



LUNDS
UNIVERSITET
Socialhögskolan

I arbetets skugga

En etnografisk studie av tomt (socialt) arbete

Jesper Persson

Kandidatuppsats
SOPA 63
HT 2017
Handledare: Anna Angelin

Abstract

Author: Jesper Persson

Title: In the shadow of work: An ethnographic study of empty labor in social work.

Supervisor: Anna Angelin

Assessor: Elizabeth Martinell Barefoed

The aim of this study was to examine and understand treatment counselors' working methods and strategies in relation to empty labor. The study has also focused on examining how the attitude is expressed, partly from colleagues and partly from superiors. With an ethnographic approach, the phenomenon empty labor, i.e., when someone spends time on activities that are not considered as working tasks, was studied through semi structured interviews, observations and documents at three different homes for care or housing. The survey showed that empty labor occurs on all units, which can be understood by the high level of opacity in the professional role. Through opacity, which makes work difficult to supervise and hard to measure, treatment counselors have a relatively easy time to do foot dragging or soldiering at work. The study shows that this can be done either through neutralization techniques or through uptitling where certain tasks are given a higher value and should therefore be prioritized. Further on, the team is an important factor in ensuring that employees together can continue to perform empty labor without being revealed, partly by covering each other, partly because of acceptance and understanding of the deviant behavior. The study has finally shown that the organization itself constantly affect the worker during certain periods. Occasionally the work intensity is so low that there is a lack of tasks and therefore forces the employees into empty labor.

Keywords: Empty labor, opacity, treatment counselor, social work

Nyckelord: Tomt arbete, opacitet, behandlingspedagoger, socialt arbete

Förord

Med dessa få valda ord vill jag ta tillfället i akt att lyfta fram några betydelsefulla personer som varit till stor hjälp under denna process. Till en början vill jag tacka min handledare, Anna Angelin, för den uppmuntran och tron du ständigt givet mig. Att digital handledning skulle fungera så utomordentligt bra var mer än jag hade vågat tro. Vidare ett stort tack till Elin Altergård, för din ovillkorliga kärlek och support. Slutligen och framför allt, vill jag rikta mitt ödmjukaste och vänligaste tack till min vän Karl Molin. Till din förståelse och hantering av den otacksamma situation jag skapade.

Vad är en kandidatuppsats i förhållande till vår vänskap

Lunds labyrinter öppnas upp

länge kan man förvirra sig i alla dess möjligheter

Staden med ambition

Ta min hand,

Jag tror vi ska åt samma håll

1 Innehållsförteckning

Innehåll

1. Problemformulering	1
1.1 Syfte:	3
1.2 Frågeställningar	3
1.3 Avgränsningar	3
2 Tidigare forskning	4
2.1 Historisk tillbakablick	4
2.2 Arbetsmotstånd, en del av tomt arbete	6
2.3 Work-Family balance	8
2.4 Aktiviteter och omfattningen	9
3 Teoretiska perspektiv och begrepp	10
3.1 Tomt arbete	11
3.1.1 <i>Arbetsintensitet</i>	11
3.1.2 <i>Engagemang</i>	12
3.1.3 <i>De fyra dimensionerna</i>	12
3.1.4 <i>Opacitet</i>	13
3.1.5 <i>Uptitling</i>	13
3.2 Det dramaturgiska perspektivet	14
3.2.1 <i>Framträdande</i>	14
3.2.2 <i>Front och backstage</i>	15
4 Metod	16
4.1 Metodologisk ansats	16
4.2 Urval	17
4.3 Genomförandet av fältobservationer	17
4.4 Genomförande av intervjuer	18
4.5 Metodens tillförlitlighet	19
4.6 Metodens begränsningar	20
4.7 Etiska överväganden	21
4.8 Analysmetod	22
5 Analys och resultat	23
5.1 Anställning	23
5.1.1 <i>Primära arbetsuppgifter</i>	25
5.1.2 <i>Sekundära arbetsuppgifter</i>	26
5.2 Opacitet	26
5.3 Tomt arbete i förhållande till engagemang	29
5.4 Tomt arbete i förhållande till intensitet	31
5.5 Strategier	32
5.6 Social kontroll och acceptans	36
6 Slutdiskussion och sammanfattning	38
Referenslista	42
Bilaga 1	46

1. Problemformulering

Titt som tätt porträtteras bilden av Sveriges arbetsmarknad som svår och tuff. Enligt Theorell (2006) så har tillstånd som är stressrelaterade och psykisk ohälsa, liksom utbrändhet, ökat markant. Inte sällan är det inom den offentliga sektorn som utbrändheten är mest förekommande (Socialstyrelsen, 2003). Trots detta så florerar samtidigt en paradoxal bild av arbetsmarknaden i nyhetsartiklar där en kan läsa om hur anställda surfar, chattar eller maskar bort sin tid på arbetet (se Passanisi 2015; Brattberg 2007; André 2013; Lindström 2010). Att detta är beteenden som har blivit mer påtagliga inom den moderna arbetsmarknaden menar Allvin, Aronsson och Hagström (2011) beror på de teknologiska framsteg som skett i samhället. Utövandet av dessa handlingar kan förstås genom begreppet *tomt arbete* vilket också kommer genomsyra denna studie. Paulsen (2014, s.5) i sin tur definierar det på följande vis; ” [...] everything you do at work that is not you work”

Sedan urbaniseringen och industrialiseringens startskott i slutet av 1800-talet har arbetsmarknaden som fenomen varit både intressant och populärt att studera. Att effektivisera verksamheter har länge legat i näringslivet intresse vilket kan spåras tillbaka ända till Fredric Taylor i början av 1900-talet och det löpande bandet (Taylor 1998 [1911]; Wolvén 2000; Strömberg 2008). I omfattande studier kring avvikande beteende på arbetsplatser har forskare kunnat uppmärksamma en rad olika aktiviteter som inte kan härledas till anställningen. Allt ifrån pornografiskt surfande, onlinebetting, shopping till fördröjning av arbetsuppgifter och stölder (se D'abate 2005; Garrett & Danziger 2008; Greenberg 1998; Ivarsson & Larsson 2011; Karlsson 2012; Paulsen 2014). Brattberg (2007) publicerade en artikel i Dagens Nyheter där han redovisade att personal som var anställda av migrationsverket hade surfat på internet upptill 40 timmar i månaden. Vidare menar Paulsen (2014), efter en sammanställning av en rad olika rapporter, att den genomsnittliga kontorsarbetaren ägnar 1,5 till 3 timmar till tomt arbete per arbetsdag. Många studier har ett stort fokus på hur detta avvikande beteende kan identifieras och senare elimineras, inte minst inom näringslivet (se Lim 2002; O'Neill et al 2014; Taylor 1998).

Fenomenet är dock svagt utforskat inom det sociala arbetet vilket delvis kan förklaras på grund av att institutionerna och verksamheterna sällan förknippas med samma vinstdrivande perspektiv som näringslivet i stort. Vidare kan det också uppfattas mer känsligt eftersom det

sociala arbetet är av en mer moralisk karaktär. Scott (2012, s. 8) menar i sin tur att den bristande forskningen kring tomt arbete överlag beror på att både den anställde och arbetsgivaren har en önskan om att låta det förbli så. Den anställde finner sin trygghet i att inte bli ertappad vilket är risken med en undersökning. Samtidigt vill arbetsgivaren inte riskera att inspirera andra till liknande beteende och inte heller uppmärksamma sin svaghet i att inte kunna kontrollera sina anställda. Jag är av den åsikten att det är viktigt att belysa detta fenomen även inom det sociala arbetet. Dels av etiska skäl då det är viktigt att säkerställa att den vård som bedrivs för utsatta grupper är av god kvalitet, dels för att det är av intresse för samhället i stort att studera hur statligt finansierade verksamheter bedrivs utifrån nya perspektiv.

Utöver det faktum att majoriteten av studier inriktade på tomt arbete har genomförts inom näringslivet så har även de arbetsuppgifter som undersökningsdeltagarna utfört varit tydliga och enkelt definierade (se t.ex. D'Abate 2005; Lim, 2002; Paulsen, 2014). Allvin, Aronsson och Hagström (2011) menar att den nya arbetsmarknaden till stor del har suddat ut den gränsdragning vi tidigare gjort mellan privat- och arbetsliv. Därmed är det av intresse att titta på en arbetsplats vars arbete präglas av en mer oklar och tveksam gränsdragning mellan dessa två domäner. Behandlingsarbete inom Hem för vård eller boende (HVB) är ett område som lever upp till denna bild. Både för att en stor majoritet av HVB arbetar utifrån ett miljöterapeutiskt förhållningssätt (IVO 2013). Vilket i sin tur innebär ”att tillhandahålla en stabil social miljö som ger deltagarna möjlighet till social inlärning och positiv utveckling” (Socialstyrelsen, u.å, s.1) samt uppfostran och färdigheten att lära ut sociala normer (jfr Hagqvist & Widinghoff 2000; Lennéer-Axelsson & Thylefors 2010). Men också för att arbetet bedrivs inom en verksamhet vars inredning påminner om en hemliknande miljö och där arbetspassen många gånger är oregelbundna. Inte sällan lever personal och brukare även i samlevnad (Socialstyrelsen HSLF-FS 2016:55).

En del studier som har undersökt fenomenet har landat i att det finns en stor variation hos de olika organisationerna när det kommer till huruvida man accepterar icke arbetsrelaterade uppgifter eller ej (Karlsson 2008; Paulsen 2014; Kossek & Ozeki 1999). Att studera acceptansen kring privata angelägenheter eller aktiviteter inom behandlingsarbetet på HVB är även av intresse då arbetstiderna kan vara utdragna. Det är rimligt att anta att graden av acceptans från organisationen kan komma att påverka hur de anställda ser på det eventuella utövandet av tomt arbete. Vidare kan acceptansen kring icke arbetsrelaterade uppgifter både

innefatta ledningen och kollegor (Paulsen 2014). Det ligger därmed i studiens intresse att undersöka detta, dels genom intervjuer där de anställda själva får möjligheten att skildra hur de ser på sitt arbete, dels genom observationer för att skapa en djupare förståelse för hur arbetet inom en behandlingskontext ser ut.

1.1 Syfte:

Syftet är att undersöka hur behandlingspedagoger förhåller sig till de handlingar som inte är att betrakta som arbetsuppgifter på hem för vård eller boende-institution samt hur acceptansen uttrycks för eventuellt utövande av tomt arbete hos sig själv och sina kollegor för att kunna analysera vad tomt arbete kan innebära i sådan kontext.

1.2 Frågeställningar

1. Hur kan tomt arbete förstås inom en behandlingsinstitution utifrån behandlingspedagogers perspektiv?
2. Använder behandlingspedagoger några strategier för att utöva tomt arbete och hur kan de i så fall se ut?
3. Finns det ett samband mellan det tomma arbetets acceptans, från kollegor eller överordnade, och graden av utövandet av tomt arbete?

1.3 Avgränsningar

Jag kommer i följande studie begränsa mig till att studera HVB vars målgrupp är ungdomar. Samtidigt är det av vikt för mig att välja arbetsplatser där behandlingen ser någorlunda lik ut för att förenkla jämförandet av arbetsuppgifter och hur de kan förstås inom en gemensam kontext. Vidare har jag intresse av att begränsa arbetet till att undersöka behandlingspedagogers upplevelser av tomt arbete och inte några mellan- eller verksamhetschefer. Detta för att det ligger i studiens intresse att belysa behandlingspedagogernas perspektiv.

2 Tidigare forskning

I kommande kapitel sker en kort presentation kring områden som har belyst de fenomen som kan kopplas till tomt arbete. Att terminologin är riklig ser jag egentligen inte som ett problem, utan snarare som en inneboende fåfänga och stolthet hos teoretikerna. Först sker en historisk återblick för att förklara de förväntningar vi har kring hur ett arbete ska se ut och för att läsaren ska kunna förstå uppkomsten kring den forskning som belyser tomt arbete. Sedan gör jag en kortare presentation av den forskning som bedrivits kring motstånd för att därefter redogöra för ett alternativt perspektiv till liknade beteende. Slutligen vill jag visa att intresset för fenomenet är stort och att det finns en nyfikenhet kring utsträckningen av det tomma arbete men att de vetenskapliga undersökningarna lyser med sin frånvaro. Läsaren kommer också att inse att många av de källor som presenteras har fokus på näringslivet vilket egentligen bara grundar sig i avsaknad av data och studier inom området som jag riktar mig mot.

2.1 Historisk tillbakablick

När bondesamhället var gällande fanns inga bestämda tider att förhålla sig till angående de arbetsuppgifter som behövdes göras (Allvin, Aronsson & Hagström 2011, s. 26). Vanligtvis var folk självförsörjande och arbetet fick ta den tid det tog. Samtidigt, enligt Rosengren (2006, s. 9), var man beroende av årstider på ett annat sätt, där arbetets intensitet kunde variera beroende på klimat och naturfaktorer. Under detta stadium är det rimligt att anta att människor var sitt arbete, det vill säga, man hade inte olika roller beroende på om man arbetade eller var hemma. I takt med fabrikernas uppkomst var man inte längre lika beroende av klimatet. Det dagliga arbetet blev mer förutsägbart (Rosengren 2006, s. 9) och med utformningen av den universella tidsmätningen skapades grunden för det moderna arbetet som vi känner till idag (Allvin, Aronsson och Hagström 2011, s. 25 refererar Thompson 1967).

Under 1700-talet, menar Thompson (1983 [1967], s. 41); "[...] kommer vi in i den disciplinerande industriella kapitalismens välkända landskap med tidscheman, tidkontrollanter, angivare och bötesbelopp." Därmed blev det tydligt att samhället inte längre präglades av ett "här och nu"-tänk utan av ett fokus på tidsdisciplinering. Detta tog sig uttryck på så sätt att arbetsgivare visade positiv respons i form av belöning för de arbetstagare som

infann sig i tid och sanktioner i form av böter för de som var sena (jfr Thompson 1983, s. 42, se även Allvin, Aronsson & Hagström 2011, s. 27). Allvin, Aronsson och Hagström (2011, s. 26) menar att arbetet blev organiserat på ett sådant vis att arbetarna endast kunde komma i kontakt med de människor som krävdes för att slutföra sin arbetsuppgift. Vidare fanns det även konstant tillsyn vilket förväntades maximera effektiviteten samt minimera den dysfunktionella eller den sociala interaktionen (ibid). Här går det också att utläsa starten till ett första motstånd från arbetstagarna. Thompson (1983, s. 45) menar nu att kampen inte var mot tiden utan snarare om tiden. Vidare menar han att i samband med att arbetarna slog sig samman lyckades de även korta ner arbetsdagarna.

I slutet av 1800-talet och början av 1900-talet kom Fredric Taylor att spela en viktig roll för utvecklingen inom den industriella verksamheten (Wolvén, 2000, s. 36). I takt med en stark urbanisering och ett samhälle som förändrats snabbt genom teknisk utveckling skapades en klyfta mellan kapitalister och arbetare. Under 1886 bröt ungefär 1600 strejker ut i USA vilket inkluderade cirka 600 000 arbetare (ibid). Taylors människo- och arbetarsyn grundade sig i att människor tenderar att maska och vara tröga på arbetet (jfr Wolvén 2000, s. 38) och att det därmed krävdes ett tydligt och strukturerat arbete. Vidare menar han att arbetarna kollektivt och genomtänkt höll nere sin arbetskapacitet på grund av egna intressen. Denna form av maskning kallade han för soldiering (Taylor 1998 [1911], s. 5; Strömberg 2008, s. 72; Paulsen 2010, s. 13)

Taylor var för ett system där arbetare skulle belönas när de gjort klart sina arbetsuppgifter genom arbetsbefrielse eller att betala ut full lön först när uppgifterna i sig var avklarade. Att taylorismen blivit kritiserad för att vara inhumanitär och auktoritär grundar sig i mångt och mycket att arbetet var i hög grad övervakat och slitsamt (se Wolvén 2000, s. 38f). När arbetet blev mer strukturerat och kontrollerat genom tidsbegränsningar blev också utrymmet för maskning eller fusk mindre (Taylor 1947).

När arbetet är mer standardiserat och monotont blir också inskolningstiden kortare vilket i sin tur leder till att man som arbetare är enklare att ersätta (Wolvén, 2000, s. 40). Människan blir snarare sedd som en maskin än en faktisk människa (jfr Wolvén 2000, s. 45). Eftersom arbetaren numera inte kunde erbjuda någon unik kompetens var det istället sin tid arbetaren kunde använda för att förhandla (Rosengren 2006, s. 16). Att det skapades en spänning mellan arbetare och kapitalister blev nu påtagligt och den marxistiska ståndpunkten i klasskampen

var att kapitalisterna var hänsynlösa i sin girighet när de dequalificerade arbetsuppgifterna och ökade arbetslösheten (Wolvén 2000, s. 39 refererar Braverman 1985). Enligt Taylor (1947, s. 166) är det ledningens ansvar att se till att arbetet effektiviseras och ha kunskap om hur lång tid varje arbetsprocess ska ta. Därav ska arbetsgivaren fastställa tidsåtgången för en arbetsuppgift så att arbetaren sedan vet vilka krav hen har på sig (ibid).

Trots det faktum att taylorismen (Scientific Management) blivit hårt kritiserad och (in)direkt var en följd av uppkomstent till Human Resources så kvarstår det faktum att taylorismen fortfarande dominerar stora delar av näringslivet (Wolvén 2000, s. 39). Att produktivitet och effektivitet ligger i denna skolas största intresse framkommer i ovanstående stycken och det gör det då enklare att förstå varför forskning som bedrivits, inom det som berör tomt arbete, framför allt har fokuserats på det som skadar företaget. I den tidiga litteraturen beskrivs denna form av tomt arbete som *soldiering* (Taylor 1998 [1911]), (Sprouse 1992), *organizational misbehaviour* (Ackroyd och Thompson 1999) och *work place deviance* (Robinson & Bennet 1995).

2.2 Arbetsmotstånd, en del av tomt arbete

Tidigare forskning som har bedrivits inom detta område har inte kretsat kring begreppet tomt arbete. Istället har fokus legat på arbetsolydnad och avvikande beteende, tolkat som motstånd. Det som skiljer tomt arbete från motstånd är att tomt arbete inte per automatik innefattar någon kamplust, därav kan tomt arbete vara en fälla, ett sätt att hantera stressfulla situationer, personlig tillfredsställelse eller en typ av sabotage beroende på den organisatoriska kontexten och den subjektiva avsikten hos den anställde (Paulsen 2014, s. 41). Detta kommer att klargöras mer ingående i det teoretiska kapitlet.

Motstånd och olydnad är två begrepp som Ackroyd och Thompson (1999) använder synonymt. Det sistnämnda har och kan också definieras på många olika vis. Ackroyd och Thompson (1999, s. 2) myntade begreppet *organization misbehaviour* (arbetsolydnad) som en form av motstånd och definierar det på följande vis; ”anything you do at work you are not supposed to do”. Paulsen (2014, s. 39) menar dock att denna tolkning av motstånd är alldeles för bred och därmed inte tar hänsyn till anställdas misstag, olyckor eller andra oförutsägbara händelser som arbetare inte är anställda för att göra. Vardi och Wiener (1996, s. 151) är

däremot mer konkreta och definierar organizational misbehaviour som ” any intentional action by members of organizations that violates core organizational and/or societal norms”, där de menar att den avgörande faktorn i definitionen ligger i avsikten hos den anställde.

Inte sällan talar man om att motstånd föds när ledningen eller andra överordnare gör övertramp på anställdas autonomi och flexibilitet (jfr Hodson, 1991, s. 58). Detta i sin tur föranleder till minskat intresse och motivation hos de anställda. Vidare menar Hodson (ibid) att det rimligtvis ökar risken för att anställda börjar utöva beteenden som foot dragging (i.e. att man drar ner på tempot medvetet), sabotage, skapa interna konflikter och så vidare. I linje med detta menar Karlsson (2008, s. 133) att motståndet grundar sig i anställdas önskan om att upprätthålla sin autonomi och värdighet vilket således kan ses som ett aktivt handlande mot ledningens kontroll.

I Hodsons studie (1991, s. 54) framkom det att många arbetare kände en otrolig kraft när de tilläts en högre grad av flexibilitet att utföra sitt arbete på. Så länge de anställda var klara inom en viss tid brydde sig de överordnade inte om hur arbetet gått till. Detta kan ses som ett slags informellt kontrakt där ledning accepterar sysslor som inte är arbetsrelaterade så länge arbetet i sig inte blir lidande. En liknande tolkning är gjord av Paulsen (2010, s. 18) som menar att många respondenter i hans studie rationaliserade sitt tomma arbete genom att resonera; ”så länge kunden är nöjd så är resten oväsentligt”.

Hodson (1991, s. 48) belyste tidigt att han ansåg att litteraturen inom motstånd var för ensidig och teoretiskt begränsande vilket ledde till att forskare stagnerade i frågeställningar kring: ”How are workers controlled by management and when and how do they resist this control?”. I den mer moderna litteraturen gällande avvikande beteende på arbetsplatsen går det däremot att finna mer nyanserade resonemang. D’Abate (2005) försöker i sin studie identifiera alla de personliga aktiviteter som anställda ägnar sig åt under en arbetsdag samt orsaken till varför. Detta utan att ta för givet att det finns ett bakomliggande motstånd. D’Abate (2005) menar att anställda använder rationaliserande argument för att legitimera sitt beteende. Lim (2002, s. 679f) argumenterar för hur anställda använder sig av neutraliseringstekniker för att legitimera sitt tomma arbete. Många, menade han, såg det tomma arbetet (missbrukande av internet och surfande i detta fall) som en form av belöning på grund av det goda arbetet de tidigare åstadkommit.

Paulsen (2010; 2014) i sin tur menar att det finns en skillnad mellan olika företag när det kommer till hur accepterat det är med tomt arbete. På en del av arbetsplatserna han undersökte så var överordnade en del av ”spelet” (d.v.s. den tysta överenskommelsen om vad som är tillåtet) vilket gav upphov till en indirekt acceptans. Att ta förgivet att det alltid finns någon som kontrollerar en och att motståndet alltid är närvarande må vara ett felaktigt eller, i linje med Hodson (1991), begränsande antagande. Kossek och Ozeki (1999) pratar istället om ett informellt stöd från organisationen i form av att tillåta anställda att förena sitt privatliv i arbetslivet. Det vill säga att det kan vara acceptabelt att lätta på gränserna mellan de två domänerna. Detta tar mig in i den andra delen av litteraturen som jag anser går att förena med tomt arbete, nämligen work-family balance.

2.3 Work-Family balance

På samma sätt som Strömberg (2008, s. 83) menar att ”[...] de olika arbetsplatsstudierna representerade olika tidsperioders sätt att se på människan i arbetet” så kan work-family balance vara en teori som kan ses som något som genomsyrar vårt sätt att se på människan idag. Vidare kan man även se det som ett alternativt perspektiv gentemot motstånd och tolka samma former av beteende som ett verktyg för att finna en balans mellan arbete och privatliv.

Efter industrialiseringen blev uppdelningen av arbetsliv och privatliv mer tydlig (se historiska tillbakablick). Clark (2000, s. 751) menar att arbete och hem kan förstås som två olika världar eller domäner där språk, normer och kultur kan skilja sig ifrån varandra. För vissa kan denna skillnad upplevas mycket stor medan för andra knappt märkbar (ibid). Clark definierar balance som ”[...] satisfaction and good functioning at work and at home, with a minimum of role conflict” (2000, s. 751). I en studie (Clark & Farmer 1998) framkommer det att arbetet framför allt ses som en inkomstkälla och möjlighet att kunna åstadkomma saker, medan hemmet i sin tur var förknippat med nära relationer, självförverkligande och lycka. D’Abate (2005, s. 1010) menar att många forskare idag har fastslagit att dessa gränser överlappar varandra och inte längre existerar som enskilda ting. Men trots all den bevisning som ligger till grund för detta antagande så finns en avsaknad av forskning kring hur de diffusa gränserna mellan domänerna påverkar det mänskliga beteendet (ibid). D’Abate’s (2005, s. 1023f) studie visar att 60 % av de som deltog i undersökningen hävdar att det är nödvändigt att sköta privata angelägenheter på arbetet för att få dagen att räcka till.

2.4 Aktiviteter och omfattningen

Av de studier jag tagit del av har författarna kunnat kartlägga att anställda har engagerat sig i följande aktiviteter på arbetsplatsen; skickat eller tagit emot privata, sexuella eller ofredande emails, privat internetsurfande i form av pornografi, facebook, shopping, cybersex, datorspel, onlinebetting och nerladdning av musik. Vidare har anställda uppgett att man sysselsätter sig med kallprat med kollegor, bokar tider (hos läkare, bank eller frisör), betalar räkningar, läser magasin/tidning/böcker, dagdrömmar, tar emot besök av nära och kära samt planerar sin fritid (D'Abate 2005, s. 1013;1019f; Ivarsson & Larsson 2011, s. 66ff; Lim 2002, s. 676; Paulsen 2010, s. 11; 2014, s. 5; Vitak, Crouse & LaRose 2011).

Utifrån ovanstående uppgifter kan en fråga sig hur utbrett detta beteende är? Detta varierar mellan studierna, men Paulsen (2014, s. 5; 2010, s. 11) har sammanställt en rad rapporter och menar att den genomsnittliga tiden en anställd ägnar sig åt tomt arbete är mellan 1,5 till 3 timmar per dag. Vidare visade det sig i en annan undersökning att 51 % av de anställdas tid spenderades på shopping, email, chatting eller privat ekonomi (Whitty & Carr 2006). Verton (2000) i sin tur menar att upptill 30-40% av arbetsproduktiviteten är förlorad på grund av personligt internetsurfande. Under en arbetsvecka menar han att två dagar går förlorade till personligt surfande.

Harris och Ogbonna (2009, s. 330) lyfter i sin studie att mellan 75 % och 96 % av de anställda beter sig rutinmässigt på ett sådant vis som kan beskrivas som antingen medvetet avvikande eller avsiktligt dysfunktionellt. Att ett sådant beteende blir kostsamt för verksamheter säger sig själv och det har framkommit en del uppgifter kring hur mycket tomt arbete kan kosta företag. Det flesta av dessa uppgifter är dock begränsade till surveyföretag eller nyhetsartiklar. Detta kan möjligen förstås av det Paulsen (2014, s. 57) menar att tomt arbete har tenderat att uppfattats eller reducerats till trivialitet i litteraturen. Enligt Surfwatch kunde kostnaden för anställdas privata surfande på företagets internet under arbetstid uppkomma till en miljard amerikanska dollar (the Orlando Sentinel 1999). En annan nyhetsartikel, i New York Times, hävdar att kallprat angående amerikansk fotboll i samband med Super Bowl (finalen inom USA's nationella liga i amerikansk fotboll) potentiellt kan komma att kosta företag 820 miljoner dollar i förlorad produktivitet (Herring 2014). I svenska Metro menade Göransson (2008) att vårt internetsurfande på arbetstid i Sverige motsvarar 430 000 fulltidsarbeten.

Inom en kontext av svenskt samt socialt arbete har jag endast funnit tidningsartiklar där man belyst området. 2007 framkom det att personal på Migrationsverket surfat på internet upptill 40 timmar i månaden (Brattberg 2007). Detta skedde på Migrationsverket förvar där personer som ska avisas bor. Arbetstiderna, som var likt ett HVB, varierande och mestadels av surfingen skedde på nätterna, men även dagtid (ibid). Att den moraliska frågan kan vara en faktor till varför tomt arbete inom sociala verksamheter är så utforskat bör tas på allvar. Lindström (2010) publicerade en artikel i Expressen där 20 kommuner uppgavs ha avskedat anställda på grund av olämpligt surfande i form av fildelning och porrsurfning.

Att det är kostsamt för företagen blir uppenbart genom dessa rapporter, dock finns det en intressant spänning gällande hur man ska se på detta motstånd eller avvikande beteende. Å ena sidan är man fast besluten att det skadar företaget och måste åtgärdas (Taylor 1947; Lim 2002; se även Ivarsson & Larsson 2011, s. 63). Å andra sidan finns det de som menar att motståndet är en del av strukturen och ett sätt att manipulera sina anställda genom att få dem att tro att de har makten. Detta är framför allt mer tydligt i arbeten med ackordssystem, där man arbetar på snabbt för att sedan maska utan att få ackordet sänkt. På så vis ser man maskningen och därmed den minskade inkomsten som en säkerhetsventil för missnöje på en nivå som går att kontrollera (Roy 1953, s. 513; Burawoy, 1979).

Ackroyd och Thompson (1999, s. 6) skriver att många forskare studerat fenomenet med ett antagande om att avvikande beteende på arbetsplatsen för första gången någonsin är effektivt kontrollerat och att motstånd därmed inte längre existerar. Vidare menar de själva att detta är ett felaktigt antagande och tror istället att motståndet endast har bytt skepnad och nu utövas på andra sätt.

3 Teoretiska perspektiv och begrepp

I följande kapitel kommer studiens teoretiska ramverk och begrepp presenteras. Det finns en medvetenhet kring att Paulsens (2014) typologi av tomt arbete inte är en färdigarbetad teori i sin helhet. Däremot anser jag det fortfarande vara relevant att använda sig av de begrepp och ramverk som han belyser, då de är effektiva analysverktyg i min studie. Vidare har jag valt att applicera det dramaturgiska perspektivet av Goffman (2014 [1959]) på grund av hans rikliga

begreppsapparat. Vidare är hans antaganden om hur vi agerar och förhåller oss till andra vid sociala interaktioner väl användbart vid studerandet av tomt arbete.

3.1 Tomt arbete

Begreppet tomt arbete är myntat av Paulsen (2010; 2014) och har under arbetets gång lyfts fram och kort presenterats i problemformuleringen. Det vill säga; ” [...] everything you do at work that is not you work” (Paulsen, 2014, s. 5). Som tidigare nämnt har begreppet florerat i studier rörande näringslivet. Det kan vara problematiskt när man försöker ta ett begrepp från en disciplin till en annan. Inte minst till ett sådant komplext område som socialt arbete. Jag kommer i följande studie försöka lyfta de begrepp och slutsatser som gjorts i näringslivet och pröva dem i en ny kontext. Att tomt arbete kan och kommer uppfattas olika beroende på kontexten är jag övertygad om. Beteende som anses vara tomt arbete på ett kontor behöver inte nödvändigtvis vara det på ett behandlingshem. För att undersöka detta har jag lyft ut centrala begrepp som kommer att fungera som analysverktyg. Först sker en presentation av de två parametrar som Paulsen har byggt upp tomt arbete runt, d.v.s. *arbetsintensitet* och *engagemang*. Vidare förklaras snabbt de fyra dimensionerna som uppstår kring dessa två parametrar varpå en redogörelse för det centrala begreppet *opacitet* följer. Slutligen förklaras begreppet *uptitling*. Som tidigare nämnt i inledningen skiljer sig tomt arbete från de motstånd en kan läsa om i tidigare forskning (kap 2). Paulsen (2010, s. 12) menar att tidspillet inte behöver härstamma ifrån någon kamplust utan kan kopplas till en rad andra källor.

3.1.1 Arbetsintensitet

För att kunna förstå tomt arbete beroende av olika omständigheter på arbetsplatser skapade Paulsen (2014) två parametrar eller axlar att förhålla sig till. Arbetsintensiteten som utgör en av dem syftar till ”variabler som hastighet i arbete, utsatthet för deadlines, psykisk och kroppslig ansträngning, möjlighet till att ta rast, längd på arbetstid och press från produktionsnormer” (Paulsen 2010, s. 16f). När arbetsintensiteten värderas som låg innebär det att huvuduppgiften kräver låg ansträngning i förhållande till hur lång tid en har på sig. I vissa sammanhang kan det innebära att en som anställd, trots att det inte är ens ansvar, väljer att göra annat arbete (Paulsen 2014, s. 60). Arbetsintensitet är ett dynamiskt koncept vilket i denna studie kommer att presenteras dels utifrån respondenternas upplevelser av hur deras arbetsbörda ser ut, dels min tolkning av de iakttagelser och observationer jag har gjort på fältet.

3.1.2 Engagemang

Den andra axeln i diagrammet bygger på den anställdes engagemang. Arbetsengagemang som han fokuserar på i sin avhandling innebär engagemang att arbeta för företaget (Paulsen 2014, s. 62). Många gånger innebär lågt arbetsengagemang att personer är engagerade i självutnämnda uppgifter eller studier. Inte sällan är det just dessa uppgifter som ersätter de uppgifter som personalen är anställd för att göra (Paulsen 2014, s. 62). Det kan också vara så att man själv upplever att ens mening och syfte försvunnit i det man gör. I likhet med Clark och Farmers (1998) ståndpunkt, ser man endast arbetet som något som ska generera inkomst.

3.1.3 De fyra dimensionerna

Den enkla modellen, figur 3.1, delar upp tomt arbete i fyra dimensioner utifrån engagemang och arbetsintensitet. När både engagemanget hos den anställd samt arbetsintensiteten är lågt så uppstår *Lek*. I detta stadiet finns det gott om dötid, vilket den anställda också då förväntas uppskatta. Detta skulle kunna vara den perfekta matchningen för den som inte vill arbeta (Paulsen 2014, s. 62). Vidare vid ett högt engagemang hos den anställda men låg intensitet på arbetet så förekommer en spänning, vilket kan förstås som *uthärkning/slack*. Uthärkning/slack påverkar den anställda negativt, som istället önskar att det fanns något att göra.

Organisationen kan här, på grund av låg arbetsintensitet, tvinga in den anställda i tomt arbete. Den traditionella arbetsmoralen finns fortfarande kvar hos den anställda som ser dötiden som något frustrerande och långdraget.

	Låg arbetsintensitet	Hög arbetsintensitet
Högt engagemang	Uthärkning/Slack	Rekreation
Lågt engagemang	Lek	Maskning/Sabotage

Figur: 3.1 tomt arbete efter engagemang och arbetsintensitet. (Paulsen 2010, s. 15; 2014, s. 62)

Maskning i sin tur, är däremot en medveten form av tomt arbete vilket kan relateras till motstånd. Den som utför maskning kan antas ha låg arbetsmoral trots att arbetsintensiteten är hög vilket, i princip, skadar företaget. I dessa fall talar Paulsen (ibid) om något han kallar en instrumentell arbetsattityd vilket syftar till att den anställda försöker att göra absolut minsta tänkbara utan att förlora sitt jobb. Slutligen är den sista dimensionen *rekreation* och inte

sällan grundar det sig i små mikropauser och medvetna strategier för att komma bort från en arbetsuppgift för att sedan återgå med nyvunnen kraft och energi (Paulsen 2010, s. 19f). I dessa fall är både engagemang och intensitet högt, vilket känns konstigt att tomt arbete skulle kunna uppstå. Men det som framför allt skiljer maskning med rekreation är att den sistnämnda endast tar upp en kort tid av arbetspasset medan maskning kan fylla större delen av dagen.

3.1.4 Opacitet

Svårigheten i att, som kollega eller chef, uppskatta vad en uppgift kräver i form av tid och ansträngning kan förklaras genom begreppet opacitet (Paulsen 2014, s. 74). Enklare förklarar hur genomsnittligt eller transparent ett arbete är. Vidare menar Paulsen (2010, s. 19) att existensen av tomt arbete vilar på opaciteten. Det är därmed av intresse för en person som vill utföra tomt arbete att sträva efter ett arbete som upplevs komplext. Paulsen hävdar att arbeten som har hög opacitet är mycket svåra att övervaka. Vidare menar han (2014, s. 74) att icke-transparenta arbeten står i direkt relation till expertis, utbildning och status som är kopplat till det. Opaciteten kan reduceras genom övervakningssystem, men trots graden av övervakning kommer absolut transparens aldrig vara möjligt (Paulsen 2010, s.21). Genom att ansvara för sin egen tid på arbetet och uppnå någon form av autonomi blir det ytterligare ett sätt att kunna fördela sin tid på icke-arbetsrelaterade uppgifter. Paulsen (2014, s. 75) menar att ansvarsfull autonomi idag ofta är kombinerat med att använda klienter som kontrollanter. Detta ges till anställda för att decentralisera makten och på så vis få dem att känna sig mer betydelsefulla och arbetet kan då upplevas mer meningsfullt (jfr Hodson, 1999). Ackroyd och Thompson (1999, s. 53-74) talar om oansvarig autonomi (min översättning; *irresponsible autonomy*) vilket då kan kopplas till när den anställde inte utövar den frihet som kommer med ansvaret på ett sätt som går i företagets intresse utan istället missbrukar de ansvaret. Detta kan vara mer förekommande om det exempelvis inte finns någon konkret definierad kund, eller om kunden är lika oförstådd som kolleger eller ledning i hur mycket tid och ansträngning uppgiften kräver.

3.1.5 Uptitling

Att dölja innebörden i en arbetsuppgifts värde är något Paulsen (2014, s. 82) ser som en del i begreppet uptitling. Med hjälp av att få vissa arbetsuppgifter att "låta bättre" än vad de faktiskt är så kan ska en motivera utövandet av specifika uppgifter. Vissa arbeten kan vara dolda genom opaciteten och därmed svåra att övervaka men det kan också vara så att vissa givna uppgifter inom arbetet kan vara eller också framställas mer vaga. Genom uptitling har

man i syfte att försköna en uppgift eller ett arbete för att dölja dess verkliga innebörd. Genom att göra detta ökar man enligt Paulsen (ibid) opaciteten vilket som tidigare nämnt är en del för att skapa en bra grund för utövandet av tomt arbete.

3.2 Det dramaturgiska perspektivet

”Jag kommer att beskriva en rad olika företeelser som kan användas på varje konkret social inrättning...” skriver Goffman (2014, s. 9) i inledningen av *Jaget och maskerna*. Goffmans intention med boken är att ge redskap för att kunna förstå, förklara och definiera olika sociala situationer vi dagligen befinner oss i genom en metafor till skådespelet (ibid). Goffman (2014) redogör för hur individen presenterar sig själv samt sitt agerande inför andra för att därmed styra och kontrollera hur en kommer att bli uppfattad (Goffman 2014, s. 9;22). I linje med studiens syfte blir det således av intresse att skildra behandlingspedagogers arbetssätt genom ett dramaturgiskt perspektiv för att då kunna belysa om de anställda använder sig av några strategier när de eventuellt vill uppnå tomt arbete. Det ligger också i studiens intresse att se hur de anställda förhåller sig till kollegor för att då kanske ge ett sken av att vara en ”god arbetare”.

3.2.1 Framträdande

För att ett framträdande ska kunna existera krävs det att individer går in i roller. Vidare förutsätter personen som intar en roll att publiken ska ta framträdandet på allvar och därmed lita på att de egenskaper som presenteras är gällande (jfr Goffman 2014, s. 25). En arbetare som uppvisar ett aktivt initiativtagande och arbetsvillighet förväntas också prestera detta när publiken inte närvarar. Goffman (ibid) menar att under dessa framträdanden är det av vikt hur individen själv förlikar sig med rollen. När individen inte själv tror på sin egen roll eller agerande och inte heller känner något intresse av publikens uppfattningar betecknas hen som cynisk. Den cyniska aktören kan känna sig benägen att utnyttja sitt framträdande för styra de uppfattningar publiken skapar kring hen som ett medel för att uppnå andra syften (ibid). Detta skulle med andra ord på arbetsplatsen kunna förstås som, det vi i folkmun kallar, ”ögontjänare”. Motstatsen till det, när individen är helt införlivad i sin roll eller tror på de intryck som skapas av ens agerande, blir då uppriktig (Goffman 2014, s. 25). Det blir även en fråga i vilken grad framträdandet känns äkta och hur individen lyckas förmedla sin roll. För att förstärka det genuina i ett framträdande är fasaden ett viktigt incitament.

Fasaden fungerar som den del av framträdandet som definierar situationen för publiken eller observatörerna (Goffman, 2014, s. 28). Det vill säga den utrustning som, medvetet eller ej, används under framträdandet av individen som vill skapa ett intryck. Detta berör allt från inramningen som inkluderar rekvisita, möblering, ytplanering till personlig fasad som syftar till de detaljer vi förknippar primärt till aktören själv; rang, kön, ålder och utseende. Som tidigare nämnt är det i aktörens (som intagit en roll) intresse att förmedla ett äkta intryck. Därav kommer hen att fylla sin aktivitet med tecken för att säkerställa att hen förmedlar det hen vill förmedla (Goffman, 2014, s. 35). Ett tydligt rollinträdande och ett dramatiskt förverkligande hjälper till att fylla upp och bekräfta rollen för sina observanter (ibid). Detta kan vara problematiskt för behandlare då dramatiseringen av ett arbete kan vara svårt inom vården. Goffman menar (2014, s. 37) att när vi anstränger oss för att uttrycka vad vi vill förmedla kan det kräva så mycket energi att vi försummar möjligheten att faktiskt göra det vi vill åstadkomma. När vi exempelvis vill förtydliga att vi lyssnar aktivt kan de kräva så mycket fokus att vi faktiskt missar eller glömmer av vad den andre ha sagt (jfr Goffman, 2014, s. 37). Det kan då uppstå ett dilemma mellan att handla eller att uttrycka sig. Med hjälp av idealiseringen förstärker vi den roll och den fasad vi intagit och skapat. Goffman (2014, s. 40-45) menar att det är via hemlighetsmakeriet vi döljer vår verkliga agenda som motsäger den roll vi intagit.”... [E]n agerande individ brukar dölja eller tona ner sådana aktiviteter, fakta och motiv som är oförenliga med en idealiserad version av honom själv och hans produkt” (Goffman, 2014, s. 49).

3.2.2 Front och backstage

Likt en föreställning kommer det alltid finnas en plats där akten förväntas utspela sig samt en där vi pausar från uppträdandet. Goffman (2014, s. 97ff) talar om dessa olika regioner i begreppen front- och backstage. Frontstage innebär platsen där vi i våra roller förväntas spela vår roll. I denna region upprätthålls och förkropppligas vissa normer (Goffman, 2014, s. 98). Normerna inkluderar både när vi i direkt kontakt pratar eller är engagerad i vår publik samt när en befinner sig i närheten av sin publik men inte nödvändigtvis har en aktiv interaktion till eller med den (ibid).

Vad som kommer att vara av störst intresse för denna studie, kommer dock vara hur de anställda uppträder när det befinner sig i den bakre regionen. Det är i denna region den dolda agendan, som i framträdandet undertrycks, blir uppenbar (Goffman, 2014, s. 101). Vidare menar Goffman (2014, s. 102) att i den bakre regionen kan aktören koppla av och vila sig.

Hen kan också kliva ut ur sin roll och släppa på den fasad de tidigare upprätthållit. Många gånger delas front- och backstage upp i olika utrymmen eller rum (jfr ibid) men i studiens fall kommer jag påvisa att utrymmena många gånger kan vara detsamma. Enda skillnaden är frågan om publiken är närvarande eller ej. Eftersom aktörens mest avgörande hemligheter går att finna i den bakre regionen är det därmed logiskt att förutsätta att denna del även kommer att vara avskärmd, om inte helt stängd, för den publik som hen försöker göra ett intryck på. Goffman (2014, s. 102) lyfter i detta avseende en metafor till arbetsmarknaden och menar att om en arbetare ska kunna framställa en bild av sig själv som hårt arbetande under hela dagen måste hen gömma de redskap som gör att hen klarar av att göra ett helt dagsverke på en halvdag. Att inte ha kontroll över sin backstage föranleder att aktören hela tiden måste upprätthålla den roll hen en gång antagit vilket både kan vara utmattande och problematiskt.

4 Metod

4.1 Metodologisk ansats

Studien har en kvalitativ ansats med syfte att undersöka hur behandlingspedagoger ser på sitt egna arbetssätt i förhållande till tomt arbete och behandling. När en vill studera någons tankar, upplevelser eller intentioner är det framförallt en kvalitativ metod som är mest applicerbar (jfr Ahrne & Svensson 2014, s. 10). Vidare menar Ahrne och Svensson (2014, s. 10f) att det kan vara svårt att faktiskt definiera vad kvalitativa metoder innebär och väljer istället att tala om de som metoder vilka genererar kvalitativt empiriskt material. För att åstadkomma detta har jag utgått ifrån en etnografisk undersökning. Lalander (2011, s. 81) menar att en stor fördel med etnografier är att kunna "vara där" eller på "fältet" och därmed på ett enklare vis kunna se det ur den andres perspektiv. Då jag tidigt in i studien försökte undgå att behöva avgränsa mig i några förklaringar så valde jag att formulera vida frågeställningar vilket således föranledde till att ett etnografiskt förhållningssätt blev en bra metod. Många av de metoder som enligt Lalander (2011, s. 85) ingår i en etnografisk undersökning har också präglat denna studie. Jag har gjort fältobservationer, tagit del av policydokument, studerat hemsidor men framför allt gjort semistrukturerade intervjuer. En insikt som uppenbarade sig kort efter uppstartandet av min studie var att det kan upplevas problematiskt eller nästan paradoxalt att försöka undersöka ett fenomen vars existens vilar på att förbli oupptäckt. Därav var det av vikt att bli en del av den målgrupp jag ämnade undersöka. Detta presenteras mer ingående i urvalet och genomförandet av observationerna.

4.2 Urval

Studien har bedrivits på tre enheter i södra Sverige. Detta för att kunna säkerställa att mina informationer ska kunna vara anonyma i rapporten. Observationerna skedde endast på en av enheterna. Idealistiskt vore att få göra på alla tre enheter men då de saknades tid, resurser och framför allt medgivande fick jag begränsa mig till endast en. Att få tillträde till de fält jag avsåg att studera, det vill säga behandlingsinstitutioner, var inte den enklaste uppgiften. Likt det Bryman (2011, s. 383) skriver så innehöll processen strategisk planering, hårt arbete och ren tur. Jag var medveten om att jag skulle behöva någon som kunde fungera som en ”dörröppnare” (jfr Lalander 2011, s. 92) då min avsikt var att studera vardagsaktiviteter som har en hemlig dimension samt består av ”[...] ‘moraliskt’ fördömda handlingar” (ibid). Detta gällde framför allt urvalet gällande fältobservationerna. Här blev mitt urval en form av bekvämlighetsurval (jfr Bryman 2011, s. 392). Jag tog kontakt med en bekant som är anställd som behandlingspedagog på ett hem i en mellanstor stad i Skåne. Han i sin tur blev min dörröppnare dels till fältet, dels till kollegor som jag sedan kom att intervjua vilket kan förstås som ett snöbollsurval (jfr Bryman 2011, s. 196). I jakten på ytterligare två enheter skickade jag ut en förfrågan till samtliga behandlingshem som arbetar efter ett miljöterapeutiskt förhållningssätt inom en distans på 30 minuters bilkörning ifrån Lund. Slumpmässigt valde jag två av dem som svarade först. De kriterier jag hade för intervjuerna var att samtliga skulle vara heltidsanställda samt arbeta oregelbundna arbetstider, d.v.s. tider som avvek från 07.00-16.00. Anledningen var för att se om arbetet skiljde sig beroende när på dygnet de anställda arbetade. Sammanlagt genomfördes fem intervjuer på tre olika enheterna varav intervjuerna pågick mellan 60 till 75 minuter. Observationerna skedde stötvis och uppgick till 10 stycken, där tiden på hemmet varierade mellan 3 till 8 timmar per observation. Av de intervjuade var 2 kvinnor och 3 män. Intervjupersonernas ålder varierade från 25 till 47 år.

4.3 Genomförandet av fältobservationer

Till en början fanns en fruktan att jag inte skulle kunna ta del av det Goffman (2014) kallar för backstage. För att inte skapa barriärer mellan mig och de jag observerade presenterade jag mitt syfte genom att säga att jag var där för att studera hur behandlingspedagoger arbetar. En mer ackurat beskrivning hade varit, hur de *inte* arbetar, men som Lalander (2011, s. 93) menar är det av en central betydelse hur man väljer att prata om det man ämnar undersöka. Under mina observationer försökte jag även vara det Bryman (2011) och Lalander (2011) benämner

som en aktiv deltagare. Även detta för att på ett enklare vis smälta in och bli en del av gruppen. Följaktigen hjälpte jag till med en del uppgifter likt diskning, dukning samt socialisering med ungdomarna. Min roll kom att förändras med studiens tid, ju fler observationer desto mindre främmande framstod jag. Ju mer accepterad i gruppen, desto mer tydligt blev det med beteenden som låg i studiens intresse.

Vid utförandet av anteckningar valde jag att avlägsna mig. Strategin utvecklades under studiens gång. I början antecknade jag kontinuerligt och överallt men det skapade en känsla av distansering. Att anteckna framföra mina observationspersoner blev som en påminnelse att jag var där och studerade dem vilket inte var till studiens fördel. Det blev påtagligt att det var en form av ett ”felsteg” (jfr Lalander 2011, s. 94f) som jag sedan valde att korrigera. Vidare hjälpte min dörröppnare mig med att snabbt bli en del av gruppen och lotsade många gånger in samtalen på beteenden som avvek från arbetspolicy. Genom att dela med sig av egna erfarenheter kring tomt arbete skapade hen ett klimat där andra vågade uttrycka sig.

4.4 Genomförande av intervjuer

Alla intervjuer som genomfördes i studien skedde på intervjupersonernas arbetsplats. Detta för att skapa en trygg och säker miljö för de anställda. Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2011, s. 46) menar att det är av vikt att minimera omständigheter som kan upplevas vara störningsmoment för att intervjupersonen ska kunna svara så uppriktigt och ärligt som möjligt.

Intervjuerna präglades av en semistrukturerad karaktär (se Bilaga 1) och såg därmed inte identiska ut under studiens gång. Både Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2014, s. 38) samt Bryman (2011, s. 413) menar att en semistrukturerad intervju kan ta olika riktningar och inte behöver följa ett visst mönster som vid en strukturerad intervju. För mig var det en fördel att se hur intervjupersonerna själva valde att tala om tomt arbete och hur de uttryckte sig. Framför allt gällande när, hur och hur mycket de ville prata om fenomenet. Alla intervjuer spelades in efter samtycke vilket föranledde till att jag som intervjuare kunde vara mer koncentrerad och aktiv på vad som sades istället för att ägna tid åt anteckningar. Detta var nödvändigt för att kunna be om förtydligande eller ställa frågor kring uppgifter som motsade varandra. Det var tydligt att mina intervjuer blev bättre under studiens gång genom den praktiska träning som en erhåller.

4.5 Metodens tillförlitlighet

Reliabilitet och validitet är begrepp som inte sällan förekommer för att beskriva kvaliteten av en undersökning, inte minst inom den kvantitativa forskningen (jfr Bryman 2011, s. 351). Eftersom denna studie har en kvalitativ ansats och har besvarat ett syfte som inte riktigt går att mäta är det därför föga intressant att tala om begreppen i en sådan mening. Istället har tidigare kvalitativa forskare (jfr Bryman 2011, s. 351f) tagit fram två olika plattformar inom den kvalitativa forskningen. En del kvalitativa forskare kopierar begreppen rakt av men lägger mindre vikt vid mätningen, andra argumenterar för att använda sig av helt andra kriterier som motsvarar validitet och reliabilitet (Bryman 2011, s. 352). I den sistnämnda är det framför allt tillförlitlighet och äkthet som är av intresse. Tillförlitligheten som jag har försökt säkerställa i denna studie vilar i sin tur på fyra kriterier som ska uppnås (jfr Bryman 2011, s. 354). Trovärdighet syftar till att om jag har förstått det jag ämnar undersöka samt den sociala miljön på ett trovärdigt sätt (ibid). Med hjälp av en etnografisk metod finns det skäl att säga att jag har ökat möjligheten att lyckats förstå kontexten på ett bättre vis till skillnad från om jag endast hade valt att använda mig av intervjuer. I en intervju sker endast en begränsad bild av den verklighet jag vill studera (jfr Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2011, s. 56). Dock finns det alltid en risk i både intervjuer och observationer att kunna garantera vad en utsaga egentligen innebär (ibid) och det finns en medvetenhet att det är mina tolkningar som ligger till grund för analysen. Genom att lyfta fram citat i analysen har jag försökt påvisa hur mina tolkningar har gjorts och därmed stärka trovärdigheten.

Pålitligheten, som även den är av relevans att diskutera inom en kvalitativ studie (jfr Bryman 2011, s. 355), innebär hur tillgänglig och fullständig redogörelsen av undersökningens alla moment är. Jag har således i denna studie försökt, i den mån det går i hänsyn till de etiska principerna, vara fullständigt transparent genom att tydligt presentera mitt tillvägagångssätt i form av urvalsprocess, genomförandet av intervjuer och observationer samt kodandet och tolkningar av insamlad empiri.

Överförbarhet syftar till att se om det är möjligt att överföra resultatet till en annan miljö (ibid). De har aldrig varit studiens syfte att kunna göra några generaliseringar och då mitt urval, som var litet och målinriktat, inte kan anses vara representativt för behandlingspedagoger överlag. Istället var mitt mål att få en tät och fyllig förståelse kring fenomenet tomt arbete. Det har bidragit till att förstå hur tomt arbete eventuellt kan ta sig uttryck på behandlingshem och vilka faktorer som är gällande. Av detta går det sedan att göra

teoretiska generaliseringar, vilket då betyder att studiens resultat kan generaliseras till andra studier och teorier (jfr Meeuwisse, et al 2008).

Det sista kriteriet jag har eftersträvat för att ha en god tillförlitlighet i studien har varit; möjligheten att styrka och konfirmera (jfr Bryman, 2011, s. 355f). För att säkerställa detta har jag, i linje med det Bryman (ibid) skriver, försökt att agera i god tro och inte göra några anspråk på att det resultat som presenterats är objektivt. Det finns en medvetenhet om att min del som forskare i undersökningen har en betydande roll och jag har inga intentioner att undandömma detta. I analysen kommer läsaren tydligt kunna urskilja vad som är mina respektive tidigare forskares slutsatser eller reflektioner. Att den bild som framställts endast belyser det tomma arbetets sida bör inte tolkas som en orättvis bild av behandlingspedagogers arbete i stort utan endast som väsentlig reduktion av empiri för att kunna besvara studiens syfte. Vidare anser jag att studiens empiri har en autenticitet i den meningen att det har framkommit att all data inhämtats från behandlingshem med liknande målgrupper och arbetsmetoder. Dessutom har jag kunnat inhämta data från både observationer och intervjuer.

4.6 Metodens begränsningar

De brister eller begränsningar som präglat studien går dels att finna i avsaknad av tid och resurser, dels i metoden i sig. Genom att välja kvalitativ metod utsätts man för svårigheten att hantera ett stort och otympligt empiriskt material som inkluderar allt ifrån intervjutranskriberingar, fältanteckningar och andra dokument (se Bryman 2011, s. 510). Vidare är det således svårt att tillgodose ett representativt urval (jfr Lind 2014, s. 124ff). I avsaknaden av ett representativt urval ligger det även i metodens begränsningar att inte kunna göra några generaliseringar (Bryman 2011, s. 369). Med en stor och svårhanterlig empiri blir det dessutom svårt att reducera sitt empiriska material och lyfta fram det som är viktigt och betydelsefullt (jfr Bryman 2011, s. 368).

Det ska även tilläggas att det låg i studiens intresse att kunna göra observationer på mer än en enhet, för starkare pålitlighet och anonymitet, men då jag saknade både tid och möjlighet bör en emellertid se fördelarna att jag kom till stånd att få göra några istället för inga alls. Slutligen bör en beakta det faktum att på grund av forskningsetiska riktlinjer kunde jag inte göra dolda observationer i den meningen att jag maskerade mitt syfte. Istället fanns det en medvetenhet hos de anställda att jag studerade dem vilket kan ha påverkat deras agerande.

4.7 Etiska överväganden

Vid bedrivandet av forskning måste en alltid överväga de etiska aspekterna och vad undersökningen skulle kunna generera för konsekvenser för både deltagare tillika samhället i stort (Kalman & Lövgren 2012, s. 9). Inom svensk forskning brukar man framför allt tala om samtyckes-, konfidentialitets-, informations- och nyttjandekravet (Byrman 2011, s. 131f). I denna studie har samtliga informanter blivit informerade om samtyckeskravet, det vill säga att deras deltagande är frivilligt och att deras medverkan kan avbrytas när de än känner för det. Dessutom har jag valt att avstå från att publicera verksamheternas namn samt att inte heller skriva ut könet på intervjupersonerna när jag lyft fram citat i analysen. Detta för att minimera risken att kunna identifiera både organisationen eller individen. Konfidentialitetskravet syftar till hanteringen av de uppgifter som framkommit under studien (Bryman 2011, s. 132). Transkriberingen har skett genom att aidentifiera namn och verksamheter, följaktligen raderades intervjufilerna efter att transkriberingen var gjord. Nyttjandekravet innebär att de uppgifter som inhämtas endast ska användas för ändamål av forskning (ibid), vilket det även har gjorts. Detta har mina informanter också blivit informerade om, samt syftet med min studie.

Det finns en medvetenhet att det fenomen jag avsåg att undersöka kan vara moralisk fördömande och känsligt att som informant berätta om. Vissa uppgifter som framkom är av sådan karaktär att det hade kunnat få personal avskedade på grund av illojalitet mot arbetsgivare. Därav min försiktighet vid dels hantering av uppgifterna men också återgivandet av de uppgifter som framkommit. Jag har medvetet valt att inte nämna hur många personer jag valde att intervjua på varje enhet, detta också för att försvåra processen att kunna identifiera någon. Att jag som student vistades i en miljö som är ett hem för många av de ungdomar som är inskrivna kan anses problematiskt. Där jag gjorde mina observationer var jag noggrann med att tidigt presentera mig för ungdomarna och förklara mitt syfte med besöken. Det var viktigt för mig att ungdomarna kände sig trygga med att ha mig närvarande, då jag inte hade någon avsikt att äventyra deras mående eller trygghet. Vidare resonerade samordnaren för hemmet att de ungdomarna som var inskrivna var relativt självgående och hade inga problem med nya människor.

4.8 Analysmetod

En av de största utmaningarna för kvalitativa forskare är just mängden data. Det skapas snabbt en bred och otymplig empiri som inkluderar fältanteckningar, intervjuskrifter och dokument av varierande slag (Bryman 2002, s. 510). Enligt grounded theory som blivit ett av de mest citerade angreppssätten inom samhällsvetenskap (Bryman 2002, s. 513) så studerar analytikern faktorer som beteende och händelser ur ett komparativt perspektiv för att sedan koda dessa (Strauss 1987, s. 25). Strauss och Corbin (1990, s. 116) beskriver att en form av grounded theory utgörs av selektiv kodning. I linje med detta tänk skapade jag först en kärnkategori, tomt arbete, och lät sedan mina underkategorier växa fram utifrån den (jfr *ibid*). Min kodning har i likhet med Charamaz (2000, s. 515) argumentation pågått i samband med insamlandet av data, mina underkategorier har växt fram genom den tolkning jag gjort av empirin. Här var även mina teoretiska begrepp till stor hjälp för att enklare kunna identifiera vissa beteende och händelser som kunnat relateras till tomt arbete. Genom Paulsens (2014) typologi och analys av tomt arbete inom andra arbetsmiljökontexter valde jag ut de begrepp jag ansåg var relativt övergripande och möjliga att applicera i min miljö. Jag försökte se behandlingspedagogers arbete utifrån de begrepp han formulerat, allt ifrån anställningen i sig till förutsättningar och variabler som påverkar och möjliggör tomt arbete. Vidare var Goffmans (2014) dramaturgiska teori en tacksam teori för att kunna förstå det som skedde på arbetsplatsen. Som tidigare nämnt är teorin applicerbar i de flesta sociala situationerna och hans begrepp som belyser de mesta som existerar i ett samspel, allt ifrån vilka roller vi tar, till omgivningen och hur den påverkar interaktionen så fanns det många infallsvinklar att analysera empirin på.

Eftersom mitt material var stort var jag tvungen att linje med Rennstam och Wästerfors (2011, s. 194) först sortera materialet. Som nyligen nämnt skedde kodningen allt eftersom studien pågick och sorteringen blev därmed enklare. En enkel metod för att snabbt kunna ordna upp materialet var att dela upp mina olika teman i färger. På så vis blev materialet hanterbart och väldisponerat. Efter sorteringen insåg jag att antalet kategorier var omfattande och jag var då tvungen att reducera den empiri jag hade och sälla ut det jag ansåg var av störst vikt för studien. Likt det Rennstam och Wästerfors (*ibid*) menar så är det omöjligt att ”visa allt”. Den reduktion jag gjorde skedde till stor del med hjälp av studiens teoretiska ramverk samt tidigare forskning. De färgmarkerade kategorierna valdes också ut med ändamål att kunna presentera en rättvis bild av empirin i förhållande till studiens syfte. Därefter handplockade jag citat eller stycken ur dessa kategorier för att skapa en analys och argumentation. De teman

som valdes ut och präglade resultatet och analysen var opacitet, strategier, tomt arbete i förhållande till både intensitet och engagemang, social kontroll och acceptans, samt anställning.

5 Analys och resultat

Följande redovisning av analys och resultat kommer framför allt rikta uppmärksamhet på de faktorer och aspekter som ligger i grund till utförandet av tomt arbete. Det är i synnerhet min mening att belysa hur tomt arbete både kan förstås och bedrivs inom ramen på behandlingshem. Resultatet må vara kritiskt presenterat och det är inte min mening att anklaga anställda för att missköta sitt arbete. Det jag väljer att lyfta fram i denna redogörelse har selektivt valts ut för att belysa studiens syfte, jag är medveten om att mycket bra arbete och tankar som jag både haft förmånen att observera samt tagit del av via intervjuer har fallit bort då det inte har varit av intresse för studiens syfte. Därav ber jag läsaren att ta del av detta resultat varsamt och beakta att det finns mer att hämta för att fullständigt förstå ett behandlingsarbete. Det du däremot som läsare kommer kunna ta del av är på vilket sätt behandlingsarbetare kan agera för att utöva tomt arbete och varför det är möjligt.

Kapitlet kommer vara disponerat på ett sådant vis att först presenteras behandlingspedagogers egen förståelse av sitt arbete. Därefter väljer jag att analysera arbetet utifrån begreppet opacitet för att fortsättningsvis belysa det tomma arbetet i förhållande till Paulsens två parametrar, intensitet och engagemang. Läsaren kommer sedan att kunna ta del av de strategier som undersökningen kunnat kartlägga för att avslutningsvis ta del av hur detta kan vara accepterat från både kollegors tillika ledningens sida.

5.1 Anställning

Yrkestiteln behandlingspedagog har, efter insamlat material, visat sig innehålla en rad olika sysslor. En anställd menar att det är allt ifrån strukturerade samtal och vardagssamtal till att leta pennor, laga mat, köra bil och så vidare. Något de flesta däremot valde att förklara sin anställning som var genom att jämföra det med att sköta ett hem. ”[...] [A]tt få det vardagliga att gå runt” uttryckte sig en av intervjupersonerna. Andra menade också att de många gånger innebar att inta rollen som en förälder. Samtliga av de intervjuade valde att beskriva att de, på

ett eller annat vis, var anställda för att behandla ungdomar i form av stöttning, uppfostran, gränssättning, lära dem sociala normer samt förse dem med verktyg för att de i framtiden ska kunna leva ett så självständigt liv som möjligt. Utöver dessa arbetsuppgifter som kan kopplas till ungdomarna så ansvarade personalen också för vissa städombåden, tillagning av mat, sophantering och så vidare. Jag anser att de många gånger målade upp sitt arbete som miljöterapeutiskt behandling (jfr Linnéer-Axelsson & Thylefors 2010).

Informatör: Många gånger gör man det som man gör hemma. Det är laga mat, det är diska och städa men det finns en baktanke med det hela tiden. Det är ju lite för att ungdomarna i framtiden ska kunna ha ett så självständigt liv som möjligt. Så att, för en utomstående kan det verka väldigt simpelt ”aah du lagar bara mat på jobbet” ”du sitter och tittar TV” men det blir ju också att de [ungdomarna] lär sig av det. Hur man är normal eller vad man ska kalla det.

Endast en av fem intervjupersoner beskrev sitt arbete som miljöterapeutiskt. Vårt att poängtera är att samtliga enheter på sin hemsida har utskrivit att de utgår ifrån ett miljöterapeutiskt förhållningssätt och att samtliga personer i personalstyrkan har adekvat utbildning. Likt IVOS (2013, s. 4) undersökning visar min studie dock att utbildning och kunskap inom de förhållningssätt och metoder som personalen uppges arbeta utifrån inte sällan saknas. På de hemmen jag intervjuade fanns yrkesgrupperna hälsopedagoger, socionomer, behandlingspedagoger, socionomstudenter men även personer som saknade utbildning.

Likt Goffman (2014), som beskriver inramningen och fasaden, blev det påtagligt hur lika omständigheterna på arbetet och det egna hemmet var. Både fasaden gällande kläder, uppträdande och manér till inramningen bestående av möbler, redskap och inredning. Ett sätt att förstå detta är också i linje med vad en anställd sa: ”Det är egentligen ingen skillnad om jag är här eller hemma. Jag gör samma sysslor ändå, bara att jag får betalt.” I likhet med det som tidigare forskning visar (Clark 2000; D’Abate 2005) så är gränsen mellan arbete och hem knappt existerande längre. Å andra sidan menar en annan anställd att:

Man delar ju inte med sig av så mycket personligt till ungdomarna. Lite för att vara mänsklig såklart. Men absolut inte för mycket. Det är jätteviktigt att sära på privat och arbetsliv.

Så i vissa avseenden är inramningen identisk, men trots allt är rollen annorlunda. Eller är det bara hos vissa? Goffman (2014, s. 29) menar att det bara är under exceptionella omständigheter som inramningen förflyttas med aktören. Detta tycker jag porträtterar behandlingsarbetets särart och hur problematiskt det kan vara att använda sig av ett begrepp som tomt arbete. Frågan är om det ens är möjligt att lyfta begreppet i sin helhet och applicera det i kontext av socialt arbete? I viss mån förväntas vi att agera som vi agerar hemma. Vardagliga och privata aktiviteter skulle då, teoretiskt sätt, kunna vara en del av arbetet. Förutsätter vi däremot att tomt arbete är något som är mer förenat med vårt privatliv så kan en fråga sig om det möjligt att anta att de snarlika miljöerna, mellan arbete och det egna hemmet, påverkar graden av tomt arbete? I beaktandet att folk upplever sin arbetsmiljö som snarlik sin hemmiljö så kan detta möjligtvis leda till att vi rutinmässigt beter oss som vi gör i vårt privatliv. Då kan beteenden som att titta TV och använda sin privata telefon eller bara flyta omkring kännas mer rimligt och förståeligt. Mina intervjupersoner var överens om att personer som har arbetat på hemmen länge tenderade att i större utsträckning också uppträda på ett sådant vis som är mer förenat med vårt privatliv.

5.1.1 Primära arbetsuppgifter

Jag har valt att kategorisera de anställdas arbetsuppgifter utifrån primära och sekundära arbetsuppgifter. Detta är min egen tolkning av de svar jag fick under intervjuerna. Med primära arbetsuppgifter syftar jag till de arbetsuppgifter som de intervjuade ansåg vara det viktigaste och kärnan med deras anställning. I denna kategori tillkommer allt som direkt påverkar ungdomen. Denna avgränsning grundas i de svar jag fick när jag frågade om de kunde beskriva sina arbetsuppgifter. Det var alltid arbetet som berörde ungdomarna som stod i centrum och hos de flesta fick jag separat fråga om det fanns andra uppgifter som anställningen inkluderade. Med arbete som direkt påverkar ungdomar menar jag samtliga aktiviteter där ungdomarna är närvarande, till exempel städa med ungdomen eller ta en promenad. Sen valde jag att tolka följande citat som indikationer på att andra arbetsuppgifter har ett lägre värde i förhållande till arbetet som rör ungdomarna.

Jag tänker dagtid, om du har ungdomar som är i skolan så har du mycket mer tomt arbete. Då ägnar man det åt det skriftliga, månadsrapporter, journaler. Praktiska saker som du behöver göra för dig själv, datorn, ringa socialen, boka möten, titta upp och dokumentera. Det gör du när ungdomarna inte är med. För i slutändan är ungdomarna i fokus.

Det ska poängteras att den anställdas användning av tomt arbete, i ovanstående citat, inte går i linje med Paulsens definition. Däremot är det intressant att de anställda valde att tolka begreppet annorlunda och tillskrev tomt arbete en alternativ förståelse. Under nästa rubrik ger jag ytterligare ett exempel på hur en anställd uppfattade begreppet. Fastän de aktiviteter, som nämns ovan, inte är att betrakta som tomt arbete i denna studie tycker jag de styrker min uppdelning av primära och sekundära arbetsuppgifter. Det blir tydligt att vissa arbetsuppgifter värderas lägre. Vidare kan man i nästa citat se hur en anställd reflekterar kring dokumentation som de förväntas föra kontinuerligt:

För trots all tid vi lägger på att göra detta [dokumentera] och det är inte säkert vi hinner under vissa perioder, men det är ändå tid som vi tar ifrån ungdomarna som är här på något vis

[...] man behandlar inte bakom en datorskärm [...]

Mycket av det praktiska vi gör, kan ju ha en väldigt bra betydelse. Men ibland har det ju ingen betydelse alls i förhållande till behandlingen då.

5.1.2 Sekundära arbetsuppgifter

De sekundära arbetsuppgifterna framkommer även de ur ovanstående citat. De berör de områden som inte inkluderar eller påverkar ungdomarna direkt. Med det menar jag t.ex. de städområden som samtliga intervjuade ansvarade för, dokumentation, att diska, gå ut med sopor, handla och så vidare. En av de intervjuade hade en intressant tanke. Han såg följande sysslor som att handla tandkräm, byta toarulle, lägga papper i skrivaren och så vidare som tomt arbete av den anledning att det inte står någonstans vems ansvar det är. Jag väljer dock att kalla dessa sysslor för sekundära arbetsuppgifter eftersom jag ändå anser att det ingår i att sköta ett hem, som de flesta valde att beskriva sitt arbete som och således mer i linje med Paulsens definition.

5.2 Opacitet

Efter att ha beskrivit och belyst vad en anställning som behandlingspedagog kan innebära kanske du som läsare tänker att det inte är några konstigheter, att arbetsuppgifterna är tydliga

och självklara. Det anser inte jag, snarare tvärtom. Jag kommer i denna del skildra hur diffust och svärmätta många uppgifter i detta arbete kan vara. Dels genom att lyfta motstridiga värderingar som de anställda har, dels med citat som direkt fångar den opacitet som tomt arbete vilar på. Jag kommer även dra slutsatser och förankra mina tankar till de teoretiska utgångspunkterna.

Som tidigare nämnt bygger opaciteten på svårigheten att som utomstående avgöra vad en specifik uppgift kommer kräva i tid och ansträngning (Paulsen 2014, s. 74). Med det sagt är det relevant att fundera över vad det faktiskt innebär att vara en förälder. Troligtvis är det så att ni som läser denna studie har olika syn på vad det innebär att vara en förälder. En anställd förklarade sina tankar kring den otydlighet som finns i anställningen:

[...] det arbetsredskapet jag har är jag. Och där skiljer vi oss åt individuellt, hur är jag i en situation, hur gör du? Hur gör Kalle och hur gör Berit? Nej, men så kan man ju som sagt dra åt samma håll, absolut. Ja. återigen av det förhållningssätt [som] jag präglats [av] under min uppväxt är något jag har med mig från mina föräldrar, t.ex. om vad som är rätt och fel, eller att man kanske inte ska bruka narkotika, dricka för mycket eller röka eller vad det nu kan vara.

Att vi bär med oss olika typer av föreställningar och erfarenheter om vad det innebär att vara en förälder känns då som ett rimligt antagande. Och oavsett om personalens utbildning eller organisationens inskolning har skapat en gemensam bild av vilket förhållningssätt som bör vara gällande så är det trots allt aktörens, eller behandlarens, egen frihet att välja hur en ska agera på arbetet. En annan anställd menar också att det finns en frihet och flexibilitet genom att kunna disponera sitt arbete vilket förtydligas i följande citat:

[...] jag är väl alltid lika engagerad men sen att jag vet att jag är här kortare tid, då är jag effektivare. Då får jag gjort samma mängd arbetsuppgifter på kortare stund. Är jag [här] en hel helg och vet att jag ska vara här i 50 timmar så kan jag lättare skjuta upp saker och ting.

Bara en sådan sak att det är möjligt att "göra klart" det som förväntas av en efter 50 timmar på 7 timmar istället säger en hel del. När blir man någonsin klar med arbetsuppgifterna på ett behandlingshem? Det är enklare att veta när man är klar med dokumentation och hushållssysslor, men behandling? Tar den någonsin slut? Nej, det är en fråga värd att diskutera. Behandling kan som sagt innefatta en rad olika saker och att begreppet kan förstås

på olika vis blev även tydligt efter mina intervjuer. En del reducerar behandling till endast terapeutiska samtal, andra ser det som något som pågår konstant men inte alltid medvetet. En anställd menar att allt som sker och har som syfte att gynna ungdomen bör vara en del i behandlingen. Jag anser att det är viktigt att lyfta otydligheten då det styrker min åsikt att arbetet präglas av en hög grad av opacitet.

Ytterligare en aspekt som de flesta uppgav under intervjun var att all behandling är individuellt baserad och det varierar så mycket från ungdom till ungdom. Tittar vi mer noggrant på det utifrån opacitetsbegreppet förstår en att det är diffust. För varje ungdom skapas en vårdplan och en genomförandeplan med mål, som enligt en anställd, ofta är kravlösa och många gånger lågt satta. I samband med låga krav krävs det inte mycket för en behandlare, eller ungdom, att säkerställa att dessa uppfylls. Den anställde menade att ungdomarna många gånger sköter det själva. Frågan är då snarare vad man gör efter det att målen är uppfyllda. Å ena sidan finns det anställda som resonerar på följande vis, vilket antyder på en aktiv behandlare:

[...] men personligen tror jag mycket på uppsökande arbete. [paus] man får vara lite uppsökande liksom, eller vad man ska säga, man får vara väldigt kreativ på många sätt. Man ska alltid försöka ta första steget. Det underlättar för ungdomen.

Å andra sidan finns anställda med ett mer passivt förhållningssätt;

[...] man får ju olika kontakt med dem, dem är ju så olika, dem har olika personligheter som vem som helst. Man ska vara lite avslappnad och inte pusha allt för mycket, låta dem komma till en, i början då, bygga upp en relation liksom, sakta och inte tvinga fram något. Ofta blir det att dem vänder på andra hållet eller sätter sig på tvären om man tvingar fram något. Men göra sig tillgänglig, bara vara där[...]

Jag vill poängtera att jag inte har för avsikt att kommentera vad som är rätt eller fel. Istället är det mitt intresse att visa att metoderna de anställda använder sig av för att uppfylla sina arbetsuppgifter kan variera stort. Anledningen till att metoderna kan variera är att utförandet av arbetsuppgifterna i sig eventuellt inte är möjligt att konkret fastställa. Paulsen (2014, s. 72-77) menar, som tidigare nämnt, att ett arbete med hög grad av opacitet är ett tacksamt arbete för den som eftersträvar tomt arbete. Med hög opacitet kan den cyniske aktören vilseleda sin publik genom att använda sig av rationaliserade argument för att därmed framställa ett gott

intryck av sig själv och bidra till en förvrängning (jfr Goffman 2014, s 57). Att säga att en ungdom kan behöva tid för sig själv och bearbeta sina intryck, vilket en anställd gjorde i sin intervju, kan å ena sidan vara en bedömning grundad i teorier och kunskaper inom psykologi, men å andra sidan vara en neutraliseringsteknik för att kunna utföra tomt arbete och därmed själv få lugn och ro.

Andra incitament om att behandlingspedagogers präglas av hög grad av opacitet anser jag framkom när en behandlare svarade följande på frågan om vad hen är anställd för att göra:

Hehe jaa, det är en bra fråga [pause] men vad jag exakt är anställd för, ja, jag har nog inte fått det på papper om vad jag exakt ska göra.

För att fortsätta min argumentation vill jag återigen återkoppla till det faktum att man har en stor frihet i hur man väljer att arbeta. Eller som Goffman (2014) hade uttryckt det, en frihet att välja vilken roll en vill spela. Vad är aktörens intresse? är det en uppriktig eller en cynisk aktör? Den cyniske aktören kommer i dessa fall inta vad Paulsen (2014) kallar för en instrumentell attityd gentemot arbetet, vilket innebär att hen endast kommer till jobbet för lönen och därmed är föga intresserad av resultatet av hur man arbetar (jfr Goffman 2014, s 25). Under intervjun med en anställd framkom följande som ringar in vad jag menar på ett slående vis;

[...] för vems skull gör jag detta? Förstår du hur jag tänker då? Gör jag det för Jespers skull, min mammas skull, för chefen, för samordnare eller för ungdomen? Och där liksom, det är för ungdomen. Men i slutändan kan man alltid ställa sig frågan, gynnar detta ungdomen på något vis?

Ett sätt att tolka det tomma arbetet på ett behandlingshem kan då vara en fråga om syfte och mening. Var är de anställdas subjektiva avsikter i ett visst handlande? Denna frågeställning tar oss in på tomt arbete i förhållande till engagemang.

5.3 Tomt arbete i förhållande till engagemang

Den cyniske aktören arbetar, som nyligen konstaterat, för pengarna och att ha ett arbete. Vilket förvisso alla i viss mån gör. Möjligen att aktören gör det för samordnaren eller någon annan överordnad för att stärka bilden av sig själv och bygga en karriär. Däremot menar jag att skillnaden är att den uppriktige aktören, enligt Goffman (2014, s. 25), är så förlikad med

sin roll att den betraktas som ens jag och således kommer personens egna tankar och handlande var detsamma. Så, den cyniske vill framställa sig som en uppriktig aktör för att lura sin publik. Därav är det föga förvånande att de jag intervjuade också framställde sig själva som goda arbetare med hög moral och genuina syften. Tidigare studier har bekräftat att människor tenderar att tala mer gott om sig själva än andra (Greenberg 1998; Robinson & Kraatz, 1998). Gällande mina fältobservationer finns det även en viss anledning att inte blint lita på allt som kom fram under intervjuerna. Som tidigare nämnt är det av vikt att beakta den moraliska aspekt som finns inkorporerad i behandlingsarbete. Det är trots allt redan utsatta människor i samhället som behandlarna förväntas hjälpa. Vidare är arbetet statligt finansierat vilket i sig skapar ett samhällsligt intresse. Kanske är det också därför som jag i mina intervjuer fann så många rationaliserande argument och neutraliseringstekniker kring varje händelse som inkluderade ett avbrott ifrån arbetsuppgifter. För behandlingspedagoger kan det möjligtvis vara av större vikt att värna om sitt backstage och sina avsikter än t.ex. för en kontorsarbetare. Det hade i så fall inte varit första gången tjänstemän hamnar i ett mediadrev (se t.ex. Brattberg 2007; Lindström 2010; Hjertén 2014; Wollin 2011).

Engagemang, insåg jag under mina observationer, är svårt att studera. Hur vet jag när behandlingspedagogerna har en tanke bakom det de gör? En anställd menade att hen ibland väljer att sätta sig i fåtöljerna i de gemensamma ytorna för att "vänta in" (hens ord) ungdomarna. Det kunde innebära att hen satt i det tomma rummet utan att egentligen göra någonting. Engagemanget ser möjligen lågt ut, men ur behandlarens perspektiv är engagemanget högt. De gånger jag kunde observera engagemanget var när någon konkret uttryckte sig kring sin subjektiva åsikt eller avsikt till något. Från mina anteckningar har jag nedskrivit hur en anställd uttryckte sig gällande en aktiv och utåtagerande ungdom: "[...] det är lika bra att vi låter henne åka till stan, så blir det lugnt och skönt här". Engagemanget är påtagligt lågt eftersom personalen väljer att prioritera sin egen önskan om lugn och ro före vad som kanske vore bäst för ungdomen. Låt säga att ungdomens vänner har ett negativt inflytande på henne och det önskvärda egentligen vore att ungdomen stannar på boendet för att skapa en bättre relation till personalen. Ungdomen kommer då eventuellt upplevas nöjd med att få åka till staden, med tanke på att hon får som hon vill, men vad som är problematiskt i en sådan situation är att behandlaren fattar ett beslut grundat på sina egna önskemål. Ungdomens egentliga behov blir då sekundära sett ur ett behandlingsperspektiv. Då är vi tillbaka till citatet i tidigare underrubrik, för vems skull gör man det man gör?

5.4 Tomt arbete i förhållande till intensitet

Det tomma arbetet inom HVB verkar påverkas kraftigt av den parameter Paulsen (2014) kallar arbetsintensitet. På samma sätt som Paulsen argumenterar så kan den organisatoriska strukturen tvinga in sina anställda i tomt arbete. Detta blir framför allt uppenbart i de intervjuer där de anställda gör tillbakablickar och tittar på sitt arbete under perioder då arbetsintensiteten var låg. Anledningen till att den kan vara varierande beror på hur många inskrivningar hemmet har och vilken problematik ungdomarna som är inskrivna lider av. Men oavsett vilken problematik, är det rimligt att ifrågasätta personalens driv och ansvar kring, som tidigare nämnt, att ”vara på” eller bedriva ”uppsökande verksamhet”. En lugn grupp bör kunna få lika mycket uppmärksamhet och stimulans som en utåtagerande grupp. Jag citerar ett svar från en anställd angående frågan hur hen ser på arbetsintensiteten:

[...] den är ganska hög [paus] ofta om det är bra eller inte. Om det är dåligt och hög intensitet så är det mycket gapa och skrika, ungdomar bli arga, ja, smäller i dörrar och slå sönder saker och så vidare. Sen kan det vara bra. Men den är lite sämre den [arbetsbelastningen när ungdomarna skriker och blir arga]. Men sen [kan det vara] minst lika hög [intensitet] vilket innebär då att ungdomarna mår bra men mycket såhär, köra och handla kläder, körningar, den ska på den aktiviteten, den ska på den, mycket matlagning och så [paus] där har vi någonstans mycket att göra, men vi har fått det dit vi vill själva [paus] men jag vill påstå att det är minst lika högt när det är bra som när det är dåligt

Ur ett dramaturgiskt perspektiv skulle en kunna förstå det som att de anställda har mer kontroll över sin backstage när gruppen ungdomar som är inskrivna är av den lugna karaktären, det vill säga att de flesta av dem är på sina rum och de gemensamma utrymmena på hemmet blir platser där de anställda kan uppnå en viss kontroll (jfr Goffman 2014). De kan då släppa rollen som *goda arbetare* när det inte har ungdomar som potentiellt kan avslöja deras dolda agenda. Att opaciteten återigen blir tydlig är också påtagligt då det är svårt att bedöma för utomstående, som inte är i tjänst, i vilken grad de anställda har ansträngt sig för att aktivera de lugna ungdomarna. Finns det då en maskopi eller social kontroll med inbyggda normer att kunna sysselsätta sig med privata angelägenheter under ett pass är det också rimligt att anta att ingen kollega kommer ta det vidare till en överordnad. Det bör dessutom poängteras vad en anställd sa: ”När du var inne på ditt rum så gick inte din pappa in var tionde minut för att fråga vad du gjorde eller om du ville hitta på något. De är inne på sitt rum för att de vill vara det ibland.” Så även fast det blir enkelt att kritisera behandlare för att inte vara aktiva, bör en beakta att ungdomarnas självbestämmande också ska respekteras.

Vidare kan man också dela upp arbetsdagarna efter mer intensiva och lugna perioder. Alla intervjupersoner menar att deras arbete varierar kraftigt beroende på vilken tid på dygnet det är. Inte sällan är ungdomarna i skolan under vardagarna och därmed blir arbetet lugnt och förutsägbart. Denna tid fylls till stor del med dokumentation och planering av veckan. Men en aktiv och produktiv anställd bockar snabbt av dessa uppgifter och blir sedan sysslolös. I dessa fall är det uppenbart att organisationen i sig tvingar in den anställde i tomt arbete vilket skulle kunna ses som en uppmuntran till foot dragging eller maskning. Fördröjer den anställde dokumentationen slipper hen att vid ett senare tillfälle försöka finna nya, sekundära, uppgifter för att se upptagen ut. Under dessa perioder går de anställda in i den dimension som beskrivs som lek (jfr Paulsen 2014, s. 63f) och inte sällan tas mobilen upp för privat surfning eller planering av fritid. Detta verkar, utifrån de intervjuade samt mina observationer, till viss del vara tillåtet av överordnade. Däremot uppmärksammande jag att de anställda dolde sitt surfande när samordnaren befann i samma rum. Ett sådant beteende bekräftar både Goffmans (2014) dramaturgiska teori gällande frontstage och framträdande men också Paulsens (2014) analys kring viljan att dölja sitt tomma arbete. I linje med det menade en anställd att maskning eller lek inte är lika utbrett när samordnaren är närvarande. Den anställde sa följande;

[...] och sen är det lite vem man jobbar med också, är man två stycken på en helg är det oftast lite mer avslappnat mellan kollegorna för då har man inte samordnare eller någon där. Det är väldigt tydligt på vissa, utan att nämna namn.[Hos] vissa är [det] väldigt, väldigt tydligt. För de anstränger sig mycket mer när samordnaren är här. För att vara duktig. Sen kan man slappna av betydligt mer på kvällar eller helger när samordnare gått hem.

Detta för analysen in på vilka strategier som förekommer på behandlingshem och hur anställda, med hjälp av sitt handlingsutrymme, kan åstadkomma hög grad av tomt arbete utan att bli påkomna.

5.5 Strategier

Som tidigare nämnt är opaciteten den stora nyckeln till tomt arbete, vilket också går i linje med Paulsens (2014) tankar. Trots att många av mina intervjupersoner framför allt pratar om sitt egna tomma arbete i form av rekreation, så är det framför allt maskning som framkommit när de talar om andra. Rekreation, vars syfte är att återfå kraft genom små mikropausr (Paulsen 2014, s. 67f), var den form av tomt arbete som dominerade intervjupersonernas egna

upplevelser. Inte sällan menade intervjupersonerna att på grund av deras långa arbetspass och avsaknaden av utskrivna raster är det underförstått att personalen bör ta korta pauser för att orka med förutsatt att det sker när utrymme finns. Enligt Ivarsson och Larsson (2011, s. 74ff) är denna form av mikropauser något som gynnar både personal och företag men i likhet med Paulsen (2014, s. 67) är det omöjligt att veta när den anställda är uppriktig eller har en dold agenda bakom pausen. Genom det dramaturgiska perspektivet kan en förstå rekreation som en gynnsam strategi för den cyniske aktören, då publiken har svårt att avgöra om aktören är uppriktig eller cynisk. För att avgöra det hade en behövt kunna läsa någons tankar. Jag fann det dock intressant hur en intervjuperson lindande in sitt svar gällande tomt arbete i en rad olika neutraliseringstekniker:

Idag kan jag ha min mobil i fickan hela tiden. Visst, jag kan titta om någon ringt eller skrivit om det är jätteviktigt, man prioriterar så klart. Man gör det inte när man sitter med ungdomarna och så. Men jag tänker om hälften av ungdomarna är i skolan och om någon annan är på rummet eller iväg och jag sitter och dokumenterar. Ja, vill jag ta en paus från dokumentationen så kan jag ta upp min telefon och titta på den.

Det är många faktorer som intervjupersonen väljer att ha med för att förmedla till mig att det är under lugna arbetsdagar hen kan titta på mobilen. Det är också intressant att hen väljer att säga; om något är jätteviktigt kan man titta på mobilen. Var går gränsen för jätteviktigt? Kan det vara så att personen känner en skyldighet att dela med sig av detta för att kunna legitimera sitt egna tomma arbete? Är det ett sätt att skydda sin egen backstage? Att fenomenet tomt arbete är svårt att undersöka går i linje med Scotts (2012, s. 8) tanke som bygger på att det ligger i utförarens intresse att låta det förbli oupptäckt.

En del av begreppet maskning, som var mer aktuellt när intervjupersonerna talade om sina kollegor, har i dessa fall inneburit att man förskjuter och dra ut på det som ska göras och därmed inte anstränger sig fullt ut (jfr Paulsen, 2014; Ackroyd och Thompson 1999; Taylor 1998 [1911]). Detta var framför allt förekommande när det gäller uppgifter som är svåra att tidsbestämma. Här framkom det tre olika områden som denna strategi kan användas inom. De tre olika områden som identifierades var 1) körningar där samma sträcka, som körs upprepade gånger i månaden, tar olika lång tid för personalen, 2) toalettbesök där kollegor kunde vara borta mellan 5 till 20 minuter samt vid olika många tillfällen per arbetspass och 3) dokumentationen som följande citat syftar till;

[...]det tar mig 30 minuter att skriva en månadsrapport, jag är absolut ingen mästare på att skriva men det kan ta 2,5 dagar för många. [paus] Varför gör det de? Är det för att de vill komma undan? Är det för att de inte blir nöjda över vad dem skriver? Blir det inte bra det dem skriver? Känner de prestationsångest för att de ska visa samordnaren vad de skrev?

Likt den anställde kan en bara spekulera kring den förklarande orsaken vilket gör strategin effektiv. Den är svår att konfrontera. En anställd som medvetet drar ut på sin, i detta fall, månadsrapport kan enkelt förklara tidspillet med att en tycker att det skriftliga är svårt och vill få till det bra. Detta skulle då vara ett sätt att negativt idealisera sin roll, förutsatt att det är en cynisk aktör (jfr Goffman 2014, s. 42f). Genom att påstå att man inte är speciellt skicklig som skribent köper du dig själv tid till att kunna göra annat som intresserar dig mer. Paulsen (2014) hade snarare valt att tolka detta som ett rationellt argument för att dölja sitt syfte. Om en anställd väljer att dra ut på skrivandet under dagtid när de flesta ungdomarna är i skolan kanske det är mer accepterat än om en anställd väljer att göra det mitt under en hektisk kväll. Då blir det en fråga om heder och solidaritet gentemot sina kollegor vilket också kommer diskuteras mer ingående senare.

En annan utbredd strategi som de flesta belyste under intervjuerna är att hitta på viktigare arbetsuppgifter. Denna strategi kräver verkligen den förmåga som Goffman (2014 s. 35) beskriver som *dramatiskt förverkligande*, för att i stunden kunna övertyga sin publik/kollega, om att det en ska göra är viktigare än något annat. En anställd menade:

Jag tänker direkt på en kollega jag har. Den kollegan, hehe, har en tendens att hitta på nya arbetsuppgifter som måste göras. För att slippa göra det som egentligen behöver göras, liksom; 'jag måste köra iväg och göra detta nu...jag måste ta tag i detta'. Ordet 'måste', gör att det då upplevs akut och då säger man inte emot.

Genom att motivera sin uppgift på ett liknande vis och lägga betoning på måste sker ett dramatiskt förverkligande. Kollegan till aktören som försöker motivera sin handling är till viss del skeptisk vilket vi som publik, enligt Goffman (2014), alltid är men trots det känner hen att hen inte kan konfrontera aktören. Vissa kollegor är troligtvis mer benägna än andra att lita på personen i fråga. Dock kan man urskilja från mina intervjuer att när det blivit ett mönster hos en anställd minskar också pålitligheten hos aktören och strategin blir inte lika effektiv. Ur Paulsens (2014) perspektiv kan en istället applicera begreppet *uptitling* på ett sådant vis att de anställda uptitlar sina arbetsuppgifter. Det vill säga att en rangordnar dem i

någon slags hierarki som på så sätt prioriterar vad som bör göras och i vilken ordning. Här var det tydligt med meningsskiljaktigheter mellan de anställda. Att detta är möjligt grundar sig, som så många gånger tidigare nämnt, i att opaciteten är hög. Vem gör bedömningen av vad som bör prioriteras i varje enskild handling? Det lämnas till behandlingspedagogerna och därav blir det problematiskt om man då är oense, vilket även kan skapa en känsla av att vissa är mer benägna till tomt arbete än andra. Jag ska försöka konkretisera denna slutsats genom att lyfta fram vissa citat och här blir också uppdelningen av primära och sekundära arbetsuppgifter relevant. Min tolkning av de data jag insamlat är att det finns en majoritet hos mina respondenter gällande inställningen till att det som alltid bör prioriteras är arbetet med ungdomarna och därav benämningen primära arbetsuppgifter. Vad som också framkom var att personer som gärna sysselsatte sig med de sekundära arbetsuppgifterna många gånger pekades ut som personer som till stor, eller i alla fall större, del sysselsatte sig med tomt arbete. Kan det då grunda sig i att tomt arbete blir en fråga om rätt eller fel prioriteringar? En annan anställd var också inne på att kollegor väljer medvetet att göra andra arbetsuppgifter för att underlätta för sig själv:

[Informatör]- det har ganska mycket med att göra om någon ungdom är stökig till exempel, om det blir mycket runt omkring situationen i sig själv och så här. Och jag tror många kan tycka det är rätt jobbigt och då är det bättre att köra till matbutiken och det tar två timmar. 'Då har de andra att göra, för jag orkar inte'

[Intervjuare] - Prioriteringen blir en form av maskning?

[Informatör]- Ja! Ja precis.

En annan form av strategi som framkom, som mer baseras på utförandet av "enklare" arbete än tomt arbete, är det selektiva valet av ungdomar som den anställde väljer att engagera sig i. Under en intervju menade en behandlingspedagog att hans upplevelse är att en del i personalstyrkan endast väljer att köra eller hitta på saker med vissa ungdomar, för att de är mer lättsamma än andra som eventuellt upplevs mer obehagliga. Samtidigt menar samma anställd att det givetvis kan grunda sig i personkemi men det är svårt att avgöra. Återigen är vi tillbaka till opaciteten och det är svårt att avgöra den anställdes subjektiva avsikt i de val hen gör.

Paulsen (2014, s. 60) menar att en anställd som engagerar sig i en sådan uppgift som uppfattas vara allt för avlägsen från huvuduppgiften kan hamna i en problematisk situation för att hen väljer att sysselsätta sig med just det. Min tolkning är att om kollegorna uppfattar en persons

handlingar som tillräckligt avlägsna från huvuduppgiften blir personen därmed utövare av tomt arbete trots att hens avsikt är att visa hög arbetsmoral. En anställd svarade följande på frågan om varför hen tror att hen själv är mer aktiv när hen inte har kollegor runt sig:

Dels för att inte bli uttråkad. Om det är lugnt här en lördag förmiddag, då vill jag inte bara sitta och glo. Då kan jag dra igång någonting som kanske inte måste göras, men som kanske, ah, underlättar saker. Sortera bokhyllor på kontoret t.ex.

En tolkning ur det dramaturgiska perspektivet skulle kunna vara att personen i citatet vill visa kollegorna att hen har varit flitig under tiden kollegorna har varit iväg. Hen har genom sitt uppträdande och handlingar kunnat visa upp ett resultat av att vara en aktiv arbetare.

Problemet här kan då vara meningsskiljaktigheter i prioriteringar. De kollegor som varit iväg kan uppfatta sorteringen av bokhyllor som maskning eller slack då de istället anser att prioriteringen bör vara ungdomarna. Frågan blir då varför har personen ägnat sig åt meningslöst arbete (i.e. sekundära arbetsuppgifter) när behandling (i.e. primära arbetsuppgifter) hade kunnat bedrivas? I ett sådant fall blir det tydligt med det Goffman (2014) menar om att vi ibland blir så upptagna med att fastställa ett intryck att vi glömmer av att göra det de vi borde. Att istället för att göra det en är anställd för, de primära arbetsuppgifterna, gör en något som visar att man gjort *något*, de sekundära arbetsuppgifterna. Kanske hade ett mer uppskattat beteende varit att befinna sig i de gemensamma utrymmena, för att göra sig tillgänglig för ungdomarna. Oavsett om det resulterat i att man praktiskt taget ”inte gjort någonting” så hade prioriteringen kanske ansetts vara mer i linje med ens kollegors?

5.6 Social kontroll och acceptans

Att inte bli påkommen i agerandet av tomt arbete menar Paulsen (2014, s. 83) är av yttersta vikt. Däremot har jag ännu inte presenterat en viktig detalj vilket förenklar eller försvårar processen avsevärt, nämligen den interna eller sociala kontrollen som kan finnas, dels via kollegor emellan, dels från brukarna (jfr Paulsen 2014, s. 68; 83). Det är alltså inte bara för ledningen aktören måste dölja sitt tomma arbete utan det finns även en risk att ens kollegor eller brukare kan röja ens beteende. Den sociala kontrollen kollegor emellan blev framför allt tydlig i intervjuerna och observationerna. Många gånger talade intervjupersonerna om att de uppmärksammat att det blivit rutin hos annan personal. Om upprepade avvikelser på arbetet förekom hos samma anställda så uppstod misstanktar. Därefter kunde ett beteende som man

inte fann acceptabelt antingen bli aktuellt att lyfta vidare till samordnaren eller accepteras:
”Haha jaa, men vissa har väl det som rutin att ta en paus vid ett speciellt klockslag varje dag.”

Att acceptansen kan variera beroende från arbetsplats till arbetsplats har både Paulsen (2014) och Karlsson (2008) tidigare bekräftat. Min studie pekar på att acceptansen inom behandlingshem är bred och som en anställd svarade; ”många gånger har det runnit ut i någon slags godtycklighet” på frågan om hur mycket en fick använda sin mobiltelefon på ett arbetspass. Detta bekräftades även av de andra intervjupersonerna där många menar att det handlar om att ”ha känsla” eller ”känna av” hur mycket man antingen kan gå ifrån eller sysselsätta sig med privata aktiviteter. Andra menade att samordnarna själva ägnade sig åt privata aktiviteter och att det därmed uppfattades som en slags acceptans hos resterande personal. Det fanns också en utbredd acceptans kollegor emellan om i fall man var uppriktig och ärlig emot varandra. I samtliga intervjuer menade personalen att så länge en kollega talar om att ”idag har jag en skitdag, kan du ta den körningen eller göra det åt mig” så var det sällan några problem. Allt byggde på om detta skedde varje arbetspass eller vid enstaka tillfällen. Sett ur det dramaturgiska perspektivet går det framför allt se det ur Goffmans (2014, s. 95) teambegrepp där han emellertid ser ett team vars karaktär kan liknas till ett hemligt sällskap. Vidare menar han att teamet hålls samman på grund av att de tillsammans arbetar för att definiera en situation. Precis som i situationen på behandlingshem så upprätthålls teamet genom att bevara hemligheten om hur de tillåter varandra att utföra tomt arbete i en viss grad. Å andra sidan menar Paulsen (2014, s. 85) att det alltid finns en risk för att ens kollegor kan ha andra uppfattningar kring hur mycket som är accepterat. Det är just dessa sammanhang jag antar att intervjupersonerna syftar till när de refererar till ”känna av” eller att ”ha känsla”. Paulsen (2014, s. 89) menar att det inte är nödvändigt att samarbeta för att utöva tomt arbete men det är fördelaktigt att ha någon som täcker upp för en. Ett tydligt tecken på att personalstyrkan samarbetade eller agerade som ett team angående utövandet av tomt arbete uppenbarade sig under en fältobservation. En av behandlingspedagogerna valde att lämna hemmet 40 minuter tidigare än utsatt tid. Detta var inte unikt för varken personen eller just den dagen. En anställd menade: ”Så länge det är lugnt, och man känner att man har kontroll på situationen så brukar vi skicka hem dem som börjat tidigt”.

Detta var även något de anställda började förvänta sig, och ibland kunde jag höra kollegor emellan; ”nu har jag varit här länge, du har läget under kontroll va?” I dessa fall anser jag att det blir tydligt att teamet, som består av personalstyrkan, har en gemensam backstage och att frontstage, som består av samma lokaler och utrymmen, blir aktuellt först under de

arbetstimmar som samordnare eller andra överordnade är närvarande (jfr Goffman 2014, s. 102).

Ett annat exempel som antyder att acceptansen på behandlingshem är bred, inte bara från kollegor emellan utan även från överordnade, framkom i en intervju där personen i fråga berättade om sin anställningsintervju. En av de första frågorna personen fick svara på var; ”hur förhåller du dig till ett lugnt arbete och att ha mycket tid?” Då är vi tillbaka till tomt arbete i förhållande till intensitet. På ett sätt har jag redan poängterat att behandlare bör kunna vara aktiva och kreativa nog att alltid ha något att göra. Å andra sidan menar Paulsen (2014, ss. 60f; 120-138) att många tidigare studier tenderar att underskatta komplexiteten i relation mellan arbetsgivare och arbetstagare samt överskatta rationaliteten hos företagen när man hävdar att ”det finns alltid *något* att göra”.

6 Slutdiskussion och sammanfattning

Nedan sker en sammanfattning av studiens resultat som senare kommer mynna ut i en slutdiskussion där jag väljer att tydliggöra de slutsatser jag gjort av undersökningen. Vidare kommer jag även att lyfta och ge förslag till tänkbar framtida forskning.

Studiens syfte var att studera behandlingspedagogers syn och arbetssätt i förhållande till tomt arbete. Både på vilket sätt individen men också organisationen kan präglas av faktorer som påverkar utförandet av tomt arbete. Syftet var att försöka förstå tomt arbete i en behandlingskontext men också att kunna identifiera strategier som behandlingspedagoger använder sig av. Slutligen har studien valt att studera om det fanns ett samband mellan acceptansen från kollegor samt ledning och utförandet av det tomma arbetet.

Vad som inte framkom i analysen är huruvida mitt resultat kan förankras i litteraturen om arbetsmotstånd. Jag vill poängtera att bara för att min analys saknade en diskussion kring detta vill jag inte utesluta att mycket av det tomma arbete jag presenterat mycket väl kan grunda sig i någon form av motstånd. Då mina intervjupersoner inte själva ansåg att de utförde något tomt arbete (förutom rekreation eller när organisationen tvingade in dem i tomt arbete vilket inte är en form av motstånd) så är detta svårt att diskutera. Framför allt eftersom jag, likt Paulsen (2014), hävdar att motstånd primärt bör ses utifrån den subjektiva avsikten hos den anställde.

Första frågeställningen som syftade till att försöka förstå tomt arbete inom ramen av behandlingsarbete är av en deskriptiv karaktär och har därmed indirekt besvarats genom hela analysen. Dock är det min mening, vilket också blev bekräftat i intervjuerna, att tomt arbete inom behandling framför allt kan förstås genom de anställdas subjektiva engagemang samt prioriteringar. Handlingsutrymmet som är inkorporerat i personalens anställning är nyckeln till att förstå det tomma arbetet. Att samma typ av handling både kan vara tomt arbete eller exempelvis en strategi för relationsskapande är problematiskt och bekräftar egentligen bara svårigheten med att lyfta ett begrepp från en disciplin till en annan. För att konkretisera detta för läsaren menar jag att en behandlare som placerar sig i en fåtölj i ett gemensamt utrymme både kan göra det med avsikten av att få koppla av och sitta av sin tid, men även för att strategiskt placera sig och göra sig emotionellt tillgänglig för ungdomarna i hemmet. Vidare tycker jag undersökningen visar att tomt arbete inom behandling också kan förstås, och inte minst förklaras, genom den höga grad av opacitet som tjänsten i sig innefattar. Hög grad av opacitet och en anställd som nyttjar verktyg som neutraliseringstekniker eller rationella argument kommer till stor sannolikhet både kunna behålla sitt arbete samt framställa sig i ett sken av att vara en god arbetare. Det ska dock poängteras att organisationen i sig inte är helt felfri då den, som tidigare nämnt, många gånger tvingar den anställda till dötid. Dels genom perioder med få inskrivningar, dels dagligen då arbetet präglas av stor variation i förhållande till intensitet. Förmiddagar skiljer sig avsevärt från hur arbetet ser ut på eftermiddagar och kvällar. Med det sagt kan tomt arbete förstås på ett sådant vis att det i vissa fall kan vara accepterat och i andra fall svårt att upptäcka och därmed svårt att utrota. Att förstå tomt arbete inom ramen för HVB gör man även genom de svar jag presenterar i mina andra frågeställningar. Det vill säga att förståelsen blir bredare när man även ser vilka strategier som förekommer och hur accepterat fenomenet är.

Studiens andra frågeställning syftar till vilka strategier som förekommer på behandlingshem för utövandet av tomt arbete. Här fanns en hel del och många av dem var framför allt förenande med den dimension som Paulsen (2010; 2014) kallar för maskning. Många gånger innebar det att personal valde att dra ut på den uppgift som de höll på med, allt ifrån dokumentation, toabesök, bilkörningar och så vidare. Andra strategier som framkommit är framför allt döljandet av både de subjektiva avsikterna samt den nyss nämnda maskningen. Dessa metoder för att dölja avsikterna och maskningen har i analysen förklarats utifrån Goffmans dramaturgiska teori och skådespeleriet är i sin tur en viktig strategi för att åstadkomma detta. Andra strategier som har uppmärksammats är uptitling som i denna studie

innebar att behandlingspedagoger kan försköna eller sätta ett högre värde på vissa arbetsuppgifter genom ett dramatiskt förverkligande och således legitimera varför de prioriterar som de gör. Att denna strategi fungerar för att undvika obehagliga situationer på arbetet tycker jag har framkommit i analysen.

Strategin som troligtvis är mest häpnadsväckande för studien går att förena med Paulsens begrepp sabotage. Där anställda med hjälp av teamet, där man tillsammans arbetar för att undanhålla information till ledningen, tar sig friheten att lämna arbetet tidigare än schemalagd tid.

Något som samtliga intervjupersoner refererade till när de talade om sitt egna tomma arbete var rekreation. Strategin grundar sig i att man explicit uttrycker under arbetspassen att man behöver en paus. Att rekreation skulle florera så mycket som det faktiskt gjorde förvånade mig föga. Dels för att de pass behandlingspedagoger arbetar inte inkluderar några utskrivna raster, dels för att passen i sig inte sällan sträcker sig över en väldigt lång tid och många gånger upplevs som psykiskt påfrestande. Vidare fungerar det även som en neutraliseringsteknik om man kan hävda att ens pauser, eller tidsspill, kan generera något som kommer gynna företaget på både kort och lång sikt.

Slutligen gällande den tredje frågeställningen har det varit i studiens intresse att undersöka sambandet mellan utövandet av tomt arbete och acceptansen från dels kollegor, dels överordnade. Först och främst blev det kartlagt att det framför allt finns en utbredd acceptans kollegor emellan då de, som tidigare nämnt, framträder som ett team och täcker upp för varandra gällande vissa strategier. Men också att man är solidarisk gentemot varandra, kan förstå att vissa har dåliga dagar och att man då avlöser varandra med vissa arbetsuppgifter. Studien har också till viss del påvisat att det finns en form av acceptans från överordnade. Detta i form av att telefonanvändandet har mynnat ut i någon slags godtycklighet och att överordnade själva sysselsätter sig med detta vilket ger signaler som antyder att det är tillåtet. De anställda är också mer benägna att utföra privata aktiviteter när det finns en kultur som accepterar detta. Därmed vill jag påstå att det finns ett klart samband mellan acceptans och graden av tomt arbete.

Vidare har det även presenterats att det verkar finnas någon form av medvetenhet kring att arbetet ibland går in i perioder då dötiden är mer påtaglig. Detta blev framför allt tydligt då de

ska ha frågat hur en anställd förhåller sig till mycket dötid på anställningsintervjun. En insikt som slog mig angående denna medvetenhet var; att om ledningen är förtrogen med att tjänsten i sig kommer bestå av mycket tidsspill eller tomt arbete, men ändå väljer att anställa någon, så bör det samtidigt ingå i tjänsten att *inte göra någonting*, eller att arbeta långsamt (= maskning). På så vis förlorar begreppet tomt arbete hela sin poäng, då du indirekt blir anställd till, i viss mån, att inte göra någonting. Slutsatsen jag drar är att acceptansen för utövandet av tomt arbete är väsentligt i de perioder då intensiteten är låg, för det är paradoxalt att ha en organisation som tvingar anställda in i tomt arbete men samtidigt ha en ledning som inte accepterar det. Frågan man istället bör ställa sig, är hur det är möjligt att ett behandlingsarbete kan innefatta så stor mängd av dötid. Vidare är det också intressant att studera om behandlingen kan förbättras om mer tid investeras i ungdomarna. Eller är det så enkelt att det inte är rimligt att bli *behandlad* hela tiden, att kvoten för vad vi kan göra för att någon ska utvecklas i en positiv riktning är begränsad och att arbetspassen därmed måste bestå av tom tid? På samma sätt som en av mina intervjupersoner uttryckte sig ”inte kom din pappa och frågade var tionde minut om du ville hitta på något [...]” så kanske det helt enkelt inte är möjligt att på något bättre sätt utnyttja den tomma tid som uppstår.

Slutligen hade det ur min mening varit av intresse att för framtida studier titta närmre på hur konsekventa behandlingshem är i sin behandling gentemot sina brukare. Att det finns en stor frihet och utrymme att själv bestämma sin behandlingsmetod har framkommit i denna studie vilket också måste ses som ett problem. Tänkvärt är att min studie inte har tagit hänsyn till i vilken omfattning det tomma arbetet uppgår till. Frågan är om det ens är möjligt att fastställa med tanke på att större delen av min argumentation vilar på att arbetet i sig är så vagt formulerat och otydligt. Kanske är inte begreppet tomt arbete det som bör användas i studier fokuserat på socialt arbete? Möjligen att *arbetsengagemang* vore mer fördelaktigt att utgå ifrån. Förhoppningsvis kan studien ge underlag för insikt och reflektion. Jag väljer därmed att sätta punkt med ett par väl valda ord från en av mina intervjupersoner

[...] men många av mina kollegor, inte bara här, utan på andra ställen också, har automatiserat det så [att] de hade lika väl kunnat stå vid ett löpande band och stämplat hål i en plåt eller så [paus] för de har förlorat både mening och syfte. Och allting de gör, det gör de för att de ska gå dit och tjäna pengar.. ja absolut, jag kommer också hit för att tjäna pengar, så är det men det finns en skillnad [paus] och den dagen jag känner att jag kan stå vid ett löpande band, då ska jag nog göra det istället.

Referenslista

- Ackroyd, S. & Thompson, P. (1999). *Organizational misbehaviour*. London: SAGE.
- Ahrne, G. & Svensson, P. (2011) Kvalitativa metoder i samhällsvetenskapen. I Ahrne, G. & Svensson, P. (red). *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber, ss. 10-17
- Allvin, M., Aronsson, G. & Hagström, T (2011). *Work Without Boundaries: Psychological Perspectives on the New Working Life*. John Wiley & Sons
- André, M. (2013) Undersökning: Fusk på jobbet – vad tillåter svenska chefer? *Chef.*, 10 oktober.
- Brattberg, L. (2007). Migrationsverkets personal porrsurfade. *Dagens Nyheter*, 25 september.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2., [rev.] uppl. Malmö: Liber
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing consent: Changes in the labor process under monopoly capitalism*. Chicago: University of Chicago Press
- Charmaz, K. (2000). Grounded theory: Objectivist and constructivist methods. I: Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S. (red), *handbook of qualitative research*. 2. uppl. Thousand Oaks: Sage
- Clark, S.C. (2000) Work/family border theory: A new theory of work/life balance. *Human Relations*, 53 (6), ss. 747-770
- Clark, S.C. & Farmer, P.M.K. (1998). Living in two different worlds: Measuring cultural and value differences between work and home, and their effect on border-crossing. *Institute of Behavioral and Applied Management Annual Conference*. Orlando: FL
- D'Abate, C. P. (2005). Working hard or hardly working: A study of individuals engaging in personal business on the job. *Human Relations*, 58(8), ss. 1009-1032.
doi:10.1177/0018726705058501
- Eriksson-Zetterquist, U. & Ahrne, G. (2011). Intervjuer. I Ahrne, G. & Svensson, P. (red). *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber, ss. 36-56
- Garrett, R. K. & Danziger, J. N. (2008). On cyberslacking: Workplace status and personal internet use at work. *CyberPsychology & Behavior*. 11 (3), ss. 287-292.
- Goffman, E. (2014 [1959]). *Jaget och maskerna: en studie i vardagslivets dramatik*. 6. uppl. Lund: Studentlitteratur
- Greenberg, J. (1998). The cognitive geometry of employee theft: Negotiating 'the line' between taking and stealing. I O'Leary-Kelly, A., Griffin, R.W. & Collins, J. M. (red.) *Dysfunctional behavior in organizations. Part B, Non-violent dysfunctional behavior*. Stamford: JAI Press., ss. 147-193
- Göransson, A. (2008). Nu surfar vi dubbelt så mycket på jobbet. *Metro*, 20 maj.

- Harris, L. C., & Ogbonna, E. (2009). Service sabotage: The dark side of service dynamics. *Business Horizons*, 52 (4), ss.325-335. doi:10.1016/j.bushor.2009.02.003
- Hagqvist, A & Widinghoff, B (red.) (2000). *Miljöterapi: igår, idag och i morgon*. Lund: Studentlitteratur
- Herring, H.B (2004) Hey, how about that game? *The New York Times*, 25 januari, sektion 3, ss.9
- Hjertén, L. (2014) Grannarna oroade sig i ett år. *Aftonbladet*, 6 maj
- Hodson, R. (1991). The active worker. *Journal Of Contemporary Ethnography*, 20 (1), ss. 47-78
- Inspektion för vård och omsorg [IVO] (2013) *En trygg och säker vård – har personalen lämplig utbildning? En granskning av vård- och omsorgspersonalens utbildning och metoder i HVB för barn och unga*. (Rapport: IVO 2013-5). Stockholm: IVO
- Ivarsson, L. & Larsson, P. (2011) Personal internet usage at work: A source of recovery. *J. Workplace Rights*, 16 (1), ss. 63-81
- Kalman, H. & Lövgren, V. (2012). Etik i forskning och etiska dilemman. En introduktion. I Kalman, H. & Lövgren, V. (red.) *Etiska dilemman - forskningsdeltagande, samtycke och utsatthet*. Malmö: Gleerups Utbildning AB, ss. 7– 22
- Karlsson, J.C. (2012): *Organizational misbehavior in the workplace: Narratives of dignity and resistance*. Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Karlsson, J.C. (2008): *Den smidiga mellancheften – och andra motståndsb berättelser*. Malmö: Gleerups
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1999). Bridging the work--family policy and productivity gap: a literature review. *Community, Work & Family*, 2 (1), ss. 7-32
- Lalander, P. (2011). Observationer och etnografi. I Ahrne, G. & Svensson, P. (red). *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber, ss. 83-102
- Lennér-Axelsson, B. & Thylefors, I. (2010). *Psykosocialt behandlingsarbete [Elektronisk resurs]*. (1. e-boksutg.) Stockholm: Natur & kultur.
- Lim, V. G. (2002). The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal Of Organizational Behavior*, 23(5), ss. 675-694. doi:10.1002/job.161
- Lind, R. (2014). *Vidga vetandet: en introduktion till samhällsvetenskaplig forskning*, 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

- Lindström, A. (2010) Kommuner sparkar anställda som porrsurfar. *Expressen*, 9 februari
- Meeuwisse, A., Swärd, H., Eliasson-Lappalainen, R. & Jacobsson, K. (red.) (2008). *Forskningsmetodik för socialvetare*. 1. utg. Stockholm: Natur & kultur
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., & Chatellier, G. S. (2014). Cyberslacking, engagement, and personality in distributed work environments. *Computers In Human Behavior*, 40, ss. 152-160, 40152-160. doi:10.1016/j.chb.2014.08.005
- Passanisi, Å. (2015) Så mycket maskar vi på våra jobb. *Aftonbladet*, 20 januari.
- Paulsen, R. (2014). *Empty labor: Idleness and workplace resistance*. Cambridge: Cambridge University Press
- Paulsen, R. (2010). Maskning = motstånd? En typologi över tomt arbete. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. Karlstad, (1), ss. 11-26
- Rennstam, J. & Wästerfors, D. (2011). Att analysera kvalitativt material. I Ahrne, G. & Svensson, P. (red). *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber, ss. 194-210
- Robinson, S.L. & Kraatz, M.S. (1998). Constructing the reality of normative behaviour: The use of neutralization strategies by organizational deviants. I O'Leary-Kelly, A., Griffin, R.W. & Collins, J. M. (red.) *Dysfunctional behavior in organizations. Part A, violent dysfunctional behavior*. Stamford: JAI Press., ss. 203-220
- Robinson, S.L & Bennet, R.J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 30 (2), ss. 555-572
- Rosengren, C. (2006). Tiden som form och upplevelse - om relationen mellan arbete och tid. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Roy, D. (1953). Work satisfaction and social reward and quota achievement: An analysis of piecework incentive. *American Sociological Review*, 18 (5), ss. 507-514
- Scott, J.C. (2012). *Two cheers for anarchism: Six easy pieces on autonomy, dignity, and meaningful work and play*. Princeton University Press.
- Socialstyrelsen. (2016). *Gemensamma författningssamlingen avseende hälso- och sjukvård, socialtjänst, läkemedel, folkhälsa m.m.* Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om hem för vård eller boende (HSLF-FS 2016:55). Stockholm: Socialstyrelsen
- Socialstyrelsen (2003) *Utmattningssyndrom. Stressrelaterad psykisk ohälsa*. Stockholm: Förlagshuset Gothia AB.
- Socialstyrelsen. (u.å.). *Miljöterapi*. Stockholm: Socialstyrelsen.
<http://www.socialstyrelsen.se/evidensbaseradpraktik/sokimetodguidenforsocialt arbete/miljoterapi> [2017-11-03]

- Sprouse, M. (1992) *Sabotage in the American workplace: Anecdotes of dissatisfaction, mischief, and revenge*. San Francisco: Pressure Drop Press
- Strauss, A. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. New York: Cambridge University Press
- Strauss, A. & Corbin, J.M. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park: Sage
- Strömberg, S. (2008) Motstånd på arbetsplatsen – från dåtid till nutid. I Simonson, B. (red.) *Perspektiv på arbetsvetenskapens klassiker*. Göteborg: Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet, ss. 70-86
- Taylor, F.W. (1998 [1911]). *The principles of scientific management*. Toronto: Dover Publications, Inc
- Taylor, F.W. (1947). *Scientific management*. New York: Harper & Brothers
- The Orlando Sentinel*. (1999) A costly pleasure: Net surfing is riding high at work and employees are waxing up their keyboards and checking out their personal interests at company expenses. *The Orlando Sentinel*, 19 maj
- The Straits Times* (2000) Cyberslacker at work, *The Straits Times*, 28 april
- Theorell T (2006) *I spåren av 90-talet*. Stockholm: Karolinska Institutet University Press.
- Thompson, E.P. (1983 [1967]). *Herremakt och folklig kultur: socialhistoriska uppsatser*. Stockholm: Författarförl.
- Vardi, Y. & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework. *Organization Science*, 7 (2), ss. 151-165
- Verton, D. (2000). Employers OK with e-surfing. *Computerworld* 34, 18 december.
- Vitak, J., Crouse, J. & LaRose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers In Human Behavior*, 27(5), ss. 1751-1759.
- Whitty, M. T., & Carr, A. N. (2006). New rules in the workplace: Applying object-relations theory to explain problem Internet and email behaviour in the workplace. *Computers In Human Behavior*, 22 (2), ss. 235-250
- Wollin, M. (2011). Alla ungjävlar ska bli socialarbetare. *Aftonbladet*, 6 november
- Wolvén, L.E. (2000). *Att utveckla mänskliga resurser i organisationer: om ledarskap, organisering, kultur och kompetens*. Lund: Studentlitteratur

Bilaga 1

Intervjuguide

Presentera studiens syfte och förklara tydligt att du gör studien på tre arbetsplatser, dels för att få en större bredd men också för att kunna avidentifiera respondenterna så studiens resultat inte kommer vara allt för enkelt att para ihop med anställda på ett hem. Förklara också att det deltar frivilligt och kan välja att avbryta sitt deltagande när dem vill. Det kommer alltid förbli anonyma i den färdigställda rapporten.

Berätta om vad tomt arbete kan vara, hur teorin i sin enkelhet är utformad så det får en förståelse för vad det innebär.

Arbetet:

Vad innebär ditt arbete?

Vad är du anställd för att göra?

Hur länge arbetar ni?

Hur kan ett pass se ut?

Hur är du i slutet av dessa passen?

Vad betyder tomt arbete för dig?

Vad innebär behandling för dig?

Och hur utövas behandling på arbetet?

Hur gör du dig tillgänglig för ungdomarna?

Hur skapar du relationer?

Hur skulle du vilja beskriva din arbetsbörda, eller arbetsintensitet?

När har man mycket vs lite att göra?

Är det något i ditt arbete som du skulle beteckna som meningslöst?
varför?

Vad finns det för förväntningar från chefer på dig?

/Vad bör du ha gjort på ett arbetspass?

Berätta om din senaste dag på arbetet

finns det någon som kontrollerar att du gjort det du ska?

På vilket sätt upplever du att någon kontrollerar ditt arbete?

På vilket sätt påverkar kontrollen ditt arbete?

Hade ditt arbete sett annorlunda ut tro du, om kontrollen varit annorlunda?

Arbetar du olika beroende på om du har kollegor runt dig eller är ensam?

Hur (miss)nöjd är du med ditt nuvarande arbete?

Tycker du ledningen visar uppskattning till de anställda?

Tillräckligt mycket eller finns det brister?

Work/home life boundry:

Ge fram en lista på massa aktiviteter som är exempel på privata angelägenheter för att få igång deras tankeverksamhet och medvetenhet om vad det faktiskt kan innebära. Annars kan det vara svårt att komma på allt under intervjun om man inte reflekterat kring det sedan tidigare.

Kan du känna igen dig i själv i någon av dessa aktiviteter som visas på listan?

På vilket sätt?

Finns det något annat du gör på arbetet som du skulle säga är mer relaterat till fritid/hemsysslor än arbetsuppgifter?

Varför är det mer hem och fritidsorienterad sysslor? Varför är det inte hem och fritidsorienterade sysslor?

Varför utför du dessa saker på arbetstid?

Är det accepterat från mellanchefer/samordnare/verksamhetschef att utöva några privata angelägenheter på arbetet?

Vilka?

Vad är anledningen till att du göra dessa sysslor? (ta varje syssla varför sig, då det kanske kan vara olika anledningar till varje beteende)

Tomt arbete

Hur definierar du det?

vad betyder det för dig?,

har man olika mycket tomt arbete mellan er kollegor?

När gör du ingenting på arbetet?

Vad har du för strategier för att inte behöva göra något?

Finns det något positivt och/eller negativt med att inte göra något?

När du inte gör något, eller något som inte är arbetsuppgifter, vad är största anledningen till det? Rastlös, Vila, För att hinna med de privata livet, oengagerad? (om jag inte fått svar på detta tidigare)

Hur förhåller du dig till att ha mycket tid?

Hur skulle du vilja beskriva din arbetsmoral?

Hur kan din arbetsmoral visa sig i arbetet om du jämför med andra?

Hur tror du dina kollegor förhåller sig till tomt arbete?

berätta.

Bakgrund:

Berätta om dig själv?

Hur gammal är du?

Hur ser din hemsituation ut, förhållande, singel, gift, sambo?

Vad arbetar du med?

Hur länge har du arbetat här?