

TIO TANKAR OM ARBETE



**TIO
TANKAR
OM ARBETE**

BODIL JÖNSSON

 Brombergs

Av Bodil Jönsson har tidigare utgivits:
Tio tankar om tid 1999
Den obändiga söklusten (tillsammans med Karin Rehman) 2000
Tankekraft 2001
I tid och otid 2002
På tal om fysik 2003
Vunnet och försvunnet 2004
Hjälper medicinen? (tillsammans med Stefan Carlsson och Eva Fernvall) 2005
Guld 2006
Tio tankar om mat (tillsammans med Håkan Jönsson) 2007
Tio år senare 2009
När horisonten flyttar sig 2011
Tid för det meningsfulla 2012
Silver 2014
Leva livet, hela livet (tillsammans med Maj Rom) 2015

© 2016 Bodil Jönsson och Brombergs Bokförlag AB

Omslag: Casia Bromberg

Omslagsbild:

Tryck Bookwell, Finland 2016

ISBN 978-91-7337-761-4

www.brombergs.se

INNEHÅLL

Några inledande ord 7

1. Arbete – gissel eller välsignelse? 11
2. Nya tankeverktyg för våra ändrade arbetsmönster 30
3. Arbete och andra viktiga relationer i livet 45
4. Arbete i robotarnas tidevarv 56
5. Arbete och miljö – räkna med människan 74
6. Egenarbete och ideellt arbete 80
7. Lagomarbete – dröm eller möjlighet? 89
8. Medborgararbete – en återanvänd idé 108
9. Arbete och ekonomi – går dagens samspel att förstå? 111
10. Arbetslivet i backspegeln 118

Mina tankar om arbete – den snabba versionen 131

Referens- och inspirationslitteratur 140



NÅGRA INLEDANDE ORD

Jag är en äkta arbetsmyra. Som sådan har jag inte kunnat låta bli att fundera över arbete kontra allting annat jag ägnat mig åt i livet. På tok för många lever idag med en stark obalans mellan lönearbete, egenarbete och ideellt engagemang. Och det är just denna obalans som skapar de flesta av vardagens problem, både de akuta och de som handlar om framtiden.

Inom arbetarlitteraturen finns det en stark lyskraft kring arbetets roll i våra liv. I övrigt är det rätt sällsynt med beskrivningar av vardagens faktiska upplevelser av jobbet. Oftast beskrivs, analyseras och diskuteras arbete i abstraherade och övergripande politiska och samhälls-ekonomiska resonemang. Något som leder till ett tankegap: den politiska och ekonomiska begreppsvärlden saknar direkta samband med den upplevda vardagen, med tröttheten, slitet och de omöjliga kompromissernas liv. Hur ska man exempelvis kunna förstå dem som hyllar arbetsbesparande teknik men samtidigt kräver att vi arbetar mer? Och hur ska vi förstå att många människors vardagsekonomi inte går ihop samtidigt som ropen skallar om sänkta lägstralöner?

Med den här boken vill jag försöka bena upp vad dagens stora förändringar kan komma att betyda för dig som individ, för din familj och för din arbetsplats. Jag försöker alltså avhålla mig från politiska och samhälls-ekonomiska resonemang och främst samtala om arbete i vardagsnära termer ur individers ofta vitt skilda perspektiv. Den ena ytterligheten behöver inte vara mer rätt än den andra, men båda behöver göras begripliga.

Lyckobarometern i "Wise happiness"-undersökningen i Sverige 2015 visade att det är hälsan som är det viktigaste för lyckan. Två blev arbetet, medan familjen förvånande nog kom på tredje plats. Arbetets topprankning har säkert många skäl. En orsak kan vara vår samtids extrema hyllning av den så kallade arbetslinjen och en rädsla för vilka konsekvenser en arbetslöshet skulle ha, för en själv och för familjen. Men det kan också handla om arbetet i sig och om den mångfasetterade roll det spelar för de flesta av oss. Å ena sidan skänker arbete oss glädje och trygghet och en utmaning i tillvaron. Å andra sidan ser vi ofta arbete som det största hindret för riktig livskvalitet: det tillskrivs allt möjligt elände som tristess, stress, orimliga fysiska och psykiska krav, ohälsa och dåligt samvete gentemot familj och vänner.

Vad vill du själv ge lönearbetet för plats i ditt liv jämfört med allt annat du vill ägna dig åt? Prova att gå från dagens tankeklimat präglad av arbetslinjen till en öppenhet i tanken inför hur *du* skulle vilja leva, nu och i den komplexa framtid som väntar om hörnet. Det är viktigt att många människors kloka tankar kring arbete kan bemöta den teoretiserade debatten. Tänk om den folkliga klokheten rentav ligger före den samhällsliga och därigenom kan bli vägledande för framtiden?

TACK!

I slutfasen av manusskrivandet har jag haft den oskattbara förmånen att tio kritiska vänner har läst och ifrågasatt texten, var och en för sig. Alla har varit besjälade av ämnet, men de har haft olika synvinklar och därmed olika anledningar att föreslå strykningar, skärpningar, vidareutvecklingar och tillägg. Många goda råd har det blivit –

inga som resulterade i bråk men väl i ytterligare tankevarv som jag är innerligt tacksam för. Tänk så mycket sämre det här skulle blivit utan er. Tack för era gedigna insatser!

Dalby, våren 2016
Bodil Jönsson



1. ARBETE – GISSEL ELLER VÄLSIGNESE?

- *Hur ska jag orka upp imorgon igen?*
 - *Om jag bara kunde få ett arbete som alla andra. Utan arbete är jag inte värd ett dyft.*
 - *När jag är fullt koncentrerad på mitt arbete känner jag mig så levande.*
 - *Jag har sådan värk, hur ska jag klara av mina arbetsuppgifter?*
 - *Nog borde jag väl vara värd en högre lön för allt jobb jag utför? Varför har förresten Stefan bättre betalt än jag?!*
 - *Att få lösa ett problem tillsammans med mina arbetskamrater gör mig glad.*
 - *Jag har inte bara 8 timmars arbetsdag, det blir 12 timmar om man räknar med alla resor till och från jobbet och innan vi är tillbaka hemma, barnen och jag, efter arbete och förskola och fritids och ...*
 - *Egentligen vill jag nog vidareutbilda mig till något annat, men jag vet inte om jag vågar.*
 - *Det är på jobbet jag hittar gemenskapen – vem vore jag om jag inte fick gå dit varenda dag?*
 - *Allt skulle nog bli mycket bättre om vi bara hade kortare arbetstid.*
 - *Jag sliter hårt dygnet runt med att sköta min sjuka man – varför betraktas inte det som arbete?*

Rimligen känner du igen dig i åtminstone ett par av de ovanstående meningarna. Troligen i flera, kanske rentav i sådana meningspar som förefaller motsäga varandra. De borde inte kunna vara sanna samtidigt, men ändå är de det. Det är så mycket som förts in under begreppet

”arbete”. Det är nu på tiden att bena upp vad vi menar så att vi bättre kan förstå våra egna, ibland motsägelsefulla, ställningstaganden.

Arbetets innehåll, dess processer, resultat och mening har blivit allt svårare att greppa. Om du hemmavid gör ett bra underarbete när du ska måla om eller om du vinnlägger dig lite extra om att diskbänken ska vara skinande ren, får du omgående se resultat. Du känner dig nöjd med dig själv. Men på en arbetsplats med många inblandade är det så mycket svårare att se hur den egna insatsen påverkar slutresultatet. Leden är många och själv kan man bara styra över den egna uppgiften. Ibland känner man sig missnöjd med det som arbetsledningen eller kollegerna gör. Kort sagt: det kan vara svårt att hitta mål och mening i jobbet.

Ännu svårare blir det när man via massmedierna möter de politiska och samhällsekonomiska resonemangen kring arbete. Vad har de att göra med det egna lönearbetet och tillfredsställelsen det ger en? Jämför med Folkhemmet, som förr var en utmärkt symbolisk beteckning på det samhällsövergripande, med samma begreppsord och logik som det egna hemmets. Men nu är den kopplingen bruten. Vi kan fortfarande prata om Folkhemmet och mena något grundläggande positivt, som att vilja värna det gemensamma. Men det ändrar inte att begreppsbildningen blivit väsensskild från individens och familjens, och att beteckningen därför snarast blivit metaforisk.

Det är som om det å ena sidan finns en mikrovärld i vilken vi kan uppleva arbetslust eller arbetshets, trygghet eller otrygghet, överbelastning eller arbetslöshet, framtidstro eller förlamande trötthet. Men å andra sidan matar makrovärlden oss med helt andra begrepp och vär-

den. De handlar om statens finanser, om betydelsen av att få igång inflationen och om spekulationer inom det som kallas förväntningsekonomin, något som har en vida större omsättning än lönearbetssektorns. Förväntningsekonomin påverkar den investerade välfärdsförmögenheten, det vill säga vårt gemensamma avsatta kapital till barnbidrag, pensioner, sjukförsäkringar och dylikt.

Att tro att vi då skulle kunna fortsätta våra arbetsliv som om ingenting hänt och lojalt arbeta med samhällets och företagens bästa för ögonen – det faller liksom platt till marken. Vad vi ser är hur exempelvis sjukvårdspersonal, socialarbetare och lärare sliter till bristningsgränsen och hur ungdomar jobbar som timvikarier, underbetalda projektarbetare eller som telefonförsäljare för att alls komma in i något som liknar ett arbetsliv. Samtidigt ser vi också hur några få stormrika allt mer avlägsnar sig från den värld som de flesta människor lever i. Det går inte längre att dölja att stora delar av den värdegrund som arbete vilar på faktiskt har börjat rasera. Det väcker olust och vrede när vi får höra att folk med svindlande inkomster uppvisar ett ohemult sug efter högre bonusar och lägre skatt. Till sammans skadar det arbetslustens innersta kärna.

Trots detta tror jag att vi kommer att vilja arbeta också framöver men utifrån andra motiv än de som råder i samhället idag. Det är just därför det är så viktigt att resonera kring arbetets värde i våra liv. Varför har vi inte nått därhän för länge sedan? Varför har vi inte långt tidigare ifrågasatt de nuvarande systemen och de politiska begreppen? Kanske handlar det om ett efterhängset arv från en mer auktoritär tid då vi som individer hade lättare för att vara flexibla intill utplåningens gräns, lita på våra ledare och vara delar i ett kollektiv utan eget ansvar. Att mot-

reaktionerna nu kommer behöver egentligen inte bero på att något plötsligt blivit värre. Orsaken kan vara att det helt enkelt är dags.

SAMTALETS BETYDELSE – ATT HITTA ETT SPRÅK

Jag hör till dem som tror på samtalet. Inte bara på småpratets utslätande, vänliga karaktär eller det pausutfyllande mummel med vilket vi ständigt bekräftar varandra. Utan också på det mer djupgående samtalet – det som hjälper oss att minska rundgången i tankarna, det som får oss att reagera mot de tröttsamma upprepningarna. Det vi behöver är krokar att hänga upp tankarna på, så att sammanhang syns tydligare och hjälper oss att komma vidare, var för sig och tillsammans.

Själv har jag provat många sätt att komma ur allt det motsägelsefulla inom begreppet ”arbete”. Jag har hittills bara hittat ett sätt som inte visat sig vara en blindväg: *Dela upp! Benämnen allt utifrån en struktur som är meningsfull i den levda vardagen. Sätt namn på trollen och kolla om de spricker, precis som i sagan.*

I det här inledningskapitlet låter jag blicken svepa över hela arbetslandskapet och dyker ner än här och än där. Längre fram kommer jag att beta av flera olika perspektiv på arbete men då lite mer på djupet för att tydligare kunna peka på mönster och tankestrukturer.

TIDIGARE ERFARENHET

År 1999 försökte jag systematisera våra begrepp kring tid och stress i boken *Tio tankar om tid*. Tänk om en liknande ansats kunde fungera också för A R B E T E – denna underbara, tärande, utvecklande och närande mänskliga aktivitet som har en så framträdande roll i våra liv. Också

idag när våra skäl till att arbeta står i bjärt kontrast till hur det var när det handlade om ren överlevnad.

Den stressrelaterade ohälsan ledde till ett uppvaknande först när dess omfattning blev så stor att den inte längre kunde ses som något som enbart var ett individuellt problem. Ohälsan påverkade familjer, arbetsplatser och i förlängningen också samhället i dess helhet.

Någonstans på vägen hade vi börjat ställa orimligt höga krav på vår prestationsförmåga. Samtidigt som arbetsglädjen och känslan av kontroll började vittra, kom tröttheten och desillusionen. Vad som var orsak och vad som var verkan var svårt att säga, men en uttalad egoism började breda ut sig: ”Sköter du ditt, så sköter jag mitt.” En människa utan några marginaler klarar inte av att vara generös, vare sig mot andra eller mot sig själv. Hen underminerar sina nätverk och tappar den glädje som ligger i själva givandet.

Visst är det märkligt att så många dignar under arbetsbördor som de vare sig förstår eller solidariserar sig med. Ändå försummar de sina nära relationer bara för att prestera i ett arbetsliv som gör dem stressade. Arbetet har erövrat en sådan samhällelig särställning att det för många blivit en allenarådande treenighet av tillhörighet, existensberättigande och trygghet.

Samhället – inklusive staten, kommunerna och alla våra verksamheter – är till för människorna. Och samhället existerar genom människor, inte tvärtom. Därför behöver samhällets synsätt mätas och granskas med sådana måttstockar som människorna själva håller sig med. Ibland rör sig samhälle och människor i otakt. Så är det nu. Just därför behöver det kollektiva sunna förnuftet formuleras så att det blir tydligt.

ARBETET FÖR OSS FRAMÅT!

Minsta barn har en oemotståndlig lust att prova sina vingar: "Vad händer om jag gör si? Eller så?" De testar om ett tilltag är möjligt att genomföra och vill se hur omvärlden reagerar på det. Det är genom handlingar och återkopplingar som vi hela tiden skapar och omskapar oss själva. Ja, det är genom handlingar som vi successivt blir till.

Våra handlingar utövas inte bara i stunden, de påverkar också vår framtid. Det är när du *gör* något som du lär dig något nytt och ger livet en riktning. Kulturens och samhällets utveckling är summan av allas våra handlingar och återkopplingar. Vi uppnår aldrig någon stabilitet genom ett stillastående – stabiliteten ligger i själva rörelsen, det föränderliga. Ungefär som när du cyklar – slutar du trampa, kan du inte längre hålla balansen.

Det är alltså både troligt och önskvärt att vi kommer att fortsätta att studera och arbeta, också i en värld där arbetet inte längre "behövs" i samma utsträckning som tidigare. Arbeta är ett av våra sätt att kanalisera vår framtidstro. Vi tycker om att göra något, vi tycker om att se sambanden mellan insatserna och deras resultat, vi tycker om att något faktiskt blir *gjort*.

Att i egentlig mening spara tid kan vi ju aldrig göra, men att *konservera tid* från igår till idag är fullt möjligt. Det gör vi hela tiden då vi idag drar nytta av gårdagens resultat. På hemmaplan kan maten du lagade igår räcka till middag imorgon också. Fröerna du odlar på våren blir till tomatplantor på försommaren och ger skörd längre fram. Att du tvättade igår gör att du har rena kläder att ta på dig idag. Att du arbetade förra månaden gör att du denna månad kan betala hyran och maten.

Samtidigt finns de längre perspektiven med hela tiden:

Det jag satsar nu, kan jag ha nytta och glädje av sedan. Det gäller i allra högsta grad för studier. Och för egenföretagare under uppstartsfasen då de jobbar nästan gratis för att bygga upp något som ska bära frukt längre fram.

Mitt i slitet känner vi ofta en medveten eller omedveten arbetsglädje: man gör sitt arbete *för att* snarare än *på grund av*. Det finns en framåtriktning i att arbeta, en som går hand i hand med optimismen. Vi vill gärna ha variation i tillvaron, och vi vill också ha en riktning i livet. Denna kan visserligen ändras då och då, men det som ger mening i livet är att det faktiskt finns just en riktning.

Detta gäller givetvis inte bara för lönearbetet utan också för egenarbetet hemma och för de ideella insatserna. Vår läggning är helt enkelt att vi vill få någonting gjort och därmed åstadkomma en förändring. Och skulle vi någon gång uppleva att vi är fullt nöjda med allt, finns det ändå något att göra, eftersom det ju alltid behövs insatser för att bibehålla det befintliga.

HUR MYCKET LÖNEARBETAR VI EGENTLIGEN?

I ett samhälle som så starkt hyllar arbetslinjen, är det lätt hänt att man själv upplever förvärvsarbetet som något som tar *all* ens tid. I själva verket utgör lönearbetet endast en liten del av allt som konkurrerar om vår tid. Lojalitetskonflikterna är tydligast när man är småbarnsförälder eller tar hand om en sjuk närstående eller om man är starkt ideellt engagerad i något. Det är ju så mycket som man skulle velat göra, "om det bara inte vore för jobbet".

Men hur stor andel av din livstid står lönearbetet egentligen för? Skriv gärna ner en siffra innan du följer mitt resonemang här nedan. *Tror du att arbetet tar 30 % av din livstid eller mer?*

Sanningen är att det faktiskt är betydligt mindre! Grovt räknat förvärvsarbetar du enligt det nuvarande idealet under ungefär hälften av ditt drygt åttioåriga liv, närmare bestämt under åldersperioden 26–65 år. Du arbetar en åtta timmars arbetsdag ($8/24=1/3$ av dygnet) under fem dagar i veckan. Under en dag arbetar du alltså 33 % av dygnet och under en arbetsvecka bara 24 % av dygnets alla timmar. Tar du hänsyn till att inte bara lördagar och söndagar utan också helgdagar och semestrar är arbetsfria upptar heltidsarbetet i arbetsför ålder bara 1 timme av 5, alltså 20 %.

Den arbetsföra delen av livet, knappt 40 år, omges av en sammanlagt lika lång period för barn- och ungdomsåren och sedan pensionärstiden. Förvärvsarbetsinsatsen i förhållande till *hela livstiden* uppgår därför bara till hälften av 20 %, det vill säga 10 %.

Jag gissar att detta är betydligt mindre än vad du trodde. Kanske är det därför bäst att reda ut det hela i en tabell också:

Ålder	Lönearbetstidens andel av dygnet
0–25 år	0
26–65 år	1 genomsnitt 20 %
66–... år	0
Hela livet	1 genomsnitt 10 %

Lite missvisande kan det förstås vara att räkna så – vi måste ju faktiskt sova också. Räknar jag i stället lönearbetet endast i procent av livets alla vakna timmar, uppgår det i stället till 15 % (och 30 % medan du är i arbetsför ålder).

Därmed är den mesta sifferexercisen i den här boken avklarad. När jag i fortsättningen ställer arbete i relation till

allting annat i livet gör jag det med livskvalitet i åtanke och utifrån människonära perspektiv.

MEN VAD GÖR VI EGENTLIGEN UTANFÖR ARBETSTIDEN?

Bara ett nedslag till innan vi lämnar siffrorna: Varför tror de allra flesta att arbetet tar mycket mer än 30 % av arbetslivets alla vakna timmar? Dels beror det på att vi tar våra arbetsfria veckoslut, helgdagar och semestrar för givna, dels beror det på att jobbet påverkar oss långt utanför själva arbetstiden. Lönearbetet utgör det nav våra liv förefaller snurra kring. Barnen vänjer sig tidigt vid meningar som "Jag måste gå nu, jag ska till jobbet!" eller "Om jag inte arbetar, får vi inga pengar till mat". Och de funderar tidigt på sina egna kommande arbetsuppgifter: "När jag blir stor, ska jag bli advokat. Då ska jag prata för dem som inte är så bra på att snacka." Dessutom tar barnen snabbt till sig många av de rådande tankesätten: "När jag är sjuk, får jag vara hos mormor. Hon är pensionär, så hon arbetar inte ..."

Det kan finnas en poäng i att börja fundera över vad du egentligen gör under dina arbetsfria veckoslut, helgdagar och semestrar och under de åtta vakna timmar du har till fritt förfogande varje dag. Tillåter du att arbetet invaderar också den tiden alltför mycket? Kanske finns det något annat, något som du inte alls ägnar dig åt idag, som du gärna skulle vilja göra? *Eller är det som om tiden bara försvinner?*

TIDEN SOM BARA FÖRSVINNEN

För ungefär 25 år sedan slogs jag av insikten att mina studenter ägnade betydligt mindre tid åt sina universitetsstudier än vad jag gjorde under mina egna studentår. Jag pratade förstås med dem: "Är det verkligen sant, studerar ni så lite som det verkar? Ni går ju inte ut och roar er lika

mycket som vi gjorde med dans, spex eller andra studentikosa aktiviteter. Ni engagerar er mindre i studentpolitiska och studentfackliga frågor. *Så vad gör ni egentligen?!* Vi vred och vände på det tillsammans. De höll med om att de inte studerade särskilt mycket. Men vad de gjorde i stället visste de inte riktigt. De hade inte funderat över det tidigare och de var oförberedda på frågan. Till sist var det i alla fall någon som sa: "Vi pratar nog mer med varandra." Jag hakade förstås på det positiva i det, associerade till den gamla wienska cafékulturen och tänkte att de säkert hade hittat fram till nya former för att bilda och utbilda varandra. Men när jag försökte föra fram vad som kunde vara positivt i att de pratade mer med varandra, var det ingen i gruppen som höll med. Det var som om de tyckte att även prattiden var något som bara försvann. Ja, som om de själva var missnöjda med att så mycket av deras liv liksom rann ut i sanden.

ARBETSLÖSHET OCH ARBETSFRIHET

Varför jublar vi i västvärlden inte över vår fantastiska levnadsstandard och över att tekniken numera klarar det mesta av det tunga överlevnadsarbetet, det som behövdes för att skaffa mat, husrum och kläder? Varför fortsätter vi aningslöst att hitta på mer och mer "arbete" åt dem som redan jobbar samtidigt som vi låter en av fem unga vara utan jobb och därmed riskera att hamna utanför den mänskliga gemenskapen? För grupperna unga med funktionshinder respektive med utomeuropeisk bakgrund eller med ofullständiga studier på grundskole- och gymnasienivå är andelen arbetslösa långt större än så. Vi håller på att underminera en hel generation och en stor grupp immigranter, bara för att vi håller fast vid tanke-

föreställningar som inte längre är giltiga.

Att bara göra satsningar på nya arbetsmarknadskonstruktioner, som praktikplatser, instegsjobb och annat, utan att på riktigt sätta tänderna i orsak och verkan stjälpes troligen mer än det hjälper. Så hur vill vi egentligen ha det med arbetslinjen?

MÅSTE VERKLIGEN ARBETET RÄDDAS?

Svaret på den frågan är ”ja” av flera anledningar. Även om robotar i en digitaliserad framtid kan utföra mycket av det vi gör idag, blir vi knappast lyckligare av att leva i en hundra procentig lättja. Vi behöver få uppleva glädjen i själva ansträngningen att göra något som vi kan ha nytta av senare. Vår självkänsla, vår självrespekt och upplevelsen av gemenskap förstärks av ett arbetsengagemang.

Vilka av alla mänskliga handlingar ska då kallas för ”arbete” och vilka utgör ”icke-arbete”? Det är hög tid att med örnblick granska de dimridåer vi skapar genom att så ivrigt bunta samman vitt skilda aktiviteter under beteckningen ”arbete” och att därefter reglera det vi gör efter en uppsatt samhällelig mall.

Tänk bara på vår läsning vid *arbetstid*. Vad innebär den i de kreativa yrken där prestationerna inte kan styras till en viss arbetstidslängd eller ens till någon avgränsad del av dygnet? Varför har vi fått för oss att alla måste arbeta i samma omfattning och att arbetstiden måste vara så kallad ”heltid”? Det är ju en normkonstruktion, skapad av människan.

Längre fram i boken kommer jag att utveckla begreppet ”lagomarbete” som en möjlig framtida ersättare av det nuvarande idealet heltidsarbete. Heltiden är en norm som inte står i samklang med vår individualistiska samtid

– oavsett om vi talar om 6, 4 eller 2 dagliga arbetstimmar.

Även de som formellt inte arbetar lika mycket som andra kan vara till gagn för sin omvärld trots att det de utför inte kallas för ”arbete”. Tänk bara på far- och morföräldrar som hjälper till under barnbarnens uppväxt eller närstående, vänner och grannar som hjälper andra som har svårt att klara sig på egen hand. Ibland är omfattningen av sådana insatser långt större än vad arbetstidslagstiftningen tillåter. Skälet till att de överhuvudtaget kan fortsätta är att dessa insatser inte räknas som ”arbete”. Det gör inte heller det idéburna engagemanget, enskilt eller i organisationer, och inte heller hemarbetet.

Om våra förfäder hade konfronterats med den arbetslinje vi idag så krampaktigt hyllar, skulle de ha haft betydande svårigheter att förstå sig på den. På deras tid var arbete inte något självklart gott. Snarare utgjorde det ett nödvändigt ont som skulle begränsas så mycket som möjligt. Dagens inställning till att arbetets omfattning till varje pris ska bevaras får mig att tänka på en helt annan kulturs försök att rädda sina tankeföreställningar.

RÄDDA FENOMENEN!

Platon gav på sin tid sina lärjungar i uppdrag att ”rädda fenomenen”. Bakgrunden var den dåvarande föreställningsvärldens krav på att alla himmelska rörelser skulle vara cirkulära. När så planetbanor sedda med jordiska ögon faktiskt visade sig vara allt annat än cirkulära, föreföll ordningen rubbad. Så fick det inte vara – ordningen måste återställas! Räddningen bestod i att man till sist lyckades ”förklara” observationerna med att cirkelrörelser kunde överlagras ovanpå varandra så att de tillsammans bildade just de rosettbanor som planeterna beskrev. Vilken lycka!

Själva idén, den gamla tankegrundvalen, kunde därmed behållas oförändrad.

Vad var det för mening med att fenomenen räddades? Jo, på det sättet kunde man vidmakthålla en föreställning om att himmelska rörelser är väsensskilda från jordiska. Genom lärjungarnas idoga insatser behöll man respekten för det himmelska. Långt, långt senare när människan hade insett att jorden faktiskt inte var alltings centrum, blev det uppenbart att hela detta räddningsarbete bara utgjorde en historisk krumelur. Sett i historisk belysning hade det alltså inte funnits några "fenomen" som förtjänade att räddas.

Förtjänar begreppet "arbete" att räddas? Ja, jag tror det – men inte för det nuvarande innehållets, formernas, organisationens eller samhällets skull utan för de grundläggande mänskliga värden som är förknippade med arbetet. Det behövs en genomgripande förnyelse kring hur vi tänker kring lönearbete. När prognoserna säger att drygt hälften av dagens alla jobbtillfällen i Sverige kan vara som bortblåsta inom en tjugooårsperiod är ytliga argument och snabba "lösningar" otillräckliga.

ARBETA FÖR RESULTATETS ELLER FÖR PROCESSENS SKULL?

Låt mig återvända till hur våra arbetsbelastade förfäder skulle sett på att vi nu letar efter *det mest arbetskrävande* snarare än *det som kräver minsta möjliga mänskliga insats* för att uppnå samma effekt. Hur tänker vi idag när vi mitt i en period av hyllad arbetsreducerande teknikutveckling anstränger oss för att hitta på så arbetsskapande processer som möjligt för att maximera arbetsmarknaden? Själv blir jag ständigt lika förvånad. Som när jag nyss vid ett seminarium kring förnybar energi noterade hur man argumente-

rade för och emot användning av pellets jämfört med att satsa på vindkraft. Antalet arbetstimmar som respektive energislag skulle kräva utgjorde ett av argumentationens huvudspår. Vindkraftverken ger bara arbetstillfällen under byggtiden och har sedan ett mycket begränsat behov av underhållsarbete, medan pelletsanvändningen skapar arbete i vitt skilda delar av processen. *Därför* påstods satsningar på pelletsanvändning vara ”bättre”. Lite konstigt är det allt att så många vant sig av med att se det motsägelsefulla i resonemangen.

Om vi tittar på effektiviteten av alla våra satsade arbetstimmar inser vi att den är förbluffande låg sett till totalverkningsgraden (kvoten mellan slutresultatet och summan av alla de arbetstimmar vi lägger in). Resultatmässigt är digitaliseringen på väg att öka totalverkningsgraden av mänskligt arbete. Robotar kommer att utföra mycket arbete, både på egen hand och tillsammans med människor. Utväxlingen på varje mänsklig arbetstimme kommer därmed att öka. Och det är ju så vi vill ha det: vi vill kunna känna stolthet över utfört arbete så att vi kan ta hand om oss själva och vår familj, samtidigt som vi bidrar till det gemensamma. Kan detta inte ske enbart i det formaliserade arbetets termer, så kommer det att ske på andra kreativa sätt. Sådana sätt som vi kanske börjar bli mogna för nu, i individualiseringens spår. Men vi kommer inte att fortsätta arbeta som ren terapiverksamhet, ens om vi hade velat det. För när väl vissa arbeten ersatts med teknik, bjuds de inte längre ut på arbetsmarknaden. Det är inte bara rutinarbeten som kommer att tas över av tekniken utan också mer kvalificerade mänskliga insatser inom exempelvis logistik, bankväsende samt delar av vård och omsorg.

Men låt oss inte missa att vi människor behöver vara tillsammans, också utanför familjen och vänkretsen. Vi behöver framför allt *göra* något tillsammans. Detta har varit och är en av arbetsplatsernas viktigaste funktion. Visst gör man något tillsammans också när man träffas för att vårstada på stranden, sjunga i kör eller ordna en orienterings slinga till barnen. Men det är ändå främst på jobbet som den återkommande samverkan sker. Det är också där som vardagsinsatserna blir till något mer långsiktigt. Hur skulle vi uppnå den tillfredsställelsen om vi inte hade våra arbetsplatser?

ARBETET SOM EN GRUND FÖR SAMHÄLLET

Vi människor vill ha gemenskap. Så länge som "alla andra" är på jobbet, är det där som gemenskapen upplevs finnas. Den som blir arbetslös känner sig sällan arbetsfri i positiv bemärkelse utan snarare lika övergiven som det barn som till äventyrs inte går i förskola och därför inte har några lekkamrater hemma. Men hur kommer vi att tänka i framtiden när det blir mer regel än undantag att "alla andra" inte finns på arbetet i dess traditionella bemärkelse?

Samhället vilar sedan länge på människors reglerade arbetsprestationer. På så sätt har vi kunnat omfördela resurser och samtidigt skapa ett omfattande system av välfärdstjänster. Samhället och det gemensamma är nu kanske ännu viktigare än tidigare eftersom vi blivit så individualiserade och urbaniserade. Därför är det avgörande för framtiden, att det kommer fram kreativa samhällsbyggare som mot bakgrund av digitalisering, individualisering och urbanisering utvecklar idéer om hur det går att bygga upp det gemensamma på andra grunder än räknade arbetstimmar.

RÄTTEN TILL LÄTTJA

Tveklöst finns det människor för vilka rätten till lättja känns viktigare än rätten till arbete. De kan ta stöd mot en skrift av Karl Marx svärson Paul Lafargue med just titeln *Rätten till lättja* (1883), i översättning av Göran Bergström, där det bland annat står:

Ett besynnerligt vansinne har gripit arbetarklassen i de länder där den kapitalistiska civilisationen härskar. Detta vansinne drar i sitt kölvatten med sig det individuella och sociala elände, som sedan två århundraden plågar en dyster mänsklighet. Det är kärleken till arbetet, den med döden kämpande lidelsen för arbete, vilken drivits dithän att livskraften hos den enskilda människan och hennes avkomma bryts ned. Istället för att kureras denna sinnesförvirring har präster, ekonomer och moralister gjort arbetet till något heligt.

Om man begränsar begreppet arbete till att bara vara ett kapitalistiskt lönearbete har Paul Lafargue rätt. Då är det tömt på livsaktivitet och kreativitet, självförverkligande och arbetsglädje. Då går det bara ut på att kröka rygg och slita samtidigt som man på något underligt sätt ändå ska vara tacksam för jobbet och omfatta det med kärlek.

Men arbetet har tack och lov hunnit utvecklas sedan Lafargues dagar, och vi har idag många olika sorters arbeten.

RÄTTEN TILL GLÄDJE

Arbete kan också vara glädje. Glädje över själva görandet och glädje över resultatet. I sin nyligen utkomna biografi, skriven av Klas Gustafson, formulerar Marie-Louise Ekman sin syn på arbetet som: "Om det är något som jag tycker är vackert här i livet, så är det arbete. Om det är en människa jag tycker är vacker, är det en arbetande människa. Om jag skulle säga det vackraste jag visste i till-

varon, då skulle jag nog säga att det är en riktigt koncentrerad människa som är koncentrerad på sitt arbete.”

Hennes synsätt skiljer sig inte bara från Lafargues utan är också diametralt motsatt det synsätt som återfinns i den bibliska berättelsen om Paradiset. Har du tänkt på att det i Paradiset inte finns en enda ”arbetare” utan bara en Eva och en Adam som glider runt i en minst sagt lättjefull tillvaro? Omvärlden är så rik på frukt och värme och allt annat en människa kan behöva att de inte uträttar något arbete överhuvudtaget. Först efter det så kallade syndafallet tillkommer arbetet som ett *straff*: då ska människan äta sitt bröd i sitt anletes svett.

De flesta av oss vill inte bara ”flyta omkring” hela tiden. Det vore inget paradiset att leva i en ständig passivitet och låta minsta motståndets lag råda samtidigt som vi bara blir mer och mer liknöjda. I stället vill vi gärna tro att människan faktiskt har en fri vilja och är en aktiv och social varelse. Arbete är med andra ord inte något syndastraff och inte heller enbart ett kapitalistiskt påhitt.

Idag räcker det inte att hänvisa till Bibeln eller Paul Lafargue. Vad vi behöver är att utveckla grunderna för arbetet utifrån att vi *vill* något med våra liv.

LAGOMARBETE

Ett helt kapitel (nummer 7) i den här boken har rubriken ”Lagomararbete – dröm eller möjlighet?”. Där försöker jag se möjliga konsekvenser för arbetslivet utifrån våra olikheter vad gäller personlig läggning, drivkrafter, kompetenser och övriga förutsättningar. Det är rimligt att idag ställa frågor som: ”Varför ska alla gå upp tidigt på morgonen?”, ”Varför accepterar vi inte att vissa människor arbetar mer/mindre än andra?” eller ”Varför respekterar vi

inte mänskliga funktionsvariationer?” Svaret är: ”För att normen dikterar hur det ska vara.”

Men normen i sin tur kommer från en tid då individualismen låg i sin linda. Då var utgångspunkten enbart arbetsgivarens perspektiv kombinerat med att det skulle vara lika för alla (och därmed inbillat rättvist). Därtill skulle det vara så lättadministrerat som möjligt. Ja, ett individanpassat arbete må ha varit kontraproduktivt eller helt omöjligt förr, av praktiska skäl. Men idag finns det så mycket att vinna på en differentiering att det är troligt att både arbetsresultat och livskvalitet ökar genom ett införande av en ny norm som lyder ”lagomarbete åt alla”.

ARBETET OCH MILJÖN

Det vore fejt att förneka att mycket av dagens miljöförstörelse har kommit till i arbetets namn. Inte sällan har det ansetts så viktigt att skapa arbetstillfällen att man helt bortsett från vilka miljöförstörande produkter som arbetet lett fram till, eller vilka miljöskadliga processer det bygger på. Också vissa etableringar måste ifrågasättas. För inte så länge sedan brände det till kring Ojnareskogen på norra Gotland. Det visade sig att företagsintressen och arbetstillfällen i kalkbrytningen ställdes mot effekterna för kungsörnar, nattskärror och andra sällsynta djur- och växtarter. Regeringsbeslutet att tilldela Ojnareskogen ett Natura 2000-skydd talar nu för att det inte blir någon kalkbrytning där i fortsättningen.

Många av arbetets miljöeffekter (dock långt ifrån alla) gör att vi lätt fastnar i föreställningen att vi människor helst ska göra *så lite som möjligt* för att inte ställa till med för mycket. En sådan inställning ser jag som en mental försurning med effekter allvarligare än den egentliga för-

surningen av naturen. Dessbättre kommer människan inte att lägga sig platt. Det har hen aldrig gjort; hur det än har varit, har hen alltid försökt. Ja, det ligger djupt i den mänskliga naturen och i själva livet att inte ge upp. Alva Myrdal och Inga Thorson sa att "Det är inte människovärdigt att ge upp". Självt går jag ett steg längre och säger: "Det är helt enkelt inte mänskligt att ge upp."

2. NYA TANKEVERKTYG FÖR VÅRA ÄNDRADE ARBETSMÖNSTER

Idag betyder arbete för de flesta av oss något varaktigt som endera handlar om lönearbete genom en anställning, en längre konsultinsats eller eget företagande. "Förvärvsarbete" uttrycker i ett ord vad det handlar om: ett arbete som innebär att man kan förvärva något annat i gengäld. Det vanliga är att vi genom vårt arbete *byter* en insats mot en annan, ofta med pengar i utbyte. Och med lönen kan man betala produkter och tjänster som någon annan producerar och arbetar för. Ingen av oss kan ju vara mångspecialist på allt, och arbete blir oftast mycket bättre utfört av professionella än av amatörer.

Samtidigt behöver man inte låta penningekonomin dölja att arbete ofta handlar om konkurrerande relationer. Hur mycket tid vill du exempelvis ägna åt ditt egenarbete för dig och dina närmaste? Och hur mycket tid (överfört i pengar) är du beredd att betala för att någon annan ska bygga om hemma hos dig?

GAMMAL OCH NY BYTESEKONOMI

Hur själva "bytet" går till har varierat genom tiderna och fortsätter att så göra. Ett exempel från förr: Det var ingen slump att statarhustrurna gjorde motstånd mot tanken att deras män skulle få betalt i pengar för sitt arbete. Dittills hade betalningen utgått i naturaförmåner och dessa hade varit det nav kring vilket överlevnaden snurrade. Kvinnorna ville för trygghetens skull behålla den formen. De enda pengar som tidigare funnits med i hushållet hade varit deras egna. Om de utöver att mjölka 10–15 kor ett

antal gånger om dygnet hann med lite handarbete eller motsvarande, så kunde det bli en och annan slant för det. En nålpeng. Liten men viktig. Men blotta tanken på att allt arbete skulle kunna ersättas med pengar, att vilken arbetstid som helst skulle kunna göras om till pengar, upplevdes som ett reellt hot.

Ett exempel från nutid: Kanske har du råkat ut för påstötningar om att bli någons ”patreon”, det vill säga någons välgörare eller gynnare? Företeelsen har existerat sedan år 2013 och står för en nytänkande koppling mellan arbete och inkomst. Privatpersoner som sysslar med kreativa yrken, som till exempel att skriva eller göra film, kan starta ett slags insamling där andra frivilligt kan välja att lägga sina pengar på att stötta verksamheten. På Patreons hemsida förbinder man sig att betala exempelvis 1 euro för varje berättelse som en namngiven ny skrivartalang skapar. På så sätt får hen chansen att komma vidare i sitt författarskap under ekonomiskt anständiga former. De många bidragsgivarnas stöd ger rimliga ekonomiska förutsättningar fram till dess att hen kan tjäna pengar genom att kanske få sina böcker utgivna på ett förlag och sina krönikor publicerade och honorerade. Patreons, Funded by Me och Kickstarter är olika nätbaserade lösningar som öppnar upp för att många ska kunna stödja sådant som de finner vettigt och angeläget. Det kan liknas vid ett mer traditionellt arbetsstipendium, men med många bidragsgivare.

NÄR BLIR NÅGOT ETT ”ARBETE”?

Lika lite som tid *är* pengar, lika lite är arbete enkom pengar. Handlingar och verksamheter blir inte till ”arbete” i den gängse meningen med mindre än att någon annan

är beredd att betala för det – i pengar eller genom gentjänster. Om man passar sina barnbarn, om man hjälper till med läxläsning, om man som anhörig vårdar en närstående eller som medmänniska på ideella grunder hjälper till på en jourlinje – då förväntar man sig ingen ekonomisk ersättning. Insatsen kan ändå motsvara en sådan mängd arbete som skulle kunnat höra till den betalda sektorn. Andra insatser som att läsa, tänka, skriva böcker som ingen vill ge ut, spela datorspel, interagera med sina vänner på Facebook, promenera eller måla akvareller för den egna tillfredsställelsen – sådana insatser ingår inte i den ekonomiska bytelsektorn eftersom ingen annan vill betala för det vare sig i pengar eller genom gentjänster.

Löpträning som för en elitidrottsman utgör "arbete" är för amatören en fritidsaktivitet. Trädgårdsarbete utgör ett lönearbete för den professionelle, medan det är en hemmaaktivitet om det utförs i den egna trädgården. Fönsterputsning, städning och dylikt utgör ett arbete om det sker i organiserad form medan det hemma hör till sådant som ska göras som en del av egenarbetet. Det som var slavarbete för galärslavarna, att ro, och som gjorde livet till ett helvete för dem utövas idag i högsta grad frivilligt av dem som sliter i roddmaskinerna på gymmet. Trots att samma muskler kommer till användning sker det med helt andra förtecken, drivkrafter och belöningar. Det självvalda slitet belastar inte som det påtvingade gör.

Konstnärer har ofta svårt att få lön för mödan, hur arbetskrävande deras skapande än må vara. För att klara livhanken måste många av dem göra andra arbetsinsatser vid sidan om. En del får ett varaktigt "stipendium" först genom pensionen. Som nyblivna pensionärer har de ett försprång framför alla andra – de kan med bibehållen

livsnerv fortsätta med sin konst som om ingenting hänt och slipper omorientera sig till en pensionärstillvaro. Förändringen för dem är att de nu ostörda kan gå in i sitt skapande under lite bättre ekonomiska villkor.

Kunde det inte ha funnits former för detta tidigare i deras liv utöver fåtalet konstnärstipendier? Det kunde ju ha funnits medmänniskor som hade varit beredda att stötta deras verksamhet bara det funnits någon länk mellan dem. Det ovannämnda "Patreons" är ett exempel på en av de nya former av ekonomiskt stöd som har börjat växa fram.

HJÄLP ATT HITTA RÄTT ARBETE

Fortfarande är den vanligaste utgångspunkten för ett arbete att det har etablerats en kontakt mellan en arbetsgivare och en enskild arbetstagare. Man "ansöker" om en anställning och "får" en. Ett fåtal blir headhuntade, det vill säga blir kontaktade av någon som frågar om de vill ha ett visst jobb.

I flaskhalsen mellan dem som vill ha ett jobb och dem som vill anställa finns en uppsjö av arbetsförmedlare, coacher, utbildare, headhunters med flera. Flaskhalsen utgör i sig en omfattande arbetssektor. Dess uppgift är att tillhandahålla kontakter mellan dem som *vill* arbeta med något och dem som *vill* få något gjort och är beredda att betala för det. Flaskhalsen kan fylla ungefär samma funktion som biblioteket gör, när det utgör en länk mellan författare och läsare. Det finns de som tycker om att skriva böcker av ett visst slag och de som tycker om att läsa sådana. Bibliotekarierna möjliggör kopplingen: en författare – en bok – en läsare. Men det är för arbetsförmedlingar och bokförmedlingar som för dejtingsajter – profilerna behöver stämma överens mellan parterna.

ETT VIDGAT ARBETSBEGREPP?

Är det inte arbete de utför, alla dessa unga "arbetslösa" som håller på med sin musik tio timmar om dygnet eller mer? Själva bryr de sig inte om vad det de gör kallas – de upplever väl snarast att de inte skulle ha tid med ett vanligt arbete också, utanför sitt egentliga engagemang. De klarar sig ekonomiskt så länge som deras föräldrar hjälper till. Men tycker också vi andra att det de uträttar borde ses som ett "arbete"? Alla kommer inte nå traditionell framgång och därmed (enligt det gamla sättet att tänka) öka den svenska BNP:n och exporten. Men tveklöst engagerar de sig och presterar och bidrar till andras upplevelser. Och de investerar i sin egen framtid genom att satsa så hårt.

Aktivitet kontra passivitet hör till de viktigaste punkterna i samtal om arbetets betydelse. Vi uppnår aldrig någon stabilitet genom att försöka frysa nuet, vare sig för egen del eller för samhällets. Stabiliteten ligger i stället i själva rörelsen – den som inkluderar både uppförsbackar och nerförsbackar. Slitet i uppförsbackarna lönar sig sällan förrän längre fram. Om någonsin. Ändå kan man inte så sällan hitta en glädje i själva satsningen. Den bekräftar att man vill något och att man är på väg.

MED VAD OCH VARFÖR SKA VI ARBETA?

Det självklara svaret på den frågan borde vara att man ska jobba med det som man har fallenhet för och utbyte av och gärna något som behöver bli utfört för någon annans skull. Det arbete som för den ene är otillfredsställande monotont kan för den andre vara välgörande tydligt och därför lugnande. Och samtidigt kan det flexibla och utmanande arbete som för någon upplevs som en lustfylld sporre för en annan leda till en panikfylld osäkerhet. Var

och en behöver hitta något som ger en bra variation och rytm. Ett arbete där man åtminstone då och då kan uppfyllas av Karl-Bertil Jonsson-känslan att: "Ett väl utfört arbete ger en inre tillfredsställelse och är den grund varpå samhället vilar." Ett jobb som man kan utveckla sig i, orkar och trivs med.

Men så enkelt är det ju inte. Det finns en massa begränsningar av typen "Sådana jobb som jag vill ha finns bara i Stockholm och dit vill jag inte flytta" eller "Ett sådant jobb som jag vill ha är ingen beredd att betala för".

Det allra vanligaste idag är arbetsökande som inte sätter upp några som helst begränsningar: "Jag tar vilket arbete som helst. Var som helst. Med vilka arbetstider som helst. Bara jag får ett jobb!" Arbete har paradoxalt nog blivit den främsta garanten inte bara för inkomst utan också för sammanhang och självförverkligande. Enligt den rådande föreställningen i Sverige är det genom arbete som man visar och bevisar sitt värde som människa.

Författaren och sociologen Roland Paulsen har länge nagelfarit myten om arbetet som kungsvägen till ett bra liv. "Med tanke på hur människor har det på jobbet, vad de gör där och vad de annars kunde gjort, inser nog de flesta att jobbet är meningslöst", säger han i en av sina många intervjuer. Själv har jag haft stort utbyte av hans böcker och av våra samtal. Egentligen finns det bara en hake, men den är stor: de flesta upplever *inte* "att jobbet är meningslöst".

Som jag ser det visar Roland Paulsen den ena sidan i de inre samtal som de flesta av oss brottas med. Den handlar om "Hur ska jag alls orka, vad är det för mening med jobbet, ska jag verkligen arbeta så mycket för så låg lön, tänk på allt jag kunde gjort om jag inte skulle jobba ...".

Missnöjet med arbetet upptar ofta mycket mer tid än vad uttrycken för arbetsglädje gör. Roland Paulsen medverkar tveklöst till att många fler kan börja sätta ord på sin olust och hitta fram till andra som delar samma känsla.

Trots detta fortsätter flertalet att placera arbetet högt upp på rankningslistor över vad som ger livet mål och mening. ”Wise Happiness”-undersökningen om svenskarnas relation till sitt arbete år 2015 visade att arbetslyckan berörde så skilda aspekter som att:

1. kunna utvecklas i jobbet
2. vara stolt över sitt företag/sin organisation
3. vara nöjd med sin egen arbetsinsats
4. ha ett meningsfullt jobb
5. ha kul på jobbet
6. lönen känns rättvis
7. få feedback
8. känna sig utmanad av sitt jobb
9. känna sig respekterad av sina kolleger

ARBETE FÖR ALLAS VÅR SKULL

Om man inte alls *vill* eller *kan* arbeta, tornar de egna pengaproblemen snabbt upp sig. Under en period kan man kanske fortsätta att leva på sina närstående eller vänner, men inte på sikt. De som helst bara vill spela datorspel eller måla akvareller kan ha svårt att få gehör hos helt okända människor och förvänta sig att dessa ska vilja stå för deras levnadsomkostnader. På motsvarande sätt kan man inte räkna med att samhället, det vill säga stat och kommun, ska fortsätta att leverera tjänster och utbetalningar utan ett inflöde av skatter. Dessa skatter kommer i allt väsentligt från arbete. Dels som skatt på lön och moms på

sjelva arbetet, dels via moms på varor och tjänster som vi betalar med de pengar som vi tjänat ihop genom att arbeta. Utan att många arbetar och betalar skatt, finns det inga medel till barn- och äldreomsorg, skola och sjukvård. Inte heller till infrastruktur som vägar och järnvägar, domstolsväsen, polis och försvar. Och välfärdsförmögenheten (pengar avsatta till främst pensioner och sjukförsäkringar) skulle snabbt urholkas om det inte kontinuerligt kom in tillräckligt stora tillskott.

MEDBORGARARBETEN

Bakom arbetslöshet kan det finnas många skäl. De är sällan bara individuella utan handlar också om samhällets förmåga att under yttre och inre påfrestningar, exempelvis en snabb teknologisk utveckling, medverka till en arbetsmarknad som erbjuder meningsfulla jobb till alla. Det är bara att erkänna att det är länge sedan arbetslösheten var låg, och det finns få tecken på att det ska bli bättre framöver.

Samtidigt finns det hur mycket som helst som behöver utföras. Varför ska då det få förbli ogjort när människor samtidigt blir olyckliga av sin arbetslöshet och samhället därtill skadas genom ökade klyftor, mer exklusion och mindre inklusion? Obegripligt. Oförsvarligt. Men flera samhällsförsök som gjorts för att skapa fler arbetstillfällen har visat sig ineffektiva och synnerligen kostsamma.

Varför då inte prova något nygammalt: *medborgararbeten*, samhällsnyttiga, tidsbegränsade arbeten på marknadsmässiga villkor? Ungefär som beredskapsarbetena på sin tid. Jag återkommer till detta i ett kort separat kapitel.

Från storkapitalets sida förefaller det mig inte finnas något intresse av att hjälpa till att råda bot på den existe-

rande arbetslösheten. För närvarande råder det en extrem olust att investera. Kapitalägare är till och med beredda att till en negativ ränta frysa sitt kapital i väntan på att dimmorna ska skingras kring utvecklingen i EU och andra delar av världen. De pengar som trots allt cirkulerar handlar mer om vad människor *tror* om framtiden än om vad vi faktiskt utträttar i nuet. Det är illa nog. Men det bränner till på riktigt när man ser vilka förödande konsekvenser det får för ungdomars möjligheter att delta, få ett arbete, berika sina kunskaper, utveckla sin självbild och hitta fram till en position i det vuxna samhället.

MEDBORGARLÖN

För närvarande utreder Finland medborgarlön som alternativ till sjukpenning, försörjningsstöd och arbetslöshetsersättning. Där ligger den föreslagna nivån på 7 500 kronor i månaden. I Schweiz har man nyss folkomröstat om rätten till en basinkomst på 21 000 kronor i månaden, fattigdomsgränsen i Schweiz. Tjänar man mindre än så på sitt arbete, skulle man få mellanskillnaden i medborgarlön. Förslaget föll eftersom det bara stöddes av 23 procent. I holländska Utrecht har stadsförvaltningen och universitetet gått samman i en studie där man undersöker vad som händer med personer som lever på socialbidrag om de i stället får medborgarlön. I skrivande stund har därtill den kanadensiska delstaten Ontario bestämt sig för att införa medborgarlön.

En medborgarlön kunde göra det möjligt att använda en period av arbetslöshet till egenarbete, studier, omvårdnad eller välgörenhetsarbete, till sådant som främjar den egna utvecklingen och omvärldens och bidrar till en ökad framtidstro. En medborgarlön som en villkorlös basinkomst

skulle ta bort mycket av administration och kontroll i den flora av ersättningar som finns i dag.

Medborgarlönen är intressant redan genom sin beteckning. Det är ju just *medborgare* vi är. Vilket är mycket viktigare än att vara *väljare* (och påverka endast vid valtillfällena) eller *skattebetalare*. Beteckningar som "väljare" och "skattebetalare" kommer från samhällsapparaten, inte från oss själva.

På ett sätt uppbär vi faktiskt redan en sorts medborgarlön under hälften av våra liv. Först är vi rejält ekonomiskt uppbackade av samhället under vår barndom, uppväxt och studietid. Vi får också stöd vid sjukdom och funktionsnedsättningar. Under livets senare del får vi pension.

Vi har vant oss vid företeelserna barnbidrag, föräldradighet, studiestöd, studielån, pension med mera. Då kan vi kanske även vänja oss vid medborgarlön för människor i arbetsför ålder men utan något arbete?

På kort sikt har medborgarlönen troligen främst positiva effekter. De berörda skulle ha en grundtrygghet och slippa kännbara kränkningar som exempelvis myndigheters ifrågasättande av sjukdom eller funktionsnedsättningar. Fler människor skulle under en period med medborgarlön kunna förverkliga sina drömmar i stället för att göra sådant som de inte vill göra. Medborgarlönen skulle också kunna medverka till att hålla lönedumpningen i schack.

Men hur skulle det bli på lite sikt? Vi lever i ett land med en hög arbets- och skattemoral. Hur skulle den hårt arbetande delen av befolkningen reagera om de fick se delar av sina skatter gå till lön utan motprestation till dem som inte kan eller vill försörja sig på annat sätt? Skulle viljan att betala skatt minska? Skatt till vård, skola och omsorg ställer nog de flesta upp på, men hur många är beredda att

utöka detta till att omfatta en företeelse som medborgarlön?

Svaren är inte självklara, men säkert är att initiativ till medborgarlön, ibland kallat basinkomst, nu tas i många länder. Ett genomförande kräver en bred politisk enighet, en god timing och en omfattande informationskampanj. Blotta existensen av medborgarlön skulle medföra att var och en av oss bättre klargjorde vår egen inställning till arbete.

LYCKA LIGGER I DET VI GÖR

Själv är jag uppvuxen med att "Arbete befördrar hälsa och välstånd och förhindrar många tillfällen till synd" (originalet till texten finns i 1810 års svenska katekesutläggning). Citatet levde kvar i aktivt bruk så sent som på 1950-talet och dess tillämpning kan ha varit ett av många sätt att vidmakthålla en ordning och ett antal sanningar som fungerade i det tämligen slutna system som fanns då. När nu strukturerna blivit allt öppnare, är det inte säkert att dessa sanningar längre kan gälla.

Jag har svårt att tro att vi generellt skulle bli lyckligare av att leva i en drönartillvaro som den i bibelns paradys. Snarare tänker jag som Aristoteles när han hävdade att lycka faktiskt ligger i att *utföra* något. Lycka är inte något vi kan skaffa oss, inte något vi kan konsumera, inte något som härrör från yttre förändringar. Tvärtom. Lycka ligger i det vi gör. Aristoteles använde ordet *energeia* (som är roten till ordet "energi") för att karakterisera lyckan. Lycka uppkommer inne i dig och är något du själv skapar, ofta tillsammans med andra.

Den norske filosofen Arne Næss sjöng ansträngningens lov genom att formulera en "lycko-verkningsgrad". Han hävdade att det i själva verket är *glöden* inför en uppgift som är det mest avgörande för vilken lycka vi kan kän-

na när vi håller på med den. Så medan ekonomerna är intresserade av den BNP (BruttoNationalProdukt) som våra arbeten resulterar i, skulle vi kanske behöva fundera över vår samlade LNP (LyckoNationalProdukt). Också LNP:n kräver att vi gör något, att vi vill något. I Sverige har den upplevda lyckan inte ökat nämnvärt sedan 1980-talet, trots att vi haft en kraftig ekonomisk tillväxt. Jag återkommer till detta både i kapitlet om lagomarbeta och i ekonomikapitlet.

INSTEGSJOBBS OCH MÅNGSYSSLERI

Länge var normen att en människa helst skulle ha ett heltidsjobb, gärna under en lång tid hos en och samma arbetsgivare. Normen utgjorde en underförstådd förutsättning i de starka system som fortfarande lever kvar på både arbetsgivar- och arbetstagsidan och som ingår i den existerande maktbalansen. Men nu har såväl det nya näringslivets otrygghet som de nya arbetstagsarnas ombytlighet rubbat cirklarna. Rationaliseringar och kapitalflykt har ruckat den stabila arbetsmarknaden. Inte ens statens kaka är längre säker. Dessutom är de unga inte särskilt intresserade av de gamla formerna. I stället kan de ställa retoriska frågor som: "Om jag jobbar som spöke på Gröna Lund på sommaren och skidlärare i Alperna på vintern, var kan jag då känna mig hemma fackligt?"

Ja, hur ska vi kunna bygga upp en ny trygghet? För en del kan den kanske ligga i en medborgarlön. För andra kan ett mångsyssleri bli en ny trygghet – har man många uppdragsgivare går det ju inte att bli av med *jobbet* i singularis. Några vill kanske under en period arbeta mindre för att kunna hjälpa till att, med ekonomiskt stöd från samhället, vårda sin sängliggande anhörig. En tjänsteman som

bor på landet kan välja att bara åka till jobbet i den närliggande staden tre dagar i veckan och öka inkomsterna genom att hyra ut några rum till turister på sommaren och säsongsarbeta vid skidliften på vintern. Kanske kan en städerska (bland annat för att skona sin kropp mot alltför stor påfrestning) begränsa sitt städarbete till högst trettio timmar i veckan och i övrigt vara god man för ensamkommande flyktingbarn? Kanske kan en murare mura lite mindre men i gengäld ta lite påhugg som bilförare eller organisera samåkning?

Visst kan man rikta kritik mot alla dessa alternativ, men att jag ändå tar upp resonemanget är för att öppna för hur du själv kan börja leta efter ett arbetsliv som passar den tillvaro just du vill ha. Det är inte lätt att bryta mot existerande tankestrukturer med deras knivskarpa gräns mellan lönearbete, egenarbete och allt annat som man gärna vill ägna sin tid åt. Bäst vore det förstås om samhället, arbetsgivarna, de fackliga organisationerna och vi själva, alla på samma gång, klarade att vidga våra vyer.

Det är troligt att mycket arbete framöver kommer att kunna köpas styckevis – per tjänst eller per timme. Det har länge funnits tjänster *on demand* (har vi ens ett svenskt uttryck för det?) för städning, hemlevererad mat, tvättade kläder. Arbeten inom dessa sektorer ger sällan några relationer till beställaren, eftersom de bygger på att utföraren i varje läge ska kunna ersättas av någon annan, det vill säga vara utbytbar. De idag nödvändiga instegsarbetena vore tämligen lätta att forma inom denna sektor så att alla som ville kunde få in en fot på arbetsmarknaden. Framöver kommer både nya och gamla on-demand-tjänster att utmanas av vad robotiken i alla dess former kan erbjuda (jämför kapitel 4).

LÄGSTALÖNER

Lönen för ett arbete måste vara så hög att den räcker till det allra viktigaste och till något därutöver. Redan Henry Ford visste vad rätt lönebild leder till. Hans bilarbetare fick därför efterhand sådana löner att de själva skulle kunna köpa sig en egen Fordbil. Givetvis till glädje inte bara för dem själva utan också för bilindustrin.

Så kan och bör man tänka även i vår tid, men utvecklingen går i andra riktningen: Fattigdomen ökar. Också i Sverige. Om man sätter fattigdomsstrecket vid 60 % av medianinkomsten var drygt *en av tjugo* fattig år 1990. Det var illa nog. Men idag är det *en av tio*. Och utvecklingen bara fortsätter åt samma håll – det ser ut som om det år 2030 skulle bli *en på fem*. Samtidigt blir de rika fler. Och rikare. Ojämligheten i Sverige ökar dubbelt så snabbt som den gör i andra rika länder, och ekonomiskt avlägsnar vi oss från FN:s mål om en *inkluderande hållbarhet* i stället för att närma oss den. Läs gärna ekonomen Dan Anderssons bok *Tak för fattigdom – så skyddar vi demokratin* (2016).

Arbetslösheten är en stor bov i dramat bakom ovanstående siffror. Ett annat problem är nivån på de redan skamligt låga lägstalönerna. Oanständigt låg är också garantipensionen vilken för tillfället är den enda pensionen för *hälften av alla kvinnliga pensionärer* i vårt land.

I Sverige har vi inga politiskt beslutade minimilöner. Dessa fastställs i stället av arbetsmarknadens parter. För närvarande pågår det en politisk strid om lagstiftning om lägstalöner bland annat för att möjliggöra för nyanlända att få så kallade enkla jobb. Ja, sådana är nödvändiga. Men är verkligen extremt låga löner rätt väg att gå? Enligt mitt sätt att se innebär det att ta ytterligare steg bort från både demokratin och den inkluderande hållbarheten.

3. ARBETE OCH ANDRA VIKTIGA RELATIONER I LIVET

Prova en liten stund att fundera över ditt liv som ett nät fullt av olika faktorer som påverkar dig. Bland dem hittar du många som börjar på "arbete": ditt eget arbete, dina närmastes arbeten, arbetslivet i sig, din eventuella arbetslöshet och så vidare. Du är som spindeln i nätet och trådarna leder inte bara till familj och vänner utan också till arbetet i alla dess skepnader. Ja, för många människor är relationen till arbetet den viktigaste av dem alla.

Det här kapitlet ska därför inte bara handla om de nog så viktiga relationerna på arbetsplatsen utan också om din relation till arbetet i sig.

DEN ANNORLUNDA PLÅNBOKEN

Tid är något vi alla har lika mycket av och som vi kan fördela mellan följande delar av våra liv:

- lönearbete
- dina barn, din familj, dina vänner, dig själv, hushållsarbete, ideellt engagemang och all möjlig mänsklig samvaro (inklusive sociala medier)
- djur, natur, kultur och prylar
- dina känslor, tankar och kunskaper

Tiden kan fungera som guldmyntfot i en annorlunda plånbok med ett fack för var och en av dessa olika livsdelar. En sådan indelning vore ointressant och meningslös om inte tiden fanns där som växlingsvaluta. Man kan ju inte direktväxla mellan facken: det går inte att köpa kunskap för pengar eller byta naturupplevelser mot egenar-

bete. Men tidsmynten 1 år, 1 månad, 1 vecka, 1 timme, 15 minuter kan växlas in i vilket som helst av facken. Det är genom en medvetenhet om hur du använder dem som du själv kan påverka hur du prioriterar arbetet kontra din familj och dina vänner. Och bestämma dig för om du hellre vill lära känna världen genom att resa några år än genom att utbilda dig i 20-årsåldern.

Din tid är det som utgör det egentliga kapitalet. Därför är det också i den andan som jag vill börja för att försöka reda ut arbetets position i förhållande till allt annat som man vill och kan ägna sig åt.

ARBETE SOM EN RELATION BLAND ANDRA

En bedövande stor andel av både de individuella och de gemensamma politiska ansträngningarna läggs idag på lönearbete. Du ska ha ett *arbete* som genererar *lön* så att du får *pengar att konsumera med* så att hjulen hålls igång så att samhället får något att omfördela. Om du börjar fundera på att prioritera om i din egen tidsanvändning får det effekter både för dig själv och för din omvärld.

Då uppkommer det ett pärlband av frågor som exempelvis:

– *Hur skulle det kunna bli för barnen och mig om jag arbetade mindre men i gengäld bättre kunde ta hand om dem, mig själv och vårt hem? Skulle verkligen vår privatekonomi bli sämre genom det – om man ser det på lite sikt?*

– *Tänk om jag skulle omfördela min arbetsinsats över livet? Måste jag verkligen göra så mycket nu samtidigt med att jag är småbarnsförälder? När jag ser vad 70-åringar förmår göra, börjar jag undra om jag kanske kan skjuta upp en del av mina arbetslivsinsatser till dess att jag själv är i den åldern?*

– *Vad skulle det kunna innebära för det framtida samhället*

om jag lönearbetar mindre men i gengäld gör större insatser som medborgare i grannskapet och i det politiska livet?

Jag tror att det är i den egna vardagen som vi måste börja. Låt mig peka på hur du skulle kunna komma vidare för egen del genom att:

- jämföra vad du själv med hjälp av de senaste tio årens tekniktillskott kan få gjort idag i förhållande till vad du kunde då.

- fundera över all den omsorg du vill ge andra men inte hinner idag.

- försök uppskatta det sammanlagda värdet av det ni arbetar med på jobbet. Vad är egentligen till nytta för slutresultatet?

- syna vilka arbetsprocesser på din arbetsplats som du tycker kan tas bort, förkortas eller omformas utan att resultatet blir sämre.

- tänka igenom hur du och dina närmaste kolleger skulle kunna bidra mer på jobbet om ni vore mindre slitna. Lägre sjukfrånvaro är en självklarhet. Men utöver det?

Redan denna korta lista kan ge spiraleffekter. Både utvecklingsmässigt och ekonomiskt, både privat och i samhället, både på kort och på lång sikt. Det kan också vara ett steg bort från arbetsmarknadens förvillande språkbruk.

Låt de vanliga orden *arbetsgivare* och *löntagare* tjäna som exempel. Den som anställer framställer sig som att hen *ger* ett arbete till någon som i sin tur *tar* lön för utförda arbetsuppgifter. *Sysselsättning, att sätta någon i syssla*, är en annan beteckning som avslöjar varifrån föreställningarna kommer. *Att skapa arbetstillfällen* är hämtat ur samma vokabulär. Arbetsmarknadens teorier och synsätt har sällan särskilt mycket att göra med vanligt folks liv, och det är

inte heller där de har sitt ursprung. Dessa synsätt ger inte heller den *inkluderande hållbarhet*, som är central i FN:s Agenda 2030 med dess 17 nya globala mål för att tackla fattigdom, ojämlikhet och klimatförändringar. Agenda 2030 inleds med ett historiskt löfte från världens ledare att utrota fattigdom, överallt och permanent.

DELAKTIGHET OCH TILLIT PÅ JOBBET

Din närmaste chef på jobbet och hur hen väljer att leda verksamheten har en stor, ofta avgörande, betydelse för vilken relation du själv har till ditt arbete. Du behöver få återkoppling, bli sedd, ha möjlighet att påverka och uppleva en delaktighet.

Men delaktighet är inget enkelt fenomen. Det är inget man kan kräva och inte heller något man kan få. Delaktighet måste erövas. Du måste själv vara aktiv eftersom delaktighet förutsätter att man är (minst) två om den. Det enda som du förbehållslöst kan kräva är goda förutsättningar för delaktighet. Resten får du själv vara med och skapa.

Delaktighet är bara möjlig i en lärande organisation. En sådan förutsätter en chef som själv är beredd att lära. Gör tankeexperimentet att du har en chef som kan fånga upp alla relevanta återkopplingar från verksamheten och som därigenom själv kan lära sig hela tiden. En chef som sätter igång förändringar, fångar upp reaktioner på dessa och drar nytta av de nyvunna erfarenheterna inför nästa steg och nästa. En som med andra ord leder och lär, lär och leder. Som medarbetare blir man då i allra högsta grad delaktig i en process där hela organisationen ständigt utvecklar sig.

En sådan perfekt chef är inte så vanlig, men det finns

många som försöker vilket är gott nog. Möjligheten att nå fram till och vidmakthålla en lärande organisation står och faller med kringsystemen i verksamheten, till exempel IT-systemen. Här behövs tillräckligt bra rutiner som förändras i samma riktning och takt som organisationen i övrigt. Kringssystemen är en del av organisationens resultat och bidrar till att ge lärandet ett mer bestående värde. Underskatta aldrig betydelsen av väl fungerande teknologier – när de är som bäst bidrar de till en positiv verksamhetsstyrning i önskad riktning.

Tillbaka till din egen delaktighet och alla de relationer som ligger bakom den. Tro inte ett ögonblick att du vill vara delaktig i allt – det orkar du inte. De utbredda försöken till att alla hela tiden ska vara med på tåget är något av det mest stressdrivande som finns i dagens arbetsliv. När alla ska gå på samtliga möten och alla ska ha en åsikt om allt då uppstår det till slut en känsla av olust och osäkerhet. Idealet är i stället att varje medarbetare ska ha sina tydliga områden för delaktighet och ansvar. På resterande områden ska man ha rätt att *slippa* vara delaktig, *slippa* ta ansvar och i stället kunna känna tillit: ”Det där sköter de andra.”

Det går att strukturera en arbetsplats så att var och en vet vad hen har ansvar för, och därmed delaktighet i, respektive inte ansvarar för men väl kan känna tillit till att andra sköter. För att nå dit krävs *tid*. För det tar tid att utveckla delaktighet på de områden man vill ta ansvar för. Det tar också tid att utveckla tillit till dem som arbetar på övriga områden. Därför får omorganisationer inte komma för tätt – de innebär nämligen ofta att gränserna mellan områdena delaktighet och tillit behöver ritas om.

ATT FÖRVANSKA EN RELATION PÅ FÖRHAND

I vår tid finns det en omhuldad föreställning att en människa ska göra sig *anställningsbar*. Själv ryser jag vid blotta tanken på vad som ligger i det begreppet. En arbetsrelation ska vara mer ömsesidig än så. Vi vill ju vara *anställningsvärda* utifrån de kunskaper, förmågor och ambitioner som vi har.

Dessvärre har hela förfarandet när man söker jobb förtyligats till att man ska ha ett bra CV. Ung som gammal förväntas lägga ner massor med tid på att beskriva sig själv och sina meriter i en superförförisk glans. Det hela är beklämmande, både genom det självförhärligande det tvingar fram och den tidsspillan det förorsakar. Med sitt ständigt förbättrade CV i handen ska man gå gata upp och gata ner för att eventuellt få chansen att lämna det som bilaga till en ansökan om ett tämligen mediokert jobb. Den som tillhör den lilla skara som kallas till en anställningsintervju tror sig ha sin lycka gjord. Men om det slutliga resultatet bara blir att man får börja på ett jobb som man egentligen inte ville ha eller som känns helt meningslöst – vad var det då för mening med alltihop? I det korta perspektivet är det förstås bra både att få en lön, arbetsrutiner och arbetskamrater men i det något längre perspektivet kan man både hindras och snedvridas i sin utveckling genom att vara på fel plats. Dock kan arbetslöshet vara ännu värre.

Allra känsligast är relationen till arbetet när den är alldeles ny eller på väg att etableras. Det är just därför som ungdomsarbetslösheten är så förödande. Också för den som har gjort allting rätt – det vill säga har bra gymnasie- eller högskolebetyg, är arbetsvillig och framtidsinriktad – kan det ta tid att få något jobb överhuvudtaget. Dock

utlovar regeringen en 90-dagarsgaranti som ska garantera alla unga arbetssökande att inom 90 dagar erbjudas ett riktigt jobb, en praktikplats, en utbildning som leder till jobb eller en kombination av dessa. De flesta välutbildade unga hittar jobb på kortare tid än så. Samtidigt finns det tre grupper av unga som står långt utanför arbetsmarknaden: de som saknar en fullständig gymnasieutbildning, de som är födda utanför Europa och de som har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Inom dessa grupper är arbetslösheten skyhögt. Läs gärna mer om detta i referenserna på sidan 138. Därför är det inte särskilt rättvisande att tala om den nuvarande ungdomsarbetslösheten på 10–15 % som om den vore endast *en*. Den bör redovisas var grupp för sig så att man tydligare kan se hur olika grupper av människor exkluderas.

I vår tid vill merparten av oss, särskilt de unga, gärna ha en så stor rörlighet som möjligt. Då behövs *nya* samspel, en *ny* ömsesidig tillit och en *ny* öppenhet för alla olika attityder till arbete som finns. Intressant är att många av dem som är födda på 1990-talet nu säger att ”Vi kommer aldrig att vilja arbeta så mycket som våra föräldrar. Vi nöjer oss med radhus där ni hade villor, vi vill nog inte ha någon bil, vi tar det lugnt jämfört med er. För vi vill ju också ha tid att leva.” Samtidigt fortsätter många av 90-talisternas mor- och farföräldrar att arbeta också efter den formella pensionsåldern.

LÖNEARBETET SKAPAR RELATIONER

Under industrialismens framväxt fäste man inte någon vikt vid att arbetsplatserna också skulle skänka en gemenskap och en personlig utveckling för varje enskild arbetare. I vårt individualistiska tidevarv vill vi emellertid bli

sedda som de unika varelser vi är och ha rätt att utvecklas i de sammanhang vi trivs i. På det attraktiva framtida arbetslivet kommer det därför att ställas många krav.

Att vi alls söker oss utanför familjeklanen handlar om att vi *strävar efter relationer* också utanför de riktigt nära. Familjen och vännerna må vara betydelsefulla men de är inte tillräckliga. De förmår inte täcka in allt det som vi vill ha i en tid av globalisering och öppenhet. Framför allt kan de inte ge oss en tillräckligt mångfasetterad självbild. Men på en större arbetsplats än den där hemma kan man genom impulser från chefer, arbetskamrater och verksamheten få en inblick i hur andra löser sina problem och vad det finns för förväntningar på en själv. En spegling i gemenskapen behövs för att utveckla den egna identiteten. Det är just därför som den omtalade arbetsplatsgemenskapen är så viktig.

Historiskt sett har mycket av människans kreativitet ägnats åt *exklusion* av kvinnor och av människor med funktionsnedsättningar, annan sexuell läggning eller etnicitet. De globala miljöeffekterna, handelsströmmarna och vår egen rörlighet gör att vi nu systematiskt behöver förbättra vår förmåga till *inklusion*. Arbetsplatserna är en viktig övningsarena, mittemellan den personliga lilla sfären och den stora världen där ute. Förmår vi göra arbetsplatsen *inkluderande hållbar*, kan vi nå många effekter: främja den individuella och kollektiva utvecklingen och samtidigt nå bättre arbetsresultat.

TILLSAMMANS PÅ JOBBET

Att stå utanför lönearbetets sfär gör att man känner sig exkluderad. Hur man än anstränger sig får man inte vara delaktig i sin samtid. Kanske skulle vi lyckas bättre om

arbetslinjen framöver luckrades upp så att vi inte längre identifierade oss utifrån de arbeten vi har, eller inte har. Men en sann inkludering kräver mer än så, den kräver att vi börjar utveckla en *konvivialitet* gentemot varandra.

När filosofen Ivan Illich 1973 skrev *Tools for conviviality*, var han måhända för tidigt ute. Han försökte uttrycka att en postindustriell balans bara kan växa fram om dess *redskap* (teknik, lagstiftning, grundläggande samhällssyn) främjar *konvivialiteten* så att människor kan leva och verka bättre tillsammans. Redan då fanns, menade han, tillräckligt med verktyg som kunde göra själva arbetet åt oss. Vad skulle han inte ha sagt nu? Eller år 2030 då robotiseringen och digitaliseringen förväntas ha slagit igenom på bred front? Vad vi behövde redan 1973 enligt Illich var bättre verktyg i vår *tillsammans-tillvaro*. Det finns mycket nu, drygt 40 år senare, som tyder på att han hade rätt.

Ordet ”konvivialitet” är troligen nytt för dig. Det kommer ur latinets *conviva/convivo* (bordsgäst), en sammansättning av *con*, tillsammans, och *vivere*, leva. När något är konvivialt, kan alla komma till sin rätt och utveckla sina särdrag. Ja, lyfta sig i håret. Det finns en atmosfär av tillit och öppenhet. Man behöver inte försvara sig och inte hålla på med något hemlighetsmakeri eller ha någon dold agenda. Det ställs inga krav på likformning. Under sådana förhållanden kan det växa mycket positivt ur unika möten mellan människor. Då vill man inte bara varandras väl utan också varandras framgång.

Oftast börjar vi i en annan ände med begrepp som *anti-rasism*, *antidiskriminering* och *antimobbning* och utvecklar system, checklistor och kontrollstationer för att bekämpa det som är fel. Det är visserligen bra, men det räcker inte hela vägen. Ska vi komma längre måste vi bör-

ja i det positiva, i det konviviala, och satsa på att vidareutveckla det.

Och så måste vi ge det tid. Vår samtids fokus på den omedelbara tillfredsställelsen är ingen bra grund för konvivialitet.

DET LÅNGSIKTIGA KONTRA DET KORTVARIGA

Konvivialitet är inget quickfix men den kan successivt utvecklas till en anda som stärker självkänslan samtidigt som gemenskapen ökar. Konvivialitet främjar nyfikenheten ("Berätta mer så att jag förstår bättre!") samtidigt som den motverkar det kväsande och exkluderande. Kanske är det bara ett fåtal av dina arbetskamrater som blir dina vänner för livet, men ni kanske verkar sida vid sida på arbetsplatsen i 10–20 år. Det är stort nog. Då hinner man tillföra varandra tankar, känslor och kunskap på ett helt annat sätt än vad man gör i projektanställningarnas flyktighet.

Ideologin bakom de kortvariga anställningarna är att var och en ska vara *utbytbar*, och att en uppgift kan lösas framgångsrikt i ad hoc-grupper av kompletterande kompetenser och med duktiga ledare. I det synsättet saknas förståelse för vad som sker i en grupp som arbetar tillsammans under en lång period. Kortvarigt sammansatta grupper hinner sällan utveckla någon atmosfär av tillit och öppenhet – många av de inblandade är redan från början sysselsatta med att leta efter nästa uppdrag och planera för det. Inte heller finns någon kvar efter projektslutet som kan förvalta resultaten och få dem att växa.

Med detta vill jag inte ha sagt att en projektanställning i sig alltid måste vara fel. Tvärtom – den kan vara av stort värde förutsatt att det handlar om just ett enskilt projekt

med en tidsplan och budget utbruten från den övriga verksamheten. Det är när man börjar tillämpa projektanställningar i den löpande verksamheten som det blir fel. Ibland till och med dubbelt fel, så som det blivit med stafettläkare i öppenvården. I ett sådant system förhindrar man att patienterna får den kontinuitet de så gärna vill ha. Samtidigt berövas vårdcentralerna möjligheten att svetsa samman sina personalgrupper och utveckla sitt lärande.

ATT UTVECKLA DEN MÄNSKLIGA TILLVÄXTEN OCH TILLITEN
Var och en av oss behöver arbetet, arbetsamvaron och arbetsutvecklingen för vår mänskliga tillväxt. Detta har länge hamnat i skuggan av den diskussion om *ekonomisk tillväxt* som ständigt förs mellan ekonomiska tillväxtivrare respektive tillväxttvivlare. I de bataljerna saknas den enda rimliga tillväxtdefinitionen som lyder: *all sann tillväxt uppkommer genom att man bättre använder gemensamma resurser*. All annan ekonomisk tillväxt är, enligt min mening, bara en kamouflerad stöld från andra länder, medmänniskor, åldersgrupper eller kommande generationer. Satsningar på att bättre använda gemensamma resurser kan skapa en mänsklig och ekonomisk tillväxt som går hand i hand och som sätter det konviviala och tilliten i fokus.

4. ARBETE I ROBOTARNAS TIDEVARV

Först bara något om begreppet "robot". Det som dyker upp i ditt huvud är kanske industrirobotarna vid biltillverkning, robotarméerna i diverse filmer eller robot-individerna i tv-serien *Äkta människor*. I den sistnämnda var det inte alltid lätt att skilja de levande människorna från deras robotmotsvarigheter, de så kallade hubbotarna. Verklighetens robotar är i allmänhet mindre människolika än så. Finns det inte något krav att deras utseende och rörelsemönster ska efterlikna de mänskliga, är de ofta allt annat än människolika.

Digitaliseringen och robotiseringen går nu in i varandra. Det finns "sökrobotar" exempelvis när du googlar. Men varken du eller någon annan kan se själva roboten eftersom den bara utgörs av datorprogram som automatiskt söker igenom webbplatser genom att följa länkar från en webbplats till en annan. Bland robotar finns både exempelvis de regelstyrt mekaniska och de virtuella artificiella agenterna som är så konstruerade att de lär upp sig själva. För att undvika ett klumpigt skrivsätt skriver jag i det fortsatta inte robotisering/digitalisering utan bara det förstnämnda men försöker att i tanken inkludera båda. Framöver kan robotiseringen, liksom alla andra teknikinnovationer, få både konstruktiva och destruktiva effekter och användas såväl civilt som militärt.

MÄNNISKAN OCH TEKNIKEN

Robotisering är inget nytt. Längre var det enda en dammsugare kunde göra hemma hos dig just att suga upp damm. Det var du själv som släpade runt den och stod för omdö-

met när, var och hur länge den behövde vara igång. Nu kan robotdammsugaren själv kila fram ur sitt hörn, kolla läget, det vill säga kontrollera hur dammigt det är, göra sitt jobb och sedan dra sig tillbaka igen. Du kan ställa in den så att den sköter sin uppgift när du inte är hemma. En robotgräsklippare fungerar på samma sätt – den behöver ingen maskinskötare. Och dessa två förstfödda hemmaroboter utgör bara en början på en revolution i våra hem.

Svårigheterna för konstruktörerna har varit många. Hur ska hemmaroboten ”veta” hur dammigt det är eller hur högt gräset är, hur och var den ska vända och hur den ska reagera på en baby, en inomhusstol, ett trädgårdsbord, en leksak eller en boll som plötsligt spärrar vägen? De första ansatserna baserade sig helt på förhandsbestämda regler. Med dem nådde man dock inte så långt eftersom det är omöjligt att på förhand täcka in alla eventualiteter. Betydligt bättre blev det när robotarna började bli autodidakter, alltså blev programmerade för att snabbt kunna lära sig själva utifrån varje ny situation. Till det märkliga med detta programmerade lärande hör att robotarna lär sig snabbt och att de aldrig glömmer.

En liten jämförelse mellan människan och tekniken kan vara på sin plats. Först en till teknikens fördel:

<i>Människan</i>	<i>Tekniken</i>
Glömmer mycket	Minns allt
Vag, ologisk	Exakt, logisk
Oorganiserad	Välorganiserad
Känslomässig	Pålitligt opåverkbar
Tröttnar lätt	Outtröttlig

Och så en om människans fördelar jämfört med sådan teknik som är regelstyrd på förhand:

<i>Människan</i>	<i>Tekniken</i>
Kreativ	Förutsägbar
Tillmötesgående	Rigid
Uppfinningsrik	Fantasilös
Lyhörd, flexibel	Förändringsokänslig

Ännu förvånar robotarna oss om de visar sig kunna något idag som de inte kunde igår. Men vi kommer att vänja oss och vårt samspel med dem kommer att förändras undan för undan.

FRAMÖVER KAN ROBOTAR KOMMUNICERA MED VARANDRA – UTAN MÄNSKLIG INBLANDNING

Den robotisering som nu accelererar har pågått länge men hittills i en tämligen blygsam takt. De återhållande faktorerna har varit åtminstone två utöver den att själva teknikförnyelsen kräver sin utvecklingstid:

1) *Ställtid*. Vi har behövt vänja oss vid själva tanken att ha robotar hemma, robotar i samhället, robotar som arbetskamrater, robotar som arbetsförutsättning.

2) *Robotarnas internkommunikation*. För att de verkligen ska komma till sin rätt, måste robotar kunna kommunicera med varandra utan människor som mellanhänder och i en hastighet som inte påverkar deras övriga prestanda. Det krävs alltså en höghastighetskommunikation. Hittills har vi klarat oss utmärkt med det mobilnät som betecknats 4G. Nu kommer ett 5G-nät som nyss lanserats i prototypform. Det blir det första som har tillräcklig kapacitet

och hastighet för att kunna hantera robot-till-robot-kommunikation.

Mycket snart står vi inför en situation där många av de gamla jobben kommer att skötas av robotar/datorer som kommunicerar med andra maskiner och ofta utan inblandning av människor. Denna arbetslivets omstöpning blir så omfattande att den i sig utgör skäl nog att lägga extra krut just nu på att ompröva våra förhållningsätt till arbete i dess mest grundläggande betydelse för våra liv.

ROBOT SOM PERSONLIG ASSISTENT

Lagen om Stöd och Service till vissa funktionshindrade (LSS) är en lag från 1993, en av de finaste reformer som satts i system i Sverige. De som tilldelas stöd och service enligt LSS kan få hjälp av *personliga assistenter* på hemmaplan och ute i samhället och därigenom leva de liv de önskar.

Att vara personlig assistent är ett grannliga arbete. Man ska vara den berörda människans förlängda arm och tanke och anpassa sig så långt det bara går till hens önskemål. Detta kräver att man är villig och vaken för att lära sig saker – den berörda ska inte behöva instruera en hela tiden. Idealet vore om den personliga assistenten på förhand kunde ana sig till vad den funktionshindrade människan vill och hur hen vill ha det utfört.

Det finns idag cirka 80 000 personliga assistenter i Sverige. Hur kommer deras jobb att utvecklas eller avvecklas genom robotiseringen? Jag ställer frågan så eftersom det finns en grundmurad vana att tänka i antingen-eller-termer. Den inställning man som anställd har till nya tekniska inslag är oftast negativ: ”Nu är politikerna bara ute efter att spara pengar, nu kommer vi att bli arbetslösa.” Att

mycket av den tidigare personliga assistansen snart kommer att ersättas av teknik har emellertid ett annat skäl: de funktionshindrade människorna själva kommer ofta att vilja ha det så. De kommer att uppskatta fördelarna med att vara friare och mer självständiga, klara sig själva med hjälp av teknik, inte behöva vara så personberoende och ta så mycket mänsklig hänsyn.

Några kommer tveklöst att vilja ha kvar större delen av sin mänskliga personliga assistans, eftersom bieffekten av den – den mänskliga samvaron – är så viktig för dem. Andra kommer att vilja ha en uttalat teknikbaserad assistans. Oberoende av vilka proportionerna blir i de enskilda fallen, kommer den mänskliga personliga assistansen att bli kombinerad med den tekniska, eftersom teknik numera ingår i allas våra liv.

Det kan bli till ett framtida profilmråde för Sverige att *samtänka* mänsklig och teknisk assistans och åstadkomma en kombination av dem som blir än mer personlig än vad den enbart mänskliga någonsin kunde bli. Sverige har en lång tradition av att internationellt ligga före inom både välfärd och välfärdsteknologi. För att nu dra nytta av försprånget också inom sektorn personlig assistans krävs ett innovativt tänkande hos människor som arbetar med och för andra människor. Också forskare, teknikutvecklare och entreprenörer behöver engagera sig. Därtill skulle det behövas en ny genomgripande assistansreform som banade väg för ett samtänkande kring personlig och teknisk assistans som en fungerande individanpassad helhet.

Detta kan bli ett stort lyft för dem som är beroende av personlig assistans. Men hur går det då för deras personal? Vissa kommer att kunna fortsätta på samma område men i nya kombinationer tillsammans med tekniken. An-

dra kommer att behöva byta yrke. Precis som det blir för de flesta andra yrken. Vilka förändringarna blir kommer naturligtvis att vara specifikt inom varje enskilt yrkesområde.

BANKVÄRLDEN – IGÅR, IDAG OCH IMORGN

Tänk dig Eva, en typisk representant för banktjänstemän i slutet på 1900-talet. Hon är lite drygt 55 år och har varit på samma kontor i 25 år. Hon minns alldeles utmärkt hur det var när hon var nyanställd. Hur de satt där på rad i kassorna bakom disken nästan allesammans. De hade ungefär samma ström av ärenden dagarna igenom. Det var en blandning av många lätta uppgifter och ett fåtal svåra. De utförde sina arbetsuppgifter på ungefär samma sätt och de hade ungefär samma utbildning, grundläggande synsätt och rutiner. Men så började förändringarna.

Tillkomsten av bankomater minskade trycket från de kunder som bara ville ha kontanter. Möjligheten för kunderna att sitta hemma, skriva utbetalningslappar och stoppa sina räkningar i ett kuvert till banken avlastade också en del. När sedan allt fler började använda internet och mobilen för sina bankärenden blev effekterna för personalen rejält märkbara. Nu var i stort sett alla rutinärenden borta. Ja, till och med de faktiska fysiska pengarna var borta, för bankernas hantering av kontanter var på väg att upphöra.

Eva och hennes arbetskamrater behövdes inte längre i kassorna i samma utsträckning. Men de behövdes för andra ändamål, som att svara på kundernas frågor om ekonomi, investeringar och aktiefonder. Spörsmål som ibland var svåra för Eva att svara på. Hon som var van vid att alltid själv kunna bankärendefrågor, ibland innan kunden

ens tog upp dem, blev nu både stressad och ställd. Hon hoppades innerligt att det snart skulle lugna ner sig lite så att hon kunde återfå sitt tidigare försprång. Men så blev det inte.

I stället började hon undra över varför Pelle i rummet intill var mycket bättre än hon på att hantera ärenden av kategori A, B och C. Det kunde han ju inte förr. Och de hade samma utbildning och hade arbetat lika länge. Hon märkte också att Birgitta hade blivit klart lysande på ärenden av kategori B och D, särskilt de båda i kombination. I och för sig visste Eva att hon själv hade blivit en stjärna på ärenden av typ F och G, men det hjälpte inte. Hon hade ändå dåligt samvete över sin relativa oförmåga med A–D.

Så här är det ofta. I takt med att arbetskulturen och informationsteknologin möjliggör för oss att arbeta mer individuellt, kommer tidigare omärkbara skillnader mellan arbetskamrater att bli synliggjorda. Givetvis hade Eva, Pelle och Birgitta haft olika förmågor och intressen redan under sin likartade utbildning och den därpå följande likartade bankvardagen. Men skillnaderna märktes inte så länge deras arbetsuppgifter var rutinartade. När olikheterna väl kom i dagen, växte de snabbt till sig. På gott och ont.

Garanterat är det bra att människor får bättre möjlighet att komma till sin rätt och utveckla de sidor av sig själva som de trivs med och har talang för. Men det ställer till med mycket vända att det är så mycket som man inte längre vet *säkert*. Eva kanske tänker: "Vad förväntar sig chefen att jag ska kunna – nu när alla kan så olika? Hur reagerar kunderna när de möter olika kompetenser? Och hur ska det bli om ett par år när detta gått ännu längre? Ska jag hela tiden behöva känna att andra vet mer än jag?"

Eva kommer att ha pensionerat sig innan robotgenomslaget blivit fullvuxet inom bankvärlden. Men hon undrar ändå: "Vad var det för mening med att jag skulle behöva vara med om så stora förändringar när ändå tekniken sedan skulle ta över nästan allt?" *Stor mening, vill jag säga.* De här decennierna har varit av avgörande betydelse inte bara för nuet utan också för framtiden. De har behövts för kundernas tillvänjning till nya rutiner. Och för bankpersonalens vidareutbildning och deras medverkan till att tekniken kunnat programmeras utifrån all den kunskap som nyss bara var människans. Bara för att vi nu är på väg mot en kontantlös vardag, var det förstås inte onödigt med mellanstationen bankomater och kundernas och bankpersonalens anpassning till dem. Inte heller var det onödigt med de förändringar som gjorde att vi som kunder under några år kunde betala räkningar genom att skicka in uppdraget per post och sedan efter några år göra allting själva direkt vid våra datorer. Dessa övergångar känns redan så avlägsna för oss som var med om dem – och ändå skedde de alldeles nyss.

Under Evas sista arbetsår före pension verkar det som om de kvarvarande uppgifterna för banktjänstemän blir att göra analyser, ge ekonomiska råd till kunder samt försöka sälja bankens olika produkter. För privatkunderna handlar det om sparande på kort eller lång sikt, pensionssparande, placering av pengar, lån till husköp eller kapitalvaror, försäkringar, vardagsekonomi och familjerättsliga frågor. Därtill kommer kvalificerad placeringsrådgivning vad gäller aktier, fonder, optioner och försäkringar. För företagskunderna kan det handla om företagets långsiktiga planering (alternativa utvecklingsmöjligheter och riskbedömningar), bolagsbildning, kreditärenden med mera.

Men inte ens detta kommer att finnas kvar – också det har redan hunnit ändra sig genom robotarnas intåg i bankverksamheten. Man kan ju nu få svar också på sina investerings- och planeringsfrågor direkt via nätet. Ibland är det med ekonomifrågor som med andra frågor av Googlekaraktär: man vet från början inte riktigt vad man är ute efter, men utifrån de svar man får, kan man fördjupa sin sökning och på egen hand och utan inblandning av någon annan komma fram till vad man egentligen ville finna.

Man räknar med att om tio år kommer högfrekvenshandeln med värdepapper, framför allt aktier, att ha tagit över mycket av de ekonomiska mäklarnas arbeten. I USA är de nya "robotrådgivarna" redan på väg att ersätta de finansiella tidigare mänskliga rådgivare som slussat investerare och pensionssparare till olika förvaltningslösningar. Robotrådgivarna baseras för närvarande på så kallade ETF:er, *Exchange Traded Funds*, och på att de följsamt kan anpassa sig till kundernas riskbenägenhet och tidsperspektiv.

Fördelar: dyrbara mellanhänder försvinner, transparensen ökar och du slipper att få snedvridna råd utifrån den enskilde banktjänstemannens så kallade intuition eller rentav koppling till vissa särintressen. Visst finns det fortfarande om tio år ett fåtal människor och företag som anser att "personlig rådgivning" och ekonomiska mäklaruppdrag endast kan och bör utföras av människor. Men de allra flesta kommer framöver att se att det "personliga" ligger i enbart en personanpassad teknisk assistans eller i en personlig kombination av mänsklig och teknisk assistans.

HÄLSO- OCH SJUKVÅRDEN FRAMÖVER

Andra områden som står inför stora förändringar framöver är hälso- och sjukvården. Och omsorgen. Länge har

robotarnas välsignade framtidskraft lyfts fram som exempel på vad som kan utveckla diagnos- och kirurgisamarbeten världen över. Men omstöpnigen är betydligt vidare än specialistområdenas eftersom den kommer att påverka också vardagen i basala vård- och omsorgssammanhang.

Med Googles alla sökmöjligheter och sajter som *Patients like me* på klicklängds avstånd söker de flesta av oss redan idag sjukdoms- och vårdinformation på egen hand. Somligt av det vi hittar tycker vi är tillräckligt klarläggande för att vi ska känna oss informerade. Annat vi hittar hjälper oss att ställa bättre frågor till läkare och sjuksköterskor. Andra fynd gör oss bara mer villrådig. Men söker gör vi, och allt annat vore konstigt.

Även de professionella söker på nätet – nyheterna på medicinområdet är så omfattande att ingen klarar att hålla sig à jour med allt, inte ens inom det egna området. Det är mycket troligt att sjukvårdens personal liksom vi själva framöver kommer att vända sig till "Dr Watson" och hans efterföljare. Doktor Watson är en talande dator från IBM som började sin publika succé för några år sedan genom att vinna *Jeopardy* i USA. För närvarande erövrar den snabbt område efter område. Nu kan den inte bara lika mycket som en nyutbildad läkare utan håller också på att specialisera sig inom olika cancerområden. Watson är alltså på väg att bli en skarp konkurrent till verkliga läkare. Ett av dess övertag är att den hinner läsa in hela flödet av forskningslitteratur inom varje enskilt område. Det klarar ingen människa.

Vad sker då med oss själva genom dessa nya möjligheter till umgänge med en artificiell värld? Hur vill vi använda dem? Robotsälen Paro, till exempel, hur ställer du dig till den? Den är ungefär lika stor och tung som en baby, låter

som en sälkut och reagerar på olika slags beröring. När man klappar den (eller slår på den eller tappar den) reagerar den med olika ljud, blinkningar och rörelser. Morrhåren är mycket känsliga. Den lär sig både att känna igen olika användare och att reagera på sitt namn. Blir man för hårdhänt mot den, stänger den av sig själv. Paro är utvecklad i Japan och används idag på en del äldreboenden i Sverige. Den är till för att lindra den oro och rastlöshet som många människor med demens känner. Många upplever en närhet och en bekräftelse och vill gärna sitta kvar och klappa sälen. Terapeutiska robothundar finns också för motsvarande ändamål. Kraven på de artificiella djuren är att de måste vara sköna att beröra och reagera uppskattande då man rör vid dem. Då känns det som om man själv har gjort något bra vilket leder till att livet känns lite lättare och roligare att leva.

Framtidsscenarierna om att vi människor kommer att kunna leva betydligt längre än idag och med god livskvalitet framställs ibland som något negativt. Vård- och omsorgspersonalen kommer inte att räcka till och förresten blir det alldeles för dyrt. År 2014 fanns det i Sverige 499 000 personer i åldersgruppen 80+. År 2030 förväntas antalet vara 826 000. En sådan ökning, 66 % på 16 år, gör det alldeles uppenbart att varken händer, hjärtan eller hjärnor i vård och omsorg kommer att räcka till. Befintliga rutiner och arbetssätt behöver ändras, och det krävs ett omfattande nytänkande. Men effekterna behöver inte drabba de vård- och omsorgsbehövande negativt.

Varför skulle det exempelvis behöva vara förödande att få hjälp på toaletten av en robot i stället för en människa? Handen på hjärtat: inte vill du väl egentligen *umgås* på toaletten? Det vill i alla fall inte jag. Senast jag gjorde det

var när jag som barn satt över ett av utedassets hål med en lekkamrat vid min sida. Också framöver vill jag helst kunna klara mig själv – och kan jag inte det, tar jag hellre hjälp av tekniken än av människor. Är hjälpen teknisk, skulle jag ändå uppleva det som att jag ”kan själv”. Erforderlig teknik finns redan idag. Och i framtiden kommer toaletter också att direkt kunna ta prover, analysera urin och avföring och larma om något är fel.

Den personaltid som på så sätt frigörs kan användas till insatser som kräver mer av handens, hjärtats och hjärnans inlevelser. Bra är också att du själv slipper ta dig till en vårdcentral för de flesta provtagningarna. Detta är bara ett bland många exempel på hur arbetstiden för den ena och egentiden för den andra båda kan påverkas positivt av en och samma teknologiska förändring.

Tack vare den nya välfärdsteknologin kommer vi att kunna klara de pågående demografiska förändringarna – och klara dem bra. Längs vägen behöver vi hjälpa varandra till en öppenhet inför de nya möjligheterna. När jag ser hur Statens medicinsk-etiska råd värnar om möjligheten för människor att *välja bort* robotar förstår jag deras argumentation och avsikt. Men jag undrar över när rådet inser det likaledes oetiska i att *inte* bana väg för en teknikutveckling som leder till att vi kan klara mer på egen hand.

Teknik vid funktionsnedsättningar och långvariga sjukdomar kan göra oerhört mycket för att möjliggöra en vardag med fortsatt närhet till andra och en ständig utveckling av de egna intressena, självkänslan och lärandet. Det finns sällan något teknikmotstånd hos de berörda själva. Däremot kan det finnas i deras omvärld, från närstående och personal.

BLIR ROBOTISERINGEN POSITIV ELLER NEGATIV?

I mina ovanstående exempel har jag bara gjort tre nedslag: personlig assistans, bankväsendet samt vård och omsorg. Jag tror de kan räcka för att vidga fantasin kring robotiseringen och se att den inte bara berör tillverkningsindustrin utan också påverkar kunskapssamhället, medicinen, logistiken, ekonomivärlden, juridiken, handeln och den privata vardagen.

Tidsanvändandet kommer att förändras kraftigt. Egenarbetet hemma kan minska med upp till 1,5 timme om dagen. Lönearbetstiden kommer att kunna minska långt mer än så, om vi vill. Många arbeten kommer överhuvudtaget inte att finnas kvar. Andra kommer att kräva mycket mindre människoarbetstid än idag. Ja, för vår överlevnad, uppehälle och trevnad kommer det garanterat att krävas mindre lönearbete än idag. Frågan är bara hur långt vi vill gå i riktning mot det arbetsbefriade samhället.

Det mesta kommer tveklöst att kunna ändras till det bättre. Så även vår hälsa. Men för att hamna rätt i utvecklingen krävs en skärpt medvetenhet. Låt oss inte bländas av att robotarna kommer att sköta alla arbetsuppgifter och dessutom göra det bra! Om vi inte själva anstränger oss kommer vi inte att klara oss särskilt bra i längden. Tänk dig en framtid där det bara är ett fåtal som arbetar intensivt, drivna av en inre motivation, och där resten lever det lättjefulla och ljuva livet. Det nuvarande $2/3$ -samhället blir då snabbt ett $1/4$ -samhälle, eller för den delen ett $1/8$ -samhälle, där en uttalad minoritet kommer att styra och äga allt, samtidigt som de har ansvar för att alla dessa robotar inte hamnar i destruktiva händer. Så vill vi ju inte ha det. Det är överhuvudtaget ingen poäng med en robotisering om dess vinster bara leder till ökat utan-

förskap och fortsatt vidgade klyftor.

Det är inte heller någon poäng om robotiseringen tar ifrån oss allt rutinarbete. Det är långt ifrån säkert att vi orkar med ett liv totalt dominerat av empati, innovation, fantasi och påhittighet. Ibland behöver vi den mentala avslappning som ligger i uppgifter att utföra utan särskilt mycket tankar eller ansträngning. Låt oss därför inte förblindas till att tro att tekniken tvunget ska göra allt som den klarar lika bra eller bättre än vi själva. Det går säkert att hitta nya individuella kombinationer som inkluderar också rutinuppgifter för oss människor när den egna balansen så kräver.

Samhällseffekterna kommer att bli stora. Frågor man kan ställa sig är: Ska man beskatta också robotars arbete när de tar över uppgifter som tidigare utförts av människor? Eller ska beskattningen av arbete dras ner till ett minimum och skatt i stället tas ut på annat än arbete, exempelvis på uttag av naturresurser och omvandling av dem? Och kanske på alla ekonomiska transaktioner?

TING TAR TID

Också robotar kommer att kräva underhållsarbete. Följande stycke skrev jag i boken *I tid och otid* (2002), om ett förbisett behov av underhåll och fundera över hur det kan bli när robotiseringen gjort det hela mer storskaligt:

”Inte är det något fel på den eldrivna lilla tigersågen i trädgården – den sköter geschwindt mycket av det i röjningsarbetet som annars kunde ställa till problem och ta tid. Inte heller är det något fel på elvispen eller andra köksmaskiner – de sköter sitt, väl så bra som människan kan själv och mycket, mycket snabbare. Skalar man upp detta lite långsamt, kommer man till tvättmaskinen och

dammsugaren och centralvärmen/fjärrvärmen och vatten i kranen, och ... Går man ännu lite längre, kommer man till kommunikationen: (snabb)tågen, bilen, flyget. Alltsammans gör att vi kan göra så mycket *mer*, när nu allt går så mycket fortare. Datorn och internet gör oss dessutom så oberoende av tid och rum, att vi därmed fått ytterligare en möjlighet att göra *mer*. Men också det asynkrona (det icke samtida, det som kanske inte står i almanackan) tar sin tid.

Och stopp där: *var* verkligen hela tiden avsikten att vi skulle kunna göra så mycket *mer*? Nej. Hos många av dem som köpte och köper all denna teknik av tidsbesparande karaktär finns *drömmen om de stillastående stunderna, drömmen om den totala avkopplingen, drömmen om vilostunderna*. Men inköphetsen och mergörandet är något hos människan och kulturen som bara drivit vidare. Ju fler prylar vi skaffat för att spara tid, desto mer nya företeelser har vi samtidigt tagit in i våra liv. Utan att ett ögonblick fundera över hur vi ska kunna underhålla dem. Också Ting Tar Tid.

Bristande snöröjning i Stockholm, tåg och räls som inte klarar snön, etc – vad handlar det om egentligen? Det finns förstås massor av organisatoriskt klanteri och fel som ligger bakom. Men det finns också något annat som vi knappt har börjat tala om. Vi har idag så *mycket*, och det är just därför som det är så *mycket* som kan hänga upp sig. Vi har så *många* tåg som ska gå så *snabbt* på så *många* mil räls. Och det är så *många* bilar och människor som måste komma fram så *fort* i storstaden.

På sitt sätt klarade man snöpåfrestningar och andra mindre variationer bättre på 50-talet än vad vi gjorde 50 år senare. Det handlar inte om att man var ”duktigare” på

den tiden utan om att allt då skedde i ett lägre tempo och att man inte hade så mycket att hantera. I en samtid som vår med så många prylar, så mycket människogjort, behövs också *mycket* förvaltning och underhåll. Den tiden är det få som räknar in. Det är en av orsakerna till att tidsbesparande teknologi så lätt blir stressdrivande. Också Teknik Tar Tid.

Informationsteknologi är ett exempel på ett teknikområde där det behövs mycket underhållsarbete. Alla som står där med en website behöver tid inte bara för att underhålla tekniken och tillföra ständigt nytt material utan också för att förvalta det gamla, rensa upp och arkivera. Vi kan ju var för sig i datorn skaffa oss fantastiska bibliotek av skrift, musik, bild. Men det gäller att inte missa att bibliotek kräver *biblioteksarbete*.”

Resonemanget håller fortfarande – det har väl snarare blivit ännu mer aktuellt. *T T T, Ting Tar Tid*. Samtidigt vinner vi så mycket på teknikanvändningen. Hur ska vi framöver kunna behålla den nyvunna dryga *timme om dagen* som vi får genom robotiseringen inom egenarbetet och tillåta oss att njuta av den? Risker är överhängande att vi än en gång låter den frigjorda tiden ätas upp av ett antal nya ”måsten” och därigenom upplever oss vara ännu mer livsheltidsarbetande och stressade än tidigare. Men denna gång har vi faktiskt en chans att vara bättre förberedda och inte överfylla vår nyfunna tid.

DEN ARBETSFRIA FRAMTIDEN IFRÅGASATT

Meningarna går isär kring hur robotiseringen kommer att påverka den framtida arbetsmarknaden. Det finns de som hävdar att utbudet kommer att minska, andra säger att det kommer att vara oförändrat, åter andra att det

kommer att öka. Jämför gärna med vad som hänt sedan internet slog igenom: somligt *har* minskat markant (tänk på hur få brevlådor du ser idag ...) medan annat *har* ökat (exempelvis alla paket från näthandeln som du själv hämtar ut). Säkert är att robotiseringen kommer att göra att vi inte behöver arbeta lika "mycket" för att uppnå samma bekvämlighet som den vi har idag. Säkert är också att somliga arbetsuppgifter och hela yrkeskategorier kommer att försvinna.

Jag tror dock inte på en arbetsfri framtid. Skälet är, som jag tidigare har sagt, att jag inte tror att den skulle göra oss lyckligare. Lönearbetet kombinerat med allt annat viktigt i livet kommer att se annorlunda ut än det gör idag. BNP, bruttonationalprodukten, mätt i gamla termer, behöver varken öka eller minska för att vi ska kunna bibehålla eller öka vår lycka – den mäter (som Robert Kennedy sa redan 1968) "allting förutom de saker som gör livet värt att leva". Jämför också kapitlet om lagomarbeta och det om ekonomi.

Att jag är övertygad om att vi kommer att vilja fortsätta arbeta beror alltså på att det är ett bra sätt att få utlopp för en framtidstro och för en önskan att ständigt förbättra, hålla samhällsklyftorna i schack och göra livet tryggare att leva. Det sistnämnda är det inte minst viktiga. I en robotiserad värld blir säkerhetsaspekterna av större betydelse än någonsin förr, för där kan de civila hoten bli lika stora som de militära. Om vi då själva väljer att ligga lågt, studera mindre och arbeta mindre än tidigare, blir det andra som kommer att inta frontpositionerna – och det är långt ifrån säkert att de kommer att vara välvilligt inställda till vårt sätt att leva. En teknologi gagnar dem som har förmåga att använda sig av den. Läs gärna mer

om detta i Stefan Fölsters bok *Robotrevolutionen*.

De fortsatta satsningarna behövs inte bara på elitnivå utan också på bredden, och de berör utbildning lika väl som forskning. Skalan 1:10:100:1000 kan vara en bra måttstock: det behövs åtminstone 10 människor som förstår superspecialisten, 100 människor som förstår de 10, etcetera. Annars blir den mänskliga balansen i tekniksamhället för skör och spelrummet för stort för terror, underminering och sabotage.

5. ARBETE OCH MILJÖ – RÄKNA MED MÄNNISKAN

Långt ute på den balinesiska landsbygden såg jag i början på 1990-talet en kvinna plocka några blad från ett träd och sedan sätta sig för att fläta en korg av dem. Genast kom det några barn och började leka i närheten av henne. Fler kvinnor anslöt sig. Och fler barn. När korgarna var färdiga plockade kvinnorna några av alla dessa mogna frukter som hängde i träden runt omkring. De staplade frukten fantasifullt och vackert i sina flätade alster, satte korgarna på huvudet och gick några varv på den närbelägna öppna tempelplatsen för att få frukten välsignad. Därefter försvann de var och en till sitt hus, utom synhåll för mig, gissningsvis för att äta upp det de nyss skördat. Och innan natten kom hade korgbladen vissnat. Snart nog skulle de ha förvandlats till jord.

Miljömässigt hade alltså kvinnornas arbete inte ställt till med något överhuvudtaget. Gemenskap hade de fått, med barnen och med varandra, och deras arbete hade resulterat i tillfredsställelse, kreativitet, religionsutövande och mat-för-dagen. Inga arbetsresor, inga inköpsresor.

Så kan man bara leva i en natur full av lågt hängande frukter. Människan kan då vara en direkt del av ett kretslopp där hennes ingrepp är i det närmaste obefintliga på kort och lång sikt, lokalt och globalt. Hos oss är det anorlunda, inte bara vad gäller klimat- och livsmedelsförutsättningar utan också utifrån vår historia, kultur, teknologi, utbildning och våra vanor.

BLIR DET VERKLIGEN SÄMRE JU LÄNGRE UTVECKLINGEN GÅR?

De senaste decenniernas miljö- och klimateffekter har fått allt fler att se sig själva och varandra främst som miljöförstörare och framtidsundergravare. Barn och unga får växa upp med den hämmande insikten att vi människor – källsortering, miljöprojekt, miljöplanering och teknikutveckling till trots – fördärvar långt mer än vad vi bygger upp.

Det mesta sker storskaligt. Mycket av miljöförstörelsen har kommit till i arbetets namn, inte så sällan för att just skapa arbete. Vi drar igång produktion och distribution av onödiga, ibland miljöfarliga varor med samma frenesi som vi ingår olika klimatöverenskommelser. Vi reser privat och i arbetet som aldrig förr, och både utsläppen och energiomsättning ligger på orimliga nivåer. Den materiella ha-galenskapen förefaller omätlig. Måste då slutsatsen bli att vi ska arbeta mindre för att därigenom skada mindre?

Nej, jag vägrar tro det. Än en gång plockar jag fram motståndskämpen Dietrich Bonhoeffers ord om optimism:

Optimismen är till sitt väsen
inte en åsikt om den aktuella situationen
utan en livskraft,
en kraft
att hoppas där andra resignerar,
en kraft att bära bakslag,
en kraft
som inte släpper ifrån sig
framtiden
till pessimisten
utan tar den i
anspråk för hoppet.

FASTNA INTE I DEN MENTALA FÖRSURNINGEN!

Det kan knappast vara en naturnödvändighet att all vår mänskliga klokskap, alla redskap och förmågor som byggts upp under lång tid, ska behöva vara mer till förfång än till nytta och glädje. Allt beror på vilka värden vi har för ögonen. Samhälleligt finns det en uppsjö av viktiga åtgärder som kan påverka hur vi arbetar och bor samt hur vi löser problem med logistik och transporter. Produktionsprocesser kan förändras så att deras negativa miljöeffekter minskas, vilket är av värde både för miljön och för klimatet. Dessutom kan det påverka vår självbild. ”Tänk att vi kunde *göra* det här, tänk att fisken har kommit tillbaka, tänk att vi får el från solcellerna på taket, tänk att hybridbilen skonar små barn från att andas in så mycket avgaser från stadstrafiken ...”

Låt mig ge sju exempel på hur arbete och miljö hänger samman:

1. *Urbanisering*. Hur skulle miljön påverkas av en utveckling i riktning mot att *hela Sverige ska leva*? Det må så vara att storstadsområdena expanderar, men vi är många som hellre bor på landsbygden med dess tydliga nätverk. Det finns mycket miljöpositivt i det vi kallar ”närproducerat”, inte bara vad gäller livsmedel utan också för andra varor. En förtätning i glesbygd kräver arbetsinsatser och ger en annan omsättning av naturresurserna. Mindre tröttande arbetsresor och en större närhet till närproducerade varor och tjänster skulle kunna påverka vår framtid på ett positivt sätt.

2. *Klimatkompensation*. Tänk om vi såg till att både frihandelsavtal och regler för offentlig upphandling inkluderade krav på klimatkompensation för transport av varor?

Våra skuldkänslor gör att både privatpersoner och företag använder sig av möjligheten att klimatkompensera för sina egna flygresor. Men den fria rörligheten av varor omfattar betydligt större volymer än vad persontransporterna gör. Så länge som vi tänker bort miljöeffekterna av onödiga varustransporter (kanske rentav uppfattar dem positivt som skapare av arbetstillfällen) fortsätter vi med onödig miljöbelastning. EU-tillhörigheten påkallar fri konkurrens men hindrar inte de ödesdigra effekterna som transporterna har på miljö och klimat.

3. *Självförsörjning*. Tänk om vi mer på allvar såg på behovet av självförsörjning av livsmedel i händelse av kris? Det är visserligen bra att flera myndigheter nu fått i uppdrag att utreda livsmedelsförsörjningen, men kan vi medborgare nöja oss med det? Eller ska vi se det som ett tecken i tiden på att också vi själva behöver fundera över hur vi kan bidra till högre grad av självförsörjning? Alla har inte mark att odla på. Men alla kan ta ställning till huruvida de är beredda att betala mer för mjölken, charkuterier och andra matvaror utifrån att de är närproducerade och miljögranskade och i förlängningen medverkar till en ökad grad av matsäkerhet vid kris.

4. *100 % förnybart*. I Sverige har Energikommisionens arbete nyss lett till en blocköverskridande uppgörelse om att vårt energisystem ska vara 100 % förnybart senast 2040. Mycket tyder på att vi når målet tidigare. Solceller på taket är visserligen ännu inte var mans egendom, men utvecklingen går åt det hållet, vilket börjar synas i Sverige och än mer på kontinenten. Undersökningar visar att det nu är 80 % av svenskarna som gärna vill ha solceller på taket. Ekonomiskt ligger det än så länge ingen storvinst i solcellsinstallationer, men sett över en 10–20-årsperiod

går de ihop redan nu. Solcellspriset minskar samtidigt som effektiviteten ökar. Vi hade aldrig varit där vi är idag med solenergin om inte många innovativa krafter hade vågat arbeta för att solenergi skulle gå att direktomsätta i elektricitet, utan biomassans tillväxt eller vattenmagasinering som mellanlagring. Nuläget har krävt mycket *arbete* och många besjälade *arbetare*. Inte bara inom kretsen av tekniker utan också bland entreprenörer som har vågat trotsa föreställningen att el från solen aldrig skulle bli en kraft att räkna med i energiförsörjningen. Vi hade heller aldrig varit där vi är nu med elbilar, hybridbilar och elcyklar om det inte funnits motsvarande uppsättning av teknikinnovatörer, risktagare, idealister och tidiga användare. Hela kedjan måste fungera, också (eller kanske speciellt) i ett uppbyggnadsskede.

5. *Ekonomiskt*. Övergången från en *linjär ekonomi* (som innebär att man vid produkttillverkning enbart är fokuserad på försäljning och produktanvändning) till en *cirkulär ekonomi* (som innebär att så lite som möjligt ska gå till spillo när produkten är färdig använd i alla sina led) är nödvändig och kan ge stora vinster. Men en sådan övergång sker inte av sig själv – hela system behöver arbetas om från grunden. Längs hela kedjan från idéstadiet till produktion, användning och återanvändning. Ett glädjande tecken i tiden är det ”Uppsving för återtillverkning” som *Ny Teknik* skriver om i mars 2016 med anledning av att flera svenska företag ligger långt fram inom området. Och RUT-avdrag (jämför nästa kapitel) har utvecklats till att också omfatta återanvändningsinitiativ genom tillskottet reparations-RUT.

6. *Direkt på arbetsplatsen*. Eftersom detta är en bok om arbete snarare än en bok om miljö, ska jag inte ens gå på

djupet med allt som kan göras miljömässigt rent konkret på våra arbetsplatser. Självklart går det inom många yrken att ersätta onödigt energianvändning och miljöskadliga moment med endera mänskliga insatser eller miljövänliga tekniska. Alldeles uppenbart är detta vad gäller bekämpningsmedel och konstgödsel. Många kemikalier kan ersättas med mekaniska insatser – tänk bara vad framtidens jordbruksrobotar kommer att kunna göra. På område efter område kan vi genomföra teknikbyten eller införa mer mänskligt arbete när det visar sig lönande i det långa loppet. Ibland handlar det främst om att kombinera de goda värdena. Om du exempelvis cyklar så ofta som det går i stället för att ta bilen uppnår du samtidigt att du får in mer motion i vardagen.

7. *Tankemässigt.* Att definiera nya tanke- och levnadssätt kräver också sitt arbete. När intresset för ett överflöd av prylar och bekvämlighet minskar, är detta inget bakslag för människan. Det är snarare ett bakslag för de tongivande ekonomiska modellerna vi lever med. Vilka givetvis då får omformas. Vilket i sin tur kräver arbete.

6. EGENARBETE OCH IDEELLT ARBETE

Egenarbete innefattar alla tjänster och all bytesekonomi vid sidan om det arvoderade eller lönesatta. Merparten av egenarbetet består av hushållsarbete, men innefattar *allt* det du gör åt dig själv, familjen och vännerna, inte bara matlagning, tvätt, städning, underhåll och trädgårdsskötsel. Arbetet på hushållsnivå är omfattande – 27 timmar i veckan för kvinnor, 21 timmar för män. ”Produktionen” inom egenarbetet har ekonomiskt uppskattats till *en tredjedel av lönearbetet*.

Även om det skett en utjämning sedan hemmafruepokens dagar, domineras egenarbetet fortfarande av kvinnors insatser. Det synliggörs nästan aldrig i ekonomiska sammanhang och ingår exempelvis inte i bruttonationalprodukten. Formuleringsföreträdet har av hävd legat hos männen, produktionen och samhället.

Om egenarbetet överhuvudtaget tas upp offentligt handlar det sällan om dess egenvärde. I stället synas det utifrån sin negativa inverkan på yrkeslivet och lönearbetet och det beskrivs i den formella ekonomin som en belastning för den berörda, både i stunden och med tanke på framtiden. I skrivande stund skriker en stor dagstidning ut: ”Barn bromsar kvinnors arbetsliv”. Bakgrunden var en fackföreningsenkät om föräldraskap. Inga frågor i den handlade om glädjen eller lusten inför egenarbetet. Resultaten berörde bara det orättvisa i att kvinnor tar ut mer föräldraledighet än män, i större utsträckning avstår från att söka nya jobb och oftare går ner i arbetstid när de får barn.

Detta säger naturligtvis en del av sanningen. Samtidigt

ger det oss ett raster som förvrider synen på våra egna upplevelser. Är verkligen egenarbete främst en belastning? Och varför synar vi så ofta egenarbetet med utgångspunkt från logiken i lönearbetet och samhällssystemen, men aldrig tvärtom? Kanske är det på sin plats att ställa frågan: Hur påverkar lönearbetet vår tid med familjen, vännerna och oss själva?

KONKURRERAR LÖNEARBETET MED EGENARBETET?

Hela tiden finns det en konkurrens mellan å ena sidan egenarbete och å den andra en önskan att lönearbeta utanför hemmet. Olika individer prioriterar på skilda sätt, och även de varierande förutsättningarna under livets gång påverkar. Det enda som egentligen är säkert är att livet kraschar om summan av lönearbetet och egenarbete blir alltför stor, alltför länge. Då knäcker vi oss. Vilket alla förlorar på: vi själva, våra närstående, arbetsplatserna och samhället. Den utbredda ohälsan hos kvinnor särskilt i välfärdsyrken inom vård, skola och omsorg talar sitt tydliga språk – en och samma person kan inte i längden klara hur mycket som helst. Så vad ska vi då pruta på?

Utän egenarbetet skulle allt falla samman, också lönearbetet. Att vi så sällan tänker på det, beror på att egenarbetet utförs i skymundan. Dess värden och rytm utformas, omformas och upplevs i stunden bara av den som gör själva jobbet. Så är det ju nästan aldrig i lönearbetet. Där är logiken och logistiken iögonfallande och ofta kravfyllda. Improvisationsutrymmet för den enskilde begränsas av att arbetet ofta planerats i förväg av någon annan med ett helt annat helhetsperspektiv än den berörda arbetstagarens. Dessutom är det ofta schemalagt.

Lönearbetet och egenarbetet är inte längre så strikt åt-

skilda som de var förr. Det är ovanligt med arbetsplatser där man rynkar på näsan åt någon som ringer till bilverkstaden, bokar om en tandläkartid, pratar med barnen eller gör något annat privat under arbetstid. På motsvarande sätt är det många som tar delar av sitt lönearbete med sig hem. Vilket inte behöver vara fel. Egentligen är det ju fantastiskt att kunna göra vad man vill när man vill. Men om vi aldrig riktigt ger oss ro att vara på plats endera hemma eller på jobbet underminerar vi delar av den struktur som ger en rytm i tillvaron. Låt säga att du jobbar på arbetsplatsen till klockan 15, reser hem och lever familjeliv till klockan 21 och sedan arbetar med något du tagit hem från jobbet fram till klockan 23. Då har du inte gett dig någon chans att landa på kvällen. Din lönearbetstid är då inte bara den fram till klockan 15 och sedan de två kvällstimarna utan inkluderar också att du haft så kallad bakjour mellan 15 till 21 eftersom jobbet har legat där i bakhuvudet och gnagt. Medvetandet om det kommande kvällspasset utökar alltså lönearbetets tid med betydligt mer än de två kvällsarbetsstimarna. Dessutom riskerar du att sova dåligt, eftersom sömnen ofta förutsätter en successiv nedvarvning av hjärnan och kroppen.

Hur var det då förr? Bonden och bondmorän, alla barnen, pigorna och drängarna levde liv i vilka allt gick in i vartannat. Men det fanns en tydlig dags-, vecko- och årstidsrytm. Efter mörkrets inbrott ägnade man sig åt mindre krävande sysslor. Sedan var det främst sömn som gällde. Skillnaden mellan dag och natt var stor, liksom den mellan vardag och helgdag. Var det söndag, så var det en ledig dag. De större högtiderna utgjorde tydliga markerade avbrott. Sätider, skördetider och slakt-, jakt- och bär-säsonger bidrog till årstidsrytmen. Inte så konstigt att det

lett till problem i vår egen tidhållning när vi utplånat så gott som alla dessa hållpunkter ur livet.

IDEELLT ARBETE/ FRIVILLIGARBETE

Också det idéburna arbete som ligger utanför lönearbetet och egenarbetet har en stor omfattning i våra liv. Men det låter sig inte så lätt fångas och definieras eftersom det bedrivs inte bara lokalt utan också globalt, inte bara i idrotts-sammanhang utan också i kultursammanhang, inte bara i pensionärsföreningar utan också i barn- och ungdomsorganisationer. Vi arbetar ideellt inte endast i organiserade former utan också individuellt i en massa vardags-situationer där vi helt enkelt bara är hyggliga mot varandra. Man kan hjälpa en kompis att flytta, skjutsa mamma till tåget eller låna ut gräsklipparen till grannen.

En och samma individ är ofta engagerad i flera olika sorter av idéburen verksamhet, och de flesta förknippar nog inte sitt engagemang med ”arbete” även om det tveklöst är något man *gör* och som kan ha nog så stor omfattning.

DEN TOTALA ARBETSTIDEN

För länge sedan, i de så kallade primitiva ekonomierna, arbetade man sällan mer än fyra timmar per dygn, totalt sett. Insatserna var ojämnt fördelade över dagen, veckan, årstiden och livet. Det handlade om att skaffa sig tillräckligt mycket för överlevnaden. Sedan ägnade man övrig tid till sådant som upplevdes som viktigare: man festade, dansade, samtalade, krigade.

Numera arbetar vi betydligt mer. Heltidslönearbetet uppgår visserligen inte till åtta timmar om dagen varje vecka – den siffran gäller bara för semester- och helgfria veckor. Utöver de genomsnittliga *fem timmarna* per dag

som vi i arbetsför ålder ägnar åt lönearbetet (jämför kapitel 1) ägnar vi också mycket tid åt egenarbete. Åtminstone för kvinnor tar detta *ungefär lika lång tid* som lönearbetet. En måndag-fredag med åtta timmars lönearbete och kanske tre timmars egenarbete plus restider sliter hårt. Och på helgerna fortsätter egenarbetet att bre ut sig.

Både människor och samhället skulle kollapsa om inte egenarbetet fanns. Ändå osynliggörs det i ekonomiska sammanhang; jag har redan nämnt att resultaten av egenarbetet inte räknas in i bruttonationalprodukten. Motsvarande mörkläggning gäller för egeninvesteringar. Alla de pengar vi lägger på bostäder, bilar och kapitalvaror betraktas som "konsumtion", medan motsvarande köp i näringsliv och samhälle kallas för "investeringar".

Tanken styr visserligen orden, men ord styr också tanken. I det här fallet medverkar ekonomins begreppsbyggnad till att snedvrider våra föreställningar om vilka värden som förknippas med de olika aktiviteter vi ägnar oss åt. Inte konstigt att vi fått för oss att "jobbet" är det viktigaste när vi har:

1) ett *arbetsbegrepp* som inte täcker det egenarbete som i realiteten är nästan lika omfattande som lönearbetet.

2) ett *bruttonationalproduktsbegrepp* som inte inkluderar egenarbetets resultat.

3) ett *investeringsbegrepp* som inte räknar in hushållens investeringar.

RUT OCH ROT

Första steget mot skattemässiga RUT-avdrag (Rengöring, Underhåll och Tvätt) togs i en riksdagsmotion år 2003. Dess kusin ROT (Renovering, Ombyggnad och Tillbygg-

nad) kom till tio år tidigare. ROT gjorde det billigare för den enskilde att få något åtgärdat hemma. Framför allt var det ett stimulansprogram för byggbranschen och ett motmedel mot svartjobb på området. ROT minskade i viss utsträckning egenarbetet – somligt av det amatör-mässiga som man tidigare hade gjort själv ersattes av det professionella.

Medan ROT främst berör den del av egenarbetet som av hävd är manlig, påverkar RUT det som varit och i stor utsträckning fortfarande är kvinnornas område. RUT lanserades som ett skatteavdrag för *hushållsnära tjänster* och ledde till en häftig så kallad pigdebatt. RUT bidrar i många fall till att minska totalarbetstiden för redan ansträngda grupper och leder samtidigt till en expansion på arbetsmarknaden inom områdena rengöring, underhåll och tvätt. Så långt finns det inget att anmärka utöver det fördelningspolitiska: att det är många som inte har råd att själva använda sig av hushållsnära tjänster men som ändå via sina egna skatter finansierar RUT-avdragen för de mer välbeställda.

Varför tar jag då alls upp RUT och ROT här? Inte är det för att debattera – jag vill att detta ska vara en *samtalsbok*, inte en debattbok. Skälet är bara att RUT och ROT numera är så etablerade att det inte går att bortse från dem i samtal kring egenarbetet. Delar av detta har genom reformerna förflyttats från den privata egenarbetssektorn till den samhällseliga lönearbetssektorn. Det tidigare tysta arbete vars värde föreföll vara obefintligt räknas därmed plötsligt in i etablerade arbets- och BNP-begrepp.

Vad får det för effekter att stora delar av mångas egenarbete gjorts om till andras lönearbete? Tveklöst är det bra för samhällsekonomin eftersom mer arbete på så sätt

utförs i samhälleligt erkända former. Men är det enbart positivt för var och en av oss? Jag tror inte att det finns något generellt svar. Däremot vill jag flika in en randanmärkning: de som väljer att omprioritera så att egenarbetet får utgöra en större andel av det egna totalarbetet är ingalunda osolidariska gentemot samhället. Kanske fäster de bara större vikt vid det jag skrev om egenarbetets värden och rytm: att det ”utformas, omformas och upplevs i stunden bara av den som gör själva jobbet”. Med den balans i tillvaron som de gjort till sin, har de kanske själva genom en bättre hälsa och uthållighet hittat sitt sätt att bidra också till det gemensamma.

NYGAMLA FUNDERINGAR KRING HEMMAFRUEPOKEN

Långt in på 1950- och 60-talet stod kvinnorna för det mesta av barnens trygghet, uppfostran och tillsyn, hemsjukvården, matlagningen, hushållningen, ja, för merparten av det egenarbete som krävdes. Någon fanns alltid till hands, inte bara för de egna barnen utan också för andras. Själv hör jag till dem som hade en stor trygghet i min hembys ”tanter”: de tog sig alltid tid med plåster och tröst, ibland fick jag fick till och med ett glas saft och en kaka. För byns alla barn var det självklart att tanterna alltid fanns där.

Välfärdsteknologin innebar stora förändringar i egenarbetet. Redan att man slapp bära ved och vatten gjorde givetvis en stor skillnad. De stora tekniska förbättringarna som sedan skedde med elektriska spisar, kyl och frys och tvättmaskiner hade i stort sett fullbordats till omkring 1960. De utgjorde en outtalad förutsättning för de många kvinnornas intåg på arbetsmarknaden mellan 1960 och 1980. De tekniska nymodigheterna minskade dåtidens hemarbete med betydligt mer än de 1,5 timmar som robot-

iseringen nu antas göra inom de kommande 10–20 åren.

Till en början behövdes kvinnorna framför allt inom den successivt utbyggda äldrevården och i de daghem som undan för undan växte fram. Under en övergångstid i teknikutvecklingen behövdes de också i stor mängd som till exempel växeltelefonister. Parallellt med kvinnornas allt mer omfattande förvärvsarbete skedde det en normförskjutning så att det blev mindre eftersträvansvärt att vara hemmafru. Beroendet av mannens lön, den egna låga framtida pensionen, det begränsade självförverkligandet och den så uppenbart skeva jämställdheten mellan könen ledde till att idealbilden allt mer kom att handla om att kvinnor och män skulle lönearbeta sida vid sida. Mycket av den egenmakt som kvinnor undan för undan erövrade kom inte bara tack vare den egna lönen utan också från allt det som mötet med en arbetsplats förde med sig: nya utmaningar, en utvecklad självbild med ständiga impulser från arbetskamrater och chefer samt en inblick i hur andra löser sina problem och tar vara på sina egna möjligheter.

VEM BEVAKAR TOTALARBETET?

Tack vare kvinnornas intåg på arbetsmarknaden tog samhällsutvecklingen fart, och många kvinnor fick rikare liv. Men det fanns ingen som bevakade utvecklingen av totalarbetet, det vill säga summan av löne- och egenarbetet. Ingen som med makt och myndighet kunde ryta till: ”Det här har vi fixat bra, men vi måste se till så att människor inte knäcker sig.” Det var en oerhört stor övergång att gå från i bästa fall 8 lönearbetstimmar per vardag och familj, alla utförda av mannen, till 16 lönearbetstimmar på vardagar utförda till lika delar av mannen och kvinnan. Trots teknikutvecklingen, förskolan och skolan, äldreomsorgen

och mängden hel- och halvfabrikat på livsmedelsfronten är det fortfarande mycket egenarbete som ska göras. Nettoeffekten har blivit att vi arbetar mer, inte mindre.

Jag behöver kanske inte orda om allt det andra som också kommer till: restider, teknikunderhållsarbete och barnens olika fritidsaktiviteter. Allt sådant möter du själv i din vardag. Dagens ifrågasättande av lönearbetets domians handlar troligen om att vi först nu börjat upptäcka egenarbetets basala funktion. På hemmafronten har vi hela tiden krökt ryggen: vi vet ju att tillvaron måste fungera, så därför har vi fixat den. Men egenarbetet har kommit i sista hand och fått anpassa sig efter allt det andra. Själva har vi låtit oss tänjas som gummiband. Det är ett stort underbetyg till vår förmåga att organisera vår tillvaro att så många knäcks, trots att vi har så fantastiska förutsättningar. Även om man hjälpligt klarar sig kan man känna att *så här vill jag faktiskt inte leva mitt liv. Det måste finnas andra sätt att tänka och leva på.*

Ett sådant annorlunda sätt att tänka kan vara att sluta resonera i *heltidstermer* vad gäller lönearbetet och snarare tänka på att *totalarbetet* inte får överskrida heltid. Kring lönearbetet måste vi då börja tänka i *lagomarbetstermer*. Nästa kapitel tänker jag ägna helt åt funderingar kring detta.

7. LAGOMARBETE – DRÖM ELLER MÖJLIGHET?

Somliga förhållningssätt cementeras snabbt. Som exempelvis att idealet för lönearbete alltid ska utgöras av heltid, arbetsdagens längd alltid regleras så att arbetsveckans längd blir 40 timmar samt att alla ska gå upp tidigt på morgonen. Varför i all sin dar ska det vara så? Detta helt oberoende av:

- vad arbetet ska kombineras med (små barn eller långtidssjuka föräldrar, studier, ideellt engagemang)
- den egna läggningen (exempelvis att vi arbetar olika effektivt och att somliga är morgonmänniskor medan andra är kvällsmänniskor)
- vad det är för sorts arbete
- restider
- funktionsnedsättningar som kan påverka koncentration förmågan och försvåra arbetsinsatser

Vi tänker så bara för att normen så säger. Den i sin tur går långt tillbaka till industriarbetstidens löpande band. Numera finns den kvar för att det ska vara lika-för-alla (fast förutsättningarna är allt annat än lika) och för att det blir enklast så för administration, fack och arbetsgivare. Men individualismen är här för att stanna. Individualismen är mer än bara rätten att välja tandkräm, elleverantör och vårdcentral – i den ligger våra olika personligheter och våra olika förutsättningar. Tog man mer hänsyn till våra olikheter kunde både arbetsresultaten och livskvaliteten ta jättesteg i positiv riktning.

Det individualiserade arbetet må förr ha varit kontra-produktivt eller helt omöjligt av både praktiska och administrativa skäl. Nu när dessa hinder är borta, är det inte längre rimligt att bortse från hur mycket vi skulle kunna vinna på en differentiering.

PÅ JAKT EFTER BALANS

Jämfört med våra förfäder och med större delen av människorna i världen idag har vi goda förutsättningar att leva våra liv i god balans. Hade vi använt vårt minskade behov av lönearbete till att, som tänkarna i antikens Grekland, arbeta med *demokratins och samhällets utveckling*, hade vi kommit betydligt närmare balansen än vad vi är idag. Men vi har i stället ägnat oss åt att försöka fördela *materiella förbättringar* så att utvecklingen ska upplevas som acceptabel av den stora massan. Själv önskar jag förstås att vi hade nått längre. Otaliga är de undersökningar som visar att det bara är när en välståndsökning fördelas på ett rimligt sätt som utvecklingen går framåt.

Men samtidigt är en bättre fördelning av det materiella inte det enda utslagsgivande. Nog så viktigt är att göra något åt de djupgående problemen med den immateriella faktorn tid. Möjligen skulle man kunna säga att snedfördelningen är "rättvis" eftersom den drabbar alla (fast olika hårt). Ställd inför tidsobalansens djupgående effekter är det rimligt att undra: *Tänk om vi kanske fokuserar på fel frågor, tänk om vi är offer för en kollektiv felsyn?*

TIDEN SOM ALLTINGS MÅTT

Arbetet vid löpande band krävde att den ena människan avlöste den andra. Ersättning utgick efter den tid individen var på plats, eftersom tiden utgjorde ett direkt mått

på nyttan. Det fanns små möjligheter för den ena att göra ett bättre eller sämre jobb än den andra. Och ersättning utgick i allt väsentligt i pengar – naturaförmåner passade inte in i de nya systemen.

För muskelarbete ansågs det rimligt att ersättning utgick efter den tid man ställt sina muskler till förfogande. Numera finns det få sådana arbeten kvar, och i många yrken är det fullständigt orimligt att fortsätta med en arbetsersättning som är baserad på den nedlagda tiden. Tänk om man i stället skulle mäta resultat, uthållighet, kvalitet, utveckling? När människor i ökad utsträckning kommer att arbeta tillsammans med robotar blir det än mer uppenbart att prestationerna kommer att handla om resultat, det vill säga *vad* som blir gjort, inte om vilken tid det tagit.

Inom den mänskliga sektorn, där människor arbetar direkt med och för andra människor som i vård, skola och omsorg, finns behovet att man ska vara på plats och till hands för dem som behöver en. I andra sammanhang har det inte samma avgörande betydelse och allt fler arbetar hemifrån för att på så sätt slippa arbetsplatsens alla störningsmoment. Å andra sidan finns kreativa arbetsplatser, som exempelvis dataspelstillverkare eller arkitekt- och designkontor där de andras närvaro tillför en puls och en energi som gör att de flesta kan prestera bättre. Överlag innebär en samtidig närvaro att det blir enklare att hjälpa och uppdatera varandra, samt att utveckla en laganda och en gemensam omvärldsbild.

Dock räcker inte detta för en generalisering till att arbetstiden måste vara gemensam och fixerad för alla. Exempelvis förmår inte kvällsmänniskor att prestera särskilt bra före klockan tio. Och den hyllade arbetsgemenskapen

som förutsätter att alla är på plats samtidigt fungerar inte för alla. Den som är övervägande introvert vill få vara i fred och sköta sitt jobb, hellre än att ständigt småprata. De introverta upplever småpratet bara som en belastning och en tidstjuv medan de extroverta ser gemenskapen som själva förutsättningen för en god arbetsplats.

OLIKA INDIVIDUELLT

Men det kanske viktigaste svaret på frågan hur mycket vi ska arbeta är: *det måste få vara olika och bero på personligheten, arbetsuppgifterna och omständigheterna i livet i övrigt.*

Djupt i våra personligheter ligger att den ena har mer driv, mer fart och kraft än den andra. Visst måste vi försöka anpassa oss till varandra, men vi skulle må så mycket bättre och få så mycket mer gjort om vi också kunde erkänna olikheterna och sluta upp med att beskriva den ena som lat ("Du kunde väl anstränga dig lite i alla fall!") och den andra som flåshurtig ("Nu får du faktiskt lugna ner dig!").

Vilken andel av den egna energin som man vill kanalisera in i lönearbetet är både person- och arbetsplatsberoende. Dessutom påverkas det av livssituationen utanför arbetet beroende på om man är småbarnsförälder eller har ett stort ansvar för vård av en närstående. Därtill kommer skilda förutsättningar vad gäller bostadsort, hälsa och utbildning. Den ena kan kanske hitta exakt det arbete hen vill ha, på ort och ställe, medan en annan inte får något jobb överhuvudtaget eller kanske hittar ett jobb med riktigt långa arbetsresor. Kombinerar man allt detta med våra olika energinivåer är det inte något konstigt att en del människor kan hamna på en daglig vardagsarbetstid (inklusive egenarbetet och resor) på 12 timmar eller mer, medan andra ligger på 6 timmar eller mindre.

Men så tycker inte normivraren att det ska vara. Det har investerats mycket energi i att alla arbeten ska vara likvärda, inte lönemässigt men väl tidsmässigt. Alla ska helst arbeta ungefär lika mycket. Alla ska pensionera sig vid ungefär samma ålder. Man ser snett på den som arbetar "för mycket" och det finns många synpunkter på den som arbetar "för lite". Den som vill fortsätta arbeta efter den vanliga pensionsåldern betraktas i allmänhet som lite ångestdriven eller rentav som en förrädare som inte direkt går in i rollen som glad pensionär. Den som å andra sidan vill sluta i förtid får också kritik: "Varför skulle hen inte kunna anstränga sig lite mer, det är väl inte svårare för hen än för någon annan?"

Jag är övertygad om att begrepp som arbete, pensionering, arbetsgivare och arbetstagare kommer att förändras mycket de närmaste femtio åren. Desto viktigare då att börja prata om behoven av både olikheter och solidaritet mellan oss innan förändringen blir alltför stor och svår att hantera.

SOLIDARITET INTE SAMMA SOM LIKHET

Det fanns en tid då orimliga orättvisor bara kunde motverkas genom kraven på att det skulle vara lika för alla. Någonstans längs vägen blev det samtidigt fullt med skillnader och olikheter överlag. Idag ställer likhetsnormen till med problem eftersom den ska balanseras mot andra normer som sjunger specialiseringens lov. Vi skulle nu behöva bemöta varandras olikheter med öppenhet och ett stort mått av generositet, jämför avsnittet om konvivialitet. Vi *är* så olika, vi *vill* så olika, vi *tål* så olika. Först när olikheten inte längre betraktas som något felaktigt utan som något självklart slutar den att framkalla känslor av

avundsjuka och orättvisa. Man ska ha rätt att ingå i en gemenskap, vara behövd och ha en roll i verksamheten och samhället som helhet utan att för den skull behöva vara som "alla andra".

Rätten att vara olika varandra är nära kopplad till solidariteten. Solidaritet är inte till för att alla ska vara lika, identiska – då hade den ju inte behövts. Solidaritet är till för att vi ska kunna vara just så olika varandra som vi faktiskt är och ändå leva tillsammans. Det finns ju hur mycket som helst att göra, däremot ingenting som säger att det behöver göras i det gamla lönearbetets former, på samma sätt och i samma utsträckning av var och en av oss.

Men det finns gränser för hur stor spridningen i arbetsinsatser kan vara. Det går inte att bygga upp ett friskt samhälle om alltför få är delaktiga i det kontinuerliga uppbyggnadsarbetet. Då blir klyftorna för stora. Om den eventuellt kommande medborgarlönen och det stundande robotsamhället inte lyckas jämna ut klyftorna, kommer många snabbt att hamna utanför och riskerar samtidigt att lämna sitt utanförskap vidare som ett arv till nästa generation.

Hur mycket du ska och vill lönearbeta i olika skeden av ditt liv kan ingen annan än du själv avgöra. En öppenhet inför vad som är just din *lagom-tid* behöver därför ingå som en självklarhet vid varje anställning och vid alla de återkommande medarbetarsamtalen.

Det kan vara svårt att vara föregångare och sakna förebilder men några måste ta på sig den rollen, för sin egen och andras skull. Kanske ska en av dem vara du? Längre fram i tiden kan du få andra att bolla dina föreställningar och tankar med: arbetskamrater som i likhet med dig vill hitta fram till en ny relation till sitt arbete.

EN LOVSÅNG TILL LAGOM

Ordet lagom dras med en tråkighetsstämpel men är egentligen ett av de mest glädjefyllda tillstånd man kan tänka sig. När man är nära sitt lagom, finns det inget som är riktigt farligt. Har man marginaler åt alla håll, kan man vara avslappnad, vilket gör att man blir mer generös. Mot sig själv och mot andra. Och jag känner nästan ingen, Joakim von Anka undantagen, som inte blir glad av att vara generös.

Lugn representerar inte bara frånvaro av oro. Lugn har liksom kärlek ett eget värde, en egen kraft och egna effekter. Det omvända gäller också. Har man redan tänjda marginaler, vaktar man noga både sina egna steg och andras. När varje liten extra avvikelse kan bli ödesdiger, är både kärleken, glädjen och avslappningen långt borta. Livskrämp är det enda man känner.

Själva meningen med att vi reste oss ur fattigdom, svält och förtryck var inte att vi skulle knäcka varandra. I stället skulle vi leva bättre liv och komma varandra närmare. Det kan vi, men bara om helheten blir hanterbar – med människomått mätt. Som ordspråk på vägen kan man alltid hålla sig till att ”Meningen med livet är att ge livet en mening”.

ÖVERGRIPANDE TECKEN I TIDEN

Det finns tydliga tecken i tiden på att det numera är många som arbetar *för mycket* under *fel former* eller i en *ineffektiv organisation*. Folk blir fysiskt och/eller psykiskt utslitna av sina arbetsinsatser. Men människan är ju knappast till för att arbeta sig fram till utmattningens gräns, särskilt inte om resultaten av arbetet inte står i proportion till ansträngningen. Titta bara på hur många det är inom vård,

skola och omsorg som gör sitt yttersta men som ändå, på grund av systemfelen, inte når särskilt goda resultat. Detta sker samtidigt som många andra inte "får" några arbeten vilket givetvis är ovärdigt ett samhälle i vår tid.

Egentligen säger det sig självt att det lätt kan bli en obalans i en utveckling som går för fort. Man hinner inte alltid justera riktningen i farten. Fundera över allt som inträffat bara under de senaste 50 åren. Vi lever i det nya samtidigt som åtskilliga normer och tankemönster har stannat kvar vid det gamla. Att själv tänka en tanke kan vara enkelt men kollektiva tankemönster kan vara svårare att ändra. Därför hamnar vi lätt ur fas med oss själva, varandra och kulturen.

Kanske är det just obalansen mellan det vi *tror oss stå för* och de liv vi *faktiskt lever* som är en av de största stresskapande bovarna. Den obalansen skapar alldeles orimliga förväntningar och de i sin tur leder till en mental och fysisk överbelastning.

Se här några exempel på samtida förändringar:

- Vi blir idag i genomsnitt 20–30 år äldre än vid 1900-talets början. Också om man korrigerar för inverkan av den minskade spädbarnsdödligheten, är ökningen av medellivslängden kraftig. Fem av de nytillkomna åren år kan tillskrivas hälso- och sjukvården. Resten tror man beror på förändringar vad gäller mat, bostäder, hygien, sociala förhållanden med mera.

En ökning av medellivslängden med över tjugo år är i sig fantastiskt. Men hur hinner vi ställa om vårt sätt att tänka till den nya situationens förutsättningar? Det är så mycket som måste ändras: normerna, kulturen, logistiken, hela samhället. Speciellt märkbara är förändringarna i vård och omsorg. Nyss opererade man exempelvis ingen som

var äldre än 75 år – till en del beroende på att biverkningarna av narkoser var för farliga. Idag är *medelåldern* hos en människa på operationsbordet just 75 år.

- Sjukvården är i grunden en enda lång framgångshistoria. Den hjälper oss så att vi slipper ha ont. Och den förlänger våra liv med kanske 5 år. Varför skrivs då så sällan berättelsen om denna fantastiska framgång? Varför matas vi i stället med berättelser om vårdens kris, utarmning och undergång? Är det än en gång så att ha-galenskapen firar sina triumfer? Att god vård ökar kraven på mer god vård? Att längre liv ökar kraven på ännu längre liv?

- De flesta talar idag mer än ett språk. Det påverkar hur människor kan samspela med varandra, och vilka intryck vi får av omvärlden. På så sätt slipper vi att ha inskränkta liv i för trånga gemenskaper. Samtidigt finns det gränser för hur många människor vi kan känna nära samhörighet med, hur många skilda tankekedjor vi förmår hantera, och hur mycket samverkan och konkurrens vi orkar med. Människor ingår idag i många gemenskaper utanför familjen och arbetet. I grunden är det positivt samtidigt som det utgör en av grundkomponenterna i ett *och:ets tyranni*. Orkar vi, kan vi, hur gränslösa är vi egentligen?

- Vi kan resa mycket mer än tidigare. Vi förflyttar oss också mer per dag. Samtidigt använder vi våra muskler mindre. Vi är på väg att bli ett folk av stillasittande barn, vuxna och gamla. Vi vet att vi måste röra oss mer. Men om vi ska göra detta *också*, inte som en naturlig del av själva arbetet eller vardagen, blir även motionen till något som ska pressas in i våra snäva tidsramar.

- Vi har fått rätt att utveckla våra olikheter – fast ändå inte. Som jag nyss skrev: det normerande hänger inte med. Tankearbete är exempelvis inget som lätt kan regleras arbetstids- eller arbetsplatsmässigt. Ändå försöker vi fortfarande göra det. Det finns exempelvis stämpelklockor på en del forskningsavdelningar, detta trots att idéer och tankearbete alls inte går att reglera tidsmässigt.

- Många arbeten inom vård, skola och omsorg kräver både närvaro och härvaro, medan andra arbeten är mer repetitiva, och ytterligare andra kanske mycket bättre kan utföras på helt andra sätt oberoende tid och rum. Men järngreppet finns kvar utifrån en understundom orättvis strävan efter rättvisa. På områdena vård-skola-omsorg är det uppenbart att man måste vara på rätt plats i rätt tid. Någon behöver vara *där*, hos de sjuka, hos barnen *hela tiden*. Men det är tveksamt om någon kan orka vara starkt empatisk och närvarande hela tiden – att varva med andra uppgifter, kanske rentav monotona och repetitiva, skulle kunna ge bättre balans och rentav erbjuda en vila.

- Vi har ändrat mycket i den fysiska miljön. De flesta har numera ganska så omfattande restider till och från arbetet, till och från dagis, till och från anhöriga som behöver dem. Dessa restider ingick inte i den ursprungliga planen men ska nu in i livet som ett ytterligare ”måste”.

SEX- ELLER SJUTIMMARS DAGEN SOM MELLANSTATION TILL ”LAGOMTIDEN”?

Jag är väl medveten om att en tanke på *lagomtid* som ideal i stället för nuvarande heltid kan förefalla utopisk, och att det kan behövas många försöksverksamheter på vägen.

En sådan kan utgöras av sextimmarsdagen. Eller sjutimmarsdagen för att ta det i mindre steg.

Det pågår för närvarande ett antal försök med sextimmars arbetsdag med bibehållen lön. Göteborg utmärker sig genom att ha sådana försöksverksamheter inom skilda områden: på Toyotas verkstad i Mölndal, inom Mölndals sjukhus och på Svartedalens äldreboende. Toyotas kortare arbetsdag i Mölndal sattes i system redan 2002. I skrivande stund har de haft fjorton år på sig att glädjas åt friskare och nöjdare personal och därtill halverade väntetider för kunderna. För Svartedalens äldreboende förlängdes den första försöksperioden utifrån att den varit så framgångsrik. Våren 2016 var projektet på väg att stoppas av politiska skäl utan att det hade hunnit utvärderas, men det räddades kvar med en svag röstövertikt.

Motståndet mot att prova sex- eller sjutimmarsdagen i större skala ligger i allt väsentligt i en rädsla för att det ska bli dyrare. Men om det nu inte blir det, då? Om vi nu på färre timmar kan åstadkomma resultat som är lika bra eller bättre än vad vi tidigare gjorde på åtta, hur länge ska vi då fördröja utvecklingen? Det gäller att ifrågasätta beräkningar baserade på rakt-upp-och-ner-multiplikationer utan hänsyn tagen till dynamiska effekter.

Själv blev jag förvånad av den löpeld som en artikel i *Veckans Affärer* väckte. Den var baserad på en intervju med mig och hade vinklats till att få en rubrik om tvåtimmars arbetsdag. Varken artikeln eller intervjun i sig var särskilt upphetsande, men löpelden som den orsakade var det. På samma sätt, fast i en långt större skala, blev det när omvärlden nyss fick för sig att Sverige hade beslutat om sextimmars arbetsdag. Det började med en tidningsartikel om ett litet företag, Background i Falun, som hade infört

sextimmarsdag i sin verksamhet. De hade sedan inbjudits att berätta om det på SVT Opinion, och detta fångades sedan upp av engelskspråkiga nyhetssajten The Local, som rapporterar om svenska nyheter utomlands. Hux flux blev det en stor nyhet i bland annat USA, Storbritannien, Italien och Australien. James Savage, ansvarig utgivare på The Local, säger att ryktesspridningen om att Sverige som nation hade infört sex timmars arbetsdag grundade sig på en dröm om ett bra liv. ”Många vill ju flytta till Sverige eftersom det där finns en bra balans mellan arbetslivet och det privata. Påståendet som nu sprids i internationell press har blivit ett ansikte för den utopiska bilden av vårt land”, säger han.

Så kan det vara. Det måste till ett internationellt aktivt intresse för ändrade arbetsförutsättningar samt därtill en tro på en god balans mellan arbete och fritid i Sverige för att något så begränsat ska fångas upp och förstoras utomlands.

Kanske har många av oss här hemma omedvetet valt sida i den inre dialogen om arbete eller ickearbete. Kanske har vi landat på ”Visst vill vi arbeta – men vi vill ha en bättre balans än den vi har idag. En lagombalans”. Sextimmarsdagen kan då framstå som ett nåbart etappmål på vägen mot ett individanpassat arbete.

Låt mig nu återvända till våra olikheter för att synliggöra hur viktigt slutmålet ”lagomarbeta åt alla” kan vara.

LÅT OSS VARA OLIKA

Somliga av oss reagerar starkt när vi känner oss otillräckliga. Det kan ha grundlagts tidigt utifrån föräldrars välmänta förväntningar, förhoppningar, kanske krav. Det är som om en mamma eller pappa, kanske sedan länge död,

kan sitta där på axeln till den 50-årige sonen och förmana att han ska anstränga sig lite till i varje ögonblick. Det föräldrarna inplanterade kan ha varit rätt *då*. Men deras omvärld var ganska begränsad medan det i den nuvarande gränslöshetens era kan bli alldeles fel att hela tiden sträcka sig efter mer.

Idag är det ungefär en av tio som inte klarar av takten. Antalet stressdrabbade ökar, och nästan ingen av oss är symptomfri. Botemedlen som föreslås är oftast relativt fyrkantiga. Men vore kortare arbetstid, som exempelvis sextimmars lönearbetsdag, intressant? Ja, det kan säkert hjälpa somliga, men det fungerar inte som botemedel för alla. Vi har ju en tendens till hög fart och tänjda gränser också under fritiden. Vad som är *lagom* för en, behöver inte vara lagom för någon annan. Låt mig ge några skäl till varför det skulle kunna finnas en poäng med *lagomarbete* som ett begrepp i arbetslivet och vad vi skulle kunna vinna på det:

Olika individuellt 1: lagomtid

Föreställningen om att det mesta ska vara lika för alla är en grov förenkling. En av de lika-för-alla regler som råder är den om arbetsdagens längd – utan någon hänsyn tagen till att människor har olika behov och att det bara är vissa arbetsprestationer som enkelt kan mätas i timmar. I våra försök att minska stressen växer det lätt fram förslag att *alla*, också chefen, ska gå hem klockan 3 för att vara en god förebild, ingen ska få sitta för länge framför sin dator eller skicka arbetsmejl på kvällstid etcetera. Sådana åtgärder kan få en viss, men bara begränsad betydelse, och effekterna skulle inte vara enbart positiva.

Om man vågar öppna upp för möjlighet till individuell

lagomtid kan det leda till att fler aktivt börjar utforska vilken balans de vill ha i sina liv mellan lönearbete, egenarbete, ideellt engagemang, fritid, studier, sömn med mera. Givetvis måste man samtidigt titta på vilket resultat en övergång från heltid som schablon (åtta-, sju- eller sextimmars) till lagomtid får för den enskilde, arbetsplatsen och samhället. Vad skulle hända med arbetsresultat, sjukskrivningar, samhällsengagemang, föräldraskap? Och hur skulle man hantera (o)rättviseaspekter och lönefrågor?

Olika individuellt 2: lagomtempo

I grunden är vi genuint olika både vad gäller vilket tempo vi vill hålla och hur många bollar vi känner oss bekväma med att ha i luften samtidigt. Somliga trivs med ett rasande tempo. Det betyder inte nödvändigtvis att de får gjort mer än andra. En person som tar en sak i taget och arbetar i lugn takt kan mycket väl vid veckans slut ha nått lika långt som den hetsige. *Men ingen av dem klarar av att pressas in i den andres rytm.*

Individuell temposättning kan vara väl så viktig som individuell lönesättning. Förslag i den riktningen är sällsynta också när man medvetet försöker komma till rätta med arbetssituationen för någon som drabbats av stressens effekter. Om det individuella i lagomtempot inte längre betraktades som något udda, utan som något självklart, skulle olikheter inte påverka negativt och det skulle bli lättare för alla att få ingå i en gemenskap, känna sig behövda och ha en roll i den egna verksamheten och samhället i stort.

Olika individuellt 3: lagomflexibilitet

Genom slimmade organisationer, outsourcing och mark-

nadsanpassning har så kallade okvalificerade och repetitiva arbeten till stor del försvunnit. Tekniken har varit oss synnerligen behjälplig med att ta över det monotona. Men människor som kanske tidigare kände sig trygga i repetitionen är nu ständigt otrygga i mångfalden och variationen. De som är förlorare i det accelererande omställningsracet är personer som har svårt för uppgifter som förutsätter flexibilitet och förändringsbenägenhet.

Den maximerade flexibiliteten har drivits på inte bara av dem som till varje pris vill tjäna pengar utan också av dem som själva gillar och tål mycket omväxling. De har i all välvilja medverkat till att ta bort det monotona också för dem som trivdes med det repetitiva. Ibland hävdar man att vi inte längre har råd med den sortens arbeten. Vad då inte råd? Vem är det som har räkneföreträde? Har ett samhälle överhuvudtaget råd att räkna bort somliga och räkna in andra så att båda grupperna knäcks?

Olika individuellt 4: lagomsjukfrånvaro/-närvaro

Olika arbetsplatser har olika hög sjukfrånvaro. Detta är väldokumenterat men orsakerna är inte alltid klarlagda. Den kan bero på arbetets innehåll och påfrestningar, ledarskapet eller arbetsmiljön. Sjuknärvaron spelar också in.

Det sägs ofta att ingen är oersättlig. Men åtminstone på somliga arbetsplatser är vissa arbetsuppgifter så individualspecifika att de helt enkelt inte kan utföras av någon annan. För människor i de arbetspositionerna är sjukfrånvaron låg. Det behöver inte betyda att de är friskare än andra, men redan på förhand vet de att om de sjukskriver sig blir det sedan väldigt tungt att arbeta ikapp. Efter-stressen kan bli svårare att orka med än att arbeta under själva sjukdomen, och därför väljer man sjuknärvaro framför

sjukfrånvaro. Ett motstånd mot att stanna hemma kan ibland tolkas som lojalitet gentemot arbetsplatsen. Men kanske är det lika mycket lojalitet mot den egna personen – man vågar helt enkelt inte utsätta sig för ovannämnda efter-stress.

Olika individuellt 5: lagomrumsgrottor, lagomtidsgrottor

När man en gång i tiden började med öppna kontorslandskap så kom snart motreaktionerna – människor började bygga små avskärmningar och reda sig bon mitt i det öppna. Det uppkom rumsliga grottor, hur öppet det hela än ursprungligen var tänkt. Den ”rumsgrotta” som är lagom för den ene är inte självklart den bästa för någon annan. I teorin går det alltid att skapa vallar (självvalda insyns- och utblicksskydd) men det är inte helt lätt att förhindra att den enes behov av öppenhet konkurrerar med den andres behov av avskärmning. En god början är dock att veta om att det är olika och får lov att vara det.

Något liknande gäller för våra behov av ”tidsgrottor”. Till en början kan detta verka lätt för den enskilde att åstadkomma – tidsgrottor är ju immateriella, och den enes behov borde inte behöva störa den andres. Men det är just för att tidsgrottor inte syns som de kan vara ännu svårare att värna än rumsgrottorna. En tidsgrotta behöver man exempelvis om man under några timmar/dagar/veckor helt behöver koncentrera sig på en viss uppgift. Då ska man ha rätt att sluta svara i telefonen och slippa delta i normalt påbjudna sammanträden och andra gemensamma aktiviteter. Ett annat exempel på en tidsgrotta är den man behöver om man drabbats av sorg. Kanske vill man ändå vara på arbetsplatsen men slippa ett högt tempo eller krävande arbetsuppgifter.

LAGOMARBETE – BARA EN UTOPI?

För mig räcker det långt om du som läsare velat följa med i resonemangen ända hit. Troligen har du några gånger tänkt på din egen arbetssituation och vardagen i övrigt. Kanske har du undrat: "Vill jag verkligen komma bort från åttatimmarsjobbet eller är det egentligen bra som det är, bara jag får klaga lite ibland?" Eller: "Om jag hade fått en chans att arbeta lagomtid, hur många timmar om dagen hade varit lagom för mig?" Eller: "Om det visade sig att mina arbetskamrater och jag hade väldigt olika 'lagom' – skulle det ändå kunna fungera på vår arbetsplats?"

Självt tror jag att lagomarbete kan bli till en utmärkt norm när den väl är etablerad, men vägen dit kan vara kantad av svårigheter. Från alla håll. Först för att det skulle kännas så ovant – kan det verkligen vara tillåtet att främst se till att det är helheten i våra liv som ska gå ihop? Dessutom: om "lika-för-alla"-schablonen luckras upp, kommer genast avundsjukan. Hur ska det nu gå med rättvisan, hur ska man beräkna lönen, vem kommer att tjäna mest på det här?

Just lönesättningen skulle inte behöva innebära så mycket merarbete. För de flesta lagomarbeten skulle det snabbt växa fram schabloner som också kunde vara fackligt förankrade. Dessa skulle också omfatta kringtryggheten, exempelvis rätten till en årlig omförhandling av det egna omfånget på lagomtid vilket kunde ge småbarnsföräldrar en årlig chans att gå upp eller ner i arbetstid på ett sätt som motsvarade förändringar i barnens behov av omsorg hemma.

Vem som skulle tjäna mest på ett införande av lagomarbete beror förstås på de enskilda kombinationerna av arbetsuppgifter–arbetstagar–arbetsgivare. Säkert är bara

att arbetet skulle utföras av människor i bättre mental och fysisk balans, med lägre sjukfrånvaro och med en känsla att de själva valt hur mycket de vill och behöver arbeta.

MÄNSKLIG TILLVÄXT KONTRA EKONOMISK

Men vad skulle hända med Sverige och alla oss om vi införde en möjlighet till lagomarbeta i en omvärld av global så kallad realistisk kapitalism? Den frågan kan vara viktig att besvara, men den bör knappast ha företräde framför alla andra relevanta frågor. Det finns andra, minst lika berättigade frågor: *Vill vi verkligen anpassa oss efter den iskalla globala kapitalismen? Och vad har vi att vinna på det?*

Svaren på de frågorna kräver att man först visar på svagheterna i BNP-måttet. Det registrerar endast sådana aktiviteter som sker mot betalning på reguljära marknader, till exempel lönearbete. Det tar ingen som helst hänsyn till exempelvis inkomstfördelningen, produktivitet-utvecklingen i offentlig sektor, mängden fritid eller förbrukningen av ändliga resurser. Därför är det knappast förvånande att den svenska BNP:n kunnat trefaldigas de senaste femtio åren, samtidigt som den uppmätta "lyckan" inte ökat överhuvudtaget. Detta ger mig skäl att lyfta några av bokens grundfrågor: *Vad är det som säger att vi ska arbeta mer? Vore det inte bättre om vi ägnade effektivitetsvinsterna åt annat än just mer arbete?*

Lika lite som någon annan har jag ett enkelt svar på de frågorna. Men jag kan i alla fall ge dig ett exempel att känna på: en jämförelse av fisket hos vestlänningar och nordlänningar i Norge, historiskt och i nutid. När fiskelyckan är god för nordlänningarna slutar de fiska när de väl uppnått vad de behöver på årsbasis. Vestlänningarna däremot fortsätter att fiska. Den nordländska mentaliteten

kan man med kapitalismens termer beskriva som att de saknar omställningsvilja, tillväxtanda och innovativt beteende. Den kan också (som doktoranden Ulrika Sandén gör, se referenslitteraturen) beskrivas som att de utvecklat en sorts ”nuets förnöjsamhet”. Historien har lärt nordlänningarna hur de kan skapa trygghet i sin ofta strapatsrika tillvaro. Deras konvivialitet och tillämpade inkluderande anda gör exempelvis att ingen där behöver vara ensam. De har också lärt sig att utveckla en *ödesberedskap* som gör att de klarar sig bättre när de drabbas av traumatiska händelser. De går vidare utan att älta alltför mycket oavsett vilka olyckor, sjukdomar och livskriser de utsätts för. Dessutom har de hittat ett förhållningssätt, ett slags *mellanmedvetande*, som gör att de kan distansera sig till personer och företeelser som för stunden inte är nåbara. På så sätt klarar de att minska sin längtan och saknad när det känns som svårast. Vilken av dessa utvecklingar vill du helst vara med om – den som liknar nordlänningens eller vestlänningens? Viktigt att notera är att det handlar om just en *utveckling* som tar tid. Ingen klarar att vara ömsom nordlänning, ömsom vestlänning – det handlar om förhållningssätt och beteenden som man måste växa in i.

8. MEDBORGARARBETE – EN ÅTERANVÄND IDÉ

Våra samhällseliga insatser för att väcka liv i arbetsmarknaden har hittills visat sig otillräckliga och orimligt dyra. De fåtal jobb som tillkommit motsvarar på intet sätt den stora insatsen. Det gör inte heller alla dessa försök med coacher för att få de arbetssökande att bli mer "anställningsbara" (jämför min kritik av anställningsbarhetsbegreppet i kapitel 3).

Därför måste man våga tänka tanken att existerande samhällseliga arbetsfrämjande åtgärder kanske inte är särskilt verkningsfulla. Vill man då inte resignera inför en arbetslöshet på 5–10 % kan det vara dags att ta ett nygamalt grepp: att införa medborgararbete.

BEREDSKAPSARBETE

Medborgararbete är inget nytt under solen – nyss hade vi faktiskt medborgararbete för alla män i tjugoårsåldern. Det benämndes värnplikt och fylldes på med olika repetitionstjänstgöringar. Verksamheten hade sina speciella förtecken genom att vara helt knuten till försvaret, men den var i allra högsta grad just ett medborgararbete.

Betydligt bredare i sin inriktning var de beredskapsarbeten som tillkom på 1930-talet och som i begränsad omfattning fanns kvar in på 1990-talet. De utgjordes av statliga eller kommunala anställningar med statliga bidrag på 20–85 % av kostnaderna. Till en början gick tjänsterna bara till arbetslösa män (det var ju männen, inte kvinnorna, som arbetade utanför hemmen) och ofta handlade det då om olika anläggningsarbeten. När så ungdomsarbets-

lösheten sköt i höjden på 1970-talet gjordes beredskapsarbetena om till att också omfatta vård och omsorg. Den typiske beredskapsarbetaren som tidigare varit en vuxen man, var nu i stället en kvinna under 25 år.

Beredskapsarbetena inriktades på *samhällsnyttigt arbete*. Ersättningar och övriga villkor låg på samma nivå som vid motsvarande arbetsuppgifter på arbetsmarknaden.

MEDBORGARARBETE

Människor med medborgararbete skulle (precis som det var vid beredskapsarbetena) få lön på kollektivavtalsnivå. För att trygga medlemmarnas ekonomi skulle fackförbunden kunna kräva kollektivt upphandlade tilläggsförsäkringar som vid annat lönearbete. Medborgararbetarna skulle vara samhällsnyttiga, ingå i en arbetsgemenskap, skolas in i ett arbetsliv och vara fullvärdiga medlemmar också i konsumtionssamhället. Kort sagt: få lov att bidra och vara med på samma villkor som andra. Inte minst betydelsefullt skulle detta kunna vara för gruppen nyanlända och även alla de arbetslösa inom gruppen för-länge-sedan-anlända. Och för unga som ännu inte fått in någon fot på arbetsmarknaden. Samt för människor i alla åldrar med funktionsnedsättningar. Och för dem som vill bo kvar i glesbygd men som inte kan hitta något arbete där. Medborgararbeten kan alltså spela en viktig samhällsroll inte bara genom de insatser som därigenom skulle bli utförda utan också genom sin inkluderande funktion.

AVBÖN MED MOTIVERING

Jag gjorde en markering i bokens förord: att jag i allt väsentligt skulle avhålla mig från politiska och samhälls-ekonomiska resonemang och främst samtala om arbete i

marknära termer ur individens perspektiv. I detta kapitel gör jag ett rejält avsteg från huvudlinjen genom att peka på möjligheten till medborgararbeten. Sådana vore ju i allt väsentligt just en *samhällelig* åtgärd. Mitt skäl till avsteget är att övriga kapitel i den här boken inte har mycket att tillföra de människor som inte kommer ens i närheten av något arbete. Och jag vill inte missbruka den fantastiska möjligheten att här få sprida hela tio tankar om arbete men samtidigt lämna stora grupper helt utanför.

Visst kan det hända att vårt samhälle inte klarar att iscensätta medborgararbeten eller att vi rentav klarar inkluderingen på annat sätt. Men låt ändå tanken ligga där och gnaga och låt duktiga samhällsingenjörer försöka utveckla den. För vi kan faktiskt inte fortsätta i all oändlighet att exkludera stora grupper av människor och därmed hämma utvecklingen av framtidssamhället.

9. ARBETE OCH EKONOMI – GÅR DAGENS SAMSPEL ATT FÖRSTÅ?

Som framgått av det jag tidigare skrivit kommer relationen arbete–ekonomi att bli än mer tveeggad i framtiden. Hur mycket behöver man arbeta idag och framöver för att kunna klara sig? Matkostnaderna har relativt sett minskat. Ett av många exempel är att man år 1950 fick arbeta 16 minuter för en liter mjölk; nu är vi strax nere i 4 minuter. Energikostnaderna minskar likaså. Likväl gör den skuldsättning, främst genom bostadslån, som många hushåll har att de fasta kostnaderna är höga. Det kan därför bli så att också de relativt välbeställda skulle ha svårt att klara sig om inkomsterna minskade. Och deras problem är ändå ingenting jämfört med hur det skulle gå för låginkomsttagarna. Möjligen skulle en medborgarlön medverka till att ingångslöner höjs, och det vore av godo också för samhället i sin helhet. Först när de flesta är med både som producenter av varor och tjänster och som konsumenter kan samhället lyckas att hänga samman.

Ändå är det långt ifrån säkert att din ekonomi skulle bli sämre om du lönearbetade kortare tid. Dels av sådana skäl som jag tagit upp tidigare (som att arbetets resultat inte alltid står i direkt proportion till nedlagd tid), dels för att det oftast är dyrare att leva ju mer vi lönearbetar. Detta beror inte bara på arbetsresorna och det ökade klädkontot utan också på allt det egenarbete som man inte hinner med om man lönearbetar mer. Med mindre tid för underhåll behövs det fler nyanskaffningar. Behovet av andras tjänster ökar. Du hinner inte själv laga maten från grunden, packa om kranen eller måla om i hallen. Likaså mins-

kar möjligheterna att hjälpas åt i vänkretsen.

Om varje anställning hade inletts med en förhandling om vilken lagomtid som man vill lägga på sitt lönearbete, hade man haft större anledning att tänka igenom hur summan av lönearbete och egenarbete påverkar både de totala inkomsterna och de totala utgifterna. Då skulle man samtidigt kunna hitta fler sätt att hjälpas åt inom vänkretsen och mellan generationerna. Mycket kan omprövas. Några skulle kanske rentav våga inse att de inte behöver bo i Stockholm eller Göteborg. Ett sådant byte av bostadsort ger drastiskt minskade boendekostnader. Har man ägt sin bostad, kan man få loss lite kapital som kan ge den respit man behöver för att byta levnadsförutsättningar.

Långt tillbaka i tiden var det självklart för rika människor att inte arbeta. I vår tid har arbetet däremot hög status. Under perioden 1950–2000 sågs det till och med som fint att arbeta extremt mycket. Tänk bara på 1980-talets introduktion av jättetjocka timkalendrar och hur många som var nöjda med sina ark av täta tidsbokningar – som om glädjen i livet låg i att vara uppbokad. Attityderna är nu sakteligen på väg att svänga. Snabbast sker det bland ungdomar som värderar totallivet högre än arbetslivet. Jag upprepar det jag redan skrivit om dem födda på 90-talet: ”Vi kommer nog aldrig att vilja arbeta så mycket som våra föräldrar. Vi nöjer oss med radhus där ni hade villor, vi vill nog inte ha någon bil, vi är ganska så bakåtlutade jämfört med er. För vi vill ju också ha tid att leva.”

Det är många förändringar som tar två generationer på sig att slå igenom. Tänk om det är så välsignat att min generations oförmåga, 40-talisternas alltså, att avstå från att överteckna det av tekniken frigjorda utrymmet nu ersätts av 90-talisternas mer förnösamma attityd.

SKEVA FÖRSKJUTNINGAR

De växande ekonomiska klyftorna i Sverige handlar till en del om växande löneskillnader mellan olika yrken. Än mer drivande för de ekonomiska skillnaderna är att den som äger sin bostad i ett relativt tätbebyggt område, och speciellt i storstäderna, får skörda frukterna av en i mina och många andras ögon orimlig värdestegring på bostäder.

Även om – eller när – bostadsbubblan spricker, kommer troligen *förväntningsekonomin* att finnas kvar lång tid framöver. Den innebär att det cirkulerar mer pengar beroende på vad vi *tror* om framtiden än vad det gör utifrån den faktiska verkligheten. Du kan alltså nå en viss ekonomisk framgång genom ett väl utfört arbete men du kommer betydligt längre om du lyckas köpa och sälja i rätt ögonblick utifrån andras framtidsförväntningar.

Ibland leker jag med tanken att det skulle vara möjligt att berätta allt detta för tidigare generationer. Det troligaste är att de skulle vägrat tro mig – dagens ekonomiska föreställningsvärld skulle setts som humbug och de så kallade visionerna skulle betecknats som fria fantasier eller bondfångeri. Kanske kommer våra efterlevande att kalla vår tid för *Prenässansen* – den tid då man tog ut allt i förskott, innan det var fött, den tid då man inte klarade att låta framtiden ligga orörd där framme utan drog in den i nuet.

Denna tidsanda omfattar nu inte bara den ekonomiska världen utan också oss själva: vi äter innan vi är hungriga och köper saker innan vi har råd med dem. Övertron på ett varumärkes framtidsvärde kan vara orimligt hög. Ta bara som ett exempel hur Google enligt börsens mått är skyhögt mycket mer ”värt” än vad de stora matproducenterna är. Ändå förstår alla – om de tänker efter en kort

stund – att en annalkande matkris skulle avslöja detta som en enda jättebubbla och snabbt vända våra börsvärderingar upp och ner.

MER OM ARBETETS EKONOMI KONTRA FÖRVÄNTNINGARNAS

Jag var i Argentina år 1992 när jag nåddes av nyheten om den svenska kronans fria fall och marginalräntan på 500 %. Alltihop kändes överkligt. Eftersom jag var så långt hemifrån, hade jag både anledning och tid att se på det hela utifrån. Och det fick mig att tänka på den klassiska berättelsen om haren och sköldpaddan och att den kan appliceras på vårt ekonomiska system.

Vi har ju i själva verket två ekonomiska system. I det ena, sköldpaddans system, går man till jobbet och får lön så att man kan betala mat och hyra. Pengarna är relaterade till något faktiskt: *arbetet som bytesvara*, vilket omöjliggör att systemet kan skena iväg. Tvärtom: det är en garant för att arbetsinsatser ska kunna möjliggöra köp av varor och tjänster. I det andra systemet, harens, omsätts däremot *pengar direkt i pengar* via spekulation och det i en rasande hastighet och i mycket större omfattning än den hos sköldpaddan.

På något sätt måste haren ändå relatera till sköldpaddan. Det ekonomiska harsystemet förutsätter nämligen att man *tror på* att det hänger ihop med sköldpaddssystemet, även om linan dem emellan kan vara väldigt tunn. Problemet är att de båda systemen har så olika tidskonstanter. Sköldpaddssystemet (eller lönearbetsystemet, om du så vill) är tungt och långsamt: man kan inte producera hur fort som helst, inte utbilda sig hur fort som helst, inte anställa hur fort som helst, inte ens säga upp människor hur fort som helst. Harsystemet däremot är

lätt och snabbt. De två systemen passar helt enkelt inte särskilt bra ihop.

Det som hittills räddat deras samexistens är den ekonomiska placeboeffekten – en tro på att kejsaren har kläder på sig trots att han är naken. Hur långt vi vill och kan tänja oss i att *vilja* tro på att systemen hänger samman återstår att se. Just nu är det som om vi dras ut i båda riktningarna. Den allenarådande arbetslinjen pekar åt sköldpaddans håll: arbeta, arbeta gärna ännu mer, få lön, betala hyran och maten, konsumera, konsumera ännu mer. På så sätt ökar vi inte bara våra egna personliga välstånd utan också välfärdsförmögenheten, det vill säga våra avsatta pensionspengar och sjukförsäkringspengar. Harens ekonomisystem griper emellertid in, både i den egna ekonomin och i den gemensamma. *Om* investeringarna är framgångsrika, kan din välfärdsförmögenhet beroende på spekulationseffekter öka mer än vad den gör om du arbetar mer. Å andra sidan, *om* investeringarna visar sig vara dåliga, kan den värdeminskning detta förorsakar utplåna effekten av en ökad arbetsinsats från din sida, och du drabbas av lägre pension och välfärd.

GÅVOEKONOMIN OCH LÖNEEKONOMIN

Den ekonomiska världen är anpassad till det materiella och värdeföreställningar kring det materiella. Så har exempelvis merparten av det innehåll som finns tillgängligt på nätet till synes inte något värde överhuvudtaget eftersom det endera är synnerligen billigt eller kan göras tillgängligt helt gratis via dess *gåvoekonomi*.

Gåvoekonomin var inte särskilt utbredd före internets intrång på scenen, men den fanns åtminstone i somliga ideella sammanhang, bland vänner och inom familjen.

Därtill fanns den i universitetsvärlden där man blir mer meriterad ju mer man ger bort (publicerar). Att kunna vara först att ge bort är drivkraften inte bara för den enskilde forskaren utan också för hela forskargruppen och universitetet ifråga. Skattemedel, forskningsstiftelsemedel, sponsormedel med mera används för att finansiera förutsättningarna för forskning och universitetsutbildning, men det är underförstått att högskolorna ska ge något tillbaka: Ny kunskap.

Gåvoekonomin innebär att man ger bort sin tid, sina idéer, kunskaper, lokaler eller arbete utan någon ersättning. Fokus ligger på relationer, tillit och samarbeten. Idag behöver man inte orda så mycket om att den som ger bort mest också får mest tillbaka. Det räcker med att hänvisa till nätet, de sociala medierna, Wikipedia och dylikt. Där är det uppenbart att den som ger bort mest information också får mest tillbaka i form av uppmärksamhet eller följare.

De tidigare distributörerna av film, musik och böcker protesterade när allt mer gick att ladda ner utan någon ersättning. Nu har man kommit fram till bättre fungerande former för en växelverkan mellan intressenterna. Det är exempelvis inte gratis att se film, lyssna på musik eller läsa e-böcker, men det är i alla fall mycket billigare än vad det tidigare var att köpa filmerna, skivorna eller böckerna i deras fysiska form.

Gåvoekonomin, löneekonomin och förväntningsekonomin kommer under överskådlig tid att finnas parallellt med varandra och hitta varierande former för sin samexistens. Hur intäktssidan i löneekonomin kommer att påverkas och i vilken takt är inte lätt att säga. För utgiftssidan är det däremot enkelt att konstatera att påverkan

redan är här och att väldigt mycket av det immateriella blivit billigt eller rentav gratis. Så bör det rimligen också vara eftersom man i informationsteknologiska sammanhang utan extra kostnad kan sprida till många i stället bara för till ett fåtal. Det går alltså att *ge bort* (med givandets glädje och ibland upphovsrättens erkännande som belöning) eller göra jättestora förtjänster utifrån ett lågt pris som många betalar.

Både förväntningsekonomi och gåvoekonomi påverkar alltså sköldpaddans ”arbets så att du får lön så att du kan konsumera”. Trots att det sistnämnda utgör den enda politiskt spridda sanningen finns det starka skäl för att försöka förstå de ekonomiska arbetssammanhangen bättre än vad vi gör idag.

10. ARBETSLIVET I BACKSPEGELN

Som ung ifrågasatte jag aldrig vare sig mitt arbete eller dess omfång. Visst, jag slet hårt, hade tre små barn och var disputerad forskare innan jag var 30 år. Men det var liksom så det var. Och sedan var det inte mer med det.

Relationen arbete–föräldraskap var annorlunda än vad den är idag. De flesta av oss tänkte inte i termer av att vi *först* skulle klara av studier och etablera oss inom arbetslivet och sedan få barn. Föräldraskap och arbete var två hopflätade delar av livet och enligt den då rådande föreställningsvärlden skulle båda kunna vara lika viktiga samtidigt. Föräldraledigheten (för mamman) var begränsad till 6 månader och daghem fanns bara i mycket begränsad omfattning år 1965, när vårt första barn föddes. Det var alltså barnflicka som gällde.

Hur gick då allt detta ihop? Jo, det gick faktiskt alldeles utmärkt. Kanske främst för att det inte fanns på kartan att det skulle gå på något annat sätt. Mycket planering, disciplin och hjälpas-åt var det. Veckomatsedlar, storhandlande och lördagsstädning. Och mycket glädje, oerhört mycket glädje, av barnen och varandra, lönearbetet, egenarbetet och det ideella. Hade glädjen inte funnits, hade det förstås tvingat fram reflexioner redan då.

Att alls tänka på arbetet och dess plats i livet gjorde jag inte förrän jag som 50-plussare skrev *Tio tankar om tid* år 1999. Det står faktiskt förbluffande mycket om just arbete i den boken, har jag upptäckt först nu.

Men varför sitter jag nu som pensionär och grottar ner mig en gång till i funderingar över arbetets plats i våra liv? Skälen är många:

- Perspektiven har blivit tydligare. Att arbeta mycket gav mig mycket men det var förstås långt ifrån alltid som jag kunde se eller förstå sammanhangen.

- Tidens ordnande funktion, dess före och efter som varit så viktig tidigare i livet, spelar inte samma roll längre. Mycket av det jag varit med om vid olika tidpunkter finns nu i en enda minnets samtidighet. Det gör att jag lättare kan hitta sådana samband som inte uppenbarade sig för mig vid varje enskilda tillfälle. Ett exempel: insikter som jag nått först genom mina barnbarn blandar sig numera med dem som jag fick redan som nybliven mamma. Och i mina inre dialoger kan numera den 13-åriga Bodil hämningsslöst samtala med Bodil, 33 år. Så synd att 13-åringen inte hade tillgång till 33-åringen då när det begav sig – och så bra att de kan ”samtala” med varandra nu.

- Jag arbetar fortfarande mycket – sällan mindre än 40 timmar i veckan. I egen regi och därmed utan många av de glädjeämnen och störande moment som annars hör arbetet till. Jag kan därför dagligdags begrunda vad det gör för skillnad att inte vara anställd och inte ingå i en arbetsgemenskap.

- Arbetslinjen har på något märkligt sätt gjorts så påträngande i folksjälen, att också själva *frånvaron* av eget lönearbete intar en framträdande plats bland oss pensionärer. Givetvis inte samma plats som för dem som är arbetslösa i medelåldern men ändå: det finns ett märkbart utanförskap förknippat också med pensionärstillvaron.

- Jag vill dra i lite trådar utifrån att pensionärer mår bättre än andra åldersgrupper, åldersbegränsningarna till trots: 80 % av människor som fyllt 65 säger sig vara lyckliga eller ganska lyckliga. Så högt når ingen annan åldersgrupp.

- Pensionsåldersdiskussionerna behöver föras på andra sätt än de vanliga. Vi människor blir mer och mer olika ju äldre vi blir. Vi föds med våra individuella förutsättningar, lever sedan olika liv, lär oss olika mycket, utvecklas olika och påverkas olika av slumpartade händelser. Äldre människor utgör absolut ingen grå massa.

- Arbetslivet behöver öva upp sin förmåga att hantera generationssamverkan och dess konflikter. När det blir 4-5 generationer, inte som idag 3-4, som lever samtidigt – vid vilken ålder är man då gammal? Hur ska man göra i arbetslivet för att ha nytta och glädje av de olika fördelar som är förknippade med olika åldrar?

- Den förändrade demografins påverkan på arbetslivet blir främst kvalitativa snarare än kvantitativa. Hittills har pensionsåldersdiskussionerna enbart handlat om att man av samhällsekonomiska skäl måste höja pensionsåldern för alla. Vad säger detta om människosynen? Varför reduceras människan till enbart beskrivningar i ekonomiska termer när det viktigaste kan vara olikheter i förmågor, drömmar, önskningar och behov?

Det uttalade kravet på gamla människor förr var att de skulle anpassa sig till rådande normer. Eftersom normerna luckrats upp, kan jag här våga mig på att utmana, ifrågasätta och inspirera. Troligen har det redan framgått att jag betvivlar att begrepp som arbete, pensionering, arbetsgivare och arbetstagare kommer att finnas kvar oförändrade om 20-50 år.

RYTMEN, STYRFARTEN, IDENTITETEN

Till de osynliga bieffekter man får av arbetslivet hör en *rytm*: en arbetsdag, en arbetsvecka, ett arbetsår, semestrar, helgdagar. Som pensionär är det lätt att hamna i en

tillvaro där det känns som om tiden går ifrån en: ”Det kan väl inte vara fredag idag igen, det var ju nyss fredag!”, ”Inte kan det väl vara jul redan om en månad? Julen har ju nyss tagit slut”. Då krävs att man skaffar sig nya hållpunkter i tillvaron så att rytmen kommer tillbaka tillsammans med ett balanserat tidsförhållande. Samtidigt kan den förändrade relationen till tid stämma till eftertanke om vad man mer förlorar genom att stå utanför arbetslivet, även om det sker av ett så legitimt skäl som att man är pensionerad.

Utan arbetsgemenskap och arbetskamraters sociala samvaro saknar du både den inspiration de gav och ditt behov av att själv få bidra. Man kan hamna i en identitetskris – det är förvirrande och krävande när allt inte längre rullar i sina givna hjulspår och de gamla skyggglapparna är borttagna. ”Vem är jag?”-frågan blir svårare att svara på när du tappat den del av din identitet som du fick genom din arbetsplats, och när det verkar som om ingen längre räknar med dig. Med obegränsad tid att känna efter kan alla obehag förstoras. Har hjärnan inga konkreta bekymmer att sysselsätta sig med, skapar den ju sina egna monster och sin egen oro.

Man blir lätt sårbar när ens närmaste omvärld förändras och man förlorar kontakten med sin vanliga umgängeskrets genom pensionering, flytt till annan ort eller dylikt. Att bygga upp en ny tillhörighet är ingalunda enkelt. Det vi andra märker av allt detta är yttre förändringar: ett förändrat utseende eller ett annorlunda beteende. Vad den berörda själv upplever är troligen att hen kan ha blivit av med sin drivkraft och energi och glidit in i att *vara* sitt pensionärskap utan att uppleva någon särskild glädje i dess möjligheter. Somliga kommer faktiskt aldrig över

sorgen som pensioneringen väckt. Också i 85-årsåldern framstår det som om deras liv slutade vid 65 – därefter tycker de inte att det har ”hänt” något.

Det som gör en pensionering så utmanande är inte bara den praktiska omställningen utan också dess existentiella och rituella dimension, aspekter som sällan någon vågar tala om. Pensioneringen kan jämföras med övergångar från barn- och ungdomsliv till vuxenliv, sådant som uppmärksammas genom konfirmationer, studentexamen et cetera. Dessa pekar framåt, medan pensionsdagen främst utstrålar ”Tack och adjö, det var kul att ha dig här, men gå nu hem med dig och visa dig inte här mer!” Så säger man visserligen inte: man säger bara att man nu önskar den pensionerade att ”få ha det lite bra”.

UR PENSIONÄRENS PERSPEKTIV

När man pensioneras och kanske har en tredjedel av livet framför mig, fortsätter man att vara en agerande varelse. Det är endast i den abstrakta föreställningsvärlden som åren som pensionär är sysslolösa. ”Arbete” i dess helhet kan ingen pensionera oss från. Egenarbetet finns kvar och breder ut sig över mer än de tidigare fyra dagliga timmarna. Därtill finns barnbarnen, kulturlivet, resorna, det ideella engagemanget, lyxen att kunna sova längre på morgonen. Många undrar över hur de tidigare hann att lönearbeta *också*.

Plötsligt finns det en legitimitet i att ”bara” flyta omkring om man så vill. Man är äntligen fri! Man har varit med så länge och kan så mycket att man både vill ta ansvar för sina insatser och bedöma deras kvalitet på egen hand utan någon kontrollant. Och när man lär sig något nytt, har man så mycket i bagaget att utgå ifrån att det senast

tillkomna kastar nytt ljus över det man redan kunde. Ens samlade kunskap blir på så sätt mer unik för varje år som går. Man kan hjälpa andra och själv mogna som människa. Man får en fantastisk möjlighet till omstart. Man kan också göra något helt annat än tidigare genom att utgå ifrån vem man är nu.

Samtidigt finns det problem. Livet är orättvist. Minst lika orättvist när man blir gammal som tidigare. Kanske mer. Somliga orkar och vill arbeta också efter pensionsåldern medan andra inte är efterfrågade, inte orkar eller är sjuka.

Åldern som sådan byggs inte in i identiteten. Man är sig förvånansvärt lik före och efter sitt pensionsdatum och man lever i alla sina tidigare åldrar samtidigt, likt årsringar i ett träd. Det är därför självklart för de flesta att fortsätta att bidra livet ut – med egenarbete, med det ideella eller med lönearbete. Numera är de flesta människor rimligt friska under större delen av sina äldreliv. Vi ser bättre än tidigare generationers gamla gjorde, vi hör bättre, rör oss bättre, har mindre ont, sover bättre, tuggar bättre et cetera. Medicinskt är en 75-åring i min generation som en 65-åring var i min mammas.

Vi som har haft förmånen att växa upp och leva i Sverige har sedan barnsben fått tillräckligt med mat, god utbildning och bra bostäder. Vi har inte utsatts för farsoter, krig eller förtryck. Och nu åldras vi i vår samtid med alla de positiva förtecken detta innebär. Man blir inte gammal i ett vakuum. Möten med andra människor hindrar oss från att stelna i våra föreställningar. Begränsar man omvärldskontakten blir man lätt till en karikatyr på sig själv och får svårt att hålla sig levande på djupet.

Vi har inte bara andra medicinska förutsättningar utan

också andra omvärldsförutsättningar än tidigare generationer. Förr, i det då rådande muskelsamhället, hindrade de åldersförändrade muskel- och ledfunktionerna äldre från att kunna hjälpa till så mycket de ville. I det nuvarande kunskapssamhället betyder försämrad fysisk styrka inte lika mycket. Det avgörande är i stället att äldre har *andra tankeförmågor, erfarenheter och förväntningar* än de yngre. Som äldre är man markant sämre på att lära sig och komma ihåg nya detaljer men minst lika bra som tidigare, ofta bättre, på att upptäcka och hantera helheter. Bäst är man på att kombinera nytt med det man redan har i sina hjärnvindlingar. Forskningen visar också att kontakten mellan kunskap och känslor förbättras med åldern, och att strävan efter mål och mening ökar. Och man får nya hjärnceller, också som senior.

Får man bara arbeta på sitt eget sätt, kan man alltså fortsätta länge och med stor glädje och framgång. Vilket inte behöver leda till generationskonflikter – det kräver bara en ömsesidig öppenhet för olika tillvägagångssätt och för olika förmågor. Ska vi äldre bidra i lönearbetets form, ställer det krav på våra chefer och arbetskamrater att se till *resultat* snarare än till *process*. En orsak till att många blir trötta av arbetet långt före pensionsåldern ligger i stöd- och kontrollsystemen. När dessa är identiska för unga och gamla tvingas alla arbeta på samma sätt vilket kan göra det omöjligt för äldre med sämre detaljförmågor och närminne. Läs gärna mer om detta i den amerikanska psykiatern Gene Cohens bok *Den mogna människan*.

ÄN EN GÅNG: HUR MYCKET ”MÅSTE” VI ARBETA?

Att människor numera lever längre och att de i 75-årsåldern kan vara som 65-åringar var i förra generationen

påverkar även de yngre. Det är fullt rimligt att en 35-årig småbarnsförälder snart kan börja tänka: "Jag behöver kanske inte göra allt nu när barnen är små. En del av mitt förvärvsarbete kan jag faktiskt utföra efter 70."

Men hur är det då med de samhällsekonomiska påståendena om att vi måste arbeta längre eftersom vi lever längre? Dessa är förstås samma andas barn som den allenarådande arbetslinjen, 8-timmarsdagen och arbete-till-varje-pris-till-vilken-lön-som-helst-linjen. Men med en viktig skillnad: den egna pensionen betalar man själv – fast ändå inte. Under hela arbetslivet avsätter man (ofta via arbetsgivaren) en betydande del av lönen till den framtida pensionen. Men det är inte dessa pengar sparade i fonder eller banker som sedan betalas ut som ens pension – de har redan använts till pensioner för dem som var gamla då. Din egen pension regleras visserligen av hur mycket du arbetat men den bygger på det arbete och den kunskapsutveckling som pågår nu.

Eftersom produktiviteten och kunskapen ökar betydligt snabbare än medellivslängden, utgör dagens längre ålderdom egentligen inget skäl till varför vi skulle vara tvungna att arbeta längre. Idag har ju mänskliga arbetsinsatser en betydligt större utväxling än tidigare, *dvs försörjningskraften per genomförd arbetstimme har vuxit*. Vilket medverkar till att det rimligen går att finansiera dagens pensioner så att också de människor som vill hålla sig till den gamla pensionsåldern fortsatt kan leva sina liv, göra nytta, betala skatt, investera, konsumera som alla andra och vara en del av samhällets kretslopp. Detta resonemang förutsätter dock att intressenterna i förväntningsekonomin inte fortsätter att sko sig i en accelererande takt på välfärdens bekostnad.

INFÖR EN LAGOMPENSATIONSÅLDER!

Den ”lösning” som många numera förordar för att hantera att allt fler lever allt längre, är att höja pensionsåldern. Man begränsar alltså sitt tänkande till att gå från den ena kvantitativa normen till den andra. Och förutsätter att det ska vara lika för alla. Själv tror jag att en individuell pensionsålder vore att föredra – av samma skäl som ”lagomtimmars”-tiden har förutsättningar att bli mer framgångsrik än både 8-timmarsdagen och för den delen också 6-, 4- eller 2-timmarsdagen. Lagompensionsåldern kan påverkas både av arbetets art och den enskildes förutsättningar och preferenser.

Det som har varit lite feltänkt tvärs igenom hela arbetslivet hinner bli mycket fel på slutet – ungefär som det kan bli när man planterar äppelträd i hundratals meter och råkar komma lite snett från början. En pensionering avslöjar det instrumentella i människosynen. Hur i all sin dar kan man – *i vår tid* – vidmakthålla en konstruktion som bygger på föreställningen att en människa på ena sidan om ett visst datum ska vara *100%:igt arbetsför och 100%:igt arbetsglad* och på andra sidan det datumet *0%:igt arbetsför och 100%:igt frihetsglad*?

Så fungerar inte människor i utveckling. En sådan konstruktion kan därför bara behållas så länge som tillräckligt många tror på att det måste vara så. Det pensionssystem som var rätt för 100 år sedan, och det ATP-system som likaledes var rätt för 50 år sedan, behöver nu granskas utifrån vår tid och utifrån vilka människor som är 65+ idag. Och granskningen bör göras tillsammans med pensionärer.

Förväntningarna och den egna planeringen spelar en stor roll. Har man själv i kanske tio år ställt in sig på att ”snart ska jag pensioneras”, samtidigt som omvärlden lika

länge har börjat räkna bort en, då är det på gränsen till omöjligt att snabbt växla tankespår. Som ung har man inte en aning om hur det kan bli att själv vara gammal. Det enda man vet om den egna avlägsna ålderdomen kommer från de gamla man har runt omkring sig. Inget av detta kan man sedan helt suddas ut – det finns kvar sedan barnsben, det finns inpräntat i våra årsringar. Samhällsekonomin må kräva snabba förändringar, men tankesätt förändras mycket långsammare. Själv tänker jag att de bilder som mina barnbarn nu får av sina egna kommande ålderdomar präglas av bland annat mig – sådan som jag är just nu.

Det är inte konstigt att många reagerar med förundran, vända eller kanske ilska vid tanken på att några kan arbeta tills de är 75 eller mer. Olustreaktionen kommer inte bara från dem som är så utslitna att varje senareläggning av pensionsåldern känns som en omöjlighet. Den kommer också från dem som skött sig oklanderligt och först arbetat heltid till 65, sedan pensionerat sig, tagit hand om sina barnbarn, engagerat sig i Röda Korset och Rädda Barnen och så vidare. Helt enligt regelboken. Att då få höra att de gjort "fel" när de följt den rådande synen på hur en pensionär "ska" vara är mycket känsligt.

Pensionsåldersberedningen har sedan länge lämnat sitt förslag, och i riksdagen pågår det försök att få till ett väl förankrat beslut om förändringar av pensionsåldern. Under tiden kommer det tydliga signaler från samhället om att en höjd pensionsålder är att vänta och att man räknar med att många människor ska vilja och kunna arbeta längre. För somliga går det säkert bra, för en del är det till och med bättre än om de hade pensionerat sig vid 65. Men än så länge har staten inte engagerat sig i att backa upp dem som *vill* arbeta längre än till 65. Det verkar som

om man till och med är i otakt med sina egna intentioner eftersom man år 2016 faktiskt ökade arbetsgivaravgiften för personer över 65 år.

Inte heller har man ansträngt sig för att bana väg för en "vill-du-inte-arbeta-lite-till?"-linje. Varför inte exempelvis skapa ett *Horisontråd* som den enskilde kan vända sig till för att få idéer om möjligheter för fortsatt arbete efter den planerade pensioneringen? Ett sådant skulle kunna arbeta precis som det existerande Trygghetsrådet redan gör för yngre som blir arbetslösa. Att det skulle vara lönsamt från första stund är jag helt övertygad om.

EKONOMIN SOM PENSIONÄR

Det vore idealistiskt om pensionen kunde ge en sådan ekonomisk trygghet att hela tillvaron kunde bli en enda egentid. Om så vore, gav det obegränsade möjligheter att fördjupa sina intressen och kanske rentav förnya dem. Att engagera sig ideellt är ofta en stor glädjekälla både för utövarna och dem de möter. Men problem uppstår när lönearbete blandas med ideella insatser. Äldre känner sig ibland utnyttjade: "Varför är plötsligt mina insatser inte värda något, nu när jag kan mer än någonsin?"

För dem som får så låga pensioner att de trots bostadstillägg inte kan klara sin ekonomi, kan bitterheten bli stor. Hälften av alla kvinnor uppbär enbart garantipension efter att ha arbetat länge och mycket – med de egna barnen och hemmet, på deltid eller efterhand heltid ofta inom vård- och omsorgsyrken. Det finns idag många som uttrycker känslan av "Här har jag slitit hela livet. Är det denna misär som är tacken?!" Existerande klyftor vidgas hela tiden, till förfång för alla. Det gäller både ekonomi och hälsa. Jag upprepar gärna här ett förslag jag lagt tidigare:

låt löneskatten för de inkomster som 65-plussarna får från sitt arbete odelat gå till äldreomsorg och vård av mindre lyckligt lottade generationskamrater. En äkta *värnskatt*, alltså, värd namnet. Administrativt skulle det vara enkelt eftersom vi finns registrerade med våra födelsenummer. Och det skulle kunna bli en extra morot för fler att vilja arbeta längre – då gjorde man det inte bara för sakens skull och den egna tillfredsställelsen utan kunde också känna att det gagnade andra.

KUNSKAPSSLÖSERIET

Granskar man de kunskaper man har i 65-årsåldern och tänker efter när man har förvärvat dem, kommer de förstås inte främst från grundutbildningen eller fortbildningen. I stället har de ofta förvärvats i arbetet och på arbetstid. Hos de flesta arbetsgivare är omedvetenheten om detta stor, och vid pensioneringen låter de kunskap och erfarenheter införskaffade under kanske fyrtio år gå rakt ut genom dörren tillsammans med den nypensionerade.

Så behöver det inte vara. Kunskap är immateriell och kan bära över tid och rum, också utanför den enskilda människan. Tänk bara på kunskapsarvet från våra förfäder! För att i dagens kunskapssamhälle direkt minska kunskapsförlusten vid en pensionering krävs medvetna insatser. Du kan gärna titta närmare på projektet *Uppdrag Kunskap 2013–2014* som möjliggjorde för tjugo deltagare kring pensionsåldern att dela med sig av sina kunskaper från deras respektive områden. Du hittar slutrapporten på min hemsida, www.bodiljonsson.se. En av deltagarna, Irene Hedfors, skrev efteråt: *"Jag har hunnit bli 66. Tänk att det skulle ta så många år innan jag fick uppleva en grupp, där allas drivkraft är nyfikenhet och lust. ... Alla har en lång yrkes-*

karriär och en enorm erfarenhet ... Jag ser min plats i gruppen som personlig skatteåterbäring eller 'min guldklocka' för lång och trogen tjänst inom kommunal och regional verksamhet."

MINA TANKAR OM ARBETE – DEN SNABBA VERSIONEN

Lönearbete har, paradoxalt nog, blivit den främsta garanten inte bara för inkomst utan också för sammanhang, självförverkligande, tillhörighet, existensberättigande och trygghet. Det verkar vara främst genom arbete som man visar och bevisar sitt värde som människa. Men måste det verkligen vara så? Det är den frågan jag velat lyfta i min bok.

Här återfinns ett urval av mina nyckeltankar. Jämför dem gärna med dina egna understrykningar och funderingar. Troligtvis skiljer det sig åt, vilket är bra för det bidrar till att föra samtalet vidare.

I. DU ARBETAR MINDRE ÄN DU TROR

Så mycket kring arbete är motsägelsefullt. Mitt i en period av hyllad arbetsreducerande teknikutveckling anstränger man sig för att hitta på så arbetsskapande processer som möjligt för att maximera arbetsmarknaden. Vi vill ju så gärna ha våra arbeten – och samtidigt inte. Det är ju så mycket annat som vi vill ägna vår tid åt. Många upplever att lönearbetet tar på tok för stor plats i tillvaron, ändå upptar det till mångas förvåning bara 15 % av livets alla vakna timmar.

► *Så frågan är: Varför känns det som att ditt lönearbete tar så stor plats i ditt liv jämfört med allt annat du ägnar dig åt? Därtill den ännu viktigare frågan: Vilken plats vill du ge arbetet i ditt liv?*

2. ATT ARBETA ELLER INTE ARBETA, DET ÄR FRÅGAN

Författaren och sociologen Roland Paulsen har fram-

gångsrikt nagelfarit myten om arbetet som kungsvägen till ett bra liv. Han säger i en av sina intervjuer: "Med tanke på hur människor har det på jobbet, vad de gör där och vad de annars kunde ha gjort, inser nog de flesta att jobbet är meningslöst." Det stämmer dock inte. Arbetet hamnar tvärtom högt upp i mätningar över vad som är viktigast i livet, mitt emellan "Hälsan" och "Familjen".

Jag tror att orsaken till att vi tycker om att arbeta och studera i grunden handlar om att vi därmed får utlopp för en *framtidstro* och en önskan om att ständigt *förbättra* tillvaron, såväl i det egna livet som i samhället i stort. Genom arbete håller vi samhällsklyftorna i schack och livet känns tryggare. Vi tycker också om att göra saker ihop med andra. Motsatsen – att inte få vara med – gör att man snabbt hamnar utanför.

► *Den direkta frågan blir då: Skulle du fortsätta arbeta som du gör idag även om du inte behövde det för lönens skull?*

3. LAGOMARBETE

Jag tycker att det är dags att byta ut det gamla slagordet *Heltid åt alla* mot *Lagomarbete för alla*. En individanpassad lagomtid som är anpassad efter vår livssituation, kompetens, effektivitet och karaktären på arbetsuppgifterna. Lagomtid kan förefalla utopisk, och det kan behövas många försöksverksamheter på vägen. En sådan kan utgöras av sextimmarsdagen.

Men skulle det verkligen gå att införa en möjlighet till lagomarbete i Sverige? Vad skulle den iskalla globala kapitalismen säga om det? Den sistnämnda frågan väcker minst lika berättigade motfrågor: *Vad har vi att vinna på en anpassning till den?*

Mycket talar för att vi borde ägna effektivitetsvinsterna

åt annat än mer lönearbete och högre bruttonationalprodukt. Under perioden från mitten på 1950-talet till idag har vi enligt samstämmiga mätningar inte blivit lyckligare i Sverige. Däremot har BNP:n trefaldigats.

► *Ja, vad säger du, vad skulle ett lagomarbete innebära för dig?*

4. EGENARBETETS OSYNLIGHET

Utöver lönearbetet finns det *egenarbete* och *ideellt arbete*. Att ta hand om hushåll och familj tar mycket tid – 27 timmar i veckan för kvinnor, 21 timmar för män. ”Produktionen” inom egenarbetet har ekonomiskt uppskattats till att motsvara en tredjedel av den inom lönearbetet. Men den synliggörs nästan aldrig i ekonomiska sammanhang och den ingår exempelvis inte i bruttonationalprodukten.

Egenarbetet framställs ofta främst som en belastning, framför allt för kvinnorna eftersom det försvårar deras lönearbete.

► *Hur tänker du själv kring egenarbetet – hör du till den majoritet som synar det med lönearbetsglasögon? Vad skulle hända om du synade lönearbetet genom egenarbetets glasögon?*

5. ROBOTISERING

Mycket snart står vi inför en situation där många av de gamla jobben kommer att skötas av robotar som kommunicerar med andra maskiner, ibland med och ibland utan inblandning av människor. Denna omstöpning blir så omfattande att vi redan nu bör lägga mycket krut på att tänka igenom vårt förhållningssätt till begreppet ”arbete” och den roll vi vill att det ska spela i vår framtid. Det är ingen poäng med den framvällande robotiseringen om allt fler

genom den hamnar i ett utanförskap och om vinsterna snarare underminerar än bygger upp det gemensamma. Men rätt hanterad kan den föra mycket gott med sig: öka den egna mänskliga tillväxten, minska de nuvarande utmattningseffekterna av ett alltför slimmat arbetsliv, etcetera.

► *Kan du föreställa dig en robot som arbetskamrat eller rentav vän? Skulle en robot, helt eller delvis, kunna utföra de arbetsuppgifter du har idag?*

6. MEDBORGARLÖN

En medborgarlön kan göra det möjligt att använda en period av arbetslöshet till egenarbete, studier, omvårdnad eller frivilligarbete. Det främjar både den egna utvecklingen och omvärlden, samtidigt som den bidrar till den personliga framtidstron. En medborgarlön som en icke-villkorad basinkomst skulle ta bort mycket av den administration och kontroll som finns i dagens flora av ersättningar. Dessutom skulle den kunna medverka till att perioder mellan jobb inte skulle malas ner till i mitt tycke meningslösa jobbsökar-aktiviteter och ett instrumentellt CV-putsande. Livet är för kort för det. Många länder har kommit långt i diskussionerna kring medborgarlön. Argumenten för och emot är tämligen likartade. De handlar om huruvida medborgarlönen skulle kosta för mycket – för samhället och för alla som faktiskt arbetar. Man gör olika bedömningar av hur många som skulle välja en drönartillvaro framför ett ”arbetsslaveri”. Och man är inte heller överens om vad en medborgarlön skulle betyda för den ideella sektorn och för det konstnärliga området.

► *Hur tänker du själv kring riskerna och fördelarna med att införa en medborgarlön?*

7. MEDBORGARARBETEN VID ARBETSLÖSHET

Det är nu länge sedan arbetslösheten var låg, och det finns inte några tecken på att det ska bli bättre i framtiden. Snarare tvärtom. Samtidigt finns det hur mycket som helst som behöver utföras. Varför ska så mycket förbli ogjort när människor samtidigt blir olyckliga genom sin arbetslöshet och när samhället skadas i grunden? Försöken att skapa fler arbetstillfällen har visat sig svårförenliga med den kortsiktiga kapitalismens avkastningskrav. Kanske är det dags för ett nygammalt grepp: *medborgararbeten*, samhällsnyttiga arbeten på marknadsmässiga villkor.

► *Med dina utgångspunkter: Vad är det för viktiga arbetsuppgifter som inte blir utförda idag eftersom "ingen" vill betala för dem trots att de skulle kunna vara av stort värde för vår tillvaro? Tror du att det skulle kunna bli lönsamt för samhället att införa medborgararbeten? På vilka områden skulle man börja?*

8. ATT UTVECKLA DEN MÄNSKLIGA TILLVÄXTEN OCH TILLITEN

När vi vill motverka det destruktiva börjar vi ofta i begrepp som *antirasism*, *antidiskriminering* och *antimobbning* och utvecklar system, checklistor och kontrollstationer. Det är bra, men det räcker inte hela vägen. Vi behöver också kunna börja i det positiva, i det *konviviala*, och satsa på att vidareutveckla det. När konvivialitet råder, kan alla komma mer till sin rätt och utveckla sina särdrag i en atmosfär av tillit och öppenhet, utan behov av försvar, utan hemlighetsmakeri, utan någon dold agenda och utan likformning. Då vill man varandras väl och framgång.

Vi behöver den samvaro och utveckling som ett arbete skänker. Det göder vår *mänskliga tillväxt*, både individens

och samhällets. Detta har alltför länge hamnat i skuggan av den diskussion om *ekonomisk tillväxt* som ständigt förs mellan tillväxtivrare och tillväxttvivlare. I de bataljerna lyser den självklara tillväxtdefinitionen med sin frånvaro. Definitionen lyder: *All sann tillväxt uppkommer genom att vi bättre använder gemensamma resurser.* Satsningar på att bättre använda gemensamma resurser skapar en mänsklig och ekonomisk tillväxt som går hand i hand, och där konvivialitet och tillit sitter i högsätet.

Solidaritet är inte till för att vi alla ska vara identiska – då hade den ju inte behövts. Solidaritet finns till för att vi ska kunna vara så olika varandra som vi faktiskt är och ändå leva bra tillsammans.

► *Har du funderat över varför du inte tyckt om vissa arbetsplatser medan du trivts väldigt bra på andra? Vilken var skillnaden?*

9. OLIKA EKONOMIER

Idag omsätter förväntningsekonomin betydligt mer än vad lönearbetet gör. Det omsätts alltså mer pengar utifrån vad vi *tror* om framtiden än utifrån vad vi faktiskt uträttat på våra arbeten. En märklig utveckling, tycker jag. Numera påverkar förväntningsekonomin också välfärdsförmögenheten, det vill säga de pengar som är avsatta för pensioner och sjukförsäkringar.

Parallellt med löneekonomin, förväntningsekonomin och samhällsekonomin finns det en gåvoekonomi inom vilken man ger utan någon förhandsöverenskommelse om ersättning. Gåvoekonomin har alltid funnits i ideella sammanhang, bland vänner, inuti familjen och i kunskapsvärlden (där man vinner mer, ju mer man ger bort). I dagens internetvärld har det blivit självklart att den som

ger bort mest också kan få mest tillbaka – tänk bara på sociala medier och Wikipedia och på betydelsen av att få mest uppmärksamhet eller flest följare. Väldigt mycket på nätet har redan blivit billigt eller rentav gratis och under överskådlig framtid kommer gåvoekonomin att hitta varierande former för samexistens med de övriga ekonomiska systemen.

► *Vad har du själv märkt av hur förväntningsekonomin påverkar löneekonomin och vice versa? Vad bidrar du med till gåvoekonomin på nätet och vad får du av den?*

10. PENSIONER OCH PENSIONSÅLDER

En pensionering kan för den ene vara en smärtsam process, för den andre ett stort lyft. För några har arbetet varit allt, för andra är det skönt att äntligen slippa ifrån det och kunna göra annat. En del får en rimlig, kanske rentav hög pension, medan andra har svårt att klara sig ekonomiskt. Kort sagt: pensioneringen slår så olika.

Själv tror jag att en individuell pensionsålder är att föredra framför en pensionering lika-för-alla. Arbetets karaktär måste få spela in, liksom individens förutsättningar och önskemål. Det finns mycket som seniorer kan bidra med på en arbetsplats utifrån sin kunskap och erfarenhet. Dagens hjärnforskning visar att äldre människor visserligen är mycket sämre på detaljer än vad yngre är men att de i gengäld är bättre på att se sammanhang, och på samspelen mellan kunskap och känslor.

Det finns idag många med låg pension. Hälften av alla pensionerade kvinnor uppbär enbart garantipension. De samtida förslagen om att *alla* nu ska arbeta längre, eftersom välfärdsförmögenheten annars inte täcker den längre levnadsåldern, bör ifrågasättas. Produktiviteten och

kunskapen ökar faktiskt betydligt snabbare än medellivslängden. Det gör att försörjningskraften per genomförd arbetstimme växer, och den längre ålderdomen utgör därmed inget egentligt skäl till varför *alla* framöver skulle vara tvungna att arbeta längre. De som vill hålla sig till den gamla pensionsåldern, eller sluta arbeta ännu tidigare, bör kunna göra så, till glädje också för familj, grannskap och frivilligarbete.

► *När du blickar fram mot din egen framtida pensionering, vilka känslor väcker det av förhoppning, nyfikenhet och oro? Till dig som redan har gått i pension – utvecklar sig det nya livet så som du hade hoppats?*

REFERENS- OCH INSPIRATIONS LITTERATUR

Det är glest mellan referenserna i den här boken. Det betyder inte att mitt tänkande har uppkommit ur tomma intet. Tvärtom – det är många böcker och artiklar, egna erfarenheter och spännande samtal som har påverkat. Ibland har tanketrådarna haft decennier på sig att kombineras till en väv. Det gör att det sällan går att peka ut en viss bok som den viktigaste referensen i ett resonemang. I nedanstående lista tar jag bara upp de källor som direkt påverkat enskilda textavsnitt.

Andersson, Dan, *Tak för fattigdom – så skyddar vi demokratin*, Hjalmarsson & Högberg, 2015.

Cohen, Gene, *Den mogna människan – kraften i den åldrande hjärnan*, Brombergs, 2014.

Fölster, Stefan, *Robotrevolutionen. Sverige i den nya maskinåldern*, Volante, 2016.

Illich, Ivan, *Tools for conviviality*, Marion Boyars, 1977.

Ingelstam, Lars, *Arbetets värde och tidens bruk – En framtidsstudie*, Sekretariatet för framtidsstudier, 1980.

Jönsson, Bodil, *Tio tankar om tid*. Brombergs, 1999. Också i de flesta andra böcker jag skrivit, finns det inslag om arbete. Se förteckningen på den här bokens copyrightsida.

Paulsen, Roland, *Arbetsamhället, hur arbetet överlevde teknologin*, Gleerups Utbildning AB, 2010, och *Vi bara lyder: en berättelse om Arbetsförmedlingen*, Bokförlaget Atlas, 2015, samt *Empty Labor*, Cambridge University Press, 2015.

Sandén, Ulrika, Thulesius, Hans och Harrysson, Lars, *Nuets förnöjsamhet – En grundad teori om livsval och överlevnadsstrategier*, Sociologisk forskning, årgång 52, nr 3, sid 235–256, 2015.

Eftersom ungdomsarbetslösheten hör till de mest akuta problemen för närvarande, vill jag gärna ge några aktuella referenser om den:

Kraftsamling mot ungdomsarbetslösheten, den första helårsrapporten till regeringen från "Delegationen för unga till arbete" (Dua), 31 mars 2016.

En förlorad generation?, en rapport 2015:3 om ungas etablering på arbetsmarknaden utgiven av ESO, "Expertgruppen för Studier i Offentlig ekonomi".

Utvecklingen i det nationella socialfondsprogrammet för investering i tillväxt och sysselsättning, Svenska ESF-rådets rapport den 15 mars 2016. Den är tematiskt inriktad på bakgrunderna och resultaten för de 6 000 ungdomar inom insatser av Europeiska Socialfonden i Sverige.

BOKENS NYCKELBEGREPP

Arbete i backspegeln
Arbetslöshet
Begreppsbildning
Delaktighet
Egenarbete
Ekonomi
Folkhemmet
Generationer
Ideellt arbete
Inkluderande hållbarhet
Kapitalism
Konvivialitet
Lagomarbeta
Lagompensionsålder
Lönearbete
Medborgararbete
Medborgarlön
Miljö
Pension och pensionsålder
Relationer
Robotisering
Rätten till olikhet
Solidaritet
Säkerhet
Tillit
Tillväxt, mänsklig och ekonomisk
Totalarbete
Utbildning
Välfärd, välfärdsteknologi och välfärdsförmögenhet







