



LUNDS  
UNIVERSITET

LUNDS UNIVERSITET  
SOCIOLOGISKA INSTITUTIONEN  
FÖRFATTARE: KONSTANTIN MALICHEV  
TITEL: DISCIPLIN, BETENDE OCH BYRÅKRATI  
KANDIDATUPPSATS: SOCK07, 15 HP  
HANDLEDARE: BRITT-MARIE JOHANSSON  
SOCIOLOGISKA INSTITUTIONEN,  
VÅRTERMINEN 2023

"1.En kontinuerlig ämbetsutövning i enlighet med givna regler inom 2. Två kompetensområden, vilken innebär a) ett konkret avgränsat område för plikter som följd av systematisk arbetsfördelning, b) tilldelning av den nödvändiga befallningsmakten, c) klar definition av de eventuellt tillåtna tvångsmedlen och av villkor för deras användning. Ska kallas för myndighet." (Weber, 1983, s. 148)



## Abstrakt

Syftet med den här studien är att visa att den myndigheten som studeras är en rationell byråkratisk organisation som disciplinerar sina medarbetare till fogliga anställda som kan kontrolleras och övervakas. Nyckelord i studien är **byråkrati**, **beteende** och **disciplinering**. Det är en kvalitativ studie som använder sig av observationer och intervjuer för insamling av empiriska materialet. Observationen sker i en sluten miljö på en enhet i en myndighet där häktade intagna vistas. Intervjuerna till antal åtta genomfördes i syfte att förstå hur arbetets natur synliggörs på arbetsplatsen. De åtta som intervjuades är av varierande yrken men tillhör omvårdspersonalen på enheten, deras livserfarenheter från myndigheten är av varierande slag och några har varit verksamma över 20 år. Resultatet i studien visar att enheten och myndigheten är en rationell byråkrati där daglig arbete är också av byråkratisk karaktär men också faktumet att individer inom enheten disciplineras med olika tekniker som de inte märker av. Studien visar även det faktumet att den klassiska byråkratin som Max Webber förespråkade finns delvist där men stora förändringar som skedde i slutet på 80-talet och främst Managementbyråkratin uppkomst gör att myndigheten och den lojala anställda tjänstemannens tillit finns nu hos den närmaste chefen och inte hos folket. Det framkommer även att myndigheten har växt mycket senaste åren som i sin tur gör att kärnverksamheten urholkas medan de centrala delar av myndigheten som huvudkontoret växer mer och mer det i sig skapar oro och missnöje hos anställda inom enheten.



# Innehåll

<b>1. Inledning</b> .....	1
<b>1.1 Bakgrund</b> .....	1
<b>1.2 Syfte</b> .....	1
<b>1.3 Frågeställning</b> .....	2
<b>1.4 Avgränsningar</b> .....	2
<b>1.5 Dispositioner</b> .....	2
<b>2. Tidigare forskning</b> .....	2
<b>2.1 Sammanfattning</b> .....	2
<b>2.2 Rationell byråkrati</b> .....	3
<b>2.2.1 Zygmund Bauman</b> .....	3
<b>2.2.2 Ineffektiv byråkrati</b> .....	4
<b>2.2.3 Tillväxten av managementbyråkrati – ett hot mot välfärdsstaten</b> .....	4
<b>2.3 Disciplinering i en byråkrati</b> .....	6
<b>3. Teori</b> .....	7
<b>3.1 Max Weber</b> .....	7
<b>3.2 Michel Foucault och disciplinering</b> .....	8
<b>4. Metod</b> .....	10
<b>4.1 Observationer</b> .....	10
<b>4.2 Intervjuer</b> .....	11
<b>4.2.1 Urval</b> .....	11
<b>4.2.2 Tillvägagångsätt</b> .....	12
<b>5. Resultat och analys</b> .....	13
<b>5.1 Disciplinering</b> .....	13
<b>5.1.1 Observationer</b> .....	13
<b>5.1.2 Analysen av disciplinering och anpassat beteende</b> .....	15
<b>5.2 Byråkrati</b> .....	17
<b>5.2.2 Intervjuer</b> .....	17
<b>5.1.3 Analysen och slutsatser av den rationella byråkratin</b> .....	21
<b>6 Diskussion</b> .....	24
<b>7. Referenser och litteratur</b> .....	26
<b>7.1 Litteraturförteckning</b> .....	26



# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Byråkrati i en offentlig förvaltning kännetecknas av generella regler och hierarkisk organisation. Anställda i offentlig förvaltning ska följa sex grundprinciper. Dessa är demokrati, legalitet, objektivitet, fri åsiktsbildning, respekt samt effektivitet och service. Att vara statsanställd kräver ett viss beteende. Jag anser att beteende skapas av organisationen för att anpassa individen till de normer som råder inom organisationen. Informationen som jag får från flera anställda på en enhet i en myndighet är att de beklagar sig över att de anser sig vara kontrollerade av sin arbetsgivare och att deras handlingsutrymme på arbetsplatsen är begränsad. Det får mig att titta närmare på arbetsplatsen och den organisationen som enheten ingår i. Det jag kommer fram till är att organisationen och enheten kan vara en rationell byråkrati där det dagliga arbetet utförs utifrån rationell byråkratisk karaktär med inslag av typisk disciplinering av anställda. Jag kommer att studera hur arbetet på en enhet i en myndighet synliggörs ur ett byråkratiskt perspektiv men också vilka tekniker som kännetecknar disciplineringen av anställda.

Den myndigheten jag gör min studie om är en statlig expertmyndighet och är en del av en rättskedja som bidrar till ett rättssäkert samhälle. Organisationsstrukturen är organiserad utifrån en hierarkisk struktur där generaldirektören har den högsta befattningen. Myndigheten består av 4 olika expertavdelningar. Den avdelningen som jag studerar består av två enheter och finns på olika platser i landet. Dessa jobbar på uppdrag av Sveriges domstolar, uppdraget går ut på att undersöka häktade intagna individer som har begått diverse brott och avgöra ifall de anses vara sjuka i juridisk mening och där med får fängelseförbud eller i annat fall fängelse som rekommendation. Personalen som jobbar på enheter har olika professioner där läkare, omvårdnadspersonal, psykologer med flera finns. Olika enheter har olika kapacitet för intagna, den enheten jag studerar har plats för 12 intagna. De häktade intagna som undersöks vistas i slutna miljö. Tiden för hela undersökningen brukar vara cirka 4 veckor. Lagstiftningen som råder inom enheten är hälso och sjukvårdslagen, häkteslagen, lagen om den rättspsykiatriska vården och lagen om den rättspsykiatriska undersökningen.

## 1.2 Syfte

Syfte med uppsatsen är undersöka hur den statliga myndigheten som jag studerar är en rationell byråkratisk organisation som anpassar sina anställda till lydiga individer utifrån olika



tekniker. Jag vill även visa i min studie hur intervjupersoner känner av det byråkratiska inslaget i sitt arbetsliv. Studiens nyckelord är byråkrati, disciplin och anpassat beteende.

### **1.3 Frågeställning**

Hur synliggörs den byråkratiska naturen i det dagliga arbetet på myndigheten?

### **1.4 Avgränsningar**

Jag väljer i min studie att studera enbart arbetstagare och mellanchefer på en enhet i en specifik statlig myndighet. Jag lägger fokus på hur individer upplever sin tillvaro på sin arbetsplats och hur deras beteende utspelar sig formellt utifrån den rollen den innehar på sin arbetsplats.

Fokuset i studien ligger främst på de olika teknikerna som avgör eller påverkar individens beteende på en byråkratisk arbetsplats.

### **1.5 Dispositioner**

Studien är indelad i flera avsnitt som handlar om relevant fakta i ett sociologiskt arbete. Nedan följer ett avsnitt om tidigare forskning sen kommer ett avsnitt om den teoretiska aspekten och som hela den här studien bygger på. Det efterföljande avsnittet handlar om metod, resultat och analys. Studien avslutas med diskussionsavsnitt som innehåller diskussion och idéer för framtida forskningsstudier.

## **2. Tidigare forskning**

### **2.1 Sammanfattning**

I boken *Auschwitz och det moderna samhället* från 1989 av Zygmund Bauman beskrivs hur det moderna samhället och den byråkratiska organisationen var en bidragande anledning till utrotningen av det judiska folket under Nazitysklands tid. Jag väljer Bauman och hans kritiska resonemang om den byråkratiska systemen för att förklara moralens försvinnande hos den enskilde när tilliten till auktoriteten växer.

Studien *Bureucracy, meet catastrophe* är publicerad i *International Journal of Public Sector Managment* och kritiserar byråkrati i samband med krishantering av samhället under orkanen Katrina i USA. Studien är bidragande till min studie utifrån faktumet att snabba beslut går inte att genomföra eftersom det finns för många involverade som ska vara med och besluta om det slutliga eller så handlar det om lagstiftning som gör svårt att genomföra.

Sen kommer en antologi som berör den statliga förvaltningen, en forskningsantologi där flera forskare behandlar den förvaltningspolitikens utveckling de senaste åren och berör



statstjänstemannarollen men också en ny slags byråkrati som har vuxit fram. En rapport som är av förklarande karaktär till mitt empiriska material utifrån införande av New Public Management senaste åren.

Till slut berör jag studien *Är delaktighet möjlig i en byråkrati?* som är gjord av Erna Danielsson på Umeå Universitet där hon belyser byråkratin och disciplineringen i den militära organisationsstrukturen och som kan härledas till andra statliga myndigheter. Denna studie visar hur en statstjänsteman blir en med myndigheten och som förstärker förståelse i mitt insamlade empiriska material.

## **2.2 Rationell byråkrati**

### **2.2.1 Zygmund Bauman**

*Auschwitz och det moderna samhället* från 1989 är en bok skriven av Zygmund Bauman. Bauman beskriver i sin bok att moderniteten möjliggör det som skedde i Nazityskland. Han syftar främst på modernitetens starka krafter som möjliggjorde att det judiska folket utsattes för ett folkmord under nazitiden. Han påstår att den byråkratiska organisationen var en av fyra grundorsaker till det som hände. Bauman påstår att rationaliteten tränger bort det logiska tänket och moralen hos individer i moderniteten. Kostnadseffektivitet är det mest prioriterade, resultatnriktade diskurser i byråkratiska nationalstaten är av dominerande karaktär. Små moment av medverkande i en stor kedja av byråkrati skapar sammanhållning i det byråkratiska samhället. Genom att följa auktoriteten så avhumaniseras det moraliska aspekten hos enskilda, den enskilda befrias att reflektera över processen som den är inblandad i. Makten hos individen är bortplockad. Makten över samhället och den enskilda ligger hos byråkratin (Bauman, 1989, s. 37).

Bauman resonerar att bortseende från moraliska bedömningar av riktlinjer är typiskt för byråkratin och utgår från två parallella processer. Den första är en mycket noggrann funktionell arbetsdelning, ett tydligt system av hierarki, klara och raka direktiv som styr organisationen. Alla hanteras enligt mallen och en tydlig gränslinje mellan jobb och privat (Bauman, 1989, s. 144). Den andra processen är substitut av moralisk ansvarskänsla med tekniskt, den är lik den första och innebär att lägga tid på de uppgifter den enskilda är bra på och utföra dessa till punkt. Resultatet blir att den enskilda inte reflekterar över det slutliga målet, den enskilda gör bara sitt utan en reflektion (Bauman, 1989, s. 147).



### **2.2.2 Ineffektiv byråkrati**

Artikel och studien *Bureucracy, meet catastrophe* (Takeda, 2006) är en publikation i en *International Journal of Public Sector Managment* och skriven av Margaret B. Takeda, University of Tennessee at Chattanooga och Marilyn M. Helms, Dalton State College. Studien handlar om svårigheten och beslutsfattanden att komma i gång och hantera svåra situationer i samband med krisartade situationer i samhället. I det här fallet handlar det om orkanen Katrina som orsakade stora förödelse i USA. Artikeln tar upp den byråkratiska modellen i organisationen och hos arbetstagarna som hade stora utmaningar att hantera snabba beslut och omsätta dessa i handling. Allting tog för lång tid att hantera och det berodde på att medarbetare var alldeles för bekväma och sammansvetsade med organisationens regler, normer och beslutsfattande. De här faktorerna gjorde att krishantering inte kunde komma i gång direkt, grundproblematiken låg i själva tänket hos medarbetarna som att resonera ” så har det alltid varit, så har tingen alltid gjorts innan” arbetstagare valde att luta sig åt de regler och rutinen som de var vana vid i stället för att hantera krisen direkt. Byråkratins universella problem är decentraliserad kunskap men centraliserat beslutsfattande. Det stora beroendet av centraliserat beslutsfattande och decentralisering av processerna är hinder för snabb analys och implementering av "utanför" information och resurser som gör det svårt att svara snabbt och effektivt i efterdyningarna av orkanerna.

Kathryn Schellenberg och George Miller gjorde en undersökning (Schellenberg, 1998) om byråkrati och turbulensen i omvärlden och hur den påverkar ens produktutveckling. De påstår i sin undersökning att organisationer som har en byråkratisk organisationsstruktur kan vara ineffektiva. Studien genomfördes genom en rad intervjuer av anställda på ett företag. Anställda fick frågor gällande deras egna upplevelser om företagets historia, företagets produkter och företagets konkurrenslagkraft. I studien visade sig att under snabb tillväxt som företagen var inblandad i var det avsaknaden av klara rutiner, drivande dokument och tydliga arbetsrollsbeskrivningar som medarbetare saknade eller hade kännedom om. Studien påvisar starkt på att den byråkratiska organisationsstrukturen är en ineffektiv organisationsmodell när omvärlden i konstant förändring, samtidigt kan man inte dra för snabba och hårda slutsatser om denna studie eftersom det handlar enbart om ett företag. Saken bör kanske studeras i mycket större omfattning i framtiden.

### **2.2.3 Tillväxten av managementbyråkrati – ett hot mot välfärdsstaten**

Demokrati värdena betyder att tjänstemännen ska uppfylla de krav som den politiska demokratin, rättssäkerheten och den offentliga etiken ställer. Den statliga värdegrunden



utgörs, enligt Statskontoret, av sex grundläggande principer. Dessa är: demokrati, legalitet, objektivitet, fri åsiktsbildning, respekt men också effektivitet och service (Statskontoret, 2023). Stättjänstemana rollen tjäna folket och inte sig själv, den lojala icke egocentrerade tjänstemannen är normen som råder då fram till mitten på 80-talet (Ehn, 2020). Underskottet i stadskassan på 80-talet gör att regeringen behöver införa nedskärningar och reformer, antalet statsanställda minskar i början av 1980-talet. Prioriteringar är nödvändiga och reformerna tilltar. New Public Management införs i statsförvaltningen under senare 80-tal och idégrund består i en allmän förståelse att det inte råder någon skillnad mellan offentlig och privat sektor, offentliga och privata organisationer ska och kan organiseras och arbeta på ett likartat sätt. Näringslivet och företaget är rådande normen för förvaltningen och myndigheten. Reformerna som renodling och managementisering tar fart. Renodlingen som handlar om att koncentrera statens verksamhet till vissa områden och till vissa uppgifter och roller. Managementiseringen är styrfilosofi som kallas mål- och resultatstyrning. De här två ovan nämnda förvaltningspolitiska reformarbeten som har påverkat förvaltningen mest under de senaste decennierna, och de utgör New Public Managements båda ben. Myndigheterna tilldelas egna mål, eget resultatansvar, med mera. Idén om raka och tydliga befäl- och ansvarslinjer har också följt en idé om tydligare ledarskap. chefskapet är nu mera profession, vilket bland annat resulterar i att avdelnings- och enhetschefer i allt högre utsträckning rekryteras externt. Medarbetaren väljer att se sig allt mindre som en statsanställd i syfte förverkliga medborgarnas behov och alltmer som en tjänsteman i vilken organisation som helst. Tilliten till sin närmaste chef tilltar (Sundström, 2020).

*Statlig förvaltningspolitik för 2020-talet-en forskningsantologi* (Hall, 2020) där Patrik Hall menar i kapitel 8 att statliga myndigheternas eftersträvan att kopiera ett företags organisationsstruktur har skapat en ny byråkrati i den offentliga sektorn senaste åren. Den nya byråkratin handlar om egna strukturer för strategi, ledning, kontroll och marknadsföring, Halls uppsamlingsnamn för de teknikerna är managementbyråkrati. Hall visar i antologin att denna byråkrati har etablerat sig i den offentliga sektorn och att detta orsakar olika typer av problem. Allt detta sammanfattas i att makt förskjuts från yrkesprofessionella grupper till managementbyråkratin och innebär en negativ påverkan på förvaltningen. Med detta menar Hall att tjänstemannens laglydnad, omtanke till professionell expertkunskap och omtanke till samhällsmedborgarna riskeras att överskuggas av en partisk lojalitet till den organisatoriska expertisen. Hall konstaterar också genom forskningen som finns, att yrkesprofessionella





grupper i offentlig sektor upplever minskat handlingsutrymme och att dessa grupper anser att just ökad managementbyråkrati är en stor orsak till det. Slutsatsen som Hall drar är att den administrativa överbyggnaden ökar mer i offentliga organisationer än vad kärnverksamheten gör. Resultaten blir då att kärnverksamheten och yrkesexperter i sina områden dras med besparingar för att klara de ekonomiska målen inom organisationen, välfärdsstaten är hotad. Hall skriver också att det offentliga galärfartyget får allt fler trumslagare än de som rör men det är de som rör som behövs mest. Pessimistisk liknelse får ”den offentliga galären” allt fler bestämmer och allt färre som gör själva arbetet.

### **2.3 Disciplinering i en byråkrati**

Akademisk avhandling *Är delaktighet möjlig i en byråkrati?* av Erna Danielssons är från 2002 och en fallstudie inom Försvarsmakten av det arbete som föregick försvarsbeslut -96. Och är ett bra exempel på en studie som berör byråkrati och maktförhållanden i en militär organisation och kan även appliceras på andra myndigheter. Danielsson sammanfattar första delen av sin studie genom att konstatera att militära organisationer är uppbyggda som en hierarkisk trappa med byråkratiskt arbetssätt med klara särdrag av skolning i lojalitet, disciplin och lydnad. I krig handlar det inte om att diskutera vad som är rätt eller fel, det handlar om att agera på samma sätt och som en enhet (Danielsson, 2002, s. 60).

Andra delen i studien omfattar flera teoretiker som kritiserar byråkrati. Men det som sammansvetsar alla teorier är att de alla på något sätt visar att det finns ramar som sätter gränser för individens möjligheter till handling i en byråkratisk organisation. Dessa ramar eller påtvingande kan finnas i individen själv genom integrerade normer och värderingar som individen har fått genom socialisering och indoktrinering. Det kan handla om omgivningen tvång i form av den sammanhang individen befinner sig i eller positionen individen har som sätter upp normer som individen som gruppmedlem eller ägare av en position måste leva upp till för att framstå som trovärdig. På organisationsnivå kan tvånget handla om organisationskulturer eller lagstiftningar och regelverk som sätter begränsningar för vad som är normen att göra inom organisationens ram. Genom det hämmas individen samtidigt som det skapar också en stabilitet och säkerhet hos individen. Rammarna gör att individen kan identifiera sig med organisationen och gruppen den tillhör (Danielsson, 2002, s. 81).

Hon skriver att ledningens anspråk på kontroll och kravet på förutbestämt beteende och menar att byråkrater är inte anpassade för att ta egna beslut, de ska följa regelverk. Byråkratin frambringar en opersonlig disciplin som kontrolleras genom order uppifrån (Danielsson,



2002, s. 65). Byråkratin är att den kan bli ett mål i sig och att individen glömmer de mål som organisationen har. Byråkratin blir till slut målet, inte medel att nå målet (Danielsson, 2002, s. 66). I de moderna organisationerna läggs mer tyngd vid önsketänkta beteenden hos anställda, än hur arbetsuppgiften ska utföras. Trots att anställda längst ner i kedjan i en organisation idag kan ha tro och påverka sin arbetssituation finns hierarkin kvar på så sätt att deras arbetsbedrifter ändå kontrolleras av en med högre position (Danielsson, 2002, s. 66).

### **3. Teori**

Jag väljer att använda mig av Max Webers teori om hans idealtypen rationell byråkrati. Den teorin är bäst applicerad till min studie och förklarar helheten på hur den myndigheten jag studerar är en byråkratisk organisation och hur de som arbetar inom den upplever de byråkratiska inslag i sitt dagliga arbete.

Jag väljer även använda mig av Michael Foucault teori om disciplinering för att förklara den omedvetna beteendeförändringen som sker hos anställda inom en statlig myndighet. Jag tycker att den teori är best applicerad till de teknikerna som finns synliga på den enheten som jag studera. Tanken med teknikerna är att förstå hur individen redan i tidig ålder formas utifrån mallen som är framtagen av diverse experter, exempel på det kan vara en skola eller en arbetsgivare. Experterna som förutser hur vi individer ska vara i framtiden och hur individens utveckling övervakas, följs upp och kontrolleras.

#### **3.1 Max Weber**

Historiskt har det funnits tre olika organisationstyper enligt Weber, det som skiljer dessa åt är vilken typ av legitim auktoritet som finns i de. Den traditionella auktoriteten är den som levt med länge och härstammar från gamla traditioner som inte ska eller bör ändras, så har det alltid varit. Den karismatiska auktoriteten handlar om att en individ respekteras och dyrkas stark på grund av hans egenskaper och efterföljs av andra som ger hen legitimitet att utöva en viss makt. Den sista och den mest kända är den rationella auktoriteten är framförandet om den bestämda ordningens legalitet och de individers rätt att bestämma direktiv, som enligt detta system kallas att utföra legal auktoritet. Och som Weber menar dominerar i vad han kallar byråkratisk förvaltningsstab (Månson, 2014, ss. 188-189). För Weber var byråkratin ett sätt att se den rationella utvecklingen av samhället. Eftersom de moderna industrinationerna är på frammarsch så krävs det mer och mer medel för att bevara effektiviteten i snabb växande organisationer. Han studerade byråkratin i förhållande till ledarskapets förändring. Byråkrati kan relateras till ett negativt känsloladdat begrepp och kan associeras med paragrafrytteri eller



med pappersvändande. Men det som Weber egentligen ville få fram var att byråkrati utmärktes av målrationellt agerandet och rationellt befäst auktoritetsutövande. Byråkratin dominerar samhället det handlar om ekonomin, utbildningar, religion, kultur och mycket mera än så (Lindgren, 2016, s. 69).

Huvudkriterier inom det rationella byråkratiska systemet enligt Weber är:

1. Verksamheten är bestämd och styrs kontinuerlig efter givna lagar, föreskrifter, regler och rutiner. 2. Varje tjänst har ett givet kompetensområde och definieras efter yrke. Tjänsten har förpliktelser att utföra vissa uppgifter som bestäms av tydlig arbetsfördelning. Klara och bestämda definitioner för godkända tvångsmedel och regelverk för dess funktion. 3. Hierarkisk princip, ett system där chefer och underchefer förekommer. 4. Tjänsterna kan kräva tekniska kvalifikationer, deltagarna behöver specialiserad utbildning inom ramen av de områdena. 5. Individer i organisationen som innehar tjänster har inte äganderätt till produktionsmedel som de använder i sitt arbete. Medel som behövs för att bedriva arbetet finns tillgängliga för tjänstemän. 6. Den som anställningstjänst eller position har ingen äganderätt till den, tjänsten eller position tillhör organisationen. 7. Alla administrativa handlingar som regler, rutiner är formulerade och finns i nedskrivna som dokument (Weber, 1983, ss. 148-149).

### **3.2 Michel Foucault och disciplinering**

*Övervakning och straff* är en bok från 1975 och är skriven av Michel Foucault, bokens syfte är att beröra och definiera rättsväsendets historiska utveckling de senaste århundraden men också upplysa hur maktpraktiker formar oss individer i det moderna samhället. Foucault definierar disciplin som en individbaserad modell av konkret maktutövande som kontrollerar kroppen och kan även beskrivas som en teknik och som tillåter noggrann kontroll av kroppens funktionella förmågor samt bevarar konstant kontroll över dessa som i sin tur skapar fogliga subjekt genom att montera in goda vanor (Foucault, 2003, s. 139). För att disciplinera en individ finns olika tekniker enligt Michel Foucault.

*Sluten miljö* (Foucault, 2003, s. 143) är det för att disciplineringen ska ske på ett effektivt sätt. Innebär en fördelning av individer i rummet, det i sig skapar ett slags maktförhållande som blir tydligare. Individen kontrolleras av någon där den befinner sig. Det leder till att disciplineringen av individen blir lättare att slutföra.



*En fördelning av individerna* i rummen betyder ha kontroll över individer genom slutna miljöer. Skolor eller institutioner för vård kan vara sådana miljöer. Individerna har bestämda platser och bestämda uppgifter de ska åstadkomma, uppgifterna kan var en skoluppgift eller en specifik arbetsuppgift. Ingen får försvinna ur siktet eller hitta på något som inte är bestämt på förhand (Foucault, 2003, s. 143).

*Kontroll av verksamheten* där verksamheten bestämmer och styr över individernas handlingar. Det kan vara rörelser eller ett sätt att lösa problemet utifrån en mall, tanken med tekniken är att nyttja kroppens funktioner fullt ut, individens val av möjligheter till egna beslut begränsas. Ett anatomisk-kronologiskt beteendeschema skapas (Foucault, 2003, s. 152).

*Genetisk organisation* är en tidsintervall som ordnar tiden efter schemat, verksamheten övervakar individens utveckling över en tid. Verksamheten anpassas till individen men också ger möjligheter för individen till en utveckling i form av kurser eller liknande. Uppgifterna som individen berör blir all svårare och svårare och kontrolleras under tiden. Kontroll av individens utveckling är själva målet med tekniken. Verksamheten upprättar en dokumentation om individens utveckling, ett prov eller en examination görs av individen för att visa sina progressioner (Foucault, 2003, s. 158)

*Sammansättning av styrkorna* är verksamhetens kontroll över individen och hans kunnande. Det sker genom en omplacering av individen mellan olika enheter men också för att maximalt nyttja individens kapacitet från distans. Verksamheten ska inte vara beroende av individen, individen kan vara lätt utbytbar eller ersättlig. Individen ska inte ifrågasätta order eller syften med den, det är en order och det ska verkställas (Foucault, 2003, s. 164).

*Den hierarkiska övervakningen* (panoptism) är en konstant övervakning av överordnad. Som en trappa, den som är överst övervakar den som är underst (Foucault, 2003, s. 172).

*Den normaliserande sanktionen* är en instruktion av individen genom bestraffningar och belöningar till uppsatta mål. Exempel på det är bestraffningar som kan vara direkta löneavdrag eller liknande medan belöningar kan vara lönepåslag eller extra ledigheter på en arbetsplats. Feedbacken är av varierande karaktär mellan positiva och negativa, syfte att vägleda individen i verksamheten (Foucault, 2003, s. 178).

*Examen* är själva slutprodukten, individen är nu infogad i ett system av dokumentation. Individen är nu synlig för omgivningen, det syns vad individen har åstadkommit under tiden i



verksamheten eller skolan, till exempel betyg, kursintyg, erfarenheter från olika områden (Foucault, 2003, s. 185).

## 4. Metod

Studien jag behandlar har sitt metodologiska avstamp i det fenomenologiska perspektivet och är en kvalitativ metod. Syftet med valda perspektivet som undersökningsmetod är att fånga individens förståelse av sin mänskliga upplevelse/erfarenhet. Det är också en bra metod för individer som intervjuas att reflektera över de svar som de levererar men också för de själva att förstå den situation som de befinner sig i. Fenomenologi grundar sig i personers erfarenheter, upplevelser och förståelser. För att nå den absoluta sanningen måste forskaren kunna beskriva den mänskliga medvetandets verkliga natur, exakt som den ser ut inte förvrängd utifrån tidigare erfarenheter eller vetenskapliga teorier (Bäck-Wiklund, 2016, s. 74).

### 4.1 Observationer

Jag gör mina observationer utifrån fem teman. Jag väljer tidpunkten som för observationer och hur lång tid det ska ta. Jag väljer ett synfält som är relevant för min studie och begränsar mig till det som ska observeras. Jag gör korrekta iakttagelser utan andra tillägg. Jag omformar det jag ser till vetenskaplig text. Den sista delen i fem teman är aktivt seende, jag sitter bestämt och har bra överblick över det som studeras (Arvastson, 2015, ss. 24-31).

Jag observerar främst beteenden och språkbruket som medarbetare och chefer på en enhet uppvisar på arbetsplatsen och som på något sätt belyser typiska drag för den anpassade beteende och den disciplinerande delen i arbetet uttrycker sig. Det är av vikt för min studie att se hur chefer tilltalat sina medarbetare, hur medarbetare tilltalar chefer, rollfördelningar, hierarkiordningen, om det finns uppsträckningssamtal, om det finns bestraffningar eller belöningar eller om individernas beteende förändrades ju längre tid som de befinner sig på arbetsplatsen. Jag tittade även ifall den miljön individerna befinner sig i kan ha påverkan på beteendet men också och de normer som råder på enheten kan ha inverkan på individer och dess sätt att sköta sina dagliga åtagande. Jag utgår från ett tema som är *disciplinering* och de teknikerna som är grundstenar från det teoretiska perspektivet av Mickael Foucault om disciplinering. Observationsguiden är deduktiv och innebär att man konstruerar observationer utifrån en vald teori, teorin styr bearbetning av materialet (Ingemann, 2016, s. 51).



Den totala observationstiden är två tillfällen i veckan under tiden av år 5 veckor. Jag gör små fältanteckningar av det som jag ser och ser, i slutet av arbetsdagen sammanställer jag materialet och sammankopplar det till min valda teori i min studie. Jag väljer att begränsa mig till två områden för observationer. Område ett är själva vistelseavdelningen där intagna tillbringar mesta dels av sin tid och där personalen är mest verksamma under sina arbetspass. Vistelseavdelning består av tolv bostadsrum för intagna och två isoleringsceller, en matsal för intagna, två dagrum med tv aparter och tv-spel samt en del litteratur, tre toaletter och tre duschrum. I personaldelen på vistelseavdelningen finns ett kök, toalett, expeditionsrum och ett lunchrum. Hela vistelseavdelningen är kliniskt inrett, likt en sjukhuskorridor. Område två är rapportsalen där överlämningar mellan arbetspassen sker men också alla beslut som påverkar daglig arbete tas av olika chefer. Rapportsalen är som ett klassrum, 20 stolar utställda över hela rummet, ett bord och en stol längst fram vid en tavla.

Fördelar med observationer är att fånga aktörernas riktiga beteende som till exempel dagliga rutiner, ett speciellt inarbetat mönster eller kroppsspråket, observationer ger viktig information om det som sker i samhället och hur individer beter sig i olika situationer men också vilka reaktioner det leder till (Arvastson, 2015, s. 24). Fördelar med direkta observationer är jag själv som avgör vad jag studerar och behöver inte förlita mig på andras insamlat material. Mitt eget deltagande på enheten är partiellt deltagande och betyder att jag själv är delvis inblandad i själva aktiviteten fast inte helt fullt ut (Ahrne, 2015, s. 100).

## **4.2 Intervjuer**

För att göra det insamlade empiriska materialet mer komplett så genomförs åtta intervjuer med medarbetare på enheten. Intervjuer är ett allmänt starkt verktyg, redan efter en liten stund upptäcks stora och betydelsefulla reflektioner om det berörda fenomenet (Ahrne, 2015, s. 53). En annan aspekt som gör kvalitativa intervjuer till en stor fördel är att forskaren inte behöver bestämma direkt hur många den ska intervjuas och gör det till ett bra verktyg att varva intervjuer och analys. Efter några intervjuer gör forskaren en analys och bestämmer sedan ifall den behöver intervjuas flera (Ahrne, 2015, s. 42).

### **4.2.1 Urval**

Jag uppger inga fullständiga namn på de som ingick i studien utan förkortar dessa med första bokstaven i deras tilltalsnamn. Det gör jag enbart för att några av intervjupersonerna inte var bekväma vid tanke på att deras fullständiga namn skulle ge större hjälpmedel att upptäcka den myndigheten och den enheten som jag studerar. Genom att sammankoppla all fakta i studien



kan andra ha en god uppfattning vilken myndighet och enhet studien handlar om. Personerna som jag intervjuar väljer jag utifrån arbetslivserfarenheten. De som har verkat i myndigheten längst, mellantid och lägst. Det gör jag för att se om det finns skillnader i svarsalternativen och om tiden i myndigheten har inverkan på svaren. Tre av de är kvinnorna, M är 53 år gammal och sjuksköterska till yrke hon har varit aktiv på enheten i 23 år hon har även varit en gruppchef tidigare. De åtta som ingår i studien tillhör omvårdnadspersonalen på enheten. T är 50 år och undersköterska och har varit aktiv i myndigheten i 15 år. C är 56 år och är skötare och har varit aktiv i 21 år på enheten. Fem av informanter är män, D är 28 år och undersköterska och har varit anställd i 1 år, P är 27 år och skötare och varit anställd på enheten i 2 år, R är i 53 år och socialpedagog till yrke har jobbat i två år, J är 40 år och skötare till yrke och har varit anställd i 15 år, H är undersköterska och varit anställd i 10 år på enheten. Genom att välja intervjupersoner utifrån arbetserfarenheten på enheten vill jag få fram likheter och olikheter i hur intervjupersoner upplever och ser på sin enhet och hela myndigheten.

#### **4.2.2 Tillvägagångsätt**

Jag börjar med att intervju sex personer från början för att senare göra två till intervjuer, det gör jag för att få en uppnådd mättnad. En mättnad är en nivå av likartade svar som gör att forskaren inte har behov att göra flera intervjuer (Ahrne, 2015, s. 42). Jag genomför intervjuer utifrån semi strukturerat sätt, det gör jag för att fånga intervjupersoners egna upplevelser och erfarenheter från arbetsplatsen. Jag tycker att det är av vikt att de som intervjuas kan även reflektera över egen roll på arbetsplatsen. Jag utgår från Kvaless InterView och hans sju stadier om hur intervjuerna ska struktureras och genomföras (Trost, 2010, ss. 50-51). Intervjuerna är semistrukturerade och består av femton frågor. Frågorna utformas utifrån deduktion och begreppet byråkrati där temat *organisation, egen roll på arbetsplatsen, statstjänstemannarollen, hierarki och chefsrollen, karriär och repressalier*. Frågorna handlar om organisationsstrukturen, de förändringar som har skett inom myndigheten de senaste 10 åren men också frågor hur medarbetaren upplever sin roll på arbetsplatsen och som kan hänvisas till nyckelorden i studien. Sju av intervjuerna sker ansikte mot ansikte och tar ca 30–40 minuter det sker på arbetsplatsen, en intervju sker genom telefon och tar ca 15–20 minuter. Samtliga intervjupersoner får god information om själva studien och syften med den.

Den informationen sker enligt Informationskravet och betyder att den som gör studien ska informera de berörda personerna om den pågående forskningsstudiens syfte (Vetenskapsrådet,





2023, s. 7) samtliga intervjupersoner skriver under samtyckesblanketer om deltagandet i studien. Jag följer i min studie de resterande forskningsetiska principer som Vetenskapsrådet 2002 upplyser om. Studien följer Konfidentialitetskravet och innebär att all anonymitet som gäller, samtliga inblandades namn och personuppgifter får ej utelämnas vidare.

Nyttjandekravet gäller och innebär att all insamlad material får enbart presenteras i denna studie och inte i andra ändamål. Efter intervjuerna sammanställs allt insamlat material till ett dokument. Nedan kommer de resultaten och analyser som allt insamlat material leder till.

## **5. Resultat och analys**

Här kommer en redovisning av mitt insamlat material från observationer och intervjuer indelat i två avsnitt.

Första avsnittet innehåller redogörelser för det empiriska materialet om temat disciplinering som hämtas från observationer och sammankopplar det med teknikerna som utgör teorin disciplinering enligt Foucault. Där efter sker en analys av det empiriska materialet med hjälp den tidigare berörda forskningen om ämnet.

Det andra avsnittet behandlar det empiriska materialet om det rationella byråkratiska systemet som är hämtat från intervjuerna. Avsnittet avslutas med Max Webers teori om den rationella byråkratin och den tidigare berörda forskningen och som appliceras på det empiriska materialet.

### **5.1 Disciplinering**

#### **5.1.1 Observationer**

Forskningsfrågan som kommer besvaras i detta avsnitt är, kan individens eget beteende i en byråkratisk organisation förändras, formas och anpassas utifrån myndighetens egna behov?

Observationer från samtliga dagar visar att personalen på den berörda enheten är i konstant *Slutet miljö* (Foucault, 2003, s. 143) under sina arbetspass men kan lämna avdelningen och enheten under sin lunch. Enheten omsluts av flera höga staket runt ett tegelhus på den totala ytan av 1600 kvadratmeter. Säkerheten är stor runt området där flera kameror är uppsatta. Expeditionen på avdelningen där personalen befinner sig är placerad centralt på avdelningen. Här finns datorer, medicin, pärmar med regler, föreskrifter och uppdaterade rutiner. Från expeditionen kan man observera samtliga utrymmen på avdelningen och övervaka både de intagna samt personalen.





Avdelningen är vårdenhet och inredd utifrån det perspektivet. Samtliga i personalen har en given arbetsklädkod bestående av en vit t-shirt, svart fleecetröja och ett par svarta byxor. Personalen är utrustad med ett larmsystem som även kan användas som en telefon vid behov av kontakt. Det är bara vårdpersonalen som verkar på avdelningen och har arbetsklädkod.

Varje observationstillfälle börjar kl. 07.00. Det sker i rapportrummet där senaste händelseincidenter diskuteras och en arbetsplanering av dagen fördelas mellan personalen. Arbetsuppgifter fördelas på personalen och skrivs ner för att kontrolleras i slutet av dagen. Det är en formell handling som styr över individens dagliga arbetsuppgift. *Kontroll av verksamheten* (Foucault, 2003, s. 151) arbetsplatsen styr och bestämmer över individens beteenden, ageranden och rörelser, nyttjar kroppens funktioner fullt ut. Vid arbetsdagens slut kontrollerar arbetsledaren att samtliga arbetsåtaganden är fullbordade och förpassar informationen i gruppchefens låda. Återkoppling sker ifall individen inte har skött sina åtaganden.

Observationen visar att det sker flera medarbetarsamtal med avdelningspersonalen. Jag är inte närvarande men det som framkommer är att samtliga samtal pågår efter en given mall. En mall som kontrollerar individens progression eller regression på arbetsplatsen det senaste året. De här samtalen ses som praktiker enligt Foucault och kallar de för *Genetisk organisation* (Foucault, 2003, s. 158) tanke med de är att skapa ett slags tidsintervall som kontrollerar personalens eller individens utveckling. Tidsintervallen ser till att personalen eller individen följer ett schema. Ett exempel som kan observeras är att personalen fick möjligheter till diverse utbildningar för att uppnå gemensamt satta mål. Uppföljning av de satta målen sker efter ett tag och kontrolleras.

Det händer flera gånger under observationen att avdelningspersonalens arbetsuppgifter och prioriteringar av arbetsuppgifter ändras snabbt under dagens gång. I stället för att sköta köket så fick tre i personalgruppen avskilja en intagen på en isoleringscell. Det som kommer fram efter incidenten är att personalen följer direktiv utan att ifrågasätta syftet. Det här kallar Foucault för *Sammansättning av styrkorna* (Foucault, 2003, s. 164) och relateras till att arbetsplatsen bestämmer över individen och hans kunskap, arbetsgivaren placerar individen där personen gör mest nytta. Individen eller personalen ska inte ifrågasätta syftet utan enbart följa det som beordras.



Det som syns och mest märks under observationen är att individer är konstant övervakade på sin arbetsplats; gruppchef övervakar arbetsledarens förmåga att leda arbetet men också arbetsledarens kontroll över andra på avdelningen. Gruppchef ger dagligen arbetsuppgifter till en arbetsledare som i sin tur fördelar och delegerar dessa till andra på avdelningen. Foucault kallar det för *Den hierarkiska övervakningen* (Foucault, 2003, s. 172). Enhetschef kontrollerar gruppchefen, som i sin tur kontrollerar arbetsledaren, som i sin tur kontrollerar det som sker på avdelningen under ett arbetspass.

Positiva inslag av bekräftelser och återkopplingar observeras dagligen, där gruppchefen och arbetsledaren ger positiv feedback till avdelningspersonalen. Det handlar om korta ord som ”bra jobbat, det gjorde du bra, fortsätt så” där positiva inslag i personalens eller en individs handlade lyfts fram. Inga negativa inslag av återkoppling kunde observeras. De här praktikerna kallar Foucault för *Den normaliserande sanktioner* (Foucault, 2003, s. 178) där positiv eller negativ återkoppling ingår i form av beröm (belöning) eller tillrättelsesamtal (bestraffning).

Observationer visar att flera nyanställda och även timpersonal har en tids upplärning som de genomför tillsammans med en fadder. Det görs för att de nya ska lära sig arbetet, regelverket och hur det går till att skriva en utredning. Att vara självständig, kunna allt men också vilka normer som gäller är själva intyget. Foucault kallar det här intyget för *Examen* (Foucault, 2003, s. 185) vilket är slutmålet och handlar om vad individen lyckats att leverera, individen blir synlig på i systemet. Det kan vara test eller intyg av genomförd utbildning eller liknande. På enheten är att vara självgående och kunna vara med och leverera en god formulerad omvårdnadsutredning som är en del i en rättspsykiatrisk utlåtande.

### **5.1.2 Analysen av disciplinering och anpassat beteende**

Observationer visar att myndigheten väljer att disciplinera eller beteendeförändra de som verkar inom den enheten jag studerar. Disciplin är en individbaserad modell av konkret maktutövande som kontrollerar kroppen och kroppens funktionella förmågor samt bevarar konstant kontroll över dessa som i sin tur skapar fogliga individer (Foucault, 2003, s. 139). Disciplineringen pågår dagligen på arbetsplatsen men det syns inte öppet utan i det subtila. Som till exempel när individen befinner sig i en sluten miljö och har enhetlig klädkod, redan här ser jag att individer har inget val utan måste anpassa sig efter det som råder på arbetsplatsen.



Förändrat beteende upplever jag som en norm inom myndigheten, syftet med normen är att alla ska göra saker utifrån de ramar och regelverk som finns, ingen ska avvika i sitt sätt att arbeta på. Samtliga tekniker att disciplinera en individ kunde observeras och relateras till arbetsplatsen. Jag ser inga tydliga inslag av den negativa disciplineringen och då menar jag direkta påtryckningar från andra medarbetare eller chefer, det gäller främst om individer skulle bete sig på ett speciellt sätt eller utföra sina arbetsåtaganden som inte passar in i normen eller dylikt. Däremot är normen för hur individer skall vara på sin arbetsplats (som att inte ifrågasätta sin överordnad) den viktigaste faktorn på arbetsplatsen. Danielsson skriver i sin forskning, att om administrationen har sitt avstamp på direktiv från överordnad som grund för beslut, handlade det mer om administration grundad i disciplin (Danielsson, 2002, s. 65).

Erna Danielsson visar att i moderna organisationerna läggs mer tyngd vid önsketänkta beteenden hos anställda, än hur arbetsuppgiften ska utföras. Trots att anställda längst ner i kedjan i en organisation idag kan ha en uppfattning om att kunna påverka sin arbetsituation så finns hierarkin kvar på så sätt att deras arbetsbedrifter ändå kontrolleras av en med högre position (Danielsson, 2002, s. 66). Jag kan inte påstå att jag ser tydliga kopplingar i min studie gällande arbetsgivarens aktiva roll att anpassa och förändra medarbetarnas beteende, det är snarare normen på arbetsplatsen som gör det. Och eftersom denna studie handlar om en byråkratisk organisation så nämner och sammanställer Danielsson även den teoretiska aspekten att byråkratin frambringar en opersonlig disciplin som kontrolleras genom order uppifrån (Danielsson, 2002, s. 65). Som exemplet med chefer som kontrollerar arbetsledare och som i sin tur kontrollerar andra på avdelningen.

Bauman menar i sin bok *Auschwitz och det moderna samhället* att genom följa auktoriteten så avhumaniseras det moraliska aspekten hos enskilda, den enskilda befrias att reflektera över processen som den är inblandad i. Auktoriteten är arbetsgivaren och organisationsstrukturen. Anställda följer den normen som råder samt organisationsstrukturen och förbiser de moraliska aspekterna. Det är resultatet som är själva målet och inte hur de tar sig dit. Exakt som i exemplet med incidenten på avdelningen där en intagen blev avskild på isoleringscellen. Alla lämnar sina arbetsåtaganden och koncentrerar sig på det viktiga i stunden utan att ifrågasätta beslutet.

Ett annat exempel från observationen kopplat till det som Foucault benämner som själva examen: en arbetstagar som ska bli självgående på avdelningen reflekterar inte över de



teknikerna den utsätts för dagligen, utan har bara en sak i sitt sikte och det är att bli självgående, och även till slut har eget mandat att skriva omvårdnadsutredningar.

## 5.2 Byråkrati

### 5.2.2 Intervjuer

#### 5.2.2.1 Tema Organisation

På frågor hur individen ser på myndigheten och den organisationsstrukturen som råder och vilka positiva men också negativa förändringar har märkts av mest senaste 10–20 åren.

Intervjupersonerna D och R som har varit aktiva kortast tid på enheten ger likartade svar. D berättar att han är glad att ingå i en så kompetent myndighet, han har inte märkt av några specifika förändringar, han vet att det mesta styrs från huvudkontoret i Stockholm. Han är inte intresserad av hur organisationsstrukturen fungerar här. D säger: *”jag har bara jobbat här ett tag och det svårt för mig att säga något”*.

R säger: *Jag är positiv till att vara en del av myndigheten, jag ser inga vare sig positiva eller negativa förändringar som har skett sen jag började här, jag trivs här.*

De intervjupersoner som har verkat längst inom myndigheten svarade också likartad fast här väljer de att visa en del negativa upplevelser i de förändringar som har skett under tiden. M säger:

*Jag är stolt över min anställning på myndigheten, den största positiva förändringen är att myndigheten ofta syns i mediala sammanhang och det gör att fler och fler öppnar ögonen för oss, fler känner till oss.*

M berättar också att organisationsstrukturen alltid har varit på samma sätt, byråkratisk. Det negativa är att myndigheten har växt och främst inom huvudkontoret, nya yrken har tillkommit på central nivå men inte inom kärnverksamheten och det upplever hon som negativt. Hon tycker att tillkomsten av HR är negativt. Allt är mer toppstyrt nu från huvudkontoret, gruppchefer och enhetschefer är bara budbärare så var det inte förut. När hon var gruppchef fanns det tre chefer över henne, om hon skulle ha den rollen idag är det snarare sex olika chefer som ska bestämma. Allt ska förankras på central nivå innan beslut på lokal nivå kan tas.

T säger: *Jag trivs i myndigheten, jag tänker inte så mycket på de som bestämmer. Det bryr jag mig inte om. Jag varken kan eller intresserad av att påverka något ändå.*

T berättar att det positiva är att myndigheten satsar stort på kompetensutvecklingen av de



många expertyrken som finns och så var det inte för tio år sen. Negativt är att de personliga kontakterna med anställda på huvudkontoret inte längre finns eftersom det är många fler nu och med många nya yrken. Hon tycker att det är tråkigt.

*C säger: Jag har jobbat här över 20 år, jag har en trygg anställning som statsanställd, jag är ok med det. Myndigheten har vuxit en del, jag tycker det är tråkigt, jag vet inte ens vem som är högsta chefen.*

C berättar att hon tycker att det är för många chefer inom myndigheten och nämner att det är 557 olika expert anställda i myndigheten men vi har 52 chefer på olika positioner. Så var det inte förut. Allt tar tid. Att få svar på en fråga tar tid, ändra rutin tar tid, få semester tar tid. Det är tråkigt. Så var det inte förut.

Resterande berättar att de inte alls är intresserade av hur organisationen fungerar. De berättar att de kommer till jobbet och inte bryr sig om mer än att bara göra sitt jobb.

En säger att det är en byråkratisk organisation, H säger så här:

*Jag bryr mig inte hur det ser ut, jag gör bara mitt jobb, jag är inte intresserad av det som sker centralt, jag vet bara att myndigheten är en byråkrati.*

#### **5.2.2.2 Tema egen roll på arbetsplatsen**

På frågor om egen roll och handlingsutrymmen på arbetsplatsen är svaren likartade från samtliga intervjuade.

M som tidigare har haft chefsposition säger att ”*så har det alltid varit, vi ska inte tänka utanför boxen, vi kan inte påverka något ändå*”.

T säger ”*alla följer ett klart och bestämt regelverk som finns, det är rutiner och föreskrifter*”.

C berättar att utrymme för egna beslut finns inte, allt ska förankras med närmaste överordnad, så har det alltid varit.

D säger ”*att jag inte har jobbat så länge här men jag tycker att det är bra som det är*”.

R säger: *Även om vi skulle vilja förändra något så är det svårt att få genom det, egna avvikande arbetsmetoder ska förankras med närmaste chef som i sin tur ska ta det högre upp, det tar tid att få svar och man tröttnar på att vänta.*

H nämner att hans roll på arbetsplatsen är fast, han följer lagstiftningen, samt de föreskrifter och rutiner som finns.



### 5.2.2.3 Tema statstjänstemannarollen

På frågor om hur individen ser på sin roll som statsanställd och de direktiv som måste följas på arbetsplatsen är svaren av varierande karaktär. Några av intervjuade personer tänker konstant på att de är statliga tjänstemän, även i det privata och betar sig utifrån det.

M säger: *Jag har nu jobbat så länge som statsanställd så jag tänker inte speciellt mycket på det, jag har ett inarbetat sätt att vara.*

C berättar att hon tänker på vad hon gör och hon betar sig på jobbet men också i det privata. Att använda sociala medier på rätt sätt är något som hon tycker är viktigt. Hon berättar att hon hela tiden tänker på att hon representerar staten. Hon säger *”att vara statsanställd är att följa lagen”*.

Några tycker att det statstjänstemannatänket ska lämnas på arbetsplatsen och inte påverka en i den privata sfären.

T berättar att hon försöker att inte tänka så mycket på rollen utanför jobbet, på jobbet måste hon vara den arbetsgivaren kräver men i det privata är det annorlunda, på jobbet följer vi rutiner och direktiven från chefen utan att ifrågasätta dessa, men i det privata gör jag som jag vill, jag har ingen chef. Så här uttrycker hon sig *”jag kan reflektera och ta mina egna beslut i privata, ingen som tvingar mig som på jobbet”*.

Några tänker inte alls på rollen som en statsanställd, de gör som de alltid har gjort.

H berättar att på jobbet har han inget val, han följer direktiven från chefen och bryr sig inte mycket om det.

P nämner att han trivs med att ha klara direktiven som rådet på arbetsplatsen, han reflekterar inte över dessa.

R säger: *”jag gör det jag blir tillsagt och göra, jag tänker inte på statstjänstemannarollen”*.

D berättar att han inte reflekterar alls över sin roll utan följer det som ska göras på arbetsplatsen. Han ifrågasätter inga beslut.

J berättar att han inte heller tänker på sin roll som statstjänsteman, han gillar att ha klara direktiven på jobbet, alla gör på samma sätt. Tryggheten är att alla gör på samma sätt.



#### 5.2.2.4 Tema hierarki och chefsrollen

På frågor som berör hierarki och chefsroller inom myndigheten är svaren blandade. De flesta av intervjuade personer tycker att myndigheten och enheten de arbetar i är av hierarkisk karaktär. Generaldirektören är den som har högsta befattningen i myndigheten sen kommer avdelningschefer och enhetschefer och till slut gruppchefer. Det nämns även att HR tar för stor plats i myndigheten, HR:s inblandning i många beslut ses som negativt.

M säger: *"vi kan inte ens anställa en person utan HR har sagt sitt, varför"* eller som C säger: *"varför ska HR bestämma våra löner"*. T uttrycker sig så här: *"ska de verkligen bestämma allt"*.

Gällande hierarki på lokal nivå så är enhetschefen den som är högst upp sen kommer gruppchefer, samtliga intervjuade personerna tycker att enhetschefen är avlägsen från avdelningen. H säger: *"varför ska jag ens bryr mig om hen, hen säger knappt hej när jag ser hen"*.

Några av intervjuade personer har inte träffat vare sig generaldirektören eller sin avdelningschef. Men alla visste vem enhetschefen är. Kontakten från avdelningspersonalen sker enbart med sin närmaste gruppchef.

P säger: *"enhetschefen kommer inte ens ner till avdelningen och säger hej men jag har sett hen men jag har ingen kontakt med hen, jag har bara kontakt med min gruppchef"*.

J instämmer och berättar att han har bra kontakt med sin gruppchef och litar på hen men har ingen större förtroende för sin enhetschef eller avdelningschef. J säger: *"min gruppchef tar inga beslut, hen förmedlar redan tagna beslut"*.

R berättar att han har bra koll på sina chefer hela vägen upp men påtalar att han har ingen som helst förtroende för någon förutom sin närmaste chef. R säger: *"jag litar bara på min gruppchef, ingen annan, jag träffar ju aldrig de andra"*.

#### 5.2.2.5 Tema karriär och repressalier

På frågor om individen upplever bestraffningar eller andra repressalier inom myndigheten är det olika uppfattningar. Några som verkat inom enheten längre tid berättar att det finns många och klara fall av systematiska bestraffningar som sker genom uteblivna lönepåslag flera år i rad.





M säger: ”*de straffade mig för att jag sa emot min enhetschef*”. Hon nämner också att när hennes förordnande löpte ut så förlänges den inte och motivering till detta uteblev. M:s förklaring är att hon var för besvärlig som gruppchef genom att ifrågasätta tagna beslut på högre nivå.

C nämner att hon inte heller fick något lönepåslag i några år eftersom hon var vid den tiden ifrågasättande gentemot sin chef.

D upplever inga som helst repressalier och är positiv även till att skapa sig en karriär inom myndigheten. D säger ”*jag kan absolut tänka mig en chefsroll i framtiden*”.

H berättar att han har sett att en medarbetare blev bestraffad genom ett uteblivet lönepåslag men att han själv inte har drabbats och att han inte är intresserad av att göra en karriär.

R upplever inte bestraffningar eller liknande.

J har personligen inte drabbats av repressalier men hört att någon har drabbats. Han är inte intresserad av en karriär inom myndigheten, P svarar liknande.

T berättar att hon blev utsatt för trakasserier av sin chef på en annan enhet inom myndigheten. Hon berättar att hon blev utfryst av hela enheten och mådde dålig längre tid, det skedde för att hon ifrågasatte de beslut som var tagna. T blev sedan omplacerad till den nya enheten inom myndigheten där hon nu trivs bra. T säger: ”*man ska hålla käft, så är alla nöjda, öppnar du käften så är du körd*”. Hon vill inte heller göra en karriär inom myndigheten.

### **5.1.3 Analysen och slutsatser av den rationella byråkratin**

Forskningsfrågan som kommer besvaras i detta avsnitt är hur synliggörs den byråkratiska naturen i det dagliga arbetet på myndigheten?

Intervjuerna och materialet från observationer visar bilden av en myndighet som är rationell byråkratisk där anställda utför sina arbetsåtagande utifrån byråkratisk karaktär. De flesta byggstenar i Webers teori om en rationell byråkrati finns representerade.

Enheten i den myndigheten jag studerar är bestämd och styrs av lagstiftningen, rutiner och föreskrifter. Det kan bekräftas av flera av de intervjuade, exempelvis av intervjupersonen T som säger att ”*alla följer ett klart och bestämt regelverk som finns, det är rutiner och föreskrifter*”.





Det framkommer inte från mina intervjuer att det finns en klar arbetsfördelning men det finns däremot klart och tydligt från observationer där den hierarkiska övervakningen kan jämföras som klar arbetsfördelning och kontroll under arbetspasset. Det finns klara bevis att individer följer de direktiv som chefen ger, ett exempel med intervjupersonen R som säger: *"jag gör det jag blir tillsagt och göra"*. Det finns nedskrivna regler och rutiner i pappersform som är placerade inne på expeditionen. Det finns flera yrkesgrupper med specifika expertområden som kräver utbildning. Det kan också bekräftas av intervjupersonen C som nämner expertanställda inom hela myndigheten.

Att arbetet utförs från hierarkisk princip kan också bekräftas av flera intervjupersoner men även repressalier som bestraffningar nämns av flera. När det gäller äganderätt till sin tjänst så finns en intervjuperson som bekräftar följande. Det är intervjupersonen M som tidigare hade tjänsten som gruppchef men som inte fick den förlängd, vilket hon upplever är på grund av att hon ansågs vara besvärlig och ifrågasatte tagna beslut.

De flesta av intervjuade personer är positiva och stolta över att representera myndigheten. Några tycker att det är en trygghet att vara statsanställd som till exempel intervjupersonen C som säger: *"jag har en trygg anställning som statsanställd"* en annan intervjuperson T säger: *"jag trivs i myndigheten, jag tänker inte så mycket på de som bestämmer"* eller M som säger: *"jag är stolt över min anställning på myndigheten"*. En annan som trivs i en byråkratisk organisation är intervjupersonen J som berättar han gillar att ha klara direktiven på jobbet, alla gör på samma sätt. Tryggheten är att alla gör på samma sätt. Men det i sig kan vara en nackdel enligt Baumann som skriver, att genom lyda auktoriteten så försvinner det moraliska aspekten hos individen, man befrias att reflektera över processen som man är involverad i. Det innebär att individen slutar tänka själv och litar på andra och deras beslut (Bauman, 1989, s. 147). Det är kanske det som intervjupersonen T menar när hon säger: *"jag kan reflektera och ta mina egna beslut i privata, ingen som tvingar mig som på jobbet"*. Danielsson skrev i sin avhandling att individer blir en del av myndigheten, de följer mallen och de reflekterar inte av vad som kan vara rätt eller fel.

Intervjupersoner M och T tycker att det har hänt en del senaste tjugo åren, en del positiva saker som att det satsas på kompetenser och myndigheten syns mera i media än tidigare. Det negativa är den snabba tillväxten och allt är mer toppstyrda nu än tidigare, HR:s etablering ses också som negativt. Det är för att de lägger sig i flera beslut, och som jag citerar *"varför ska HR bestämma våra löner, ska de verkligen bestämma allt"*.



Snabb tillväxt inom organisationen senaste åren och främst inom den administrativa delen ses av intervjuade personer som att kärnverksamheten inte lika viktig som förut, tillkomsten av nya yrken på central nivå men inte inom kärnverksamheten ses som negativt. Hall skriver att det offentliga galärfartyget får allt fler trumslagare än de som rör men det är de som rör som behövs mest. Allt fler bestämmer och allt färre som gör själva arbetet (Hall, 2020).

Hall nämner även i sin studie att managementbyråkratins snabba framväxt senaste åren inom den offentliga sektorn orsakar problem för yrkesutövande expert i kärnverksamheten som i sin tur upplever ett moraliskt dilemma (Hall, 2020) en aning likt det som Baumann nämner i sitt resonemang om att lyda auktoriteten. Individen i kärnverksamheten vet vad den ska göra och litar till hundra procent på de som bestämmer, i vårt fall är det den administrativa managementbyråkratin och de som är anställda på huvudkontoret och deras beslutsfattande. Men som många av intervjuade personer säger att det finns ingen tillit till dessa individer, tilliten finns närmare och till den närmaste chefen, men individen väljer ändå fullfölja de tagna besluten. Statstjänstemannarollen är inte lika viktig länge för några av intervjuade personer. Ehn skriver i antologin att statstjänstemannarollen tjänar folket och inte sig själv, den lojala icke egocentrerade tjänstemannen är normen som råder då fram till mitten på 80-talet (Ehn, 2020). Sen tar New Public Management över, Sundström skriver att medarbetaren väljer att se sig allt mindre som en statsanställd i syfte förverkliga medborgarnas behov och alltmer som en tjänsteman i vilken organisation som helst. Tilliten till sin närmaste chef tilltar (Sundström, 2020). Exakt som många av intervjuade personer nämner. Det i sig visar att det typiska för Webbers teori om byråkrati omkullkastas och råder inte längre.

Några av intervjuade personer anser att beslutfattande också tar lång tid på grund av långa processer med pappersarbete och för många inblandade överordnade. Till exempel personen C som berättar att. *"Allt tar tid, att få svar på en fråga tar tid, ändra rutin tar tid, få semester tar tid, det är tråkigt"*. Så var det inte förut enligt intervjuade personen C. Det kan bekräftas med studien som gjordes efter orkanen Katrina som orsakade stora förödelse i USA. att allting tog för lång tid att hantera och det berodde på att medarbetare var alldeles för bekväma och sammansvetsade med organisationens regler, normer och beslutsfattande. Byråkratins universella problem är decentraliserad kunskap men centraliserat beslutsfattande (Takeda, 2006, s. 4).

Jag kan bestämt säga att den myndighet som jag studerar är en rationell byråkratisk organisation där det dagliga arbetet som utförs av medarbetare också är utifrån den



byråkratiska inslaget. De intervjuade personerna som verkar inom enheten uppvisar även att deras handlingsutrymmen inom sina arbetsområden minskar på grund av den toppstyrda organisationsordningen i myndigheten, arbetstagare följer direktiven som tas högre upp i hierarkin och inte ifrågasätter dessa. Tilliten finns hos närmaste chefen och inte beslutsfattare. Webbers typiska byråkratiska dragen är i gungning.

## 6 Diskussion

Studien handlar om en statlig myndighet och hur den byråkratiska arbetets natur synliggörs på en enhet i en myndighet som disciplinerar sina anställda. Foucault teori om disciplineringen och de teknikerna kan kanske vara långsökt från mig men jag anser fortfarande att likheter det han skriver och det jag ser på enheten relateras till varandra. Studien visar att den rationella byråkratin som Webber förespråkade är på väg att förändras. Jag syftar främst på det faktumet att tjänstemannens lojaliteten är inte längre hos folket utan ligger hos den närmaste chefen, det i sig går inte ihop för mig när jag tänker på tjänstemannarollen och de sex principerna en statsanställd ska efterleva. Tjänstemannen väljer att förbise dessa så länge det gynnar hen och sin närmaste chef. Vad kommer vara nästa steg i Webber teori som kommer att rubbas? Den stora tillkomsten av centraliserade yrken som bestämmer över kärnverksamheten är en annan problematikens dilemma som växer hos mig. Om kärnverksamheten inte finns så finns väl inte själva centraliserade yrken och det något som bör tas i beaktning i framtiden. När jag intervjuade de som ingår i studien fick jag en känsla av att de flesta att de trivs inom myndigheten men det finns även en känsla av missnöje som växer. Det handlar främst om de centraliserade yrken och den toppstyrda organisationen, handlingsförmåga som minskar och rädsla att vara besvärlig som kan relatera i bestraffningar. Nu när jag reflekterar över studien så kommer en fråga upp som jag glömde att ställa under intervjuer och kan vara relevant i studien är om alla inom myndigheten behandlas lika, känslan jag får är, att så inte är fallet. Då kommer jag tillbaka till Webber och hans teori som är i gungning igen.

En annan sak som jag reflekterar över under studiens gång är om det skulle finnas flera möjligheter att forska om själva beteendeanpassning i en byråkratisk miljö, eller om byråkratin är på frammarsch respektive tillbaka gång i dagens snabbförändliga samhället. Har statliga organisationer fortfarande starkt byråkratisk organisationsstruktur eller inte, och varför är det på det viset. Jag anser att det finns behov av forskning, jag menar att flera snarlika verksamheter i Sverige är under expansion, som till exempel Kriminalvården eller SIS. De här myndigheterna har senaste tiden varit omtalade en del i media, i positiva men



också negativa termer. Jag tror att det finns en del behov för statliga myndigheter att utvecklas och bli bättre, då är forskningen på området är av vikt för framtiden.

Jag vill avsluta med att tacka samtliga som ingick i min studie och vill även tacka min handledare Britt-Marie Johansson som hjälpte mig att genomföra studien och hade långt tålamod.



## 7. Referenser och litteratur

### 7.1 Litteraturförteckning

- Ahrne, G. S. (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber.
- Arvastson, G. E. (2015). *Etnologiska observationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Bauman, Z. (1989). *Auschwitz och den moderna samhället*. Göteborg: Daidalos.
- Bäck-Wiklund, M. (2016). Fenomenologi. i P. Månson, *Moderna samhällsteorier* (ss. 70-98). Lund: Studentlitteratur.
- Danielsson, E. (2002). *Är delaktighet möjlig i en byråkrati?* Umeå: Umeå Universitet.
- Ehn, P. (2020). Statstjänstemannen- quo vadis? i P. S. Ehn, *Statlig förvaltningspolitik för 2020-talet - en forskningsantologi* (ss. 215-236). Stockholm: Statskontoret. Hämtat från statskontoret.se: 3 maj 2023 [https://www.statskontoret.se/publicerat/publikationer/publikationer-2020/statlig-forvaltningspolitik-for-2020-talet--en-forskningsantologi/?publication=true#\\_Toc32928407](https://www.statskontoret.se/publicerat/publikationer/publikationer-2020/statlig-forvaltningspolitik-for-2020-talet--en-forskningsantologi/?publication=true#_Toc32928407)
- Foucault, M. (2003). *Övervakning och straff*. Lund : Arkiv.
- Hall, P. (2020). Tillväxten av managementbyråkrati – ett hot mot välfärdstaten. i P. S. Ehn, *Statlig förvaltningspolitik för 2020-talet – en forskningsantologi* (ss. 171-194). Stockholm: Statskontoret. Hämtat från statskontoret.se: 3 maj 2023 [statskontoret.se/publicerat/publikationer/publikationer-2020/statlig-forvaltningspolitik-for-2020-talet--en-forskningsantologi/?publication=true#\\_Toc32928421](https://www.statskontoret.se/publicerat/publikationer/publikationer-2020/statlig-forvaltningspolitik-for-2020-talet--en-forskningsantologi/?publication=true#_Toc32928421)
- Ingemann, J. H. (2016). *Vetenskapsteori för samhällsvetare* . Falkenberg: Gleerups.
- Lindgren, S. (2016). *Sociologi 2.0*. Falkenberg: Gleerups.
- Månson, A. B. (2014). *Kapital, rationalitet och social sammanhållning*. Lund: Studentlitteratur.
- Schellenberg, K. M. (1998). Turbulence and bureaucracy. *The journal of applied behavioral science*, ss. 202-221.
- Statskontoret. (2023). <https://www.statskontoret.se/siteassets/rapporter-pdf/2019/statliga-vardegrunden.pdf>. Hämtat från Den statliga värdegrunden-gemensamma preciper för en god förvaltning: 11 september 2023 [www.statskontoret.se](http://www.statskontoret.se)
- Sundström, P. E. (2020). Förvaltningspolitik i förändring. i P. S. Ehn, *Statlig förvaltningspolitik för 2020-talet - en forskningsantologi* (ss. 13-36). Stockholm: Statskontoret. Hämtat från statskontoret.se: 3 maj 2023 [https://www.statskontoret.se/publicerat/publikationer/publikationer-2020/statlig-forvaltningspolitik-for-2020-talet--en-forskningsantologi/?publication=true#\\_Toc32928407](https://www.statskontoret.se/publicerat/publikationer/publikationer-2020/statlig-forvaltningspolitik-for-2020-talet--en-forskningsantologi/?publication=true#_Toc32928407)
- Takeda, M. H. (2006). Bureaucracy, meet catastrophe. *International Journal of Public Sektor Management*, ss. 397-411 .
- Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund : Studentlitteratur.



Vetenskapsrådet. (2023). *Forskningsetiska principer*. Hämtat från vr.se: 3 maj 2023

[https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska\\_principer\\_VR\\_2002.pdf](https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska_principer_VR_2002.pdf).

Weber, M. (1983). *Ekonomi och Samhälle*. Lund: Argos.