

Guide i arbetslivet



Gunnar Björing

Boksidan

Förord

Denna skrift bygger på erfarenheter jag gjort som arbetstagare på olika arbetsplatser under en kortare eller längre period, någon gång från mitten av 80-talet och cirka 20 år framåt. Den beskriver mina minnesbilder av hur det var på dessa. Vilka givetvis inte behöver vara sanna eller stämma överens med andras dito. Därutöver kan situationen i de nämnda arbetena ha förändrats väsentligt sedan dess.

Ambitionen är att presentera en rättvis jämförelse mellan olika arbeten, med avseende på vissa faktorer som har inverkan på varje människas dagliga välbefinnande. Tyngdpunkten ligger på faktorer som normalt inte berörs annat än flyktigt i, exempelvis, platsannonser. Min tro är att den främsta styrkan i texten ligger i att samma person (jag), har jämfört ett antal ganska olika arbetsplatser. Till skillnad ifrån andra informationskällor om arbetslivet, vari olika personers skattningar jämförts.

Copyright: Förlaget Boksidan 2007 & 2012
Box 558
146 33 Tullinge

Guide i arbetslivet, ISBN-nummer: 978-91-86199-25-8

Du får gärna kopiera denna bok, men sätt då in 5 kronor per kopia på Boksidans plusgirokonto: 199 84 51-7, eller bankgirokonto: 5459-3074. Skriv på inbetalningen att det gäller boken "Guide i arbetslivet".

En viktig fråga att ställa sig inför entrén på arbetsmarknaden är: vad vill jag främst ha ut av mitt arbete? Det finns ett antal olika vanliga resonemang kring detta, förslagsvis:

A. Det spelar ingen roll vad jag arbetar med just nu, för jag är bara ute efter att tjäna pengar.

B. Jag vill ha ett arbete som ger mig prestige i den omgivning som jag vill vara i (genom till exempel titeln, lönen eller arbetets karaktär).

Den som känner igen sig mest i alternativ A, kan nöja sig med att studera lönestatistiken (se till exempel SCB 2003, eller www.lonestatistik.se), för möjliga arbeten och därefter i söka arbeten uppifrån och neråt på listan. En fördel med det tillvägagångssättet (utöver lönen) är att det eliminerar alla spekulationer om vilka yrken som passar för ens personlighet. En risk med tillvägagångssättet är emellertid att den som gör på det viset kan fastna i ett yrkesval som han/hon inte trivs med, men inte "kan" byta på grund av att tillvaron anpassats efter de relativt goda inkomsterna.

För den som istället känner igen sig mest i alternativ B, är det en god strategi att fråga sig själv vad prestigevärdena är för de arbeten som det vore möjligt att få och likaså därefter söka från toppen och nedåt, med i princip samma fördelar och risker som ovan.

Någon som däremot vill ha ut annat av sitt framtida arbete, tror jag kan ha nytta av att läsa vidare i denna skrift.

Det är svårt att på veta vilket arbete som skulle ge mest tillfredställelse. Den främsta orsaken till det är att den blivande relationen med kollegor/chefer svårligen låter sig bedömmas på förhand. Chansen att göra ett lyckat val ökar dock om de sociala förhållandena och helst även arbetsförhållandena i övrigt, passar med ens personlighet. Även den som aldrig haft ett arbete förut kan du i någon mån skapa sig en uppfattning om vad som vore lämpligt genom att titta tillbaka på sitt liv. Alla har rimligen samarbetat, under mer eller mindre arbetsliknande former, med människor förut. Och, i brist på annat, kan de erfarenheterna analyseras med förslagsvis nedanstående frågeställningar:

- Vill du att andra talar om för dig vad och hur du ska göra, eller trivs du bättre med att komma på det själv?
- Hur känner du dig när någon klagat på att du inte hunnit göra det du lovat?
- Gillar du att umgås i en stor grupp, eller föredrar du en intimare kontakt med några få personer?
- Föredrar du att pyssla själv eller tillsammans med andra?
- Hur svårt har du att hantera om människor klagat eller skäller på dig?

Den två först listade frågorna berör en viktig parameter som särskiljer olika arbeten, nämligen graden av självständighet. Osjälvständigt arbete innebär att någon annan ständigt styr över när och hur arbetsuppgifterna skall utföras. Väldigt osjälvständiga arbetsuppgifter har till exempel de som kör buss i linjetrafik, arbetar vid ett löpande band i en tillverkningsfabrik eller är affärsbiträden i stora affärer. De största nackdelarna med detta jämfört med mer självständiga arbeten, tycker jag är att det inte går att ta pauser när de behövs som mest. Därutöver finns små möjligheter att smita undan för att vila lite, ringa privatsamtal, eller göra andra privata saker. Den största fördelen, i mitt tycke, är frånvaron av krav/förväntningar på egna initiativ. Det medför även att det är tillåtet att med gott samvete njuta av de små pauser som erbjuds. En annan fördel är den, relativt mer självständiga yrken, låga prestationspressen. Eftersom resultatet, mer eller mindre, är begränsat till att antingen är prestationen godkänd eller inte godkänd.

De mest osjälvständiga arbeten jag provat och/eller studerat är arbeten i löpandeband-liknande produktion i tillverkningsindustrin (Mathiassen m fl., 1996, Björning 1996). Alla kom mer eller mindre samtidigt till arbetet och de gick direkt till sina arbetsplatser och började arbeta. Sedan stod de flesta på samma arbetsplats och gjorde precis samma arbetsmoment utan paus fram till den gemensamma frukostpausen några timmar senare. Frukostpausen varade ca 15-30 minuter, därefter gick alla nästan samtidigt tillbaka till sin arbetsplats och fortsatte arbetet fram till lunchpausen. Lunchpausen varade kanske en halvtimme, sen gick de i gemensam tropp tillbaka till arbetsplatsen och fortsatte arbeta fram till fikapausen. Efter fikapausen fortsatte de på samma sätt tills det var dags att gå hem. Mellan pauserna arbetade de nästan utan avbrott och sett över hela arbetsdagen arbetade de aktivt hela 70-80%¹ av arbetstiden.

¹. D v s 70-80% av arbetstiden utförde de något monteringsarbete med händerna. Under resten av tiden (20-30%) väntade de på material, samtalande med kollegor, gick på toaletten med mera.

Majoriteten av de arbetare jag studerade i tillverkningsindustrin hade väldigt lite inflytande över vilka arbetsmoment som skulle göras, när de skulle göras, i vilken ordning och hur arbetsplatsen var utformad (var olika saker skulle vara placerade), eftersom dylika beslut togs av produktionstekniker. De flesta av de industriarbetare jag intervjuat föreföll emellertid vara nöjda med sina arbeten, eftersom de varken bytt arbetsgivare eller arbetsuppgifter på många år.

De mest osjälvständiga arbeten jag själv har provat var i kassan på några stora butiker (se diagram 1). Där hade jag en något större frihet över mina arbetstider än vad personalen i tillverkningsindustrin verkar ha. Då det fanns fler olika arbetstider att välja emellan, på grund av att butikerna hade långa öppettider och behovet av personal dessutom varierade över veckan. Därutöver hade jag förmodligen en viss frihet att välja tidiga eller sena pauser/raster, även om jag inte har något minne av att jag erbjudits den möjligheten. Men jag hade väldigt lite inflytande över vad jag skulle göra, när det skulle göras, i vilken ordning, eller hur snabbt det skulle göras. Dylika beslut togs av mina chefer och av kunderna. Jag hade vidare litet inflytande på hur arbetsplatsen var utformad, eftersom jag delade den med flera kollegor och varken hade tid till eller rätt att förändra den.

Som, exempelvis, personlig assistent hade jag egentligen inte heller någon kontroll över mina tider, vad jag skulle göra, eller när jag skulle göra det. Enär det styrdes av brukarens önskemål och behov. Fast i det arbetet märkte jag inte av osjälvständigheten då jag visste att jag skulle få ”dötid” till att tillfredsställa mina egna behov, efter det att brukarens önskemål blivit uppfyllda.

När jag var processövervakare bestämde jag lika lite över mina tider, vad som skulle göras eller när jag skulle göra det. Ett av mina processövervakningsarbeten (centralvakten på ett fängelse) bestod i att titta på ett antal TV-skärmar som kontinuerligt filmade ett antal korridorer. Arbetsmomentet gick ut på att när de som gick i korridoren kom fram till en låst dörr skulle jag trycka på en knapp så att dörren låstes upp. Om jag missade att trycka på knappen fick jag som regel höra sura tillrop från männen i korridoren. Jämfört med arbetet som personlig assistent hade jag ännu mer dötid, men jag var bunden vid att hålla ett öga på TV-skärmarna. Dessutom hade jag ingen som helst kontroll över när någonting skulle ske och det var därför mycket svårare för mig att använda dötiden till att göra något kul. Detta sammantaget medförde att det arbetet gav en betydligt starkare känsla av att inte ha någon kontroll jämfört med arbetet som personlig assistent.

Ett steg uppåt i graden av självständighet tog jag i de arbeten i vilka jag bestämde när saker skulle göras. Det gjorde jag till exempel som lastbilschaufför. En typisk arbetsdag började klockan 07.00, med att hämta lastbilen och dagens körorder. Sedan åkte jag till det ställe där dagens gods fanns och lastade på ett sätt som jag tyckte passade körordern. Därefter var arbetsdagen ganska given, men jag bestämde allt om körningen och när jag skulle ta mina pauser.

I alla tjänstemannaarbeten har graden av självständighet varit ännu högre. Eftersom jag både planerat min tid under hela arbetsdagen och dessutom själv bestämt när den skulle börja och sluta. Några stora fördelar med det var att jag kunde komma och gå nästan när jag ville² och jag hade gott om möjligheter att ta pauser, utföra privata angelägenheter och umgås med kollegor. Den största nackdelen var att jag kände större prestationspress än i majoriteten av arbetarjobben.

Jag klev ytterligare ett steg uppåt i graden av självständighet i de arbeten där jag även bestämde hur saker och ting skulle göras och i bästa fall vad som skulle göras. Jag har emellertid inte haft så många arbeten där jag faktiskt fått göra det, varken som tjänsteman eller arbetare. Då det nästan alltid har funnits en massa oskrivna regler för detta.

². Visserligen har arbetsgivaren på de flesta arbetsplatser jag varit på, tillämpat någon form av flexitidssystem med närvaroplikt mellan 09.00 – 15.00. Men jag har väldigt sällan fått ens klagomål på grund av att jag kommit senare eller gått tidigare.

Men det har känts som om jag bestämt betydligt mer över det jag gjort i en del arbeten jämfört med andra. En avgörande skillnad tror jag legat i hur direktiven för arbetsuppgifterna varit utformade. Ta till exempel följande, påhittade, exempel i vilket en person får i uppgift att röja upp i ett förråd. Om direktivet vore givet på detaljnivå skulle det kunna låta såhär:

”Ställ de tre lådorna på golvet, ställ den blå lådan på översta hyllan, lägg sakerna på mellersta hyllan i en röd plastback osv.”

Om direktivet istället är givet på en övergripande nivå, skulle de istället kunna låta såhär:

”Jag vill att det skall finnas gott om plats för mer saker i förrådet och allting ska var lätt att hitta.”

I det senare exemplet är graden av självständighet betydligt större än i det förra. Och i mitt tycke är potentialen för att arbetet ska kännas inspirerande likaså betydligt större.

Jag har arbetat som trädgårdsarbetare/utomhusstädare med direktiv av båda dessa slag. Först var arbetet ganska roligt eftersom direktivet var av det senare slaget (snygga till ett nyanlagt kontorsområde med tillhörande planteringar så bra som möjligt inom en viss tid). När det var klart, efter några månader, följde jag med en erfaren kollega som valde att dela ut detaljdirektiv om att kratta där eller plocka skröp här, vilket med ens gjorde arbetet betydligt tråkigare.

Även som tjänsteman har jag mött direktiv av båda slagen. Till exempel arbetade jag som tekniker på ett ställe där jag omväxlande jobbade för två olika chefer. Den förste gav väldigt detaljerade direktiv och han var knappt mottaglig för något ifrågasättande. Då arbetet var utfört och jag presenterade resultatet för honom, kom han oftast med väldigt omfattande ändringar som gjorde att jag var tvungen att göra om stora delar. Med tiden kändes jobbet ganska meningslöst och min insats reducerades till att bara göra precis det som han sagt att jag ska göra, med så lite eget engagemang som möjligt (ju mer jag engagerade mig desto ledsnare blev jag om chefen sedan ville ändra det jag gjort).

Den andra chefen däremot gav mig direktiv i form av en idé om något som hon ville ha gjort, men jag fick själv fundera ut hur det skulle göras. När jag senare presenterade resultaten för henne bestod hennes kritik av uppmuntrande tips om hur resultatet kunde bli bättre. Detta sammantaget gjorde att det verkligen var en fröjd att arbeta för henne.

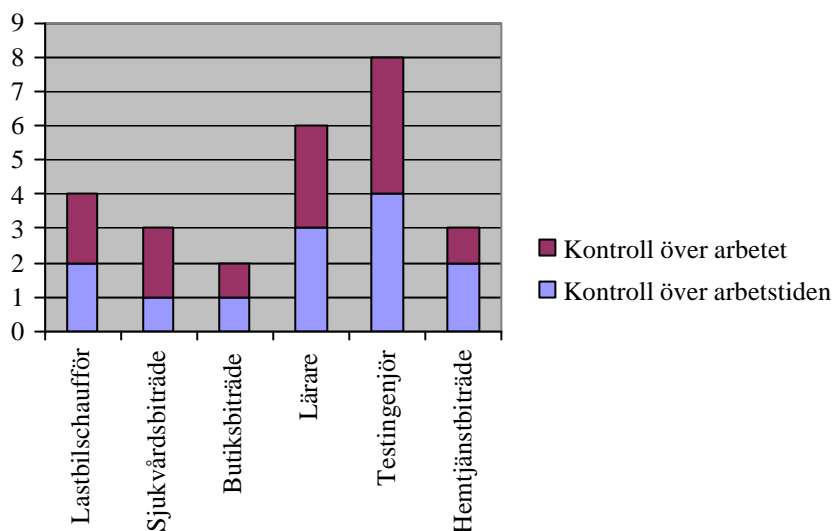
Jag har flera liknande erfarenheter, både av att utföra uppdrag åt andra och att be andra utföra uppdrag åt mig, som kan sammanfattas i:

Ju mer uppdragsgivaren har förtroende för att uppdragstagaren gör ett bra arbete, desto större frihet får uppdragstagaren i uppdraget och desto mindre petig blir uppföljningen.

Fast vad olika uppdragsgivare anser är ett bra resultat är olika. En del värdesätter främst att det blir klart fort, andra värdesätter främst att det blir billigt och ytterligare andra fokuserar på att det blir snyggt. Det är inte självklart att ens egen uppfattning om vad som är ett bra resultat är densamma som uppdragsgivarens. Ju mer uppdragsgivaren tror att det skiljer mellan uppfattningarna desto större är risken att denne kommer att detaljstyra/kontrollera utförandet. Sålunda bör den som vill ha uppdragsgivarens förtroende, luska ut vad uppdragsgivaren tycker är det viktigaste och sedan anamma det som sitt eget främsta mål.

Till exempel arbetade jag som testingenjör på ett storföretag i verkstadsbranschen. Vi ingenjörer använde och köpte kontinuerligt nya testutrustningar för ganska mycket pengar. Vi tyckte att vi, bland alla saker vi kunde köpa, skulle välja ut de mest prisvärda eller gärna billigaste för att kunna ha råd till fler utrustningar (den största flaskhalsen var ofta bristen på testutrustningar). Men när vi presenterade förslag på nya utrustningar för chefen märkte vi att han ryggade tillbaka för argument i stil med att utrustningen var prisvärd, eller ännu värre, att den var billig. För honom var det väldigt viktigt att vi hade det bästa som gick att få, oavsett om vi verkligen behövde det eller inte. Så vi lärde oss att leta efter de finaste apparaterna vi kunde hitta och sedan presentera dessa för chefen med ord som:

”Den är visserligen dyr, men den har betydligt bättre prestanda än konkurrerande modeller.”



Kontroll över arbetstiden

- 1= Helt schemalagd arbetstid i vilken jag inte bestämde över när jag skulle ta rast/paus, eller vad jag skulle göra härnäst.
- 2= Jag bestämde till viss del över när jag skulle ta rast/paus och över vad jag skulle göra härnäst.
- 3= Jag bestämmer helt över pauser/raster och till viss del över arbetstidens förläggning.
- 4= Jag planerade min tid själv.

Kontroll över arbetet

- 1= Jag tog inga beslut över huvud taget, allt bestämdes av instruktioner från chefer, kollegor eller kunder/patienter.
- 2= Jag bestämde över hur arbetet skulle utföras.
- 3= Jag bestämde hur arbetet skulle göras och till viss del över vad som skulle göras.
- 4= Jag bestämde i ganska hög grad även vad som skulle göras.

Som lastbilschaufför rådde jag över körningen och till viss del över mina tider.

Som sjukvårdsbiträde rådde jag över vad jag skulle göra härnäst, och kunde i någon mån bestämma över hur jag gjorde med patienterna, eftersom de flesta var så spaka att dom inte ställde några krav.

Som butiksbiträde rådde jag inte över någonting.

Som lärare hade jag ganska stor frihet att bestämma över min arbetstid, bortsett ifrån den tid som jag var schemalagd till att hålla lektioner. Jag hade dessutom ganska stor frihet att välja vad som skulle göras under en lektion, förutsatt att jag på det stora hela följde läroplanen och det jag planerat tillsammans med kollegorna.

Som testingenjör hade jag stor frihet över arbetstiderna, förutsatt att jag finns tillgänglig under kontorstid och kom till alla möten. Jag hade också frihet att ta beslut om när, hur och vad jag skulle göra förutsatt att jag följde vissa direktiv och upprätthöll en viss produktion.

Som hemtjänstbiträde bestämde jag till viss del över när jag skulle gå till vem och hur länge jag skulle stanna där. Som regel bestämde emellertid brukarna hur och vad jag skulle göra.

Diagram 1. Graden av självständighet i några olika arbeten.

En del gillar omväxling andra gör det inte. Och olika människor har därtill olika syn på vad omväxling innebär. Vad jag tycker är omväxling framgår kanske av tabell 1. Andra ser omväxling i arbeten som jag tyckt varit monotona och vice versa. Vid en jämförelse av, till exempel, ett arbete som går ut på att författa olika saker framför en dator i ett kontorsrum, med att stå i en kassa i en butik. Skulle arbetet framför datorn kunna te sig väldigt ensidigt för den som sitter i kassan, eftersom det innebär väldigt likartade rörelser hela tiden, samma bild framför ögonen och inga möten med människor utöver enstaka kollegor. Kontoristen däremot uppfattar antagligen arbetet i kassan som väldigt monotont, då det i kontoristens ögon hela tiden medför väldigt likartade intellektuella överväganden.

Om kontoristen och butikskassören skulle byta arbete med varandra och samtidigt bibehålla synen på vad som är omväxling, skulle de nog ganska snart tycka att arbetet var trist. Men min erfarenhet är att jag, som tur är, ändrat perspektiv när jag bytt arbete, ifall jag känt mig engagerad i den nya uppgiften. I de arbeten som inte känts engagerande har dagarna däremot blivit till transportsträckor till tiden för hemgång. För att jag ska känna mig engagerad i uppgiften krävs åtminstone följande:

- Jag vill känna att uppgiften är meningsfull för arbetsgivaren.
- Jag vill känna att jag utför arbetsuppgiften någorlunda bra.
- För att jag ska kunna känna att jag utför arbetsuppgiften någorlunda bra krävs det att den innefattar moment som går att utföra med olika kvalitet. Om så inte är fallet återstår att försöka göra momenten snabbare eller samtidigt göra något annat som ger en liten utmaning, som att till exempel att samtala med kollegor. Om inget av detta är möjligt återstår bara att försöka döva sig genom att, till exempel, lyssna på radio.

Tabell 1. Gradering av ett antal arbeten beträffande utrymmet att göra privata saker samtidigt som arbetet pågår samt omväxlingen.

	Tid för privata göromål	Omväxling
Arbetsmiljöinspektör	4	3
Butiksbiträde	1	2
Fastighetsskötare	2	2
Forskningsingenjör	4	4
Fritidsledare	2	3
Grundskolelärare	4	3
Hemtjänstbiträde	3	4
Hotellvaktmästare	3	4
Konstruktör	4	2
Kriminalvårdare	3	3
Lastbilschaufför	3	2
Limousinechaufför	3	3
Processövervakare	3	1
Sjukvårdsbiträde	1	3
Skolvaktmästare (kvällstid)	3	2
Teknisk skribent	4	2
Telefonist	2	1
Testingenjör	4	3
Trädgårdsarbetare	2	2

Tid att göra privata saker

1= Det fanns varken tid eller möjlighet att göra några privata saker utom under raster och pauser.

2= Visst utrymme för att ringa korta privatsamtal eller liknande.

3= Gott om tid att göra privata saker på arbetstid, men det var inte tillåtet att gå ut på privata ärenden.

4= Mycket tid att göra privata saker och det var möjligt att, till exempel, gå och handla på arbetstid.

Omväxling

1= En enda arbetsuppgift som var väldigt likartad och den utfördes på en plats utan att träffa andra än kollegorna.

2= Några arbetsuppgifter med olika karaktär, men människorna jag mötte uppträdde ganska lika.

3= Många arbetsuppgifter med olika karaktär eller jag träffade människor som uppträdde olika.

4= Många arbetsuppgifter med olika karaktär och jag träffade människor som uppträdde olika.

Det är stor skillnad mellan olika jobb, beträffande hur mycket jag varit sjukskriven. I de flesta tjänstemannarbetena har det varit möjligt att arbeta i ett långsammare tempo och göra mindre krävande arbetsuppgifter när jag känt mig lite sjuk. Därutöver har jag kunnat komma senare och gå tidigare dessa dagar. I många arbetarjobb, däremot, har jag inte haft möjlighet att göra mindre krävande arbetsuppgifter, när jag känt mig krasslig. På en del ställen har det inte ens varit möjligt att arbeta långsammare. Och många gånger har arbetstiderna varit fasta utan möjlighet att gå hem tidigare. Dessutom var det på en del arbeten, såsom på sjukhus, inte vettigt att gå till arbetet om jag var lite sjuk, eftersom det skulle innebära att jag riskerade att smitta de stackars patienterna. Slutligen har det i flera tjänstemannajobb känts svårare för mig att sjukskriva mig, då det skulle ha inneburit mer arbete för mig efteråt, eftersom ingen annan gjorde mitt arbete när jag var borta och det ständigt flöt in nya uppdrag. Sålunda har jag oftare sjukskrivit mig på en del arbetarjobb jämfört med de flesta tjänstemannajobb, fast jag har egentligen inte varit sjukare.

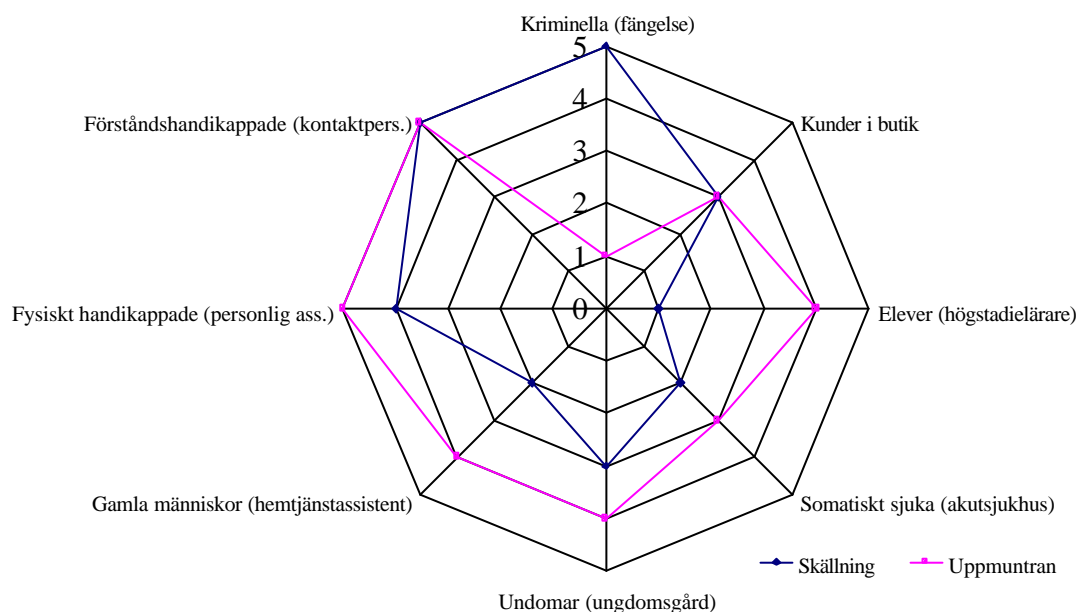
Min erfarenhet är att tjänstemannayrken också har en liten fördel i att de i större utsträckning innefattar tjänsteresor. En tjänsteresa är en resa som görs i tjänsten till en plats som inte är den ordinarie arbetsplatsen. Den tjänsteresa som flest kommer i kontakt med är konferensresan. På alla ställen där jag varit anställd som tjänsteman har vi då och då åkt på konferensresor. Däremot kan jag inte komma på något ställe där jag varit anställd som arbetare och fått åka på konferensresa. Konferensresor är som regel ganska lika. De börjar med resan till konferensanläggning, kanske en fem mil från arbetsplatsen. Där bjuds fika och ostfrallor med gurka och paprika. Chefen önskar alla välkomna och därpå följer någon form av föreläsning fram till lunch. Lunchen brukar vara en höjdare långt över det som personalmatsalar brukar erbjuda. Därefter väntar någon slags aktiviteter av mer eller mindre seriöst slag till femtiden. Efter det följer egen tid och kanske fördrinkar i något grupprum, fram till middagen vid sex-sjutiden. Middagen brukar likaså vara en höjdare med öl och vin som gör umgänget med kollegorna lite mer otvunget. Vid nio-tiotiden dukas det ibland fram ostbrickor och sen är schemat fritt. Nästa dag är det någon form av aktivitet fram till lunch och sedan vidtar hemresan. Jag tycker dylika övningar är ganska trevliga, framför allt eftersom jag gillar mat. Men de påverkar inte min uppfattning om arbetet, därtill är de alldeles för sällan förekommande. Dessutom känns aktiviteterna ofta ganska meningslösa (de är vanligtvis av typen ”utveckla dig själv eller organisationen genom att sjunga tillsammans”).

På andra tjänsteresor är syftet att utföra någon form av uppdrag hos någon. De främsta fördelarna tycker jag är att jag fått traktamente, härliga hotellfrukostar, blivit bemött med respekt och bjudits på luncher. I en del fall har jag även blivit bjuden på brakmiddagar och spektakulära kvällsaktiviteter. Som extra bonus har jag kanske sett eller upplevt något nytt. Då kollegor följt med på resorna har nästan alltid vår kontakt blivit både djupare och mer personlig, jämfört med i det dagliga arbetet på hemmaplan. När färden gått utomlands har dessa fördelar oftast blivit ännu större och dessutom har jag fått möjligheter att köpa med mig något kul hem, eller kunnat stanna över helgen (vilket av någon konstig anledning, förr i tiden, gjorde flygresorna betydligt billigare).

En stor nackdel med tjänsteresor var emellertid att det ofta blev väldigt långa arbetsdagar som kanske följdes av en krogrunda till sent på kvällen. Och hela tiden kändes det som om jag förväntades vara superskärpt och övertrevlig. Allra värst var det vid utrikesresor, eftersom planet ofta avgick så tidigt att jag kände mig trasig hela dagen. Den näst största nackdelen tycker jag var att jag oftast sov ganska dåligt på hotellen. Kanske för att jag var så uppstressad, eller för det var bullrigare/varmare än hemma, eller bara så ensamt.

En annan företeelse som tjänstemän, enligt min erfarenhet, kommer i kontakt med i väldigt ofta, men arbetare ”slipper” nästan helt, är organiserade möten. Jag tycker att det kan vara roligt att vara med på möten om jag känner mig delaktig i samtalet. Vilket är lättare att göra om det är en liten grupp, där jag vågar prata och mötet handlar om ämnen där jag har något att säga. Om så inte är fallet kan möten istället vara väldigt långtråkiga. Till exempel var jag på en arbetsplats, där chefen varje dag höll ett möte om en timme med hela gruppen (kanske 10-15 personer). Det mesta av tiden gick åt till att chefen berättade om saker som överhuvudtaget inte berörde mig. Dessa möten kändes för mig helt meningslösa och de var en ständig plåga. I andra tjänstemannaarbeten har däremot majoriteten av mötena erbjudit goda möjligheter till att aktivt delta.

Ytterligare en fördel med många tjänstemannajobb jämfört med arbetardito är att risken för konflikter med ”kunder” ofta varit mindre överhängande. I de arbeten som innefattat mycket direktkontakt med kunder/patienter/brukare/barn har jag ständigt levt med risken att få skäll (se diagram 2). Men jag tycker inte att jag tagit åt mig så mycket när utskällningarna kommit ifrån ”kunder”. Troligen mest på grund av att kritiken som regel inte varit riktad till mig personligen. Och dessutom har jag som regel fått stöd av kollegorna när ”kunden” kommit utom hörhåll.



Skällning

- 1= Jag hamnade i konflikter och fick kritik flera gånger per dag.
- 5= Jag hamnade nästan aldrig i konflikter.

Risken för konflikt i är enligt min uppfattning mindre ju spakare men ändå klara i huvudet motparten/brukaren/patienten är. Som kriminalvårdare, till exempel, hamnade jag nästan aldrig i någon konflikt med ”kunderna”. Men som högstadielärare däremot tvingades jag ständigt ta konflikter med barnen.

Uppmuntran

- 1= Jag fick nästan aldrig uppmuntran från ”kunderna”, utom då jag inte ville ha det (då någon uppenbart ville vinna en fördel).
- 5= Jag fick uppmuntran minst en gång om dagen.

Diagram 2. Min erfarenhet av risken för skäll/kritik och chanserna till uppmuntran/beröm från kunder/patienter/brukare/barn i några olika arbeten som jag haft.

När jag fått skäll av kollegor däremot, har det ibland varit så hemskt att jag knappt klarat av att gå till arbetet dagen efter, även om arbetet i sig varit roligt. Å andra sidan gav uppmuntran/beröm från kollegor mer tillfredsställelse än dito från kunder/patienter. Allra mest tillfredsställelse gav beröm ifrån de personer, som jag kände mig i underläge gentemot. Vilket oftast varit mina chefer, men ibland även erfarna och duktiga kollegor.

Risken för konflikter med kollegor var definitivt störst i de fall då jag arbetat tillsammans med andra i samma arbetsuppgift, som till exempel på ett sjukhus då vi varit två personer som hjälptes åt att bädda sängarna i sjukhussalarna. I det läget måste den ene underordna sig den andres sätt att arbeta annars blev det väldigt konstigt. Då kände jag mig ibland, som underordnad, korkad och överkörd. Och som överordnad kände jag ibland att den underordnade var slö eller tjafsigt. Ingenting var särskilt kul. Fast å andra sidan var det kul när jag jobbade med en kollega som jag var samkörd med. Vilket, enligt min erfarenhet, kommer med tiden.

Det arbete, som jag har haft, med minst kontakt med andra människor var som liftskötare i en liten skidanläggning där jag var den ende anställda. Den enda arbetsuppgiften (förutom att starta liften då passet började och stänga av den då det slutade) var att sitta i ett litet hus och titta på liften, beredd på att trycka på ett nödstopp om någon skulle falla. Oftast träffade jag ingen människa på hela arbetsdagen. Fördelen var, utöver att risken för konflikter med kollegor var eliminerad, att jag kunde göra lite vad jag ville (till exempel läsa en bok, eller plugga) när det inte var någon som åkte i backen. I händelse av att någon åkte i backen hade jag ungefär lika stor frihet förutom att jag då måste vara i närheten av stoppknappen och borde hålla ett öga på skidåkaren när denne åkte i liften. Jag tyckte att det var ett toppenjobb eftersom jag dels studerade (och var glad att kunna få betalt för att göra det) och dels visste att det var för en begränsad period av tid (så länge det fanns snö). Skulle det ha varit ett tillsvidarearbete, tror jag dock att jag i längden inte skulle ha klarat av det, eftersom det inte innehöll någon social samvaro eller utmaning överhuvudtaget.

Kvaliteten på den rent sociala gemenskapen på arbetsplatserna tycker jag, som sagt, har haft väldigt stor betydelse för om huruvida jag trivts där. Ifall gemenskapen var god lyfte det hela arbetet och det blev roligt att gå dit nästan oavsett arbetets natur för övrigt. Men var gemenskapen dålig, var jag hellre utan den. Den sämsta gemenskapen jag har upplevt, upplevde jag när jag praktiserade på ett löpande band i en monteringsfabrik. Där föreföll kollegorna inte ens prata med varandra på rasterna. De satt med var sitt korsord och åt sina smörgåsar. Trots att de delade samma fikabord. Den näst sämsta gemenskapen hade vi när jag arbetade på ett kontor där jag på rasterna tvingades höra på samma kvinna som pratade nästan oavbrutet om henne och hennes erfarenheter. Jag tror egentligen inte att det var hennes fel, det var nog snarare vi andra som uppmuntrade henne. Kanske för att vi inte hade annat att prata om.

De bästa gemenskaperna har jag funnit på arbetsplatser där vi varit väldigt blandade med avseende på ålder, kön och bakgrund (se tabell 2). Den allra mest blandade arbetsplatsen jag har arbetat på var arbetsmiljöinspektionen. Där fanns ungefär lika mycket män som kvinnor, i hyfsat jämnt spridda åldrar från runt 30 år till 65 år, med varierande utbildning och arbetslivserfarenhet. Vilket gjorde samtalen väldigt öppna, med ett brett spektrum av samtalsämnen.

Då jag varit nyanställd på en arbetsplats har det givetvis varit väldigt mycket som varit nytt. I synnerhet på de första arbetsplatserna där det till och med var nytt för mig att arbeta. Vilket innebar att det fanns en massa saker som jag inte kunde, men som alla andra nyanställda kunde. Till exempel att förstå om hur jag ska förhålla mig till kollegor och chefer, eller att förstå hur raster fungerar.

Även om jag senare erfarit att dylika saker i någon mån skiljer sig åt emellan olika arbetsplatser, blev det med tiden betydligt lättare att anamma de dagliga rutinerna. Det gjorde att jag fortare kom till den nivå där kollegorna mentalt befann sig. Det vill säga att fullt ut brottas med att behärska de yrkesmässiga utmaningar som arbetet innefattade. Dessa utmaningar kan ha bestått i att hitta i stan och lasta samt köra en lastbil (lastbilschaufför), manövrera reglage på några kontrollpaneler (brovakt), formulera användarinstruktioner (teknisk skribent) och så vidare.

Innan jag kommit dithän att jag befunnit mig på ungefär samma nivå som mina kollegor, tycker jag att det känts som om alla andra varit mycket smartare än mig. Dom har sagt mycket klokare saker, gjort bort sig mer sällan och så vidare. Men när jag väl varit där har jag ofta funnit att jag faktiskt inte varit mer korkad än andra. Därutöver har jag ofta med tiden insett att en del kollegor som vid första mötet lät väldigt kloka, egentligen är ganska trångsynta eller tjatiga.

Det har varit väldigt stor skillnad mellan olika arbetsplatser beträffande hur lång tid det tagit att komma till det att jag känt att jag behärskat³ de flesta vanligt förekommande utmaningarna. På en del ställen har det bara tagit några dagar emedan det på andra har det tagit flera år. När jag då tänkt tillbaka på hur det var från början har det i flera arbeten (sådana där jag producerat någonting) slagit mig hur mycket mer jag producerat med tiden, trots att jag ansträngt mig mindre och mindre. Tyvärr är det ofta så att när jag väl behärskat utmaningarna har jag också tappat känslan av att utvecklas i arbetet.

När själva arbetsuppgifterna inte längre gett mig en känsla av att utvecklas, har jag ibland blivit ointresserad av arbetet och sedan bara gått dit för pengarnas skull. Om det inte varit så att jag har haft trevliga arbetskamrater, arbetet varit spännande, eller jag kunnat utvecklas personligen på annat sätt.

3. Med att behärska arbetsuppgifterna menar jag att jag inte längre känner någon osäkerhet om hur jag ska göra något. Det behöver inte betyda att jag inte har behövt tänka. Men om jag behövt tänka har jag varit på det klara med vilka överväganden jag behöver göra och varför och jag har haft de kunskaper som behövs för att göra det. Även när jag känt att jag behärskat arbetet har det givetvis ändå hänt att jag gjort fel. Det som skiljer är att osäkerheten i hur jag ska tänka/göra och osäkerheten i om huruvida resultatet kommer att bli rätt eller inte har försvunnit. Lotteri-känslan, som skapar spänning i tillvaron, är borta.

Tabell 2. Gradering av ett antal arbeten beträffande social samvaro och spänning.

	Social samvaro med kollegorna	Spänning
Arbetsmiljöinspektör	4	2
Butiksbiträde	2	1
Fastighetsskötare	2	1
Forskningsingenjör	4	2
Fritidsledare	4	3
Grundskolelärare	3	3
Hemtjänstbiträde	3	3
Hotellvaktmästare	4	2
Konstruktör	3	2
Kriminalvårdare	4	3
Lastbilschaufför	1	2
Limousinechaufför	1	3
Processövervakare	1	1
Sjukvårdsbiträde	4	3
Skolvaktmästare (kvällstid)	1	1
Teknisk skribent	3	2
Telefonist	3	1
Testingenjör	3	2
Trädgårdsarbetare	2	1

Social samvaro med kollegorna

1= Ensamarbete utan kollegor.

2= Ensamarbete med umgänge med kollegor bara på rasterna och samtalen handlade mest om arbetet. Vid samtal om ickearbetsrelaterade saker var ämnesvalen och karaktären på ordväxlingarna standardiserad (det var en viss jargong som gällde).

3= Umgänge med kollegor bara på rasterna, men samtalen var öppna utan standard jargong.

4= Umgänge med kollegor även under arbetet och samtalen var öppna.

Spänning

1= Det hände samma sak hela tiden och det skedde sällan något intressant/spännande.

2= Arbetsuppgifterna kunde kännas intressanta, men det hände sällan saker som någon annan skulle vara intresserad av att höra.

3= Ibland hände spännande saker som var värda att berätta för vem som helst och ganska ofta hände något som skulle ha varit värt att berätta för de närmaste.

Personlig utveckling kan bestå i att bli bättre/kunnigare till nytta för arbetet, blir bättre lämpad för en vidare karriär i allmänhet, får erfarenheter till personlig nytta/glädje, eller att ens sociala kompetens förbättras. Den personliga utvecklingen kan både vara i linje med arbetsgivarens intentioner eller motsatsen. Exempel på det senare är till exempel att utveckla en skicklighet i att sova så att det ser ut som intensiva studier av datorskärmen. Alternativt kanske arbetet erbjuder goda möjligheter att, till exempel, läsa böcker. Vilket jag kunde göra som brovakt, liftskötare, skolvaktmästare, kriminalvårdare, nattvaktmästare på hotell och personlig assistent.

De utbildningar som olika arbetsgivare bistått med har framför allt gett mig följande fördelar:

- Arbetstiderna på utbildningarna är bättre än den ordinarie arbetstiden, ofta börjar den första lektionen senare än den tid då arbetstiden normalt startar och dessutom brukar de sluta tidigare.
- Gratis mat, som därtill ofta är godare än brickluncherna i lunchmatsalar och dylikt.
- Kurserna är ganska slappa.
- Det är ofta ganska trevligt i pauserna eftersom alla har något att prata om (till exempel vad de tycker om kursen).

Fast det är väldigt lite av det som jag lärt mig på dylika kurser som jag senare haft nytta av i andra arbeten. Sålunda tycker jag inte att det är värt att låta sig lockas av att arbetsgivaren i platsannonser lockar med internutbildning, i tron att det kommer att göra en mer attraktiv på arbetsmarknaden i allmänhet. Om det inte handlar om utbildningar som krävs för vissa arbeten, såsom väktarutbildning eller körkort för tunga fordon.

I flera sammanhang delas arbetsgivare upp efter vem som är huvudmannen, det vill säga vem som är ägaren (staten, kommuner/landsting eller privatpersoner) och i vilken form verksamheten bedrivs (myndighet, vinstdrivande företag eller ideell förening). Enligt min erfarenhet behöver det inte vara så stora skillnader i tillvaron på arbetsplatsen, beroende på vem huvudmannen är. De stora skillnaderna ligger i om ens egen grupp seglar i ekonomisk motvind eller medvind. Jag arbetade i några år på en stor statlig högskola. Det första året tillhörde jag en grupp som seglade i motvind och stämningen i gruppen var ganska dystert. Därefter slogs vi ihop med en annan grupp som seglade i medvind, eftersom deras kurser var populära bland studenterna (institutionernas anslag utgår i proportion till hur många studenter som deltar i deras kurser i kombination med dessas längd). Där var stämningen, såvitt jag märkte, väldigt positiv. Institutionen hade till och med så mycket pengar att de nådde över taket för hur mycket de fick ha och därför var de tvungna att göra av med en del på till exempel fester och konferenser.

Jag har vidare arbetat på två olika myndigheter i samma bransch. Den första hade möjlighet att dra in pengar på verksamheten, genom att hålla kurser och söka bidrag från olika forskningsfonder. Dessutom fick de under min tid ökade anslag från staten och kunde därför expandera verksamheten. Där var stämningen ganska positiv och sällan hördes några diskussioner om varför vissa fick förmåner och andra inte, trots att förmånerna var väldigt ojämnt fördelade. Därefter arbetade jag på en annan myndighet som inte hade någon möjligheter att öka på inkomsterna. Budgeten var helt reglerad uppifrån och där var betydligt mer diskussioner om vem som fick ny mobiltelefon eller vilken löneförhöjning var och en fick. Trots att förmånerna var ganska jämnt fördelade.

Samma mönster har jag mött på tre olika avdelningar på ett stort privat företag, varav de två första ansågs tillhöra kärnverksamheten. Båda avdelningarna arbetade med att ta fram nästa generation av företagets produkter. Men syftet för den första var att säkra produkternas kvalitet och syftet för den andra var att dokumentera produkterna när de var färdiga. Den första avdelningen ansågs av de flesta betydligt viktigare än den andra och det märktes på att det sällan var några problem med att få de resurser som avdelningen ansåg sig behöva, trots att projektet närmade sig slutet för deras del. Den andra avdelningen däremot var bara i början av dokumentationsarbetet och det stod rimligen klart för alla att de inte skulle bli klara i tid. Trots det fick de inte mer resurser ens till att åtgärda uppenbara flaskhalsar i produktionen.

De verksamheter som inte ansågs tillhöra kärnverksamheten, såsom underhållet av byggnaderna, hade man knoppat av i ett särskilt bolag som tog betalt för sina tjänster. Meningen var antagligen att de skulle bli effektivare genom att få tydliga mål att arbeta emot (d v s att tjäna pengar). Min erfarenhet av att både upphandla arbeten från den organisationen och att arbeta i den var, tyvärr, att det var väldigt dyrt att anlita den. Det ledde till att det en del av personalen i moderbolaget valde att göra, till exempel, mindre ombyggnationer själva, eller lägga ut uppdragen på externa aktörer. Vilket i sin tur bidrog till att underhållspersonalen bitvis inte hade så mycket att göra och stämningen bland personalen var ganska dålig.

I de flesta arbeten har personalen någon form av makt över motparten. Den som till exempel är hantverkare bestämmer över hur väl den vill utföra arbete eller till och med låta bli att göra det. Den som står i en butik kan välja att inte hjälpa en kund som behöver hjälp. I båda fallen kan personalen missgynna de kunder dem inte gillar och gynna dem de gillar. De kunder som inte känner sig väl behandlade har då som regel möjlighet att gå till en annan hantverkare respektive butik. Och hantverkaren/butiken har inga lagliga möjligheter att tvinga kunden köpa företagets tjänster/produkter. Detta till skillnad från myndighetsutövning där kunden som regel inte kan välja att gå till någon konkurrent om denne känt sig orättvist behandlad. Och myndigheter har vissa befogenheter att tvinga "kunden" till en del saker. Om kunden trots allt inte lyder har de vissa maktmedel. Det tydligaste exemplet på myndighetsutövning är polisen och det är den myndighet som har störst befogenheter att tvinga andra.

Det finns även en hel del andra organisationer som är myndighetsutövande, en del av dessa är till och med privata, såsom vaktbolag, eller statliga fast i bolagsform såsom Systembolaget och Bilprovningen, eller kommunala såsom socialtjänsten eller kommunens miljöinspektörer.

Under min tid på Systembolaget syntes myndighetsutövningen främst i att butikspersonalen:

- Inte fick låtsas om att man sett kunden i butiken förut. Det medförde att trots att någon kanske kom in flera gånger om dagen (vilket hände) och köpte samma sak (vilket också hände), var det inte tillåtet att ta notis om det.
- Hade rätt att kontrollera kundernas ålder innan de tilläts köpa något och personalen hade strikta order att inte sälja till någon vars ålder föreföll tveksam.
- Inte fick sälja alkohol på kredit.
- Inte hade som främsta mål att sälja så mycket som möjligt. Det främsta målet var istället att kassan skulle stämma vid arbetsdagens slut.

Jag tycker att myndighetsutövningen helt klart berikade arbetet, gjorde det lite mer spännande och det medförde att jag kände mig betydelsefullare än i andra butiker där jag jobbat.

Därutöver har jag utövat myndighet på några statliga myndigheter (Kriminalvårdsverket, Arbetsmiljöverket/-inspektionen, Domstolsverket och en högskola) och i ett antal kommunala verksamheter (lärare och brovakt).

En väldigt viktig del av verksamheten för dylika institutioner är att alla skall behandlas lika oavsett vilka de är. Det påverkar, enligt min uppfattning, arbetet ganska mycket. Och de fall då jag misslyckats med att vara rättvis, har det gett mig samvetsqual. Det är kanske inte så svårt att vara rättvis som kriminalvårdare på ett fängelse (häktet på Hall) eftersom arbetet inte tvingade mig att ta ställning i så många frågor. Då någon redan hade beslutat allt som behövde beslutas beträffande varje interns villkor och de rutiner jag hade att följa beträffande internerna var enkla att följa och upprätthålla. Dom satt inlåsta och fick bara komma ut en gång om dagen och då följde jag dom till rastgården, därutöver hade dom rätt att besöka på toaletten, så ofta som de önskade. Maten var lika för alla och den delades ut när den kom. De möjligheter jag själv hade att behandla människor olika var i stort sett begränsade till:

- Hur snabb jag var på att låsa upp och hämta någon när denne ville till toaletten.
- Hur ingående jag visiterade någon efter att denne fått besök.
- Hur länge jag lät de intagna umgås med sina besökare.
- Hur och om vad jag själv talade med dom (jag var kanske den enda dom talade med på hela dagen).
- I vilken grad jag uppfyllde deras önskemål beträffande mat och lektyr.

Såvitt jag kommer ihåg var det aldrig något problem med detta eftersom alla strävade efter att tillgodose fångarnas önskemål så gott det gick utifrån dessa snäva ramar.

I andra arbeten där det ingått myndighetsutövning, däremot, har det varit betydligt svårare att behandla alla lika. Delvis på grund av skillnader i mitt eget agerande, men framför allt på grund av skillnader mellan olika kollegor. Inte ens i en så enkel myndighetsutövning som den som vi hade som brovakter handlade varken jag själv eller vi i gruppen lika.

Arbetet som brovakt gick ut på att öppna broklaffen för höga båtar. Sommartid var det många segelbåtar som passerade. Varje gång broklaffen öppnades blev det köer på vägen. För att inte biltrafiken skulle bli allt för lidande (de körde ju förmodligen inte där bara för nöjes skull) försökte vi begränsa antalet broöppningar för fritidsbåtar. Det fanns inga ovanifrån givna regler för hur vi skulle agera, men för att det skulle vara rättvist emot fritidsbåtarna kom vi överens om följande regel:

Den fritidsbåt som väntat längst ska ha väntat i minst en kvart, men ingen får ha väntat i över en halvtimme.

Som synes en väldigt enkel regel, men det gick ändå inte att hålla fullt ut eftersom jag inte alltid såg när båten kom eller för att en del båtägare var så påstridiga att jag kände mig tvungen att ge med mig. Dessutom kändes det fånigt att hålla på regeln mitt i natten, när förmodligen nästa båt inte skulle komma förrän om flera timmar.

En viktig faktor vid val av arbete är givetvis belöningsnivån. Om den har jag inte mycket att säga eftersom det är en faktor som är lika lätt för vem som helst att jämföra. Utförlig statistik redovisas årligen av Statistiska Centralbyråns lönestatistiska årsbok (SCB, 2003) och den kan därtill laddas ner från www.lonestatistik.se. Men det är inte bara nivån som skiljer mellan olika anställningar utan även belöningsystemets utformning.

Det minst tillfredställande belöningsystem jag varit med om hade de på ett bokförlag där arbetet gick ut på att med sin egen telefon ringa människor och försöka få dessa att gå med i förlagets bokklubb. Lönen var helt prestationsbaserad, vilket innebar att det bara utgick lön till den som lyckades få någon att teckna medlemskap i bokklubben. Dessutom hade de inga glassiga erbjudanden att locka kunderna med, som hade gjort arbetet lättare. Jag lyckades överhuvudtaget inte locka en enda person att bli medlem, så det enda jag fick ut av jobbet var en högre telefonräkning.

Långt ifrån alla prestationsbaserade löneavtal är emellertid så usla. Senare har jag sålt försäkringar per telefon. Arbetet gick ut på att locka människor till att vilja bli kontaktade av en försäkringsförsäljare. För varje person som tecknade en försäkring av försäljaren fick jag en viss provision. Fast därutöver fick jag 5 kr för varje person som överhuvudtaget svarade när jag ringde. Det gjorde att det inte spelade någon större roll om huruvida någon blev intresserad av försäkringarna eller inte. Jag gjorde mer pengar på att bara få tag i folk och framföra mitt ärende så fort jag kunde.

Därtill har jag också provat att vara försäljare med fast lön. Det arbetet gick ut på att dela ut provexemplar av en språkkurs och därigenom få folk intresserade av att köpa en fullständig kurs. Få av de personer jag mötte var emellertid ens intresserade av att ta emot mina gåvor. Men då jag hade fast timlön gjorde det inte så mycket för mig. Kombinationen av att de flesta visade ett tydligt ointresse och att det var omöjligt att kontrollera hur flitig jag var, minskade dock min motivation på ett sätt som arbetsgivaren aldrig skulle ha gillat. I efterhand kan jag dock tycka att det kanske var lite naivt av arbetsgivaren att erbjuda dylika avtal till tonårsungdomar och tro att de skulle vara flitiga.

Det mest motiverande och roliga prestationsbaserade lönesystem jag varit med om är de som byggt på att jag kunde få dricks. Det har jag provat som vaktmästare (= den som bär väskor) på några olika hotell. Arbetet gick grovt sett ut på att jag stod i lobbyn och väntade på att det skulle komma någon gäst med stora väskor. Då försökte jag så elegant som möjligt smyga fram och ta väskorna ifrån honom eller henne. Däremellan hjälpte jag till med lite allt möjligt i receptionen och höll snyggt i lobbyn. Det som gjorde arbetet så kul och motiverande var att jag direkt fick en belöning (dricks) när jag gjort ett bra jobb. Suget efter att få mer eller högre dricks gjorde arbetet både spännande och utvecklande.

Jag filade ständigt på mina metoder för att få gästerna att känna sig tvungna att ge mig pengar. Ofta fick jag ungefär lika mycket i dricks som jag fick i lön och riktigt bra dagar kunde jag få flerfalt mycket mer i dricks, vilket var verkligt sporrande. Det tråkiga med arbetet var att jag måste stå långa tider i lobbyn och vänta. Dessutom var det lite tråkigt när jag tyckte att jag levererat bra service, och trots det inte fått någon dricks, eller om jag missar att hjälpa en bra gäst av någon orsak.

Andra ganska stimulerande lönesystem är de som bygger på beting. Det innebär, enligt min erfarenhet, att när en förutbestämd mängd arbete är gjort får arbetstagarna gå hem. Jag tror att till exempel brevbärare och sopåkare har, eller har haft, dylika upplägg. Den stora fördelen är, så klart, att belöningen kommer direkt och är så nära kopplad till prestationen. Jag har bara provat det i en av arbetsuppgifterna på fängelset. Den arbetsuppgiften gick ut på att ta ut de fångar som så önskade på rast i en rastgård. När alla som ville gå ut hade fått göra det, fick jag gå hem. Vilket som regel var efter 2-3 timmar, fast jag hade betalt för tolv. Det var ju så klart kul, men ganska snart började jag räkna med att gå hem efter 2-3 timmar. Då kändes det som om jag arbetade deltid med väldigt bra betalt och de gånger jag var tvungen att stanna längre tid än 3 timmar var det som att arbeta gratis.

Det vanligaste belöningsystemet är fast månadslön. Bland systemen för fast månadslön finns det enligt min uppfattning två huvudgrupper. Den ena gruppen utgörs av de lönesystem som bygger på att alla har samma lön och de andra utgörs av de som bygger på att var och en avtalar⁴ med sin chef. Fördelen med det senare är givetvis att moroten för att anstränga sig mer är starkare. Å andra sidan är risken högre för att det ska bli avundsjuka mellan kollegorna. Den risken finns givetvis främst bland de som tror att de har lägre lön. I synnerhet de som tror att de får mindre, fast de tycker att de egentligen är värda mer. Även de som får mer och vet om det kan känna sig orättvist behandlade eftersom de tycker att skillnaderna i lön är så mycket mindre än skillnaderna i arbetsinsats. Vilket ofta också är fallet. Eftersom skillnaden mellan den sämst betalda och den bäst betalda kan vara så liten som ett par procent, vilket inte betyder mer än några hundralappar i månaden och då kanske det inte är värt den eventuella osämjan. Om jag jämför det ställe där det individuella lönesystemet fungerade sämst och bäst så var skillnaderna främst följande.

På det ställe där det individuella lönesystemet fungerade sämst (en statlig myndighet) hade alla samma arbetsuppgift, men väldigt olika utbildnings- och erfarenhetsbakgrund. De som kom nya med hög utbildning (som jag) fick redan från början högre lön än väldigt erfarna och duktiga kollegor, utan att varken kunna arbetet och utan att ens producera något (inskolningen innan den individuella produktionsstarten var cirka ett år). Men när jag väl gått ett år med full lön utan att producera hade jag inget för att jag började producera och kunde heller inte se fram emot någon vidare ökning av lönen i takt med att jag utvecklades. Den pott för löneökningar som gavs till myndigheten räckte förmodligen inte till för att både ge alla en liten slant var och dessutom premiera de som presterade väl. Dessutom fanns det inga tydliga och mätbara mål för var och ens prestationer. Det utrymme som fanns för extra löneökningar fördelades, enligt vad vi förstod, mest efter principerna att dels ge extra till de kollegor som halkat efter och dels till de som hotade att säga upp sig. Det fanns således ingen morot till att försöka förbättra sin prestation, däremot fanns det en morot till avundsjuka (vilket märktes) och till att bedriva utpressning emot arbetsgivaren.

Där det fungerade bäst (ett privat storföretag) talade chefen varje år om vad denne ville att jag skulle åstadkomma för att få ett extra påslag på lönen. Och den totala lönepotten var inte given från början, vilket gjorde att om andra fick högre lön behövde det inte innebära att jag blev lidande.

4. Självt har jag aldrig varit med om att verkligen förhandla med chefen om vilken löneförhöjning jag ska få. Istället har chefen bara talat om att du får så mycket eller så mycket och jag har tolkat det som att den enda möjliga svaret är "jaha" eller "tack så mycket". Jag tror att det då varit så att facket gått in och förhandlat i mitt ställe utan min inblandning, men jag är inte säker. I den begränsade utsträckning jag själv förhandlat som chef har det varit samma sak utan att för den skull facket varit inblandat. Jag har sagt en summa och den anställde har sagt "jaha, tackar", även om min avsikt varit att det skulle vara ett första förhandlingsförslag. Jag antar att det kan bero på att det bär emot att ackordera för sig själv om sin egen insats. Dessutom tror jag att vi kanske inte vill ge ett motbud eftersom det mer eller mindre betyder att vi sätter vår anställning på spel.

På det ställe där det i teorin säkert fungerade bäst var ett privat konsultbolag. Där skapade jag mitt eget löneutrymme genom de pengar jag drog in. Dessutom hade företaget dolda löneförmåner bestående av att jag "fick" tillbaka en del av det jag drog in i form av en pott med pengar som jag kunde spendera på att köpa saker till mig själv med arbetsgivarens pengar (och de drog av kostnaden som kontorsförnödenheter). I verkligheten var det inte så bra som det låter eftersom vi kostade kunderna så mycket pengar per timme att jag drog mig för att fakturera kunden för alla de timmar varje uppdrag verkligen tog. Så följden blev att jag ofta arbetade gratis.

Det är inte bara där som jag fått "dolda" löneförmåner. Min erfarenhet är att de flesta arbetsställen har något att erbjuda i den vägen. Såsom kakor och kaffe, gratis mat (till exempel på sjukhuset där vi ibland åt patienternas mat om någon råkat beställa för mycket), eller möjlighet att låna bil. Dylika förmåner tycker jag ofta ger mer glädje än motsvarande löneförhöjning, enär de förgyller dagen en aning. Vilket inte en siffra i ett lönebesked gör i lika hög grad.

Fördelen med att alla har samma lön är väl uppenbar och min erfarenhet är att vi på dylika arbetsställen överhuvudtaget inte diskuterat lönen. Inte heller har den varit något att fundera så mycket över. Men det har ändå funnits en morot till att försöka göra sitt bästa. Den moroten har varit ens egen vilja att göra det och en önskan om att få arbetskamraternas uppskattning. I dylika system finns, enligt min uppfattning, större utrymme för att få arbetskamraternas uppskattning eftersom faktorn: "det är klart att han måste prestera bättre än oss eftersom han ju har betalt för det", är bortskalad.

På flera stora arbetsplatser där jag arbetat i skift har det gått att höja lönen ganska rejält genom att ta ett, eller ett par, extrapass i månaden. Eftersom det då skett på övertid (ifall jag arbetat heltid), betyder det att jag fått dubbel lön för dessa timmar, vilket på de ställen där jag arbetat givit omkring tio procent extra i lön för varje extrapass. Och det var som regel heller inget problem att få de extrapass i månaden, som jag önskade, de dagar som passade mig. Om extrapasset dessutom inträffade på en helg, då behovet oftast varit störst, fick jag dessutom tillägg för den obekväma arbetstiden, vilket spätt på löneökningen ytterligare. Märkligt nog har det som regel varit få av mina kollegor som utnyttjat den möjligheten.

På många av mina arbeten har arbetstiden varit förlagd mellan måndag och fredag ca 08.00-16.45 med en timmes rast och möjlighet till att komma upp till en timme tidigare eller senare och gå under motsvarande intervall. På en del ställen har tiderna kontrollerats med stämpelkort och andra inte. Men erfarenhet av stämpelkort är att det blir en hel administration för att hålla reda på några minuter hit eller dit, både för mig och för arbetsgivaren. Men på de ställen där jag varit med om att vi först haft stämpelkort som sedan tagits bort, har arbetstidsmoralen helt klart sjunkit. Fast å andra sidan är väl det viktigaste för arbetsgivaren ofta inte var personale n är, utan vad den gör. Vilket blir tydligare i ett system som inte fokuserar på närvaron. Ett exempel på att det uppenbarligen funkar, åtminstone på mig, är att på ett ställe där vi kunde arbeta hur mycket övertid som vi ville (och få motsvarande övertidsersättning) utan att fråga någon om lov och utan att vi blev ombedda att göra det. Fick jag, på stämpelkortens tid, övertid varje gång jag satt kvar och pratade strunt med kollegorna. När stämpelkortet försvann och vi istället själva redovisade tiden i ett dataprogram, drog jag mig för att skriva upp övertidstimmar för de tillfällen som jag visserligen varit där, men inte producerat något för arbetsgivarens räkning.

De arbetsställen som tillämpat skiftgång har nästan bara varit sådana där arbetet krävt bemanning dygnet runt. Det har bland annat varit flera hotellreceptioner där dygnet var uppdelat i tre lika långa skift och personalen antingen arbetade tvåskift eller natt (23.00-07.00). Tvåskiftet började som regel med en kväll (15.00-23.00) följt av morgonen därpå (07.00-15.00). Det bästa av de två dagskiften var enligt min uppfattning kvällsskiftet eftersom jag då inte hade några chefer i huset som la sig i vad jag gjorde och det fanns dessutom tid över för att umgås med kollegorna eller läsa dagstidningarna. Fördelen med att arbeta på dagen var främst att jag hade kvällen ledig och fler kollegor att prata med. Nattskiftet var naturligtvis ännu lugnare och då var husen inte bara tomt på chefer utan det var därtill tomt även på kollegor och det fanns inte mycket att göra.

Men på inget av hotellen där jag arbetat natt var det möjligt att sova, vilket medförde att jag ofta mådde ganska dåligt dagen efter även om jag sov ända fram till kvällen.

På andra ställen där jag arbetat natt (som brovakt och kriminalvårdare) däremot har det varit socialt accepterat att sova några timmar under natten. Vilket har gjort att jag mått ganska bra dagen efter, redan efter några timmar i min egen säng.

På de två senare arbetsplatserna var arbetsdagen till en början uppdelat i treskift. Med två dagpass: 07.30- ca 14.00 och ca 14.00-19.00, samt ett nattskift 19.00-07.30 och alla roterade mellan alla tre passen.

När vi sedan bytte till tvåskiftsystem, i form av rotation mellan dag (07.30-19.00) och natt (som förut) blev arbetsvillkoren helt plötsligt väldigt mycket bättre. Detta eftersom jag inte behövde göra mer än tre pass per vecka för att få ihop till en heltidstjänst (vi hade inga avdrag för raster). De långa passen var heller inga problem eftersom jag inte gjorde så mycket annat än att sitta och slöa och därmed inte blev särskilt trött. Om jag arbetade dagpasset gick jag som sagt hem vid sjutiden och hade hela kvällen ledig. Om jag istället arbetade på kvällen hade jag hela dagen ledig och när jag klev på passet gjorde jag ungefär det som folk gör mest. Jag tittade på TV, läste en bok, umgicks med kollegor (inte som brovakt) eller pratade i telefon. När det blev natt gick jag och lade mig några timmar i någon tom cell och kollegan skötte bevakningen, respektive på britsen i brotornet.

Generellt tycker jag att ju mindre fysiskt och mentalt tungt ett arbete är desto längre pass kan jag klara av, utan att det blir tröttsamt. I det allra minst betungande av de två exemplen ovan (brovakt) var arbetet så lätt att det hände att jag gjorde tre pass på raken, dvs. kanske först en dag följt av en natt följt av ytterligare en dag.

På de mest fysiskt tunga arbeten som jag haft (Systembolaget, sjukhus och bygge) hade det däremot varit väldigt tungt att arbeta ens tolv timmar på raken. Detta kanske för att jag inte hade samma möjligheter att ta små pauser, när jag kände att jag behövde det. Dessutom började jag, på de två sistnämnda arbetena, så tidigt på morgonen att jag kände en viss sömnbrist under hela dagen.

Det mest mentalt tunga arbete jag haft det är att ha lektioner med högstadielärover. Då tvingades jag vara på alerten hela tiden och jag hade under hela lektionen ständigt ögonen på mig. Jag tror att det vore svårt att i det arbetet ens ha sex lektionstimmar på en dag utan att bli helt utmattad.

I de kontorsarbeten jag haft däremot, var arbetet som regel varken fysiskt eller mentalt tungt, eftersom jag kunde arbeta i min egen takt och jag kunde ta små pauser när jag ville det. Så jag kunde utan tvekan klara av att arbeta tolv timmar eller mer, när det behövdes.

När jag läser platsannonser noterar jag ofta att arbetsgivarna söker efter personer med viss utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet. Därutöver betraktas det ofta som fördelaktigt att ha vissa specifika kompetenser, såsom att behärska ett visst datasystem eller dylikt. Se till exempel nedanstående två utdrag ur platsannonser i vilka de söker arkitekter:

”Vi efterlyser en kreativ person med känsla för att förverkliga kundens önskemål om visioner och flexibilitet. Det är också viktigt att du kan tillmötesgå produktionstekniska förutsättningar och myndigheter krav på utförande.

Du bör vara van vid att rita i CAD-miljö. Därför förutsätter vi att du har arkitektexamen och/eller motsvarande arbetslivserfarenhet. Har du dessutom erfarenhet av villor och småhus är det meriterande.”

”Du ska vara arkitekt eller likvärdig med examen från teknisk högskola och med erfarenhet av kommunalt planarbete. Vi lägger stor vikt vid dina personliga egenskaper. Du ska kunna samordna och samarbeta, vara utåtriktad och ha lätt för att uttrycka dig i tal och skrift. Du ska kunna arbeta med hjälp av datorer, bl a ord- och bildbehandling, CAD och GIS. Vi använder oss av Word, Photoshop, Indesign, AutoCad med POINT och ArcMap.”

I exemplen framgår det ganska klart och tydligt vilken utbildning som arbetsgivarna önskar att de platssökande skall ha (arkitekt), samtidigt antyder annonserna att de inte riktigt förväntar sig att få en färdigutbildad arkitekt. Därutöver beskrivs ett antal specifika färdigheter som är önskvärda. Min erfarenhet är att utbildningar i dylika specifika färdigheter går betydligt snabbare än hela högskoleprogram. Men varken efter ett högskoleprogram eller efter utbildningar i till exempel ett visst dataprogram är någon, med en del undantag färdig för självständigt arbete inom ett yrke. I de yrkesutbildningar jag gått (ingenjör, chaufför, fastighetsmäklare och forskare), ägnade jag (med undantag för den sista utbildningen) väldigt lite tid till att träna själva yrkesrollen, fast jag trodde att jag gjorde det. Vilket gjort att i de fall då jag efter utbildningen börjat praktisera yrket har jag i början känt mig ganska värdelös.

Min erfarenhet är dock att jag med tiden växt in i yrkesrollen och andra specifika kunskaper som behövts i jobbet kom med tiden. Mina personliga egenskaper har däremot varit ganska konstanta.

I platsannonserna ovan efterlyste arbetsgivaren sökanden med vissa egenskaper. De beskrivningar som ges av de egenskaper som efterlyses är emellertid ofta luddiga och/eller allmänt hållna. Vilket inte ger de sökande så mycket vägledning om huruvida de är lämpliga eller inte. Jag tror att det till viss del beror på att arbetsgivarna ibland lyfter fram vissa egenskaper, såsom kreativitet, mest för att framstå som ett intressant företag att arbeta på. I tabell 3 har jag lyft fram några ”egenskaper” som jag funnit varit viktiga att ha med sig in i några arbeten som jag haft. Egenskaper som arbetsgivarna inte efterlyser så ofta, i alla fall inte så specificerat.

Tabell 3. Några ”egenskaper” som är bra att ha med sig in i olika arbeten.

	Orkar gå/stå mycket	Bra på att småprata	Bra på att vänta	Bra på att argumentera
Arbetsmiljöinspektör		X		X
Butiksbiträde	X	X		
Byggnadssnickare	X			X
Fastighetsskötare				X
Forskningsingenjör				X
Fritidsledare		X		X
Grundskolelärare				X
Hemtjänstbiträde	X	X		
Hotellreceptionist		X	X	
Hotellvaktmästare	X	X	X	
Konstruktör				X
Kriminalvårdare			X	
Lastbilschaufför				
Limousinechaufför			X	
Personlig assistent		X	X	
Processövervakare			X	
Sjukvårdsbiträde	X	X		
Skolvaktmästare			X	
Städare, utomhus	X			
Teknisk skribent				X
Telefonist		X	X	
Telefonförsäljare				X
Testingenjör				X
Trädgårdsarbetare	X			

Orka gå/stå mycket

Det är stor skillnad på hur mycket gående personalen blir tvungen att utstå i olika arbeten. Min erfarenhet är att arbetare går betydligt mer än tjänsteman. I det enda tjänstemannaarbeten i vilket jag gått mycket, som arbetsmiljöinspektör, var det på grund av att jag tog långa promenader mellan arbetsplatsbesöken. I övriga tjänstemannaarbeten har jag mest gått till lunchmatsalen och till olika möten. I flera arbetarjobb däremot, såsom på Systembolaget och i hemtjänsten tillbringade jag en stor del av arbetsdagen på gående fot.

Min erfarenhet är att i arbetsuppgifter som normalt utförs sittande känns allt gående som irriterande avbrott i arbetet. Men i arbeten som normalt utförs gående känns gåendet mest positivt. Fast det hindrar inte att jag i en del arbeten varit ganska trött i fötterna vid arbetsdagens slut.

Bra på att småprata

En del arbeten går mer eller mindre ut på att prata med andra människor, till exempel kunder. Då har den en väldig fördel om är bra på att prata om sådant som kunderna vill prata om. I andra arbeten, däremot, samtalas det bara på rasterna och då mest av sociala skäl. Då har inte ens skicklighet i småprat så stor betydelse för totalprestationen.

Bra på att vänta

Vissa arbeten medför en stor mängd väntan. En del personer har inget emot det eller kanske till och med gillar det, kanske för att de tycker att det är avslappnande. Emedan andra nästan inte klarar av det. Om så är fallet kanske deras otålighet märks genom att de till exempel blir irriterade, vilket inte är så lyckat.

Bra på att argumentera

Många arbeten handlar i slutändan till stor del om att övertyga någon annan om något. Det gäller givetvis vid försäljning, men även i arbeten som innefattar undervisning eller utredningar. I den senare rollen gäller det att utreda på ett sådant sätt att resultaten kan utgöra grunden för ett beslut. Vilket att själva utredningen blir en form av argumentation för något.

Det är ganska vanligt att arbetsgivaren kräver att de sökande ska ha en bestämd utbildning och för några typer av tjänster (som läkarjobb) finns det dessutom lagkrav på att de som tillsätts ska ha vissa examina. Trots att arbetsgivaren och kollegorna som regel förväntar sig att, och gärna hjälper till med att utbilda/visa de nyanställda det de behöver kunna för att göra jobbet. Anledningen till att arbetsgivarna ändå kräver en viss utbildning skulle kanske kunna vara att:

- Det i någon mån bevisar att den sökande är intresserad av ämnet.
- Chefen och/eller kollegorna kanske själva har den aktuella utbildningen och vill värna om dess status.
- En viss examina är ett bevis på att personen är driftig och intelligent nog för att, i vart fall, genomgå utbildningen.
- Utbildningen ger grundkunskaper som är viktiga för kvalitén på det utförda arbetet.

När jag valde yrkesutbildning (maskintekniklinjen på Kungliga Tekniska Högskola i Stockholm), trodde jag däremot att jag den skulle göra mig till en färdig ingenjör. Under utbildningens gång förvånades jag och mina kurskamrater av hur lite av det vi trodde en maskiningenjör behöver kunna som vi verkligen skolades i. Efter utbildningen har jag slagits av hur lite av det jag tror jag lärde mig som jag över huvud tagit kommit i kontakt med efter det att jag blev klar. För att i någon mån ta reda på om mina erfarenheter stämmer med andras, ombad jag 7 kamrater med samma högskoleutbildning, samt 6 kamrater som aldrig gått där ranka ett antal färdigheter som vi i varierande utsträckning skolades i.

Nästan samtliga sju medverkande maskiningenjörerna ansåg (se tabell 4) att:

3. Snabbt sätta sig in i föremålets funktion.
6. Tolka en maskinritning.
11. Analysera problem samt de möjliga lösningarnas för- och nackdelar.
16. Skriva en teknisk rapport på engelska.

Var bland de nio viktigaste färdigheterna. Av dessa var nummer 11 det som vi definitivt drillades mest i på skolan. Övriga tre moment har jag framför allt fått genom tidigare eller senare lärdomar och/eller erfarenheter.

De medverkande som är inte är maskiningenjörer däremot var betydligt mer ense om vad en sådan bör behärska (se tabell 5), då nästan samtliga ansåg följande egenskaper var bland de nio viktigaste:

4. Göra en vettig bedömning av de funktionella och miljöbetingade kraven på föremålet.
7. De vanliga konstruktionsmaterialens relevanta egenskaper.
9. Beräkna effekt och energibehov för en maskin.
11. Analysera problem samt de möjliga lösningarnas för- och nackdelar.
12. Bygga basala elektroniska kretsar.
14. Mäta fysiska storheter som temperatur och elektrisk spänning.

Vid en jämförelse av resultaten mellan grupperna kan noteras att både maskiningenjörer och, i detta sammanhang lekmän, anser att maskiningenjörer ska kunna analysera problem och dessas lösningar. För övrigt skiljer kanske uppfattningen mellan de två grupperna beträffande uppfattningen om vad en maskiningenjör bör behärska. En eventuell generell slutsats av detta kan vara att det är skillnad på vad någon med en viss yrkesutbildning anser är centrala färdigheter, jämfört med någon som inte har den utbildningen. Därtill kanske det är skillnad mellan vad yrkesutbildningen innefattar och vad som behövs i den efterföljande yrkesrollen.

Tabell 4. Vilka färdigheter som en maskiningenjör bör behärska enligt sju personer⁵ som gått på KTH:s maskinlinje.

Vilka av nedanstående färdigheter tycker du att en maskiningenjör i första hand bör behärska ranka de nio viktigaste (9=allra viktigast).	Ingick i utbildningen	Medel-ranking	Maskinkamrat nr						
			1	2	3	4	5	6	7
1. Med få och adekvata ord beskriva ett föremåls beskaffenhet.	nej	4,14	8	3		7	3		8
2. Göra en vettig skattning av föremålets dimensioner och material.	nej	1,71			4		2		6
3. Snabbt sätta sig in i föremålets funktion.	nej	4,86	6	8	5	6	1	1	7
4. Göra en vettig bedömning av de funktionella och miljöbetingade kraven på föremålet.	ev. beroende på kursval	2,71	5	7	3			4	
5. Göra en korrekt ritning av föremålet.	ev. beroende på kursval	1,57		2			8		1
6. Tolka en maskinritning.	ev. beroende på kursval	4,86	1	6	6	5	9	5	2
7. De vanliga konstruktionsmaterialens relevanta egenskaper.	ja	2,29			2	8		6	
8. Välja lämpliga material för en konstruktion.	nej	2,29		4	1		7		4
9. Beräkna effekt och energibehov för en maskin.	eventuellt	3,00	4			4	6	7	
10. Bedöma vad som är brister i en konstruktion.	ev. beroende på kursval	1,57		1		3	5	2	
11. Analysera problem samt de möjliga lösningarnas för- och nackdelar.	ja	6,00	9	9	8	2		9	5
12. Bygga basala elektroniska kretsar.	ja lite	0,00							
13. Bedöma hur en konstruktion bör tillverkas.	ja lite	1,00					4	3	
14. Mäta fysiska storheter som temperatur och elektrisk spänning.	ja lite	1,71	3			9			
15. Programmera en dator.	ja	1,29	2		7				
16. Skriva en teknisk rapport på engelska.	nej	5,57	7	5	9	1		8	9
17. Välja ytbehandling på en konstruktion.	nej	0,00							
18. Manövrera vanliga bearbetningsmaskiner.	nej	0,43							3
19. Utföra basal teknisk provning av en konstruktion.	nej	0,00							
20. Ställa upp och beräkna integraler.	ja	0,00							

⁵. Sex män och en kvinna (medel-, min-max ålder: 45, 41-48 år) som efter examen arbetat med olika typer av ingenjörsjobb såsom: maskinkonstruktion (2 personer), verifiering/testning (2 st.), försäkringar (1 st.), försäljning (2 st.), teknisk dokumentation (1 st.).

Tabell 5. Vilka färdigheter som en maskiningenjör bör behärska enligt sex personer⁶ som inte gått på KTH:s maskinlinje eller någon annan teknisk högskoleutbildning.

Vilka av nedanstående färdigheter tycker du att en maskiningenjör i första hand bör behärska ranka de nio viktigaste (9=allra viktigast).	Ingick i utbildningen	Medel-ranking	Icke-maskiningenjör nr						
			1	2	3	4	5	6	
1. Med få och adekvata ord beskriva ett föremåls beskaffenhet.	nej	0,7		4					
2. Göra en vettig skattning av föremålets dimensioner och material.	nej	0,7		4					
3. Snabbt sätta sig in i föremålets funktion.	nej	1,8	5				1	5	
4. Göra en vettig bedömning av de funktionella och miljöbetingade kraven på föremålet.	ev. beroende på kursval	5,2	9	9	3		2	8	
5. Göra en korrekt ritning av föremålet.	ev. beroende	1,3					7		1
6. Tolka en maskinritning.	ev. beroende	2,8		3				6	8
7. De vanliga konstruktionsmaterialens relevanta egenskaper.	ja	5,5	8	8	1			7	9
8. Välja lämpliga material för en konstruktion.	nej	2,2	2		2			2	7
9. Beräkna effekt och energibehov för en maskin.	eventuellt	2,8	1	2	4			4	6
10. Bedöma vad som är brister i en konstruktion.	ev. beroende	3,5		1	6	9			5
11. Analysera problem samt de möjliga lösningarnas för- och nackdelar.	ja	6,0	7	7	7	8	3		4
12. Bygga basala elektroniska kretsar.	ja lite	4,8	6	6	8	6			3
13. Bedöma hur en konstruktion bör tillverkas.	ja lite	0,7					4		
14. Mäta fysiska storheter som temperatur och elektrisk spänning.	ja lite	5,7	4	5	9	5	9		2
15. Programmera en dator.	ja	0,0							
16. Skriva en teknisk rapport på engelska.	nej	0,5					3		
17. Välja ytbehandling på en konstruktion.	nej	0,0							
18. Manövrera vanliga bearbetningsmaskiner.	nej	0,5	3						
19. Utföra basal teknisk provning av en konstruktion.	nej	0,2						1	
20. Ställa upp och beräkna integraler.	ja	0,8				5			

⁶ Tre män och tre kvinnor (medel-, min-max ålder: 45, 38-49 år) med varierande utbildnings-, yrkes och familjeförhållanden.

Fast även om utbildning inte alltid gör en till en bättre yrkesman än kollegor med lång yrkeserfarenhet utan formell utbildning, är det enligt min uppfattning, ändå värt att först lära sig jobbet på en skola. Detta eftersom:

1. Precis som med allt annat blir jobbet roligare ju mer man kan. Och en del av den "onödiga" kunskap skolan bistår med ger detaljer som den oskolade har svårt att få.
2. Livet på, i synnerhet universitetsnivå, är kul. Där finns ingen chef som bestämmer över en. Många gånger är lektionerna frivilliga, så den som vill kan, exempelvis, ha långa sovmorgnar. Skolkamraterna är, till skillnad ifrån kollegor i yrkeslivet, inte ens konkurrenter. Vilket gör att de flesta gärna hjälper varandra. Ledigheterna är många och långa. Det är lätt att skaffa nya vänner eftersom alla är nya och söker andra att prata med/umgås med. Dessutom har alla i vart fall minst ett intresse gemensamt. Ett intresse som kanske inte delas av ens gamla vänner. Universiteten erbjuder därtill många tillfällen till att festa och göra annat kul. Slutligen är det antagligen vanligt att den trevliga tillvaron som studerande på universitet, uppmuntras av föräldrar och släktingar.
3. Det är som regel nästan gratis att studera på universitetet (även om litteraturen kan vara dyr) och staten ger en pengar till mat och bostad. Visserligen är det inte så mycket pengar, men det tillhör studentkulturen att leva "fattigt". När utbildningen är klar förväntas studenten visserligen betala tillbaka en del av pengarna. Men avbetalningskraven är ganska modesta och den extra lön som utbildningen oftast ger räcker antagligen med råge för att täcka amorteringarna.
4. Målet (att ta examen) är tydligt och det är inte beroende av vad andra gör eller inte gör. Till skillnad ifrån i arbetslivet där målen ofta otydliga eller konstiga och i många fall ligger ens möjlighet att nå målen i händerna på andra (vilket kan vara väldigt frustrerande).
5. En examen är ett bevis på en bedrift att vara stolt över.

Stress är en fysisk reaktion i vilken kroppen blir ”uppvarvad”. Min erfarenhet är att jag kan bli uppvarvad av olika orsaker (se tabell 6). Som ingenjör var det aldrig några långa köer av kunder som stod och stampade. Tvärtom var det ofta som ingen bad mig om något, eller frågade efter hur det gick med det jag höll på med, på flera dagar. Och mängden arbete var sällan större än att det gick att arbeta undan uppdragen i takt med att nya tillkom. Det som var stressande där var istället osäkerheten beträffande om huruvida jag gjorde rätt.

Som butiksanställd däremot hade jag inga krav på att prestera utöver vissa basala krav som att slå in rätt summor i kassapparaten och så vidare. Däremot var mängden arbete ofta större än vad jag hann med.

Tabell 6. Några olika typer av företeelser som kan få mig att bli stressad och hur det förhållit sig med dessa på några olika arbetsplatser.

	Höga krav på att prestera självständigt	Ofta för mycket att göra
Arbetsmiljöinspektör	2	1
Butiksbiträde	1	3
Forskningsingenjör	2	2
Fritidsledare	1	1
Grundskolelärare	3	2
Hemtjänstbiträde	1	2
Hotellvaktmästare	1	1
Konstruktör	2	1
Kriminalvårdare	1	1
Lastbilschaufför	2	2
Personlig assistent	1	1
Processövervakare	1	1
Sjukvårdsbiträde	2	2
Skolvaktmästare	1	1
Telefonist	1	2
Trädgårdsarbetare	2	1

Höga krav på att prestera självständigt

1= Inga självständiga prestationer.

2= Självständiga prestationer utan utvärdering eller utan tidspress.

3= Många uppgifter som skulle utföras under tidspress och prestationerna utvärderades efteråt och uppgifterna krävde ofta att jag låg på andra för att de skulle göra sina delar.

Mycket att göra (typ långa köer)

1= Långa perioder utan något att göra och det var accepterat att till exempel läsa en bok.

2= jag hade nästan hela tiden något att göra, men det var inga högar med arbete eller långa köer. Vilket gjorde att jag inte behövde känna mig pressad att arbeta snabbare och jag kunde ta ganska långa pauser.

3= Det fanns nästan alltid mer att göra än vad jag hann med.

Ett av valen i yrkeslivet står emellan att arbeta som anställd eller egenföretagare. Min erfarenhet är att bägge uppläggen har sina för- och nackdelar (tabell 7) och jag vet inte ens, för egen del, vilket jag föredrar.

Tabell 7. Rollen som författare av bruksanvisningar som anställd jämfört med som egenföretagare.

Vad	Anställd	Egenföretagare
Lön	I genomsnitt var lönen högre eftersom den tickade in med samma belopp oavsett om jag hade fullt med uppdrag eller inte.	Högre timpenning och stundtals högre "månadslön", fast oftast lägre på grund av att min beläggning var långt ifrån 100%.
Frihet	Begränsad av att jag måste vara på arbetsplatsen mellan, typ, 8.00-16.40. Därtill var jag tvungen att lyda chefen, följa vissa arbetsrutiner och delta i "onödiga" möten.	Väldigt stor frihet att utforma egna rutiner och disponera tiden som jag behagade. Samt en frihetskänsla som utgjordes av vetskapen om att när det aktuella uppdraget var slut kunde "vad som helst" hända. Men större krav på att arbeta mycket då det fanns uppdrag och större behov av att hålla kunderna nöjda.
Arbetskamrater	Nästan alla jag mötte dagligen var arbetskamrater i samma situation som jag.	Nästan alla jag mötte i jobbet representerade kunden, vilket gjorde umgänget något mer krävande.
Ansvar	Ansaret var begränsat till att jag skulle utföra de ålagda arbetsuppgifterna på ett professionellt sätt.	Ansaret var totalt och det innefattade även sådant som att tillse att bokföringen var korrekt.

Referenser

Björing G (1996) Arbetsplatsutformning i trävaruindustrin – två fallstudier, Licentiatavhandling, KTH, Stockholm.

Mathiassen S-E, Winkel J, Liukkonen, Bao S, Björing G (1996) Belastningsergonomi och rationalisering – en fallstudie, Arbetslivsinstitutet, Solna.

SCB (2003) Lönestatistisk årsbok 2003, SCB, Örebro.