador kan uppstå till exempel om människans roll blir underordnad maskinens. Ett maktförhållande kan uppstå där maskinen genom sin programmering och egenskaper styr och leder arbetet medan människans roll blir att följa maskinen. Är människan däremot herre över maskinen kan sannolikt sådana skador undvikas i större utsträckning. Om maskinen programmeras efter människans behov undviks sannolikt även fler kroppsskador.

3.6 Organisationen ur ett socialt perspektiv

Det finns många sätt att se på begreppet arbetsorganisation, oftast relaterar man till en konstruktion, form eller ett byggnadsverk. Med tanke på att det inom många arbetsorganisationer förekommer en hierarki kan detta jämföras med ett klassamhälle i miniatyr. Industrin har enligt Carles tolkning av Bourdieu och Boltanski (1998) intresse av att hålla utbildningen på lägsta möjliga nivå med syftet att förhindra att arbetskraften blir

autonom och rörlig. Bourdieu har i ett antal studier sökt visa att klassamhället reproduceras till stor del med hjälp av utbildningsväsendet, som i sin tur domineras av föreställningen att utbildning är en likvärdig möjlighet för alla, oavsett social bakgrund. Den föreställningen om möjligheterna till utbildning är en diskurs som leder till en blindhet för samhällets överföring av värden och normer och de klassindelningar de medför (Bourdieu, 1977).

Inom de nivåer som existerar i den formella hierarkin tillsätts människor med olika slags social bakgrund, klasstillhörighet och lämplighet för jobbet. De habitus som detta medför gör att olika människor med olika bakgrund identifierar, förstår och gillar varandra medan de misskänner andra. De positionslösa bildar här den ovan nämnda informella maktstrukturen detta då deras habitus och arbetsuppgifter står lägst i rang inom organisationen. Vid konfrontation med en positionsinnehavare utgör denna grupp alltid den underordnade. Den vanmakt som detta leder till gör att de positionslösa kompenserar sig genom att förstärka sina habituskvaliteter och bildar gruppstillhörighet, den informella maktstrukturen. Man skapar på detta sätt sitt egna språk i ett grupphävdande syfte, i självhävdande syfte utgör det ett hot mot kollektivet, självhävdande bidrar till en dubbelmoral gentemot gruppen. En kamrat i gruppen skall inte sträva ur densamma. Denna kollektivtillhörighet erbjuder en distans till de som innehar en formell position inom organisationen.

När det gäller positionsinnehavarna fungerar det på ett liknande sätt med tillhörighet. Även dessa har en bakgrundsscen inom organisationen dock inte på samma sätt som de positionslösa. Till skillnad från de positionslösa som står för en gemensam kollektivkultur har positionsinnehavarna en sinsemellan konkurrerande kollegiekultur. Skillnaden mellan dessa två kulturer är att medlemmarna i kollegiekulturen inte innehar samma konkreta likhet som medlemmarna i kollektivkulturen. Kollegiekulturen utgör en mer abstrakt likhet där det gäller att vara en god kamrat och veta vad som är lämpligt och rimligt uppträdande gentemot den överordnade. Abstraktionen hos denna grupp är att man genom att ta sig till de överordnades referensramar och normer når befördran. Man når genom anpassning fram till den överordnade. Inom kollegiekulturen råder en hierarki som kan delas upp i två skikt. Å ena sidan finns de som är anställda för sin formella utbildning och är direktinvidga i kollegiekulturen. Å andra sidan finns de som en gång tillhört kollektivkulturen, de positionslösa. De anställda inom kollegiekulturen som tidigare tillhört kollektivkulturen har ofta en arbetsledande ställning i förhållande till sina tidigare arbetskamrater inom kollektivkulturen. De blir en slags mellanhand mellan de båda kulturerna och deras spelrum varierar med den grad av självständig kunskap de tillskrivits i organisationen. Inom kollegiekulturen strävar man till största delen efter att anpassa sig till den överordnade för nå befördran (Lindgren, 1991).

3.7 Arbetets karaktär

Yrkesskrätänkandet är ett vanligt förekommande fenomen menar Yrjö Engeström (Engeström, 1990). Det innebär att man låser fast arbete och skicklighet till individen. För att tydliggöra detta begrepp så betyder det att den som är snickare ser sig själv som en snickare och ingenting annat, ”jag är en snickare, alltså snickrar jag”. Det finns en del olika ansatser för hur man kan utföra arbetsforskning. Att forska kring arbetet är starkt förknippat med hur man kan effektivisera och rationalisera arbetet man forskat kring. I detta ingår dessutom att testa den arbetandes egenskaper. Denna typ av arbetsforskning och dess resultat presenteras i form av statistik och är en form av *anpassande forskning*. Med anpassande forskning menas att man ser arbetsprocessen som uppifrån givna nödvändigheter. Det resultat som forskningen ger ska få arbetarna att acceptera de nya villkoren så effektivt som möjligt och utan

störningar. Forskningen ska resultera i att få bort onödiga delmoment och rörelser, allt för att öka och effektivisera produktionen så mycket som möjligt.

En annan forskningsansats som även den har sin grund i statistiska antaganden är den som kallas *beskrivande forskning*. Denna typ av forskning har sitt ursprung i England där man genom statistiska data fått kännedom om den industriella revolutionens skadeeffekter. Genom den statistik man hade till förfogande drog man slutsatser om arbetskraftens kunskap vilket ledde fram till teser om dequalifikation, vilket innebär teser om yrkeskunskapens minskning. Detta i sin tur innebar en polarisation, en delning mellan en yrkeskunnig majoritet och en mycket yrkeskunnig minoritet parallellt med den teknologiska utvecklingen. Det som blir ohållbart med dessa teser (som lanserades i början av 1970-talet) är att man ser yrkeskunskapens kvalitet som något oföränderligt, och att det bara är frågan om att ändra mängden eller nivån på produktionen. Samtidigt som man inom denna forskning ser yrkeskunskapens kvalitet som statisk ser man inte de nya yrkeskunskaper som uppstår. Därför befinner sig den beskrivande forskningen idag i kris, då även dess främsta företrädare som lanserade forskningsmetoden, Kern och Schuman, upptäckt att det uppkommer nya yrkeskunskaper och att kvalitén ständigt kan förbättras.

Efter dessa två forskningsansatser finns det en tredje som kallas *den korrigerade forskningen*. Den går ut på att humanisera arbetet, detta för att lindra skadeverkningar inom inte bara det tekniska utan även inom det ekonomiska området, detta för att öka till ett *mänskligt arbete*. Trots ökningen mot ett mänskligt arbete kvarstår ändå att det är arbetaren som ska korrigeras och inte verksamheten i sin helhet. Det kvarstår att arbetaren ses som objekt för förändringarna.

Engeström presenterar i sin forskning ett alternativ till ovanstående forskningsansatser. Den arbetande formar hela tiden medvetet eller omedvetet villkoren för sitt agerande, utan arbetare finns det inget arbete. Arbetet ses eller förstås alltså här som *ett verksamhetssystem i utveckling*. Det som gäller är att få de arbetande att känna sig som subjekt och inte som objekt, detta genom att forma nya kunskapsinstrument för att uppnå en mer kvalificerad prestation. För att nå en mer kvalificerad prestation krävs det högklassiga inlärningsmetoder, som forskare måste man "blanda sig i arbetet" för att kunna utveckla det menar Engeström. För att nå en förändring är det viktigt att man aktivt deltar i det som skall undersökas eller utvecklas, detta sker via observationer, intervjuer och deltagande. Det är även viktigt att använda sig av de förhållanden som råder innan man går in för att genomföra en förändring, de förhållanden som råder, den utvecklingsfas som företaget befinner sig i är viktig att ha som grund att utgå ifrån. Det krävs alltså en dialektik mellan det gamla och det nya för att nå en tillfredsställande utveckling som innehåller nya metoder och instrument, en förändring sker inte i en handvändning. Detta kan jämföras med vad som tidigare sagts om Foucaults teorier att ta del av den andre för att nå en tillfredsställande förändring. Engeström och Foucault beskriver utveckling och förändring utifrån ett hermeneutiskt perspektiv.

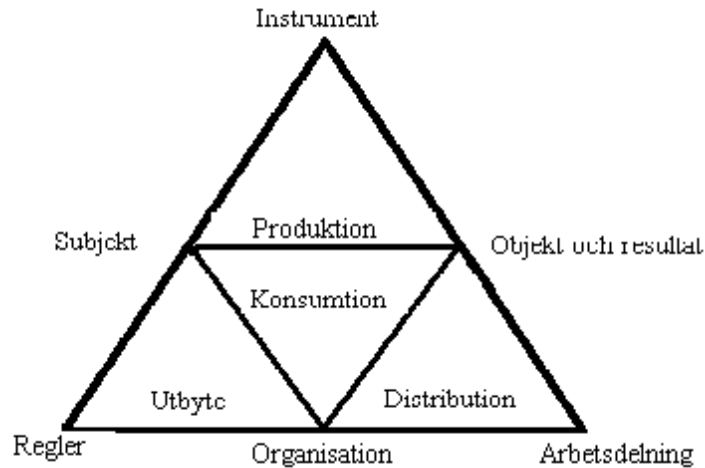


Fig.1

Verksamhetssystemets struktur enligt Yrjö Engeström (1990)

Arbetsverksamheten kan enligt Engeström delas i fyra delprocesser; produktion, konsumtion, fördelning och utbyte. Dessa går inte att skilja åt ”i verkligheten”, utan endast analytiskt, som aspekter av en helhet. Genom att undersöka deras relation inom helheten kan man förstå verksamhetens hela dynamik.

Med en komplicerad arbetsfördelning blir det svårt att se målen och helheten, se strukturen i arbetet. Detta bidrar till att motivationen blir obestämd och svävande, vilket leder till att lönen blir den största anledningen till att stanna kvar på arbetet. För att kunna nå en förändring i arbetet krävs ett värderingsfritt ifrågasättande av hur det var förr. För att kunna se hur arbetet var förr måste man ta del av utvecklingen från hantverk till lönearbete. Utvecklingen kan ses i fyra olika steg:

- Hantverksmässigt arbete
- Rationaliserat arbete
- Humaniserat arbete
- Teoretiskt behärskat arbete

Dessa utvecklingstyper går i verkligheten inte att skilja åt, utan de går in i varandra. De fyra punkterna får i sammanhanget endast ses som teoretiska abstraktioner.

Hantverksmässigt arbete är arbete där man ensam tillverkar och bearbetar sitt objekt från början till slut. Tillverkningen sker genom att använda verktyg och erfarenhetskunskap som instrument för tillverkningen. Med denna typ av arbete blir objektet något som man själv tagit fram, man kan ge det en personlig stil och sätta sin egen prägel på designen.

I det rationaliserade arbetet är arbetaren anonym och kraftlös i det stora maskineriet, ett maskineri som styrs av för arbetaren oåtkomliga teorier och strategier. Organisationen ses som en maskin och människan blir en del av den stora maskinen i likhet med Taylors tidigare nämnda teorier och maskinmetaforen.

När man i det rationaliserade arbetet går in för att humanisera arbetet, innebär det att arbetaren får mer inflytande över arbetsrytmen och de interna arbetsfördelningarna. I teorin innebär det att de anställda får mer inflytande och medvetande, vilket sträcker sig till att beröra hela produktionens utveckling. Man får med denna medvetenhet insikt i produktionens objekt och produkt samt de maskiner och den teknologi som skall användas, men framför allt får man medvetande om organisationen i sig. Med detta inflytande kommer nya modeller och strategier att utvecklas, undersökande och producerande utbildningsverksamhet blir en solid del av arbetet.

Enligt Engeström kan man säga att arbetets utveckling är detsamma som arbetets socialisering. Arbetets utvecklingsmekanism är ett mognande av arbetes inre konflikter vilket leder till en verksamhet. För att nå denna verksamhet krävs en kvalitativ förändring av alla delfaktorer och i deras inbördes förhållanden, på alla plan inom en organisation. De konflikter som kan råda inom en organisation kan delas i tre olika nivåer:

1 *Dubbelkaraktär av lönearbete.* Man försöker å ena sidan ur bruksvärdessynvinkel framställa nyttiga, konkreta och fungerande bruksvärden. Å andra sidan satsar man på företagsekonomiska vinster som är ekonomiskt lönsamma. Utifrån en sådan bytesvärdessynvinkel abstraheras vinsterna på produktens innehåll och kvalitet, vilket då bildar en värderingsverksamhet. För att genomföra en arbetskraftsbesparing kan man investera i en ny maskin. Detta leder till ett ointresse för att förändra arbetsinnehåll och arbetsmoment, samt till ett minskat intresse för yrkeskunskap och utbildning. De störningar som uppstår i produktionsledet och ifråga om produktens kvalitet tvingar fram en reorganisation av arbetskvaliteten. Detta sker då allt intresse och all uppmärksamhet riktas mot produktens innehåll istället för mot arbetsmomentet och arbetsinnehållet.

2 *Ny teknologi* innebär för den arbetande att verktygen för att framställa produkten till en början blir svårbemästrade. Det kan uppstå en konflikt eller spänning mellan instrumentet (maskinen) och den som ska använda denna, en spänning mellan en oförändrad arbetare och en förändrad maskin.

3 *Egna föreställningar.* Den enskilde arbetarens föreställningar om arbetet, motivationen, kunskapen, handlingen, samverkan och dom sociala spänningarna ingår i denna nivå. I och med detta utvecklar den arbetande ofta omedvetet nya och egenartade förfaringssätt och verktyg, vilka i sin tur förebådar arbetets kommande utveckling (Engeström, 1990).

4. Metod

Att forska kring arbete är starkt förknippat med hur man kan effektivisera och rationalisera arbetet som nämnts under rubriken *Arbetets karaktär*. I detta ingår dessutom att testa den arbetandes egenskaper och presentera resultat i statistik. Vad som händer är att man ser yrkeskunskapen som statisk, oföränderlig. Denna felaktiga syn på yrkeskunskapen styrks med hjälp av statistiska undersökningar (Andersson och Bergstedt, 1996).

Under rubriken *Arbetets karaktär* presenterades olika sätt att forska kring arbetsprocessen och vad som händer i arbetet. Hur relationen ser ut mellan subjekt, objekt och verktyg är ett annat sätt att uttrycka det på (Engeström, 1990). För att bli medveten om sin egen diskurs och ta sig ur den föreslår Foucault en kollision mellan de diskurser som möts för att åstadkomma en upplösning av dem (Foucault, 1993). Att ta del av den andre innebär att ta del av nya tankesätt, kunskapsvägar och värdesystem som inte är införlivade i den rådande diskursen som nämnts. Detta är något man måste ta hänsyn till när man väljer eller utformar sin metod.

I diskursens nuvarande ordning förväntas man föra ett resonemang om huruvida metoden är kvalitativ eller kvantitativ, benämningar som framstår som mycket luddiga i sin betydelse. Ursprunget till diskussionen om kvalitativa och kvantitativa forskningsmetoder är det monopol eller den diskurs som varit rådande inom vetenskapen i samband med naturvetenskapens framsteg (Wallén, 1993). För att få kallas vetenskap tvingades man av diskursen att inom forskningen använda vissa metoder, begrepp och mätinstrument. När sedan alternativ till dessa kvantitativa metoder uppstod i form av så kallade kvalitativa metoder tvingades man av diskursen att överföra begrepp som reliabilitet och validitet till kvalitativ forskning. Detta omfattar till exempel frågan huruvida resultatet återspeglar "det som folk **verkligen** tänker". Synpunkter på detta finns hos Kvale (1997) och hos Ekeblad (1996). Den senare påpekar det orimliga i att välja "...investigating the stuff of the world as *structure* or *product* [den andres tankar] rather than as *function* or *process* (Ekeblad, 1996, s.137) och konstaterar det orimliga av att forskaren skulle hävda "...a privilege of able to effect an exact reproduction" (Ekeblad, 1996, s.146).

Det är ofrånkomligt att en undersökning som denna innehåller ett visst mått av tolkningar och gränsen mellan resultat och diskussion blir inte alltid så tydlig. Under våra observationer har vi utgått ifrån tre kriterier som teoretisk grund för praktisk forskning som föreslagits av Raeithel (1994). Dessa tre är: Intersubjektivitet, professionalism och viability och är alternativ till objektivitet, reliabilitet respektive validitet. I stället för att hävda en objektiv inställning till det undersökta objektet (objektivitet) har vi verkligen deltagit i samtalen och därmed involverats i undersökningen (intersubjektivitet). I stället för möjligheten att göra om samma studie enligt vårt mönster har vi intagit en reflektiv attityd till undersökningen för att förbättra metoden (professionalism). I stället för att försöka övertyga omgivningen om sanningshalten i våra resultat (validitet) har vi frågat oss vad vårt sätt att genomföra undersökningen kan ha för framtida konsekvenser (viability) (Ekeblad, 1996).

För att undersöka förhållandet mellan kunskapsförmedling och maktdistribution i arbetslivet besöktes ett stort svenskt industriföretag under en månad. Vi besökte två olika avdelningar inom produktionen på företaget och träffade även ett antal personer inom ledningen för företaget. Med hänsyn till företaget och de anställda har vi kodat informationen om arbetsuppgifter genom att benämna avdelningarna; avdelning 1 respektive avdelning 2. Vi benämner i resultatdelen de arbetande i produktionen som operatörer enligt företagets egen benämning.

Arbetet med undersökningen bestod av deltagande observation. Det innebär att man studerar olika fenomen på undersökningsplatsen genom att titta på vad som händer och tala med dem på platsen. På så sätt har man en möjlighet att ta del av den andres diskurs, den andre är då de inblandade på arbetsplatsen. Med hjälp av en deltagande observation av de anställda inom industrin skaffar man sig underlaget till en helhetsbild av verksamheten. Denna helhetsbild uppstår under en intersubjektiv tolkningsprocess. För att illustrera detta kan man använda Engeströms verksamhetsteori (se figur 1). Medan figur 1 visade den mänskliga verksamhetens allmänna struktur, symboliserar denna figur det individcentrerade perspektivet inom organisationen.

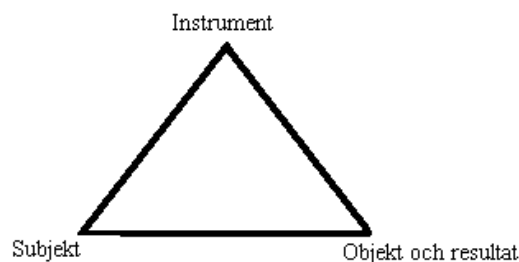


Fig. 2

Relationen mellan subjekt, objekt och instrument ur ett individuellt perspektiv

Subjektet är i detta fall observatören, objektet är den person eller det fenomen som blir observerat och instrumentet är den forskningsmetod som användes. Vid observation är det svårt att kunna se allt som något nytt om det man ska observera finns i samhället där man själv lever. I och med detta blir normaliteten stor och svårbemästrad något som kan beskrivas som hemmablindhet inom denna typ av forskningsmetod. Det innebär att man måste försöka se med nya ögon och inte bara använda sig av förutfattade meningar om det som studeras. För observationen är det viktigt att man som observatör inte i förväg känner till de interna skämten, språket, talet och koderna. I en undersökning går man från del till helhet. Att genomföra en texttolkning av observationsanteckningarna är det dunkla och svåra eftersom det filtreras genom ett tolkande subjekt. Från observationsanteckningarna skall en helhetsbild produceras vilket sker genom en tolkning av det givna materialet. Förutsättningarna är de samma som för konsten, att skapa en bild av verkligheten som aldrig kan bli verkligheten utan endast en bild av den (Ehn/Löfgren, 1992).

Observationsanteckningarna har vi valt att hålla utanför arbetet och refererar till dem med datum för observationen som återopas. Observationerna finns tillgängliga vid efterfrågan. Det som redovisas är tolkningar av observationerna och presenteras i numerisk ordning, så att varje avsnitt i resultatredovisningen hänvisar till respektive avsnitt i teoridelen, till exempel avsnitt 1 (*Vetenskap, vetandeskap och diskurser*) i teorin motsvaras av avsnitt 1 (*Företagsdiskurser*) i resultatredovisningen. Detta för att de i teoridelen beskrivna teorierna används som tolkningsverktyg.

Med stöd av beskrivna metodteorier har undersökningen utformats efter givna förhållanden och förutsättningar (Broady, 1981, Gustavsen, 1993). Metoden har gått ut på att beskriva en lärande organisation och människan i organisationen snarare än att utveckla optimala tekniska arbetsmetoder. Vi ville hellre se möjligheter till förändring av arbetsmetoder än förändring vad gäller produktionen.

5. Resultatredovisning – aspekter av en organisation

5.1 Företagsdiskurser

Människan har satt sig själv under de rådande diskurser som finns i samhället (Andersson och Bergstedt, 1996). Detta gäller även diskurser som råder på en arbetsplats. För att komma ur diskursen kan man använda sig av andra diskurser för att belysa tillvaron ur ett annat perspektiv. Ett sätt att göra detta på är att som i detta fall ta in studenter utifrån till en industri för att ta del av deras diskurs, ta del av den andre för att medvetet eller omedvetet belysa sin egen industris perspektiv.

På den industri som besöktes deltog även ett antal studenter från en annan institution. Deras uppgift var att granska produktionen och se hur dess olika moment kunde effektiviseras och rationaliseras för att öka produktionen och undvika arbetsskador (19/3). De uppgifter som delades ut gällde i första hand dessa studenter för vilka uppgifterna var utformade. Vår uppgift i sammanhanget var mer diffus eftersom varken vi eller företagets representanter visste hur vårt arbete skulle utformas..

Det enda vi egentligen kunde komma fram till med företagets representanter var att det kommande arbetet skulle falla inom ramen för pedagogik och att vi skulle använda oss av deltagande observation som metod. Med hänsyn till dem och till våra möjligheter att genomföra en så förutsättningslös observation som möjligt valde vi att nöja oss med den beskrivningen av vårt arbete. Maktbegreppet är som tidigare nämnts mångfacetterat och tolkas många gånger negativt. Då detta ofta leder till missförstånd valde vi att inte diskutera det med företagets representanter, eftersom det hade kunnat försvåra möjligheterna till en förutsättningslös observation (22/3).

Intresset från både företaget, universitet och samhället verkar uppdelat mellan kunskap och produktivitet där skolan tar hand om kunskapen och industrin om produktiviteten. Detta kan tolkas som en del av samhällsdiskursen, se avsnittet *Lärande Organisationer*. Det faktum att cirka 20 ingenjörstudenter och endast två pedagogstudenter deltog på företagets introduktionsmöte tyder på detta. Dessutom fanns anslag om besök från andra tekniska högskolor på företagets anslagstavla (19/3).

Utgångspunkten för anpassande forskning är att arbetet ses som en uppifrån given nödvändighet. Arbetet är något man gör mellan vissa tider på dygnet. Det handlar alltså både om konkreta handlingar och att befinna sig på en viss plats under en viss tid, vilket kan beskrivas som en rådande diskurs på företaget. Detta kan illustreras med att flera av arbetarna kommer en stund före eftermiddagsskiftets början och umgås med dem som arbetat under förmiddagsskiftet. Den sista halvtimmen avslutas med mer eller mindre nödvändiga sysslor som att sopa golvet, prata med de andra på arbetsplatsen, plocka i ordning och vänta på att klockan ska ge tillåtelse att gå hem (26/3).

5.2 Legitimerande språk på företaget

Under vårt samtal med representanter från företaget om vad vårt arbete skulle handla om uppkom förslaget att vi skulle skriva en presentation av oss själva och vårt arbete för dem vi skulle observera. Presentationen skulle inte skrivas på ett akademiskt språk eftersom även operatörerna enkelt skulle förstå vår närvaro på företaget. Ett enkelt språk föredrogs för att

informationen skulle nå fram. Dessutom informerades operatörerna via sin gruppleddare och inte direkt av någon med högre rang inom företaget (22/3). Språket på företaget skiljer sig enligt flera källor beroende på om det är ledningsnivå eller arbetarnivå. Förslaget med presentationen kan ses som en tendens av att ledningen och operatörerna inte talar samma språk och att det ena språket är överordnat det andra.

Man har nyligen ändrat benämningarna förman och avdelningsledare till gruppleddare respektive produktionsledare (29/3). Detta har man gjort för att minska avstånden mellan olika befattningar med språkets hjälp. Ordet förman associeras kanske med mer maktinflytande än vad benämningen gruppleddare gör. Ledningen innehar det språk som legitimerar beslutsfattande och övergripande ansvar för företaget, till skillnad från det språk som används i kontakten mellan de olika nivåerna och på operatörsnivå. Det legitimerande språket innebär en typ av kunskap som har makt att utestänga andra kunskapsvägar för att legitimera handlingar och beslut.

På samma sätt används språket inom exempelvis universitet och regeringen för att utöva inflytande i samhället. Det vetenskapliga språket är för en begränsad krets som förstår dess abstraktioner och begrepp och är intresserade av det. Språket i företagsledningen förutsätter på samma sätt vissa förkunskaper för att man ska smälta in och på samma sätt är det bland arbetarna. I ledningsgruppen är man mån om att utbilda sin personal med akademiska kunskaper, medan man vill att operatörerna i första hand skall utbildas för att främja produktionen (29/3), jämför Bourdieu och Boltanski hos Carle (1998). Språket förutsätter olika typer av vetande som förekommer vid olika typer av arbetsuppgifter och instrument det är kopplat till.

5.3 Kunskap, makt och möjligheter

Maktutövning uppfattas ofta som tidigare nämnts som någonting negativt och associeras ofta med manipulation, kontroll och övertalning med mera. Missförstånd uppstår lätt om man av någon anledning, exempelvis rädsla, inte talar om vilka förhållanden som råder. Talar man om att det inte finns någon makthierarki skapas spänningar om någon upptäcker att det faktiskt gör det. Detta kan jämföras med vad som sagts angående den dolda läroplanen. Problemet uppstår om läroplanen eller makthierarkin döljs och lösningen är att göra den mindre dold (Broady, 1981).

Kunskap ger makt som i sin tur ger möjligheter. På företaget tydliggörs detta hos den som har kunskap om flera maskiner. Han har makt att arbeta på flera ställen och blir på så sätt mer flexibel och får större möjligheter att påverka sin arbetssituation. Denna kunskapsform, att lära sig flera maskiner, uppmuntras också av företaget i form av ett belöningssystem som lönen baseras på och påverkas av hur många olika maskiner man klarar av att sköta (26/3).

Om företagets ambition är att flertalet operatörer ska ägna sig enbart åt produktionen verkar detta fungera då flera av operatörerna, med enstaka undantag, tror att man måste kunna maskinerna bra för att nå en högre position inom företaget. Andra operatörer vet inte alls vad som skulle kunna kvalificera dem till ett annat jobb inom företaget (22/3). Från företagets ledningsnivå har vi fått veta att kunskaper om maskinerna är sekundära färdigheter för att nå befordran, det som nämns är intresse för arbetet och enligt vår tolkning social status och utbildning för att ha möjlighet att anpassa sig till ledningens språk och normer. Detta styrks av det faktum att några arbetat inom produktionen 25-30 år utan att befordras medan andra

befordrats efter fem år eller mindre (22-29/3). Under de perioder med låg efterfrågan på företagets produkter som uppkommer med jämna mellanrum har tidigare 25-30 operatörer avskedats för att verksamheten skulle löna sig. Det har dock aldrig hänt att någon tjänsteman avskedats av detta skäl enligt vår källa, vilket markerar en klar statusskillnad mellan dessa olika nivåer inom företaget (29/3).

Gruppledaren ser till att arbetet fungerar och håller angiven takt genom ett nära samarbete med övriga på avdelningen. Han kan dessutom gå in och arbeta vid maskinerna, mest för att få tiden att gå (22/3). Gruppledaren har stor erfarenhet av att arbeta med maskinerna och är i stort sett en omtyckt och accepterad ledare. Hans ställning och kunskaper ger möjligheter som de andra operatörerna inte har. En illustration till detta är att gruppledaren och produktionsledaren kan ta sin fikarast på fabriksgolvet vid maskinerna i stället för i fikarummet eller rökrummet dit övriga söker sig (28/3). Detta kan bero på att maskinerna inte symboliserar det direkta arbetet för en överordnad på samma sätt som för en underordnad, vilket vi går vidare in på i diskussionen.

För att upprätthålla en bra stämning och gemenskap finns ett visst utrymme för lek och humor under arbetspassen. Detta är dock endast tillåtet under kontrollerade former, gruppledaren avgör när det är dags att bruka allvar, så att det inte går till överdrift. Det finns underförstådda regler för tillåten och otillåten lek. Vad som är tillåtet varierar på olika avdelningar och beror till stor del på gruppledaren och stämningen inom gruppen (27/3). Tillåtet är vad som anses positivt för arbetet och för gruppen, otillåtet är att göra något på egen hand som inte är i gruppens intresse utan endast för individen. Individuella handlingar hotar den informella makten och måste regleras för att maktbalansen skall bibehållas (Lindgren, 1991).

5.4 Kunskapsförmedling mellan operatörerna

Det tar olika lång tid att bli fullärd beroende på vilka maskiner man använder. På en typ av maskiner är upplärningstiden mellan sex och tolv månader för att bli fullärd medan på en annan avdelning räcker det med tre månader eller mindre (26/3). Inläringen sker genom praktiskt arbete bredvid någon som redan kan eftersom mycket av det som ska förmedlas är tysta kunskaper som sitter i händerna. De som arbetat tillsammans ett tag arbetar mycket sida vid sida och där den förste slutar tar den andre vid för att åter avlösas av den första. Arbetet innebär mycket direktkontakt med materialet vilket gör denna form av kunskapsförmedling nödvändig eftersom interaktionen inte bara sker via människor utan även via stumma maskiner och material (26/3-29/3).

Maskinerna underhålls av ett speciellt företag som anlitas just för detta ändamål. Tidigare var det en del av huvudföretaget men har sedan knoppats av och bildat en enskild verksamhet. Mycket kunskap om maskinerna har på detta sätt tagits från företaget och placerats vid sidan om. Ett av de fel som kan uppstå med maskinerna är så enkelt att åtgärda att det bara krävs en knapptryckning för att återställa funktionen hos maskinerna. I och med att det är serviceföretagets ansvar att justera de fel som uppstår får inte operatören själv åtgärda felet eftersom det är utanför avtalet med serviceföretaget. Serviceföretaget har alltså monopol på denna kunskap och på så sätt regleras handlandet och kunskapen till att gälla en specifik grupp (29/3).

5.5 Människan som maskin eller organism

Taylors syn på organisationen som en maskin fick tidigt ett alternativ i att se den som en organism. Hawthorne – studierna visade att sociala aspekter och uppskattning på arbetsplatsen inte bara är viktiga för trivseln utan även för lönsamheten inom företaget. Under våra besök på industrin kunde detta urskiljas i den kommunikation man förde mellan operatörerna på avdelning 1. Den tysta kommunikationen och den goda stämningen mellan flertalet operatörer ger en bild av att de olika delarna är beroende av och hjälper varandra för att skapa en välfungerande organism (22/3 – 29/3). Situationen på avdelning 2 kräver mindre samarbete mellan operatörerna, då dessa innehar ett mer enskilt arbete kring produktionen. På avdelning 1 finns samma fenomen vid vissa maskiner som endast kräver en operatör. Detta gäller i första hand själva arbetet och hur situationen är vid raster, pauser med mera har inte närmare observerats.

Det som skulle kunna tala för att arbetsplatsen ses som en maskin är att arbetet styrs av den av ledningen förutbestämda produktionstakten, som i sin tur bland annat beror på tillgång och efterfrågan av företagets produkter. Skiftarbetet är ytterligare en faktor som tyder på detta. Ackordet fungerade tidigare som motivation för att arbeta hårdare och producera mer för att få högre lön, men togs bort efter att yrkesinspektionen haft synpunkter på den höga arbetsskadefrekvensen som ackordslönen ansågs medverka till (22/3 & 29/3). När detta hände för cirka två år sedan blev flera operatörer missnöjda och sa upp sig eftersom möjligheterna till en högre förtjänst togs ifrån dem. En annan grupp var missnöjda men stannade kvar trots förändringarna medan andra var nöjda eftersom det påverkade deras lön positivt (22/3).

Lönen anges av operatörerna som den viktigaste anledningen till att arbeta och för trivseln står arbetskamraterna och det geografiska läget (22/3 – 29/3). Tiden är inställd efter produktionen och maskinernas möjlighet att arbeta oavbrutet under förutsättning att dom fungerar. Fabriksmiljön är i första hand anpassad efter ekonomi och produktion. Maskinerna bryr sig inte om hur det låter eller hur det ser ut i industrin men det gör människorna. Ljudvolymen är hög och därför finns det öronproppar för att undvika bullerskador. Dessa används dock inte speciellt mycket efter som dom inte bara stänger ute bullret och ses som ett hinder i kontakten med övriga operatörer (28/3). På samma sätt som vid användandet av öronproppar minskar trivseln av att stå ensam vid en maskin och då används nästan alltid radio för att bryta den upplevda isoleringen (27/3).

5.6 Sociala strukturer på arbetsplatsen

Inom organisationens hierarki som gjorde sig synlig, finns det olika sociala grupper inom företaget och dessutom olika status mellan olika avdelningar (28/3). Arbetet vid avdelning 1 anses från ledningens sida och av de som arbetar där ha en högre status än arbetet vid avdelning 2. Enligt en operatör på avdelning 2 skulle man inte sakna själva arbetet om man skulle sluta, utan den gemenskap som byggts upp mellan operatörerna. Operatören påpekar även att cheferna sällan visar sig på avdelningen, något som ses som positivt då det skulle kännas stressigt att vara övervakad under arbetet. Det är alltså kollektivet med den sociala stämningen som anses vara viktigast och att ledningen inte ses som en del av denna kollektivkultur. En operatör på avdelning 1 menade att man inte vill komma till avdelning 2, vilket även antydde inom ledningen. Det tyder på att arbetet på avdelning 2 har en låg status bland operatörerna på avdelning 1 och på företaget i allmänhet (28/3).

Liknande värderingar finns på avdelning 1 där gemenskapen betonas som en bidragande faktor till trivseln. Chefernas frånvaro är dock inte lika påtaglig dels p.g.a. placeringen i industrin närmre kontoret dels p.g.a. den högre statusen i arbetet. Statusen kan ha att göra med det mer hantverksmässigt avancerade arbetet på avdelning 1, som dessutom är tungt så att inte vem som helst klarar av det. Produktionen på avdelning 1 utgår från givna direktiv om hur stort produktionsflödet bör vara per vecka och får direkt feedback på arbetet i form av statistik över antal producerade enheter. På avdelning 2 finns inte lika klara direktiv och feedback på arbetet eftersom uppgiften till stor del är att förse avdelning 1 med material (28/3).

Inom ledningen ter sig den sociala gemenskapen något annorlunda mot den hos operatörerna. På denna nivå gör sig inte operatörerna närvarande på samma sätt som chefernas frånvaro på avdelning 2 som beskrivits. Tydligast blir skillnaden mellan operatörsnivå och ledningsnivå hos dem som gått från arbete som operatör till en arbetsledande ställning inom ledningen. Med en arbetsledande ställningen skiljer sig språket och kommunikationen mellan de anställda då de har en annan status än dem på operatörsnivån, men även här finns det skillnader. Gränsen verkar i stort sett gå mellan gruppleddare, med endast operatörer under sig, och dem som har mer administrativa uppgifter. Som vi nämnt har de anställda på högre nivå ett annat språk än dem på operatörsnivå. Det innebär att samtalen ofta handlar om jobbet, företaget, aktier och liknande på ledningsnivå medan det på operatörsnivå handlar mer om saker utanför arbetet. Den sociala strukturen mellan ledningen och operatörerna skiljer sig i fråga om arbete och fritid. Operatörerna ser sin fritid i större utsträckning som någonting utanför arbetet än vad man gör i ledningen (29/3).

5.7 Olika syn på arbetes karaktär

Idéer om arbetets karaktär går i två olika riktningar inom ledningen enligt de källor vi varit i kontakt med. Å ena sidan finns det något som kallas för det ”gamla gardet”, det är den äldre generationen verksamma inom ledningen. Dessa ser på företaget med en mer konkret syn vad det gäller produktionen, man vill investera i ny teknologi och maskiner då industrin anses ha en gammal fabrikspark. De vill investera i nya maskiner för att öka produktionen och vinsten, vilket innebär ett ändrande av maskiner men inte på arbetsinnehållet och den anställde operatören. Denna syn har i stora drag lett till en uppdelning mellan äldre chefer på mellannivå och yngre chefer på högre nivå. Den andra riktningen representeras av de yngre chefer, som mer vill ändra arbetsinnehållet och tala mer om personalfrågor samt att effektivisera produktionen genom att få bort de många manuella delmomenten som bidrar till arbetsskador (22/3). Av de operatörer som vi varit i kontakt med ses lönen som huvudsaklig anledning till att arbeta, och arbetsgemenskapen som anledning att stanna kvar. På avdelning 1 är en vanlig kommentar till arbetets karaktär att det är ett hantverk man utför och att man har en avgörande faktor i utförandet av produkten, vilket bidrar till en insikt om delaktigheten i produktionen. Men alla har inte samma uppfattning om att det är ett hantverk, då det är något som man producerar i stor skala ensam vid en maskin (27/3).

Om man tar Engeströms teori om de konflikter som kan råda inom en organisation, gör dessa sig synliga här. Ledningen är uppdelad i två olika riktningar, de yngre inom ledningen kan sägas i första hand stå för en dubbelkaraktär av lönearbete, med de äldre inom ledningen i första hand förespråkar ny teknologi. Operatörerna kan här i första hand ses arbeta efter egna föreställningar om arbetet.

Yrkesskråänkandet gör sig synligt bland de operatörer vi har observerat. Operatörerna är medvetna om att de är där för att producera en given produkt och ingenting annat. Om en maskin går sönder är det ej i deras åliggande att ta itu med detta, då de från ledningen har produktionen som prioritet och är anställda som tillverkare av produkten och inte som mekaniker. Vid dessa incidenter har man anlitat ett serviceföretag som har detta som uppgift, företaget tillhör ej industrin utan är fristående. Med en komplicerad arbetsdelning som denna blir det svårt för den enskilde arbetaren att se helheten i organisationen, då denne enbart ska utföra den uppgift han är anställd för och ingenting annat.

6. Slutsatser

Detta arbete har för avsikt att belysa den kunskapsförmedling och maktdistribution som kan förekomma på en industri eller inom en organisation. Vi har med hjälp av olika vetenskapliga teorier försökt beskriva hur kunskap och makt har en avgörande betydelse för hur en organisation ser ut. Under vår observation på företaget togs aldrig begreppet makt upp till diskussion av anledningar som tidigare beskrivits. Dessa förhållanden gjorde sig dock synbara inom organisationen. Makten som uppfattades var den som inte vid första anblick uppfattas som makt utan mer som en självklarhet, men som vid analys och tolkning blev synlig.

Då vi tidigare beskrivit diskurser som något som utestänger andra kunskapsvägar, gjorde sig även detta fenomen synligt. Det legitimerande språket är en sådan faktor som bidrog till denna iakttagelse, språket är det som gör att man kan nå förändring eller påverka företagets verksamhet. De som använder sig av detta språk kan ha möjlighet att påverka medan de som inte använder sig av detta har mindre möjligheter till detta. Här kommer även de faktum in att de som använder sig av detta maktredskap har en benämning inom företagets organisationsstruktur. På den organisationsstruktur som presenterades för oss har samtliga inom företaget som inte har direkt kontakt med maskinerna en benämning, medan gruppledarna och operatörerna inte är representerade(29/3).

En illustration till detta är att gruppledaren och produktionsledaren kan ta sin fikarast på fabriksgolvet vid maskinerna i stället för i fikarummet eller rökrummet dit övriga söker sig (28/3). Detta kan bero på att maskinerna inte symboliserar det direkta arbetet för en överordnad på samma sätt som för en underordnad eftersom objekten är olika (se figur).

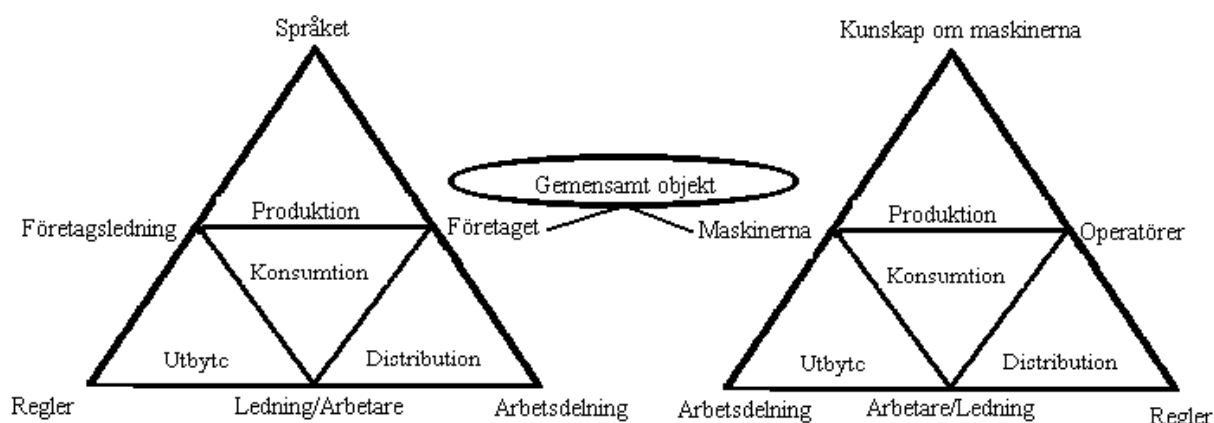


Fig.3

Diskursen och kunskapen om maskinerna som komponenter av två interagerande verksamhetssystem

Med hjälp av Engeströms modell kan man se företagsledningen som subjekt, företaget som objekt och språket som instrument. Vidare finns reglerna, uttalade och outtalade, ledningen och arbetarna tillsammans som social gemenskap och uppdelningen mellan olika nivåer och avdelningar som arbetsdelningen. Se den vänstra figuren.

Det som skiljer företagsledningen och operatörerna är objektet (företagsledning respektive operatörer) och instrumentet (språket respektive kunskapen om maskinerna) enligt

grundmodellen (figur 2). För ledningen innebär företaget objekt och språket instrument. För operatörerna är maskinerna objektet och instrumentet är kunskapen om maskinerna.

De två verksamhetssystemen interagerar med varandra. Det skiljer dem åt att instrumenten och objekten skiljer sig avsevärt mellan operatör och ledning. Det är alltså frågan om att ledningen och operatörerna ”kör varsitt lopp”. Det är tänkbart att om man blev medveten om denna omständighet så skulle man till och med kunna ha nytta av den, genom att ta del av den andres diskurs/ verksamhet för att belysa sin egen diskurs/ verksamhet, sitt eget perspektiv och sin egen roll inom organisationen och produktionen. Detta skulle kunna förenkla kommunikationen mellan de båda verksamhetssystemen och förenkla arbetsdelningen. Det är kanske så att man då kunde skapa ett gemensamt objekt att arbeta kring.

Därmed skulle organisationen i större utsträckning fungera som en organism och mindre som en maskin - genom att uppgifterna hos operatören blir mer kvalificerade än att utföra handgrepp för att producera och ledningen skulle ta del av operatörernas arbete för att lära sig mer om detta. Kunskapen hos operatörerna utnyttjas på ett bättre sätt om man ser maskinen som underordnad operatören, att det ej är maskinen och ny teknologi som i första hand avgör om produktionsnivån blir hög eller låg. På samma sätt får ledningen en större vetskap om företagets hela verksamhet.

En möjlighet att åstadkomma detta är att utnyttja de perioder med låg efterfrågan som uppkommer med jämna mellanrum till att utveckla kunskapen inom företaget, till exempel kan operatörerna lära sig åtgärda fel på maskinerna i stället för att låta serviceföretaget sköta dessa uppgifter. Det är ett alternativ till att i stället avskeda personal och på så sätt göra sig av med värdefulla kunskaper. Detta är i första hand viktigt för arbetsinnehållet och trivseln på arbetet som nämnts i teoridelen, men kan även i andra hand ge långsiktiga ekonomiska vinster (inte minst genom mindre sjukfrånvaro). Arbetet inom organisationen skulle då bidra till en positiv utveckling, och delningen mellan de olika nivåerna kunde förväntas att minska, och det kommer ej att bildas olika kulturer inom organisationen som håller varandra om ryggen.

Det finns många olika sätt att forska kring arbete och arbetssituationer. Det är vanligt att forska kring effektivisering av arbetet och rationalisering av arbetsuppgifter för att öka den ekonomiska vinsten. Vi har utgått från forskning kring arbetsinnehållet och vad som påverkar detta. För att ett företag ska kunna existera och utvecklas måste det gå med vinst annars har ingen råd att fortsätta med det. Det som går att påverka är storleken på vinsten och de faktorer som påverkas av den. De som arbetar inom företaget påverkas i högsta grad av detta och för att människor ska överleva behöver de många olika saker. Vinsten för företaget och de mänskliga behoven går inte alltid hand i hand och det är viktigt att då och då sätta fokus på människan inom organisationen eftersom de yttre ramarna, företagets vinst och överlevnad, gör sig påmind av naturen. Tar man inte hänsyn till de yttre ramarna går företaget i konkurs medan en enskild människa kan skickas vidare till en annan institution i samhället, exempelvis sjukvården eller arbetsförmedlingen, när de mänskliga resurserna är överansträngda. Samhällets skyddsnät kan invagga i en falsk trygghet som gör att man blir oaktsam med det man har på så sätt att resurserna, till exempel i form av arbetskraft, utnyttjas felaktigt utan att man tänker på det. Arbetsinnehåll och trivsel ger inga kortsiktiga ekonomiska vinster, men de långsiktigt mänskliga och kanske även ekonomiska vinsterna det kan ge bör inte underskattas.

Förhållandet mellan kunskapsförmedling och maktdistribution har en stor påverkan för hur en organisation fungerar. På den industri vi besökte gjorde sig kunskapsförmedling till stor del liktydigt med vad man kan kalla maktdistribution. Detta då endast några inom organisationen hade möjlighet att påverka företagets utveckling och framtid. Den kunskapsförmedling som det handlade om var den att de anställda inom industrin ska vara införstådda med vad de ska göra och samtidigt inte ta del av något annat än just det.

7. Referenser

- Andersson, Kurt (1994), *Organisationsteori*, Studentlitteratur, Lund
- Andersson, Per och Bergstedt, Bosse (1996) i Ellström, P-E m.fl. (red), *Livslångt lärande*, Studentlitteratur, Lund
- Bourdieu, Pierre (1977) i Berner, Boel m.fl. (red), *Skola ideologi och samhälle*, Wahlström & Widstrand, Stockholm
- Broadly, Donald (1981), *Den dolda läroplanen*, Symposion bokförlag, Stockholm
- Carle, Jan (1998) i Månsson, Per m.fl. (red), *Moderna samhällsteorier*, Fälth & Hässler, Smedjebacken
- Ehn, Billy och Löfgren, Orvar (1992), *Kulturanalys: Ett etnologiskt perspektiv*, Liber, Malmö
- Ekeblad, Eva (1996), *Children • Learning • Numbers, A phenomenographic excursion into first-grade children's arithmetic*, Kompendiet, Göteborg
- Engeström, Yrjö, *Verksamhet och utvecklande forskning i Småskrift nr 4* (1990), Äldrecentrum norr, Lycksele
- Foucault, Michel (1993), *Diskursens ordning*, Brutus Östlings förlag Symposion, Stockholm/Stehag
- Lindgren, Gerd (1991) i Furåker, Bengt (red), *Arbetets villkor*, Studentlitteratur, Lund
- Gustavsen, Björn (1990), *Vägen till bättre arbetsliv*, Arbetslivcentrum, Falköping
- Kemp, Peter (1990), *Döden och maskinen En introduktion till Jacques Derrida*, Symposion bokförlag, Stockholm/Stehag
- Kvale, Steinar (1997), *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Studentlitteratur, Lund
- Morgan, Gareth (1999), *Organisationsmetaforer*, Studentlitteratur, Lund
- Wallén, Göran (1993). *Vetenskapsteori och forskningsmetodik*, Studentlitteratur, Lund
- Ylander, Christian (1987), *Makt och rädsla*, Natur och Kultur, Uddevalla