

Det monotona arbetets möjligheter till lärande

SAM PALDANIUS

Institutionen för humaniora, utbildnings- och samhällsvetenskap,
Örebro universitet

Möjligheter till lärande har under en längre tid framhållits som en viktig del av ett modernt arbetsliv med konsekvenser för arbetets mening, arbetstrivsel och hälsa. Syftet med artikeln är att bidra med kunskap om vilka erbjudanden till lärande samt vilka lärpotentialer som finns i monotont arbete. Tidigare forskning gör gällande att rutinerade och monotona arbeten har en viss potential för lärande men det argumenteras också för att monotont arbete kan innebära begränsade möjligheter till lärande. Data har insamlats i ett medelstort tvätteriföretag. Dataunderlaget består av observationer och intervjuer. Resultaten visar att operatörer beskriver det monotona arbetet som både fysiskt och mentalt ansträngande. Monotona arbetsuppgifter tenderar att tråka ut vissa operatörer men operatörerna visar också att de kan hantera situationen genom att generera andra typer av läroerbjudande och lärpotentialer. Sociala faktorer spelar en viktig roll för läroerbjudanden och lärpotentialer. Möjligheter till lärande kan genereras ur små skillnader i arbetsuppgifter, mellan arbetskamrater och mellan olika arbetsplatsmiljöer.

INLEDNING

Monotont arbete förknippas oftast med rutinarbete, dvs. arbetsuppgifter som utförs efter bestämda handlingsmönster under en bestämd tid. En del forskning gör kopplingar mellan monotona arbeten och tanketraditioner från tidigt 1900-tal som Taylorism och Fordism med fokus på massproduktion, industri och låga kvalifikationskrav för utförande av arbetsuppgifter. Liknande arbetsdelningssystem och arbetsuppgifter används i många av dagens produktionsorganisationer. Under snart trettio år har lean-system spridit sig över västvärlden och i många fall medverkat till ett mer genomtänkt arbetsdelningssystem (Womack, Jones & Roos 1990). Taylorismens uppdelning mellan huvud och

hand förenades i lean-systemet varvid det lades större vikt vid att reflektera över vad och hur utförandet av arbetsuppgifter gick till. Vid sidan om lean-systemets utveckling har det också skett en pedagogisering av arbetslivet med ett större fokus på lärande (Ellström, Löfberg & Svensson, 2005). Jämfört med tidigare har lärande blivit en allt viktigare del av arbetets organisering.

När lärande etableras som ett viktigt fenomen i de förändringar som sker i arbetslivet måste också frågor om monotona arbetsuppgifter lyftas. Baumgarten och Ellström (2012) skriver att industriarbete står inför en rad förändringar. En ökad konkurrens driven av globalisering och marknadsifiering skapar förändringstryck på allt fler industriföretag. Bilden är emellertid inte entydig. Den globala konkurrensen har ökat och i Sverige har också anslutningen till EU medfört en större marknad med ökad konkurrens. Förändringstryck innebär inte självklart förändring av produktionssystem och arbetsuppgifter. Sättet att hantera förändringstryck kan öka motstånd mot förändring (Fine, 1986; Ford, Ford & D'Amelio, 2008).

Artikelnas kunskapsområde anknyter till ett av arbetslivspedagogikens kärnområden, nämligen möjligheter till lärande genom arbetsuppgifter och i arbetets miljöer. I en tid då de flesta samtal kretsar kring teknologisk utveckling och kunskapsintensiva verksamheter kommer få nya rön om utvecklingsmöjligheter i monotona rutinarbeten (Svensson, 2014). Vilka möjligheter till lärande har operatörer som utför monotona rutiniserade arbetsuppgifter?

SYFTE

Syftet med artikeln är att beskriva, analysera och diskutera operatörers möjligheter till lärande i monotont rutiniserat arbete inom ett tvätteriföretag. Speciellt fokus läggs på om och i så fall hur operatörernas arbetssituation inbegriper möjligheter till lärande och hur dessa gestaltar sig i det vardagliga arbetet.

BAKGRUND

Processoperatörer är en kategori lönearbetare med allt från enkla till kvalificerade arbetsuppgifter. Processoperatörernas arbetsuppgifter kan inkludera många rutinuppgifter. I en överblick av utvecklingen de sista 15 åren skriver Gustavsson (2014) att processoperatörernas arbete är relativt stabilt och att en ökande automation påverkar operatörsarbetets innehåll. Sett ur ett lärandeperspektiv ses en ökad grad av automatisering och stabilare produktionsprocesser samtidigt med en utveckling mot begränsade lärmöjligheter för framtidens operatörer. Då operatörer ges färre möjligheter att ingripa i produktionsprocessen minskar deras möjligheter att hantera störningar. Enligt Gustavsson tycks mycket av problematiken för lärande

i processoperatörers arbete emanera ur pendlingen mellan att å ena sidan övervaka en automatiserad process som kräver få ingripanden, och å andra sidan upptäcka potentiella problem som man inte lyckats automatisera. I uppgiftens natur finns en potential till lärande av både reproducerande och utvecklande karaktär (Ellström 1996; Gustavsson 2005). Gustavsson (2014) menar dock att pendlingen kan skapa ett tudelat förhållande mellan arbetskrav och lärmöjligheter. För att en lärpotential i sammanhanget skall undvika en mindre fruktbar tudelning krävs att den kan tolkas som en möjlighet i hela arbetssituationen. Operatörerna själva behöver ha en öppenhet för möjligheten till lärande, arbetsplatsens miljö behöver uppmuntra eller erbjuda möjligheter till lärande och arbetsdelningssystemet behöver vara anpassat för att inte hindra möjligheter till lärande. I rutinarbetsuppgifter som inte kan automatiseras kan rotationsscheman användas för att undvika förslitningar och för att erbjuda operatörer möjlighet till variation (Eriksson & Ortega, 2006). Rotation som organisering av arbete innebär att operatörer utför en rutinuppgift under 20-30 minuter och sedan byter till en fysiskt annorlunda men nära anknuten rutinuppgift. Givetvis kan en ökad automatisering i produktionsindustri också innebära nackdelar för lärande i arbetsuppgifter. Arbetsuppgifter kring en produktionslina organiseras i en linjär struktur med olika stationer där olika arbetsmoment stegvis utförs för den gemensamma slutprodukten. Vid varje station finns ett arbetslag som utför koordinerade uppgifter för sin del innan produkten går vidare till nästa station.

TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER

Ett intressant begrepp som introducerades under 1990-talet var immanent pedagogik. Immanens avser hur vardagsnära och mindre medvetna lärpprocesser påverkar människors adaptation och utveckling i en viss miljö. Begreppet har bland annat prövats i olika yrkesmiljöer. En viktig sida av begreppet är dess potential för att beskriva reproduktion av social ordning, hierarkier och könsmaktsordning i arbetslivet (Mäkitalo, 2005; Westerberg, 1996; Ödman, 1995).

Ödman (1995) som tar utgångspunkt i ett historiskt perspektiv skriver att immanent pedagogik avser en i olika situationer inneboende pedagogik, vilken sällan eller aldrig medvetandegörs som påverkan. Begreppet pedagogik avser ett sammanhang med påverkanskrafter vilka utmynnar i förändring av befintliga kunskaper i samhället, organisationer och hos individer (Uljens, 2001). Immanent pedagogik avser således generativa aspekter av motsättningen mellan reproduktion och utveckling. Ödman beskriver lärande och immanens som kryptoinläring, det dolda lärandet (Ödman, 1995). Poängen med att använda begreppet immanent pedagogik i den här artikeln är att det dels rör

sig om ett pedagogiskt begrepp som kan bidra till att positionera pedagogisk teori i arbetslivspedagogik, till skillnad från psykologisk, antropologisk och sociologisk teori. Dels betecknar begreppet att olika livsmiljöer alltid inkluderar olika påverkanskrafter och förutsättningar i termer av implicita erbjudanden om lärande i operatörers vardag. Dessa påverkanskrafter har en i huvudsak stabiliserande och reproducerande funktion. En fördel med begreppet kryptolärande är att det leder sökarmiljön till det som sker bakom det självklara och förväntade i observationer. Detta blir speciellt viktigt i studier av miljöer som kan antas erbjuda begränsade möjligheter till lärande. Lärprocessen kan tolkas som att arbetsplatsens system försöker anpassa (begränsa eller utveckla) en nyanställd så att den passar in i miljön, en slags balanserande akt. Ett exempel kan vara att vi vanligen observerar en nyanställds lärande av sina arbetsuppgifter i termer av lärandebegrepp som imitation. Med ett sådant fokus kanske vi missar att den nyanställda också hamnat i en arbetsplats med både formella och informella system av påverkanskrafter. Vilken typ av dolt lärande sker samtidigt som det synliga lärandet av arbetsuppgifterna pågår? Lärandet kommer därför sannolikt att utformas efter det som den specifika kontexten möjliggör.

Ellström (2005) skiljer på anpassningsorienterat och utvecklingsorienterat lärande där anpassningsorienterat lärande innebär att lärandemålen är bestämda och att det från aktörernas perspektiv finns få variationer för hur uppgifterna skall utföras. Den nyanställdes lärprocess orienteras efter de handlingsrutiner som arbetsplatsen anser behövs för att lösa uppgiften.

Till skillnad från anpassning innebär utvecklingslärande att något i situationen har definierats till en utvecklingspotential. Kritiskt ifrågasättande av rutiner och positioner kan utvecklas till högre effektivitet, bättre produktivitet och ökad potential för lärande. Utvecklingsorienterat lärande motiverar till utveckling av motsvarande handlingar (Ellström, 2005; Gustavsson, 2005). Som Döös (1997) visat kan lärande uppstå som problemlösning vid driftstopp. Ellström (1992) beskriver också möjligheten till negativt lärande. Ordet negativt handlar om individens anpassning till ett icke-utvecklande rutinhandlande. Om arbetssituationen enbart kräver samma rutinhandlingar av medarbetaren, riskerar arbetsplatsen och uppgiften vid sidan om utförandet också anpassa medarbetarens attityd till ett mindre engagerat och passiviserat förhållningsätt (Lennerlöf, 2002).

Begreppet lärpotential

Gustavsson (2000, 2005, 2014) definierar begreppet lärpotential som de möjligheter till lärande som finns i processoperatörers dagliga arbetsituationer. Potentialer för lärande kan visa sig i aktiviteter mellan människa och maskin och mellan människor som agerar både inom och utom arbetsuppgiftens ramar (Gustavsson, 2005). Gustavsson (2000) diskuterar lärpotentialer och läraprocesser på olika nivåer, en systemnivå, en praktikgemenskapsnivå, dvs. en mellanmänsklig nivå och slutligen en erfarenhetsnivå som tillsammans ger ett helhetsgrepp om kontextens lärande. Gustavsson har också vidgat och förklarat ett kontextuellt perspektiv på lärande med utgångspunkt i Lave och Wengers (1991) teori om situerat lärande samt Engeströms (1999) variant av verksamhetsteori. Teoriernas dialektiska grundantagande innebär att verksamhetssystem respektive praktikgemenskaper ständigt utvecklas genom inneboende motsättningar.

Lärpotentialen och läroerbjudande

Ett sätt att komma närmare grundförutsättningarna för begreppet lärpotential är att jämföra den med liknande begrepp. Billett (2004) skriver om deltagande, lärande och engagemang i arbetsplatser. Kunskap i yrkespraktiken kan beskrivas utifrån en sociohistorisk grund men den manifesterar sig utifrån lokala kulturella behov och situationella faktorer (Billett, 2004). Vidare skriver Billett att läroerbjudande (affordance) är något som etablerar en handlingsbaserad relation mellan individ och omgivning.

Workplace affordances are constituted and distributed by workplace hierarchies, group affiliations, personal relations, workplace cliques and cultural practices, and the kinds of activities in which individuals are able to or are requested to engage (Billett, 2004; p 12).

Billetts (2004) begrepp affordance avser lärandeengagemang, eller engagemang för deltagande i lärande på arbetsplatser. Möjligheten att ta del av arbetsplatsens läroerbjudanden kan variera mellan grupper av operatörer. Ett konkretiserande exempel på den här typen av begrepp ses när det sker ett oplanerat driftsstopp som kräver problemlösning (Döös, 1997). Läroerbjudanden kan därför inte ses som fixerade vid en viss plats eller situation, istället tenderar de att vara i konstant förändring. Billett (2004; p 14) använder uttrycket ”invitational qualities” för att beteckna ett mellanrum mellan arbetsplatsens inneboende möjligheter och individens engagemang. Om kvalité saknas så faller erbjudandet eller blir till en potential som inte utnyttjas.

Läroerbjudande är med andra ord det lärande som engagerar till aktivitet mellan individens handlingsdispositioner och arbetsuppgiften eller miljön. Begreppets existenssats anger att individens dispositioner för engagemang måste aktiverats och etablerats av något som en uppgift eller ett problem, relationer till chefen eller kamrater. Lärpotential har en starkare kontextorientering då den kan föreligga passiv tills den identifieras och utnyttjas.

METOD

Studiens genomfördes på ett tvätteriföretag i mittre delen av Sverige. Access till företaget skapades genom kontakt med ledningen. Dataunderlaget till analysen insamlades 2009-2010. Data består av observationer av produktionslinan vid ett antal besök under förmiddagar och eftermiddagar. I observationerna ingick också att pröva på att utföra vissa arbetsmoment som att delta i sorteringen, tvättnedkastet och mangeln. Deltagandet gav värdefull information då det tydligt framgick hur riskfyllda och tungarbetade vissa arbetsmoment var. Tio intervjupersoner valdes ut för att få en blandad åldersgrupp. Fler kvinnor än män ingår i intervjumaterialet och det korresponderar mot populationen i företaget. Intervjupersonernas ålder fördelar sig mellan 19 och 58 år. Den genomsnittliga utbildningsnivån bland operatörerna var mellan färdig grundskola och tvåårigt gymnasium. De yngsta operatörerna drog upp genomsnittet genom att de hade treåriga gymnasiestudier bakom sig.

Analysen av materialet har gjorts i flera steg med utgångspunkt i observationer och intervjuer. Först har verksamheten observerats och en helhetsbild har rekonstruerats. Rekonstruktionen av verksamheten var viktigt för att förstå det sammanhang där arbetarna agerade på daglig bas. Intervjuerna syftade till att fördjupa rekonstruktionen, t.ex. med kunskap om operatörernas levnadsbana innan anställningen på företaget, deras syn på arbetets mening, planer för utveckling, sin karriär och rådande organisationskultur. När rekonstruktionen var tillräckligt fyllig analyserades data om hur nyanställda togs emot i arbetslagen, hur arbetslagen jobbade och fungerande tillsammans samt hur de rört sig mellan olika stationer inom företaget. Speciellt intressant var frågor om hur kontexten kunde erbjuda svar till olika händelser, t.ex. om arbetsuppgifter utförs på ett visst sätt, kan miljön förklara varför man valt att göra just på det sättet? För att exemplifiera med en observation så visade det sig att tvättstationens arbetslag tog rast för sig själva medan övriga stationer gick till det gemensamma lunchrummet. Under rasterna satt arbetslagen tillsammans till skillnad från att blanda sig med andra. Dessa observationer ledde till frågor som intervjuer fick besvara. Analysen utmynnade i en rimlig bild av operatörernas uppgifter, rutiner och inställning till sina arbetsuppgifter och sin position, till de andra arbetskamraterna, andra stationer och företaget som helhet.

Analytiska begrepp som lärpotential och läroerbjudande har sen använts som analytiska verktyg på rekonstruktionen av arbetsplatsens produktionslina för att undersöka vilka aspekter av konfirmering och problematisering av lärandebegreppen som datamaterialet belyser. På så sätt har intressanta och empiriskt ”dolda” aspekter av läromöjligheter och hinder för lärande frambringats. Ordet dolda får inom ramen för studien innebörden dold för forskaren och dold för operatörerna vilket inte nödvändigtvis behöver vara samma sak.

RESULTAT

I resultatavsnittet används material från observationer och intervjuer för att exemplifiera de intressanta sidor av möjligheter till lärande som upptäckts. Resultatavsnittet är organiserat så att två delar behandlar operatörers arbete vid två stationer, en mangel och sorteringen. Därutöver behandlas olika aspekter av helheten, till exempel samtliga intervjuade operatörer omkring produktionslinan. De teoretiska begreppen anknyts fortlöpande till de empiriska berättelserna.

Tvättföretaget – verksamhet och arbetsorganisation

Företaget är ett mellanstort tvättföretag som tvättar för hotell och restaurang i en region i mellansverige. Antalet operatörer varierar med säsongen men ledningen uppskattade att de vid tiden för studien fanns ca 60 operatörer i verksamheten. Företaget har under 50 år verkat från en liten ort cirka fem mil från närmaste storstad. Företaget är välkänt på orten som en ”kvinnoarbetsplats” och ett företag där man kan söka jobb utan någon utbildning. Enligt ledningen på företaget är marknadssegmentet starkt konkurrensutsatt och det rör sig om små vinstmarginaler. Varje kund är därför viktig. Ledningen har tidigare provat att informera om olika typer av kompetensutveckling men har mött mycket liten respons från operatörerna. Numera erbjuds enstaka tillfällen till kompetensutveckling av tvättmedelsföretag till de som är involverade i tvättprocessen. Produktionslinan på företaget är organiserad enligt följande. Först anländer lastbilar med tvätt från företagskunderna. Tvättvagnarna är märkta med företagets kod och går in till sorteringen. När tvätten sorterats går den upp till ”tvättnedkastet” där tvätten fördelas i lämpliga portioner och med lämplig typ av tvättmedel och dosering. Därpå går tvätten till luckor ovanför tvättmaskinerna, släpps ner i maskinernas olika fack och tvättas. Efter tvätt pressas den rena tvätten så att vattnet avlägsnas och torkas. Därefter transporteras tvätten 10-15 meter till manglarna och slutligen till packen där de kontrollerar att allt som kom in också går tillbaka till kunden. Vid samtliga arbetsstationer råder relativt hög ljudnivå. Arbetsstationerna avgränsas fysiskt

från övriga stationer, de har en speciell miljö och arbetsuppgifter och utgör en grund till att operatörerna beskriver ”vi och dom”. Jag kommer att exemplifiera med data från manglarna, stora sorteringen och tvätten i resultaten.

Operatören vid mangeln

Vid observationer på arbetsplatsen framgick att en kvinnlig operatör vid en jättelik maskin, en mangel, jobbade med en närmast maskinlik kontroll. Trots att tempot var högt och att all tvätt som levererades från en tork inte var i perfekt skick (ibland smuts kvar, lades åt sidan) var hennes ansiktsdrag inte mer ansträngda än att hon lika väl kunde suttit i en soffa. I en senare intervju berättade kvinnan att hon börjat på tvätten ca 30 år tidigare. Hon gick direkt till manglarna som är den näst sista stationen i produktionslinan. Hon sade att hon trivdes med sin position. Vid mangeln matades torkad tvätt in på en sida. Tvätten pressades sedan i maskinen och kom ut på andra sidan där den veks till högar med ren tvätt. När en vagn var full skickades den till ”packen”, den sista stationen innan återleverans till kund. Under intervjun kommer vi in på utmaningar och lärande i arbetslivet.

IP: Började vid mangel X på 1980-talet.

I: Har du lärt dig något nytt i arbetet sen dess?

IP: Nej, det är samma, det är lika dant man gör...

I: Är det någonting i vardagen som utmanar dig liksom, -Oj det här var nytt, nu måste jag fundera..?

IP: Nej det vet jag inte om det är. Tror jag inte det är.

I: Men vad tycker du om det då? Typ bra eller är dåligt i vardagsarbetet?

IP: Jag tycker det är rätt okay.. det, det flyter på hele tiden.. allt flyter på.. vi är ju en bra grupp.

I: Det är så du vill ha det?

IP: Jaa det är det (Kvinna, A 58 år).

Not: (årtal ändrade för anonymisering)

Som en not skall nämnas att kvinnan inte var en person som ville ge långa och utförliga svar. Intervjuaren fick därför stödja lite extra med korta följdfrågor och förtydliganden. Intervjun var dock mycket viktig då hon bland övriga operatörer beskrevs som en person med hög informell status, såväl i hennes

eget arbetslag som vid övriga maskiners arbetslag. Hon uppfattades som en person med auktoritet som höll ordning och visade nyanställda hur det gick till på denna arbetsplats. I citatet tydliggörs att arbetsmomenten i stort har sett ut på samma sätt sedan hon började sin anställning. Det är en del i vad hon uppskattar med arbetet.

Operatörens höga informella status på arbetsplatsen ger arbetet ytterligare en meningsfull dimension som kan vara en viktig lärpotential. Status som en kvalité på relationerna till medarbetare kan vara en lärpotential genom att statusen erbjuder en möjlighet för de som är intresserade och som kan identifiera dess möjligheter. Status fungerar intressant nog också som ett läroerbjudande då dess förvärvande och dess konsekvenser (erkännande, respekt) engagerar och tenderar att ge mersmak. I operatörens fall har engagemanget och statusen lett till förfrågningar om nya formella och informella uppdrag. Status medför andra typer av uppgifter och det innebär att hennes erbjudande till lärande i relationen till arbetskamraterna kan variera på ett sätt som inte är möjligt för arbetskamrater med mindre status. Där vardagens monotona arbetsuppgifter kan bli begränsande erbjuder arbetsmiljöns sociala dimension en lärpotential obunden av automatik eller tempo. En annan aspekt som anknyter till lärpotentialer är att hon varit noga med att hamna i eller samla en grupp operatörer omkring sig som hon trivs med.

I det här empiriska exemplet ger analysen begreppet lärpotential flera tolkningsmöjligheter. Kärnan i det empiriska exemplet om arbetsuppgifterna är att det finns få lärpotentialer. Det som framstår som intressant i termer av förändring i arbetssituationen är vad som behöver göras för att upprätthålla tempot. När operatören började på företaget kunde hon snart bemästra uppgifterna och dess rutinutförande. Därefter har hennes lärande om uppgifterna i huvudsak handlat om små justeringar mot perfektion i utförandet. Hennes beskrivning är ett exempel på anpassningsorienterat lärande. Operatörens förtrogenhet med arbetet och den status hon upparbetat har senare orienterat henne mot andra uppgifter av mer övergripande karaktär (upprätthålla social ordning, introduktion, fackligt uppdrag). Det är rimligt att anta att hon under 30 år gått från novis till mästare bland manglarna.



Bild 1. En av manglarna i stora hallen. Vid rullbandet i fronten matas tvätten in av en eller flera operatörer och sen tas tvätten emot, pressad och klar på maskinens andra sida av en eller flera operatörer.

Arbetsplatsens informella organisation

Som vi såg i exemplet med operatören ovan så inbegriper arbetsplatsen informella nätverk. Det innebär att status också knyts till andra värden vid sidan om de som återfinns i formella positioner. I företaget har olika arbetsstationer hierarkiserats på en informell värdeskala. På den här arbetsplatsen tillhör operatörerna ett arbetslag vid en viss arbetsstation. Under en arbetsdag träffade de inte de andra arbetslagen speciellt mycket. De flesta av operatörerna tog rast i samma lokal och matborden var bokade (utlagda bestick och annat) av arbetslag som alltid satt på samma plats. Av intervjudata framgår av samtliga operatörer betraktade tvättstationen som central, komplicerad och en ”typiskt” manlig arbetsplats. Operatörer från andra stationer beskrev tvättstationen och dess föreställda (svåra) lärpotentialer som ett hinder. En operatör som däremot jobbade inom tvättstationen beskrev emellertid lärande och möjligheten att påverka och se resultat av arbetet som en viktig del av arbetets trivsel.

IP: Började sommarjobba här och sen blev jag fast här. Trivdes här med både folk och jobbet faktiskt. I samma veva träffade jag den jag bor ihop med och då försvann de andra drömmarna.

I: Men varför valde du att jobba just här?

IP: Jag är ju härifrån men jag trivdes med arbetskamraterna och är intresserad av tvättprocessen... då var det ju det här med dosering. Man såg ju resultat när man försökte få bort fläckar. Gick några kurser i tvätt teknik och då blev det ändå mer intressant (Man 55 år).

Operatören ovan har sökt till yrket och blivit kvar för intresset och möjligheten att lära nytt och uppbär idag den mest ansedda positionen bland operatörerna. Hans intressen handlar om hur tvätt går till, den kemiska processen och hur maskinerna kan underhållas. Formellt fungerar han som arbetsledare vid tvättmaskinerna och han deltar i alla möjligheter till kompetensutveckling som erbjuds. Läropotentialen i termer av relationen mellan hans dispositioner för arbetet och arbetets erbjudande till lärande ligger på en helt annan nivå av komplexitet jämfört med hur de andra operatörerna beskriver sina uppgifter.

Tvättstationens miljö domineras av två enorma tvätttror, fyra mellanstora och en normal familjetvättmaskin för specialtvättning. De två stora tvättmaskinerna är vardera cirka åtta meter långa tuber där stora mängder tvätt passerar en dag. Tillsammans innebär maskinerna kapacitet för att ta hand om många olika typer av tvätt men också en mängd möjliga problem i daglig verksamhet. En generell uppfattning bland de intervjuade operatörer på företaget var att tvättmaskinerna och de som arbetar där hade lite högre status jämfört med de andra positionerna. Vid direkta frågor om statushierarkin hänvisade operatörerna till att tvätten har stora och komplicerade maskiner och att de flesta ville undvika att jobba där. Den informella hierarkin kan också tolkas som en konsekvens av att tvättmaskiner bör vara centrala i ett tvätteriföretag. De övriga stationerna och uppgifterna blir i en sådan föreställning reducerade till operatörspositioner före och efter tvättmaskinerna. En intressant observation var att operatörer i tvättstationen inte fikade och lunchade med övriga operatörer från andra stationer. De hade ett eget bord i företagets verkstad. Den fikagruppen bestod endast av män. En intressant iakttagelse är att i stort sett alla intervjuade operatörer identifierar vad vi kan benämna som läropotentialer i tvätten men att de samtidigt saknar olika former av läroerbjudande i tvättarbetet. De förefaller se vad de skulle behöva lära sig men det saknas engagemang för att tolka det som en potential för just dem. Istället väljer nästan alla att avstå från att försöka få jobb i den stationen.

Arbetets informella mening och negativt lärande

För de flesta operatörer var fast lön det viktigaste skälet till att de sökt till företaget. Utöver det kan meningsfulla arbetsuppgifter också vara ett skäl till att de valt att stanna. Det var emellertid få operatörer som tyckte att de hade meningsfulla arbetsuppgifter. Anställningen har de sökt för lönen och arbetets mening (t.ex. kamrater, utmaning i uppgifter) ses som något de hittat efter anställningen, dvs. en konsekvens av att de sökte anställning just här. En operatör är tydlig med att han bara var intresserad av ett lönearbete.

IP: Jag är den bekväma typen. Kan man vara här hemma så är det jobb som jobb (Man 42 år).

Operatörens beskrivning av arbetets mening är centrerat kring lönearbete, dvs. att utföra arbetsuppgifter för lön. Det är enbart för lönen han tagit arbetet och mycket annat ingår inte i arbetets mening. Ett uttryck som används av operatörerna till varför de "blir" kvar på företaget är ordet bekvämlighet. Bekvämlighet har flera betydelser. En betydelse är att de bor på orten och inte vill flytta därifrån. Att bo kvar på orten är så pass prioriterat för flera operatörer att de kan tänka sig vilket jobb som helst. Ordet bekvämlighet avser att undvika alla problem det skulle innebära att flytta till annan ort. Operatörerna såg sig själva som lite mer bekväma jämfört med andra bekanta som flyttat eller pendlar till andra kommuner för jobb. En annan betydelse av ordet bekvämlighet är att flera operatörer inte övervägt möjligheten att byta jobb eller till mer avancerade uppgifter inom företaget. Bekvämlighet avser då att de funnit sig till rätta med nuvarande omständigheter. De är ovilliga att göra förändringar, då det kan orsaka onödiga problem. Detta blir speciellt tydligt när det gäller möjligheter till kompetensutveckling eller andra möjligheter till att lära i arbetet.

Vid sidan av behovet av ett jobb hade de sökt sig till tvätteriet för arbetskamraterna. Från begreppen lärpotential och läroerbjudande innebär det att många av operatörerna har en negativ inställning till förändring i arbetet. Lärande var inte en uttalad del av det som skapade engagemang i arbetet. Istället var arbetsuppgifterna motiverande av sådant som befann sig utom arbetet, i privatlivet och dess incitament var pengar. Andra operatörer och framförallt de yngre var mer öppna för möjligheter till lärande men förhöll sig avvaktande till om det var något de borde engagera sig i eller kanske skulle låta bli. Lärpotentialer i Gustavssons (2014) mening visar sig inte med mindre än att det finns ett visst intresse eller engagemang för dem. Här visar sig tendenser i miljön till negativt lärande (Ellström 1992). Negativt lärande av till exempel rutiner avser att lärande är knutet till arbetsuppgifter och rutiner som orienterar mot dolda strukturer som till exempel att en operatör inte skall

vara ”kompis” med chefen, inte visa för mycket intresse för nya uppgifter eller att undvika ansvar.

Reproduktivitetens passivisering

En viktig fråga om lärpotentialer är vilka möjligheter arbetsplatsen erbjuder till variation i arbetsuppgifter och karriärstege. Som beskrevs tidigare i texten har flera forskare skrivit att när ett dominerande anpassningsorienterat lärande definierar individernas handlingspotential i utförandet av arbetsuppgifter finns en risk för att arbetsplatsens erbjudanden och potentialer till lärande förblir dolda, och oupptäckta. I intervjuerna tillfrågades operatörerna om de tidigare tänkt byta eller bytt position eller anställning inom företaget. En operatör berättade att hon inte tänkt så mycket på att byta jobb, men när hon var yngre funderade hon på andra yrken men över tid har hon slutat med det. Att byta jobb eller arbetsuppgifter inom företaget kan erbjuda en utvecklingspotential.

I: Har du funderat på att byta jobb här på företaget... kanske till försäljare eller som chef eller?

IP: Nej inte chef, och inte försäljare.

I: Varför då?

IP: Nej jag kan inte sälja nåt, neej det tror jag inte.. jag tycker det är bra och va, och stå så här som jag gör.

I: Du har inte tänkt tanken...?

IP: NEJ det har jag inte. (med emfas)

I: Har du haft en tanke om ett annat jobb, kanske utom företaget?

IP: Nej det har jag inte gjort, nu på sistone har jag inte gjort det. Om jag skulle byta jobb så skulle jag vilja va inom restaurang då för där trivdes jag jättebra (Kvinna 57 år).

Innan hon började på tvätten arbetade hon på en restaurang. Hon trivdes utmärkt med uppgifterna och kontakten med kunderna. När hon föreställer sig att byta jobb så handlar det om att gå tillbaka till något hon är bekant med sen tidigare. I gruppen med äldre operatörer är det flera som jobbat på andra arbetsplatser med icke-kvalificerade arbetsuppgifter och samtidigt trivts tämligen bra. Skälen till att de senare tagit anställning vid tvätteriet har varit nedskärningar vid dåvarande arbetsplats eller byte av jobb för prioritering av privatlivet.

En annan operatör gav också uttryck för att det var länge sedan han funderade på förändring i sitt arbetsliv. Företaget erbjuder inte speciellt många karriärmöjligheter men det fanns några positioner med andra arbetsuppgifter som skulle kunna intressera denna operatör. När intervjuaren frågade om operatörens inställning till att ta ett nytt steg i karriären svarar han:

IP: Nej jag är nog inte den personen riktigt, jag har alltid sett det så att man går till jobbet och sen tänker man inte så mycket mer på det (Man 42 år).

Operatörens inställning är tydligt formulerad. Utveckling och lärande inom arbetslivet är inte en prioriterad fråga för honom. Arbetslivet deltar han i för att få lön och kunna försörja sig. Det som gör citatet speciellt intressant i relation till lärpotentialer är att hans sätt att se på sin egen roll på arbetsplatsen utesluter en egen insats för att försöka identifiera möjligheter till lärande. Förändring av rutinuppgifter, till exempel vid maskinproblem, kan upplevas som ett problem, som helst skall undvikas. Istället för att försöka lösa bekymret tillkallas närmast kunnig operatör eller chefen som får lösa problemet. Detta mönster ses i flera intervjuer med operatörerna, i huvudsak bland operatörer vid manglarna. I vissa fall rör oviljan att det är ett alltför komplicerat problem och i andra fall rör det att problemet är någons annans. Operatörernas utsagor reser ett behov att problematisera begrepp som lärpotential och läroerbjudande. Ett förhållningsätt baserat på minimal ansträngning och engagemang för den lön de får innebär att läroerbjudande endast uppstår för att utföra samma rutiner som tidigare. Motsvarande för lärpotentialer är att de förblir outnyttjade.

Fördjupning i en station: Sorteringen

Monotona arbetsuppgifter beskrivs ofta som tråkiga, åtminstone efter en tids upprepning. På tvättföretaget har de flesta operatörspositioner knutna till produktionslinan starka inslag av rutiner. Mellan olika positioner finns variationer. För flera operatörer är dessa variationer av största vikt. Till sorteringen kommer den stora mängden tvätt från hotell. Annan tvätt från restaurang går direkt till en mindre sorteringsplats. I huvudsak tar stora sorteringen hand om handdukar, lakan, påslakan och örngott. I följande citat anger en operatör hur viktigt det är att i utförandet av arbetet själv kunna bestämma över vissa förhållanden i arbetet.

IP: Kul och kul men jag är hellre inne på sorteringen än jag är ute i mangeln, för där har jag stått tillräckligt tycker jag, det är inte så kul. Utan det är för varmt där inne. Men ute hos oss kan vi bestämma själva om vi vill ha kallt eller varmt eller... men det är ju bara som det är ute hos oss, för mycket damm... men jag trivs där ute (Man 34 år).

Operatören har provat på att jobba i flera olika positioner inom företaget och kommit fram till att det för honom finns mest variation i den position han har just nu. Han föredrar möjligheten till större fysisk rörelsefrihet i sorteringen och möjligheten att själva få bestämma om de behöver vädra i lokalen. Poängen är att i sorteringen påverkas inte plaggen av fukt, kyla eller värme då de ändå är på väg till tvättmaskinen. Sammanhanget som framkommer i ovanstående citat är att det finns en variation och att operatörerna har en möjlighet att söka sig till olika positioner efter deras egna preferenser. Operatörens preferens för sorteringen som arbetsplats är delvis kopplad till dess lärpotential men i lika hög grad till dess inbyggda komplexitet (många olika rutiner) och högt tempo som får timmarna att gå fort. Variationen i arbetet kan ses som ett erbjudande till lärande men hos operatörerna är det inte lärande eller kunskapen som är i fokus. Det är möjligheten att få dagen att gå så smärtfritt som möjligt. Operatören i exemplet ovan har erfarenhet av de olika arbetsuppgifterna. När uppgifterna redan är rimligt bemästrade men fortfarande erbjuder variation så måste vi fråga oss om uppgifternas skillnader i huvudsak figurerar som läroerbjudanden eller lärpotentialer?

Lärpotentialer i olika ansträngningsgrader (tempo)

I sorteringen innebär ett högt tempo bland operatörer som sorterar att andra positioner får mycket högre arbetsbelastning. Speciellt gäller det i bollkallens arbete. Den så kallade ”bollkallens” uppgift är att köra fram nyanlända vagnar till sortering, ta ut färdigsorterade vagnar och sen köra in en tom vagn som ersättning. I uppgiften ingår också att köra vagnarna till en hiss och en våning upp till nästa station i produktionslinan, nedkastet. Apropå smeknamnet, bollkallen som springer och hämtar nya vagnar.

I: Du jobbade som ”bollkalle” sa du, är det jobbet lite annorlunda jämfört med att stå och sortera?

IP: Ja det är mycket springande, men jag måste planera två steg före dom andra... måste jag göra hela tiden.

I: Jaha hur är det?

IP: Ja det är alltså, det kan vara rätt kämpigt emellanåt, det ser lätt ut men det är inte så lätt, tror jag.

I: Vad är det som är svårigheten?

IP: Det beror på tempot dom kör.. (i sorteringen; min anmärkning) kör dom tillräckligt fort då är det massor att göra, då gäller det att få fram vagnar, jag skall byta, trycka ner, säga till nu kommer ny sort, och ibland när det går väldigt sakta då kan man eeh få sitta ner åtminstone två minuter och vila fötterna, för att det tar mycket på fötterna, det gör det.. när man springer och de (Man 34 år).

Det finns flera intressanta aspekter i citatet med relevans för lärpotential. En aspekt är att arbetets tempo påverkar uppfattningen av vad som sker och hur det kan hanteras. När han säger att han måste ligga två steg före de andra så handlar det om att förutse hur sorteringen går och vilka plagg som kan köras fram. Tempot i arbetet styrs av antalet ordrar företaget har fått in. I normalt sorteringstempo hinner bollkallen byta ut fyllda tvättvagnar, ställa tomma på plats, köra de fyllda vagnarna till hissen så att de transporteras upp en våning till (tvätt) nedkastet och sen springa tillbaka för att köra fram nyanlända vagnar och ta ut nästa set med färdiga fyllda vagnar. Det som händer när tempot ökar är att bollkallens koordineringsförmåga vid sidan om den fysiska prestationsförmågan pressas.

I: När du börjar jobba (på morgon) vet du hur många vagnar du får?

IP: Nej det vet jag ju inte. Jag räknar inte vagnarna så utan det är... syns ju nästan... eeh idag var vi nästan klara vid frukost, vid stora bandet. Efter frukost räknegods, för det är mer till räknebandet än det är till stora bandet. För det ser man ju skillnad på om man säger som så, nej det ser man när de kommer, så lång tid tar det. Och så får man kolla, så mycket sånt och så mycket sånt, och så lång tid tar det och så kör vi fortare på stora, än vi gör på lilla. Det gäller att planera och räkna lite (Man 34 år).

Efter några år i jobbet har operatören skaffat sig en tyst kunskap, en uppskattningsförmåga, för antalet vagnar och han behövde inte räkna vagnarna. Han visste ändå hur lång tid det tog baserat på bilden av antal vagnar i hallen. Det som komplicerade arbetet var att det kunde finnas olika tvättplagg i vagnarna.

Operatören berättade att det behövdes upp till sex månader träning innan en nyanställd kunde vara uppe i acceptabelt tempo för en bra sorterare och speciellt en bra bollkalle. Han berättade och pekade på två andra i sorterings arbetslag (totalt 5) som inte klarar av tempot. Vid tiden för intervjun tränade han upp en ung nyanställd som enligt honom verkade vara redig och kunde hjälpa till att byta av då och då. Arbetsituationens erbjudande till lärande i vissa av positionerna är med andra ord betydligt mer avancerad än vad de kan framstå som vid första anblicken. Bollkallens uppdrag är fysiskt hårt men han kan välja att byta med den nyanställda operatören som är på väg att lära uppgiften.

IP: Ja ibland om jag känner det att idag vill jag inte vara bollkalle, då vill jag sortera, då säger jag till medarbetare X eller Y (bytt ut namn) eller någon, jag vill inte vara bollkalle, jag vill sortera idag. Det kan vara ganska skönt faktiskt, att få göra lite annat med.. å som vi gör samma saker varje dag, å det är ganska uttjatat, kan jag ju säga. Ja så det tar ju lite grann på krafterna och humöret emellanåt. Ja Chefen har ju erbjudit mig att bli tvättare men jag har sagt att: -Neej att sköta knappar och saker det är inte min grej riktigt så... nej ... fatta alla knappar och komma ihåg allting, så det är... Nej (emfas) (Man 34 år).

I citatet framgår att rutinarbetet tar på krafterna och humöret emellanåt och då behöver operatören hitta lite variation i uppgifterna. Intressant är att möjligheten att själv byta position gör att det mer monotona arbetet att sortera kan framstå som positivt. Chefen för företaget hade bedömt att operatören var duktig och pålitlig och hade därför erbjudit honom att få en position vid tvättmaskinen. Operatören tydliggör att i hans bedömning är steget mellan att vara bollkallen/sorterare och att avancera till tvätten för stort. Det går en gräns vid de olika rutinuppgifterna i produktionslinan och dem tror han sig klara. Tvätten innebär mindre fysiskt arbete och mer kunskap i handling, dvs. att veta vad man gör (och kanske vad man ska göra). Det är ett för stort ansvar som han inte vill ta på sig. Som helhet trivs han med yrket.

Stimulerande störningar i arbetet

Ibland uppstår störningar i uppladdningen på sorteringsbanden. Enligt operatörerna kan det vara spyor och allahanda kvarlämnade saker från hotellrummen. Arbetslaget berättade att vid ett tillfälle fann de en motorcykelhjälm invirad i ett lakan och skrattade gott åt vad det kunde vara för historia som låg bakom den händelsen. Dessa tillfällen skapar både frustration för att det stör deras arbetstempo och en hel del spekulationer om vad det kan vara för historier bakom de upphittade föremålen.



Bild 2. Sortering vid en av de mindre maskinerna, "räknebandet". Bandet används för att kontrollera exakt hur många plagg av olika sorter som kommit från ett visst företag så att samma mängd ren tvätt går tillbaka till det företaget.

Som aktivitet innebär störningarna en liten händelse men den fungerar som ett läroerbjudande och aktiverar olika lärpotentialer vid sidan om arbetsuppgiftens utförande. Ny mening knyts till arbetsuppgifterna och bildar underlag för konversation och gemensam glädje. För att inte bara framställa dessa störningar som en positiv möjlighet skall det läggas till att en del kvarlämnat i tvätten skapar känslor av äckel hos arbetarna men måste ändå hanteras effektivt och säkert.

Sett som helhet är det få komplexa arbetsuppgifter i sorteringen. Det flesta arbetsuppgifterna är monotona. Tydligt är också att det etablerats en rangordning mellan olika arbetsuppgifter i en dammig och bullrig miljö. Det finns emellertid en uppdelning mellan operatörerna om värdet med olika arbetsuppgifter. Bollkallens position är mer komplex och den som kan klara den uppgiften får lite högre status jämfört med de andra.

Arbetsplatsens reproduktionssystem och lärpotentialer

Sorteringen har en fysiskt avgränsad, bullrig och relativt stressig arbetsmiljö. Kontexten i sorteringen ger vissa möjligheter till hur introduktion och arbetsplatslärande kan gå till. Det anpassningsinriktade lärande som är nödvändigt för att snabbt få in nya operatörer i produktionen måste utgå från de uppgifter som utförs på plats. De seniora operatörerna har begränsad tid till att stå bredvid och försöka diskutera arbetsuppgifterna. När jag själv deltog i arbetet och försökte ställa snabba bakgrundsfrågor framkom att bullrigheten i miljön innebar att konversation endast kan klaras med svårigheter och mycket förlorad information. Kontexten ger därmed ramar för hur undervisningen av nyanställda sker, dvs. att det sker med så lite verbal kommunikation som möjligt. Det sätt operatörerna använde sig av var visuell instruktion och eventuella frågor kunde ställas senare under en rast. De läroprocesser som kontexten medger i det sammanhanget kommer främst att handla om imitation av visat beteende och först därefter prövas egna variationer för att genomföra samma uppgift. Uppgifterna är i huvudsak okomplicerade och variationsmöjligheterna är därför få.

Bland operatörerna, med betoning på de som jobbat lång tid fanns det vissa sätt förstå sina uppgifter (traditioner). Dessa sätt hade de fått ”ärva” från de som tog hand om dem som nyanställda. Ett exempel på reproduktionens konsekvenser var att i början på 2000-talet initierade ledningen en organisatorisk förändring som innebar rotation för alla operatörer vid maskinerna. Vid införandet var många operatörer missnöjda men idag är alla positivt inställda till arbetsrotationen. Förändringen bröt med operatörernas egen uppfattning om hur arbetsuppgifterna skulle skötas. Det förändringsarbetet kan tolkas som ett exempel på spänningen mellan läroerbjudande och lärpotential. Det var en påbjuden förändring och medförde att operatörerna ställdes inför några nya rutiner som skulle bemästras och införlivas med tidigare kompetens. I relation till arbetsplatsens immanenta strukturer så behöver vi resa frågan om det som är påbjudet/påtvingat påverkar operatörernas förhållningssätt till läroerbjudande och lärpotentialer?

Konstruktion av trivselfaktorer i monotont arbete – en aspekt av immanent pedagogik

I intervjuerna förekommer uttryck för trivsel i arbetet lika ofta som ett visst missnöje med arbetet. Med utgångspunkt i begreppet dolt lärande i arbetet framkommer relationen mellan trivsel och vantrivsel som en intressant förutsättning för lärpotentialer. I en situation där en viss vantrivsel med monotona arbetsuppgifter är vanlig blir trivsel med arbetskamrater en viktig faktor till varför operatörerna väljer att stanna kvar i arbetet. I nedanstående citat

berättar en operatör om sin arbetssituation och trivsel. Precis som de flesta andra i företaget som haft anställning några år använder den här operatören olika uppgifter för att tydliggöra vad hon menar är trivsel. Trivsel genereras ur skillnader och variation i arbetsuppgifterna. Närmast nedanstående citat visar att komplexare arbetsuppgifter skapar trivsel.

IP: Det är packen som är roligast.. man får tänka och planera upp sitt arbete så att allt fungerar, så allt kommer fram rätt... det behöver man inte vid mangeln... (Kvinna 38 år).

Operatören särskiljer på olika uppgifter vid linan och vad som krävs för att lösa uppgifterna. Vid jämförelseuppgiften ”mangeln” kräver arbetet inte speciellt mycket tankeverksamhet. Operatörerna följer rutiner, roterar runt maskinens olika positioner och gör sitt jobb. I ”packen” som är slutstation på produktionslinan, ställs det däremot stora krav på ordningssinne. Under en dag är det många kundorder med tvätt som måste distribueras till rätt kund på ett kvalitetsmedvetet sätt. Chefen hade informerat alla operatör om att missnöjda kunder riskerar att bli förlorade kunder och förlorade kunder är lika med risk för nedläggning. Den gemensamma nämnaren i flertalet operatörers berättelse om variation i arbetsuppgifterna är att det får tiden att gå. I följande citat berättar en operatör att också han är nogga med att skilja mellan olika arbetsuppgifter och att han, om möjligt, söker sig till arbetsuppgifter som erbjuder en större variation. Målet är att få den schemalagda arbetstiden att vara mindre tråkig.

IP: Dagarna går jättefort där ute... helt klart, det är en jätteskillnad mot, t.ex. att vara inne vid mangeln. Det säger vi många gånger, att det är en stor skillnad (Man 20 år).

Vad menar han och hans arbetskamrater egentligen med att dagarna går ”jättefort” som ett eget värde? Arbetslaget i sorteringen jämför ofta sitt arbete med andra uppgifter de deltagit i tidigare. Det vanliga uttrycket ”att få arbetsdagen att gå” avslöjar en speciell inställning till arbetet. I arbetet inbegrips att rutiner och monotonin kan göra att arbetstiden känns långsam och uppgifterna känns tråkiga. Genom talet om ”de andra” kommer operatörerna fram till att just deras uppgifter är bra och något de kan trivas med. Det skall nämnas att flera operatörer vid manglarna tyckte att jobbet i sorteringen var sämre (dammigt och smutsigt) än deras egna arbetsuppgifter. Som en konsekvens stärktes känslan av att trivas med sina egna uppgifter. Eftersom operatörerna tenderar att inte vilja byta arbetsstation så är läroptentialer sannolikt inte en stark drivkraft för att söka nya utmaningar i deras vardag. När de byter till en annan

station så är det på grund av att chefen beordrar, till exempel, för att täcka upp en frånvaro. När de är på plats engagerar de nya uppgifternas läroerbjudande och de gör i sin tur att de kan identifiera nya lärpotentialer i både de nya uppgifterna och eventuellt i de tidigare. I bytet mellan olika stationer finns med andra ord både läroerbjudanden och lärpotentialer för operatörerna. Det förlänger mängden läroprocesser de kan delta i under en relativt lång tid. Men även om varje nyanställd operatör skall lära sig varje positions arbetsuppgifter vid varje station på linan kommer de att vara tillräckligt kunniga inom ett år. Vissa uppgifter, till exempel bollkallens, som vi skall se längre fram, ställer lite större krav för att bemästra den positionen.

DISKUSSION

I en avslutande diskussion kan det vara lämpligt att först summera det övergripande sammanhanget och sen gå in på mer specifika delar. Ett oproblematiskt resultat i genomgången är att monotona arbetsuppgifter knutna till företagets produktionslina inbegriper relativt begränsade läroerbjudanden och fler lärpotentialer. Läroerbjudanden ses främst i kravet att uppgifterna skall utföras, i vissa fall med relativt enkla rutiner och i andra fall med mer komplexa rutiner. Vid sidan om de erbjudanden som kan observeras när en senior operatör instruerar en ny operatör finns en uppsättning lärpotentialer som i huvudsak förblir dolda eller outnyttjade (jfr. Gustavsson 2000). Ett exempel är att de flesta operatörer inte intresserar sig för att ta reda på mer om sin plats i det större organisatoriska sammanhanget. Från operatörernas perspektiv finns två tydliga förhållningssätt. Det ena förhållningssättet innebär att inte identifiera och använda lärpotentialer i arbetet. I möjligaste mån undviks även läroerbjudanden. Det andra förhållningssättet innebär en öppenhet för läroerbjudanden såväl som lärpotentialer. I en övergripande tolkning av resultaten framkommer ett mönster. Mönstret anknyter till en del klassiska studier om att den som stimuleras tenderar att söka mer stimulans (jfr. Ellström 1992). Mönstret är vagt men indikerar en teoretisk mekanism i operatörernas yrkeskontext. Mycket monotona arbetsuppgifter och lite variationsmöjligheter tenderar att resultera i anställda som visar mindre intresse för lärande/förändring, och att större variation i arbetsuppgifterna och mer påverkansmöjligheter om arbetsrelaterade faktorer tenderar att resultera i anställda med större intresse för lärande/förändring. Bekräftandet av mönstret innebär att fenomenet arbete med monotona arbetsuppgifter behöver mer forskning om de dolda påverkanskrafterna i uppgifter och miljöer. Fler resultat kan stärka argumentationen om möjligheter till att systematiskt organisera för mer stimulerande arbete. Bristen på kritisk empirisk forskning om lean-system och hur dessa påverkar miljöer och operatörer innebär att frågan om hur

monotona arbetsuppgifters negativa konsekvenser kan undvikas fortfarande är öppen.

Det dolda lärandet i monotona arbetsuppgifter kan exemplifieras med att arbetsuppgifterna fungerar engagerande i uppgifter där tempot är en utmaning och viktigt att klara av, inte minst i relation till arbetskamraterna. När operatören är engagerad uppstår också möjligheten att identifiera fler lärpotentialer (jfr. Billett 2002; 2004). Det kritiska perspektivet den immanenta pedagogiken inbjuder till är att lärandets dolda vad och hur, definierat ur den specifika kontexten, kan innebära en resa till en ”slutstation”. Om rätt tempo definieras som det stora målet för operatörens lärande finns en risk att när operatören når målet upphör engagemang. Därmed riskerar möjligheter till att utnyttja kontextens läroerbjudande och lärpotentialer att försvinna. En anpassning till den rådande ordningen. En mer positiv vinkel om dolda lärmöjligheterna är att operatörerna konstant producerar läroerbjudanden mellan varandra. Dessa kan fungera som ingångar för att få operatörerna att söka mer stimulans i arbetsuppgifternas lärpotentialer.

Mekanism för lärande i monotona arbetsituationer

De flesta operatörer beskriver att de monotona arbetsuppgifterna är påfrestande fysiskt och mentalt. Till saken hör de lärmöjligheter som skapats av företaget endast varit bemästrande av färdiga rutiner under överskådlig tid. Detta medför att arbetssituationens läroerbjudanden tenderar att leda till passivisering och begränsade möjligheter att upptäcka och nyttja lärpotentialer (Gustavsson 2005). Motsättningar i arbetet spelar en viktig roll för lärande (Engeström, 1999). Det monotona arbetets utförande har en inbyggd motsättning i så motto att många operatörer beskriver det som tråkigt, något de helst inte gör men som är nödvändigt att göra. På grund av rutinuppgifternas tråkighet börjar deras dispositioner eller handlingsvanor sannolikt söka balans genom att försöka identifiera mer stimulans och i teoretisk mening leta efter lärpotentialer eller läroerbjudanden. Om inte arbetsuppgifterna inbegriper identifierbara lärpotentialer så erbjuder gemenskapen med arbetskamraterna och delade historier god stimulans. En viktig resurs för flera operatörer är att de enligt utsago träffas utanför arbetstid. I dessa sammanhang odlas relationer efter privata kriterier och de kan vara positiva för deras relation i arbetslagen. Detta rör främst stationerna sortering och manglarna. Att söka passa in i de rådande omständigheterna i kontexten innebär att det finns ett behov av att skapa balans. Monotonins frustration är sannolikt ett resultat av mötet mellan ett sökande förhållningsätt och arbetssituationens begränsade möjligheter. För att undvika att hamna i frustration alltför ofta måste operatörerna hantera situationen med antingen byta arbetsuppgifter så ofta det behövs, klättra i karriären, eller alternativt att anpassa sin egen dispositionella orientering

till att inte söka lärpotentialer, dvs. att passivisera sina egna behov för att uppnå en balans mellan behov och erbjudande. Frustration är liktydig med ansträngningen att försöka balansera obalansen. Det sista alternativet med negativt lärande är sannolikt ett resultat av anpassning av dispositioner ur den frustrerande arbetsituationen. En annan variant som framkommer i analysen är att operatörerna skapar egna läroerbjudanden och lärpotentialer vid sidan om arbetsuppgifterna. De kan behöva hantera ett ökat tempo i arbetet och när det inte finns externa skäl för det kan de själva välja att öka eller sänka tempot. De skapar värdeskillnader mellan olika stationers arbetsuppgifter för att bättre uppskatta sina egna arbetsuppgifter och de har möjlighet att byta uppgifter med varandra. I en situation som domineras av anpassningsinriktat lärande identifieras lärpotentialer som bör tolkas som initiativ för hälsa och hållbarhet. Den frustration som flera operatörer beskriver att de monotona arbetsuppgifterna medför måste hanteras på något sätt eller så kan den bli skadlig för både individ och företag. Genom att expandera sitt meningsskapande och lärande till sociala relationer och andra stationer hanterar de frustrationen och åstadkommer på så sätt en hållbarhet i arbetet och i anställningen.

Immanent pedagogik – en potentiell position i arbetslivspedagogik

Immanent pedagogik är ett begrepp som lägger fokus på att det finns en mängd påverkanskrafter som är en del av människans samspel i olika praktiker. Dessa påverkanskrafter tenderar att i första hand skapa läroerbjudanden för stabilitet i situationen. Den här typen av påverkanskrafter kan också ses som system vars huvudsakliga uppgift är att reproducera sig själva. En del av dessa krafter är explicita och möjliga att förhålla sig till och andra är implicita och utövar påverkan utan att individen reflekterar över det (s.k. kryptolärande). Arbetsplatsers implicita erbjudande till lärande och undervisning finner vi speciellt exempel på i sorteringen. Sorteringen har en fysiskt avgränsad, bullrig och relativt stressig arbetsmiljö. Miljön eller kontexten i sorteringen ger vissa möjligheter till hur introduktion och arbetsplatslärande kan gå till. Den undervisning som erbjuds är i stort imitation. De seniora har begränsad tid till att stå bredvid och försöka diskutera saker. I en bullrig miljö behöver lärande och kompetensförsörjning ske med så lite kommunikation som möjligt. Det sätt man använde var visuell instruktion och eventuella frågor kunde ställas senare under en rast. De läroprocesser som kontexten medger i det sammanhanget kommer främst att handla om imitation av visat beteende och först därefter prövas egna variationer för att genomföra samma uppgift. Vid sidan om att imitera de senioras handlingar fanns också exempel på vad operatörerna lär för att fungera i miljön. En aspekt som är av speciellt intresse för arbetets lärande är passivisering (Lennerlöf, 2002). Det finns naturligtvis vare sig intentioner eller instruktioner i företaget om att operatörerna skall passiviseras vid sina

arbetsuppgifter men likafullt kan det finnas ”i väggarna” eller bland seniora medarbetare. Om vi tar manglarna som exempel kan arbetsplatsens normala läroerbjudande skapar engagemang att göra sin uppgift, en plikt till arbetslaget och ett utbyte med arbetsgivaren. Men när ett driftstopp sker kan responsen bli att stoppet inte är operatörens problem. Att lära sig och bemästra de störningar som kan uppkomma i driften är inte attraktivt eftersom det utförandet tillhör en annan kompetensgrupp. Lärpotential finns där men den identifieras inte som en potential därför att en social konvention prioriteras. Detta är ett exempel på det dolda lärandet som i sin tur kan beskrivas som ett hinder för lärande. En konsekvens är att den immanenta pedagogiken i den här stationen medger stora möjligheter till anpassningsorienterat lärande, negativt lärande och mycket begränsade möjligheter till utvecklingsorienterat lärande. Detta är innebörden i att arbetsplatsens påverkanskrafter har en systemlik reproduktion.

Trots att arbetsplatsens miljö tenderar att påverka mot mer reproduktion av befintliga strukturer så måste ändå det mest intressanta resultatet vara att operatörerna själva skapar olika informella strukturer som ger mer meningsfullhet. Den här aspekten i resultatet är fortfarande ett samspel mellan individ och miljö men istället för en anpassning till det befintliga bryter operatörerna själva påverkanskrafterna genom att bearbeta olika kontextinfluenser mot varandra. Artikelns måste därför landa i slutsatsen att den studerade arbetsplatsens organisering av uppgifter innebär begränsade läroerbjudanden och lärpotentialer men att detta till viss del kritiskt balanseras upp av operatörerna själva som genererar betydligt vidare möjligheter till lärande i arbetet.

REFERENSER

- Baumgarten, Maud. & Ellström, Eva. (2012). Industrierbetares deltagande i arbetsplatslärande. *Tidsskrift för arbetsliv*, 14(1), 9-25.
- Billett, Stephen. (2002). Critiquing work place learning discourses: Participation and continuity at work. *Studies in the Education of Adults*, 34(1), 56-67.
- Billett, Stephen (2004). Co-participation at work: Learning through work and throughout working lives. *Studies in the Education of Adults*, 36(2), 190-205.
- Byström, Erika. (2010). Effekter av kompetensutveckling. I Kock, Henrik (red) *Arbetsplatslärande. Att leda och organisera kompetensutveckling*. Lund. Studentlitteratur.
- Döös, Marianne (1997). *Den kvalificerade yrkeserfarenheten*. Lärande vid störningar i automatiserad produktion. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

- Engeström Yrjö., Miettinen, Reijo., Punamäki, Raija-Lena. (ed) (1999). Perspectives on activity theory. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ellström, Per-Erik. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet. Problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Stockholm: Publica.
- Ellström, Per-Erik. (2004). Reproduktivt och utvecklingsinriktat lärande i arbetslivet. I P-E. Ellström & G. Hultman (red.) *Lärande och förändring i organisationer. Om pedagogik i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Ellström, Per-Erik., Löfberg, Arvid. & Svensson, Lennart. (2005). Pedagogik i arbetslivet. Ett historiskt perspektiv. *Pedagogisk forskning i Sverige*, 10(3-4), 162-181.
- Ellström, Per-Erik. (2005). Arbetsplatslärandets janusansikte. *Pedagogisk forskning i Sverige*, 10(3/4), 182-194.
- Fine, Sara. F. (1986). Technological innovation, diffusion and resistance: A historical perspective. *Journal of Library Administration*, 7, 83-108
- Ford, Jeffrey D., Ford, Laurie W., D'Amelio, Angelo (2008). Resistance to change: The rest of the story. *Academy of Management Review*, 33(2), 362-377.
- Kock, Henrik (red) (2010). *Arbetsplatslärande. Att leda och organisera kompetensutveckling*. Lund. Studentlitteratur.
- Eriksson, Tor & Ortega, Jaime (2006). The adoption of job rotation. Testing the theories. *Industrial Relations and Labor Review*, 59(4), 653-666.
- Gustavsson, Maria. (2000). *Potentialer för lärande i processoperatörers arbete*. En studie av operatörers lärande och arbete i högautomatiserad processindustri. Linköping: Linköpings universitet.
- Gustavsson, Maria. (2005). Potentialer för lärande i processoperatörsarbete. Ett kontextuellt perspektiv. *Pedagogisk forskning i Sverige*, 10(3/4), 244-255.
- Gustavsson, Maria. (2014). Lärande i processoperatörers arbete: Möjligheter och utmaningar. I Kock, Henrik (red) (2014). *Lärande i arbetslivet. Möjligheter och utmaningar. En vänbok till Per-Erik Ellström*. Institutionen för beteendevetenskap och lärande. Linköpings universitet.
- Lave, Jean. & Wenger, Etienne. (1991). *Situated learning. Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Lave, Jean. & Packer, Martin. (1991). Towards a social ontology of learning. Paper presented at the *Wenner-Gren Conference on Linguistic Relativity*, Jamaica, May, 1991.
- Lennerlöf, Lennart. (2002): Magert lärande i magra organisationer. I: K. Abrahamsson, m.fl. (red.), *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Löfberg, Arvid. (1995). Arbetsplatsens utformning som pedagogisk utmaning – ett miljöpedagogiskt perspektiv. I: Löfberg, A & Ohlsson, J. (1995). *Miljöpedagogik och kunskapsbildning. Teori, empiri och praktik*. Stockholm: Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.
- Mäkitalo, Åsa. (2005). The record as a formative tool. A study of immanent pedagogy in the practice of vocational guidance. *Qualitative Social Work*. 4(4), 431-449.
- Sjöström, John. (2012). *Det komplexa deltagandet*. Praktikgemenskaper, kunskapsprocesser och arbetsmiljöarbete vid ett pappersbruk. Linköping: Linköpings universitet.
- Scribner, Sylvia. (1985) Vygotsky's use of history. In J.V. Wertsch (ed), *Culture, Communication and Cognition: Vygotskian Perspectives*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Svensson, Lennart. (2014). *Arbetsrelationer och lärandemiljöer*. I Kock, Henrik (red) (2014). *Lärande i arbetslivet. Möjligheter och utmaningar. En vänbok till Per-Erik Ellström*. Linköping: Linköpings universitet.
- Uljens, Michael. (2001). On general education as a discipline. *Studies in philosophy and education* 20, 291-301.
- Womack, James. P., Jones., Daniel. T., Roos, Daniel. (1990). *The machine that changed the world*. New York. Free Press.
- Ödman, Per-Johan. (1995). *Kontrasternas spel – En svensk mentalitets- och pedagogikhistoria*. Nörhaven A/S: Prisma.