



Studier och debatt

En sammanfattning
av "Människan i
industrisamhället
– arbetslivet"
av Torgny T.
Segerstedt

Anda och trivsel i företaget

Torgny T. Segerstedt

Anda och trivsel i företaget

En sammanfattning av
”Människan i industrisamhället—Arbetslivet”



”Studier och debatt”

utges av Studieförbundet Näringsliv och Samhälle, Sköldungagatan 2,
Stockholm Ö, tel. 23 25 20, postgirokonto 35 62 60.

Redaktionsråd:

Direktör Tore Eriksson, Malmö
Direktör Erik Huss, Stockholm
Direktör Axel Iveroth, Malmö
Direktör Carl J. Kjellberg, Nyköping
Civilekonom Måns Nerman, Karlstad
Direktör Ragnar Sachs, Stockholm
Bankdirektör Börje Wickman, Stockholm

Redaktör: Sekreterare Arne Lundmark

Ansvarig utgivare: Fil. dr Jan Wallander

Tredje upplagan

Första uppl. 1953

Gernandts Boktryckeri - Stockholm 1955

För att göra det möjligt för intresserade personer att i mera lättillgänglig form ta del av resultaten från större utredningar har SNS beslutat utge en särskild småskriftserie under rubriken "Studier och debatt". Denna kommer förutom sammanfattningar att även innehålla för serien särskilt författade skrifter rörande olika näringslivsproblem.

Det första numret i småskriftserien är följande sammanfattning av den av professor Torgny T. Segerstedt och fil. lic. Agne Lundquist på SNS' uppdrag utförda undersökningen rörande människans anpassning till arbetet i industrisamhället. Sammanfattningen har gjorts av professor Segerstedt.

Innehåll

<i>Undersökningens art och omfattning</i>	5
<i>Industrialismens sambälle</i>	8
Några teorier och hypoteser	8
Känslomässig anpassning till det nya samhället	9
Arbetsgruppens förändringar	9
Individen kom att tillhöra flera grupper	10
Normkällan och dess betydelse	10
Kontakten mellan ledare och ledda i industriföretagen	11
Andan och dess betydelse	13
<i>Trivseln med arbetsförhållandena</i>	15
Den fysisk-tekniska miljön	15
Attityden mot maskinerna	17
Arbetstiden samt tidsstudierna	17
Attraktionen hos arbetsgruppen	19
Längtan till de små företagen	21
Inställningen till lönen	22
Inställningen till kamraterna	23
Förmansproblemet	23
<i>Jämförelse mellan attityderna i Huskvarna och Katrineholm</i>	25

Undersökningens art och omfattning

Undersökningen utfördes vid fem företag, nämligen Husqvarna Vapenfabriks AB och Junex Konfektions AB i Huskvarna samt AB Svenska Kullagerfabriken Katrineholmsverken, AB Pump-Separators Gjuterier och Telefonaktiebolaget L. M. Ericsson i Katrineholm. Sammanlagt intervjuades 1.848 anställda och dessutom 918 hustrur till anställda. Intervjuerna gingo efter ett i förväg utarbetat frågeformulär, och intervjuerna ägde rum inom företaget under arbetstid men utan ekonomisk förlust för de intervjuade. Innan undersökningen började, hade vi försäkrat oss om inte bara företagsledningens stöd utan även om förståelse och bistånd från de olika fackliga organisationerna vid företagen. Det samarbete vi på så sätt fingo till stånd ledde till att vi endast hade några få procent "vägrare".

Säkerligen finns det många, som fråga sig om översiktliga stickprovsundersökningar av denna art med frågeformulär och konstlat arrangerade intervjuer kunna ge några säkra resultat. Enligt vår mening kunna omfattande kartläggningar av den typ som nu till en del kommer att redovisas aldrig visa upp fullständigt entydiga orsakssammanhang. Därtill äro de olika krafter som verka i det sociala fältet alltför många och deras inbördes sammanhang alltför komplicerade. Vi anse dock, att man med hjälp av stora stickprovsundersökningar kan urskilja vissa bestämda och viktiga samband. Kunna vi t. ex. visa att några faktorer, om än med växlande styrka, tyckas vara sammankopplade i de fem företag vi undersökt, så talar det för att vi börjat skönja en allmän sociologisk lag. Men givetvis kunna vi vara vilseledda i vår orsaksforskning, och den verkliga förklaringen till det av oss iakttagna sambandet kan vara en helt annan än den vi trodde. Om så är fallet kan endast avgöras genom fortsatta forskningar, och då helst undersökningar av ett något annat slag.

Låt oss t. ex. antaga — och vi välja nu ett tänkt exempel — att vi i en allmän översiktsundersökning finna, att det är av betydelse för produktiviteten, hur direkt och intensiv kommunikationen är mellan den anställde och hans närmaste överordnade, och att vi vidare finna, att en sådan direkt och intensiv kommunikation inte kan förekomma på avdelningar över en viss storlek. Det är då möjligt för oss att gå ut till företag med samma produktion och försöka få tag i avdelningar, som i en rad avseenden, t. ex. kön, ålder osv., äro lika sammansatta, men som skilja sig med hänsyn till personalens storlek. På dessa avdelningar kunna vi sedan pröva våra teorier

om sambandet mellan kommunikation, produktivitet och avdelningens storlek. Vad vi göra är ett slags experiment i fältet. Den undersökning, vars resultat skola sammanfattas i det följande, torde utan tvivel rymma många problemkomplex, som borde ge upphov till experiment i fältet.

Det kan emellertid tänkas, att vi ytterligare vilja klarlägga sambandet mellan produktivitet och kommunikation inom ett företag. Spelar det för produktionen någon roll om kommunikationen är direkt, och vilken karaktär skall den direkta kommunikationen i så fall ha? Skall förmannen eller den närmaste överordnade bara vara ordergivaren, eller skall han uppmuntra och klandra, skall han ägna intresse även åt de anställdas personliga bekymmer? För att besvara sådana frågor är det ofta nästan omöjligt att utföra experiment i fältet. Man måste i stället tänka sig mera laboratoriemässiga gruppexperiment. I ett sociologiskt laboratorium kan man hålla en rad faktorer konstanta och på så sätt få ett grepp om det samband man närmare vill utforska. I U. S. A. har man redan slagit in på den vägen, men hos oss ha socialvetenskaperna inte tillräckliga resurser för undersökningar av den arten. Enligt vår mening måste man så småningom söka komma fram till en sådan forskningsrutin, att man utnyttjar alla tre metoderna. Det innebär sålunda, att man ingalunda överger de stora stickprovsundersökningarna — ty det är ofta de som klargöra problemens art, samt var vi skola söka deras lösning — men man går vidare från dem till fältexperiment och laboratorieundersökningar.

Folk ställer sig emellertid kritiska inte bara till våra metoder utan även till själva föremålet för vår undersökning. Man frågar sig, om detta med trivsel verkligen är något som är värt att utforska, och ofta frågar man även, om det är något som överhuvud går att utforska. Man vill alltså göra gällande, att det endast är flyktiga stämningar vi söka fånga i tabeller.

Vad vi vilja komma underfund med är människans beteende i grupp, människan som gruppvarelse, och företaget är en typisk grupp i sociologisk betydelse. Vi vilja se vad det är som gör, att en grupp ter sig attraktiv för en människa, och vad det är för motiv, som kan få henne att lämna en grupp. Vi tro, att som motiv verka en rad olika krafter — människans relation till sin överordnade, den belöning hon kan få, den prestige och status hon har i gruppen, gruppens fysiska miljö, den tid hon måste tillbringa i gruppen och mycket annat. Alla dessa faktorer påverka människans inställning till gruppen och gruppens uppgift, dvs. när det gäller arbetsgruppen hennes inställning till gruppens produktion. Är man intresserad av att hålla en hög produktion och en hög levnadsstandard och samtidigt vill undvika spänning mellan olika befolkningsskategorier och missnöje och split på arbetsplatserna, så torde man aldrig kunna förneka värdet av undersökningar av den art som vi skisserat i det föregående — även om man givetvis kan förneka värdet av just denna undersökning.

Mycket ofta invänder man, att det är orimligt att tänka sig att en "flock unga studenter" skall kunna locka fram sanningen ur ett "folkmaterial, tillknäppt och skyggt och vresigt, och detta med de mest närgångna frågor

om livsviktiga ting". Till detta kan man svara, att givetvis rymmer intervjuen många svåra problem och många felkällor, som man har all anledning att observera och gardera sig mot. Men det finnes intet i vår numera ganska stora erfarenhet, som tyder på att folk i allmänhet skulle tycka illa om att bli intervjuade och av den anledningen skulle ge undvikande eller lögnaktiga svar. Tvärtom, det finns mycket som pekar på, att människor bli glada över att finna någon som vill lyssna på deras bekymmer eller synpunkter. Inte heller finnes det skymten av bevis för, att "unga studenter" skulle vara särskilt olämpliga.

Ett sätt att komma ifrån eventuella brister i intervjuen eller frågeformuläret är att man upprepar undersökningen ett flertal gånger. För vår del gjorde vi samma undersökning i fem företag. Man kan då naturligtvis inte vänta sig att få precis samma svarsprocent på varje upprepad fråga, men vad man kan vänta är att svaren på olika frågor skall visa samma inre samband, så att om man svarar *ja* på fråga A, så skall man svara *ja* även på fråga B och svarar man *nej* på fråga A, så skall man svara *nej* även på fråga B. Komma sådana samband igen i undersökning efter undersökning, är det inte mycket mening i att tala om att en "flock unga studenter" blivit lurade.

Innan vi övergå till att skildra vår undersöknings resultat, vilja vi framhålla att intet av de fem företag i vilka undersökningen utfördes hade några akuta personalproblem. De ställde sig till förfogande uteslutande på grund av intresse för vetenskaplig forskning. Det bör kanske även framhållas, att undersökningen aldrig utgivit sig för att föra fram till resultat, som omedelbart kunna vara av praktisk betydelse. Men givetvis tro vi, att vår undersökning indirekt, genom att leda till nya, mer preciserade observationer, skall kunna läggas till grund för handlandet.

Industrialismens samhälle

Några teorier och hypoteser. I regel förhåller det sig inte så, att man genom en rad förutsättningslösa undersökningar upptäcker samband mellan olika attityder eller samband mellan attityder och befattning i ett företag. I stället arbetar vetenskapsmannen så, att han framställer en teori och från den teorin gör vissa antaganden om samband. Genom fältundersökningen vill han pröva riktigheten av dessa antaganden eller hypoteser. Lås oss antaga att en vetenskapsman framställer den hypotesen, att det skall råda ett samband mellan frågan A och frågan B på det sätt som vi ovan redogjort för. Genom intervjuer bekräftas detta antagande och hypotesen har sålunda *verifierats*. Upprepas detta vid nya undersökningar finnes det ganska liten anledning att säga, att intervjumetoden är otillförlitlig.

Bakom vår undersökning ligger vissa teorier och hypoteser. De voro av relativt allmän karaktär, men vår förhoppning är att man på basis av dem skall kunna formulera mer förfinade hypoteser, som skall kunna ligga till grund för nya undersökningar. Det är så all vetenskap arbetar och det är verklighetsfrämmande att antaga att man, genom *en undersökning*, skall ha uttömt ett undersökningsområde.

I denna redogörelse skola vi inte ge någon utförlig framställning av våra teorier och hypoteser. Vad vi kunna nämna är bara några synpunkter.

Vi antogo, att den viktigaste händelse som ägde rum i vårt land i mitten av förra århundradet var järnvägsnätets gradvisa utbyggande. De tekniska framstegen möjliggjorde den industriella produktionen, men man kan ifrågasätta, om denna produktion hade fått någon större omfattning, om inte kommunikationsmöjligheterna samtidigt hade förbättrats. Järnvägsbyggandet förde med sig, att det växte fram nya samhällen här i landet, samhällen runt järnvägsknutar och på andra ställen, där naturresurserna, genom järnvägen, kunde utnyttjas för industriell produktion. Men dessa samhällen erbjödo nya och okända livsvillkor, och för de människor som strömmade till måste det därför bli fråga om en ofta besvärlig anpassningsprocess. Allt tyder på att människorna i de nya industrisamhällena ofta kände sig som främlingar i eget land, och det troliga är, att de endast långsamt kunnat anpassa sig till produktionslivet och till det politiska livet. Ett viktigt instrument i denna anpassningsprocess var de stora folkrörelserna, som fingo ersätta den gemenskap man upplevt i byn eller i den lantliga familjen. Organisationernas stora roll i detta avseende är man väl

medveten om. Det är betecknande att man, på frågan "Vad är det som framförallt har förbättrat arbetarnas förhållande här i landet under de senaste femtio åren?", av 44 % fick svaret "fackliga organisationer" och av 26 % "politiska rörelser", under det att endast 8 % pekade på de tekniska framstegen.

Känslomässig anpassning till det nya samhället. Anpassningen till industrialismens samhälle har varit ett av ledmotiven i denna undersökning. Vi funno därför, att det kunde vara av ett visst intresse att se, hur man rent känslomässigt hade accepterat det nya Sverige. Det kunde tänkas, att man ännu i många avseenden betraktade det förlorade bonde-Sverige som något bättre och värdefullare. En fråga, som avsåg att mäta detta mera allmänna andliga klimat, hade följande lydelse: "Vännerna Berg och Strand var ute och kampade samman och kom då till en öde gård. Berg sade, att han tyckte det var beklämmande att en gammal bondgård, där tidigare generationer arbetat så hårt och haft både glädje och sorg, fick förfalla, och Strand sa' att han för sin del tyckte det var bra att folk kom ifrån en trakt, där de ändå bara slet ont. De bade nog en högre standard där de leva nu, tillade han." Efter att ha föredragit denna lilla novell frågade vi: "Känner ni som Berg eller Strand?" Omkring 60 % i företag efter företag svarade, att de kände som Berg, dvs. de hade någon slags sentimental förankring i det gångna agrar-Sverige. De hade en känsla av att det var något trist och vemodigt med övergivna gårdar.

Samma känsla kom fram i svaren på en annan fråga: "Tror ni att människorna var lyckligare förr eller att de är lyckligare nu?" "Lyckligare nu" svarade 33 %, "lyckligare förr" 41 %, och resten hyste den uppfattningen, att det inte skett någon egentlig förändring genom industrialiseringen. När de som svarade "lyckligare förr" skulle motivera sin uppfattning, så svarade 45 %: "därför att det inte var så jäktigt", 25 %: "att man inte bade så höga anspråk då", medan 8 % menade, att den utrikespolitiska tryggheten var större då. Av dem som skulle motivera sin uppfattning, att människor är "lyckligare nu" anförde 78 % den högre levnadsstandarden och 11 % större frihet och mera inflytande, under det att 4 % nämnde de bättre arbetsplatserna.

Det kan även vara av ett visst intresse att konstatera, att de som anse, att människorna i vårt land voro lyckligare förr än nu, äro genomgående mera negativt inställda mot det sätt på vilket företagen tillvarata de anställdes kunnande och intresse, än de som inte hysa den uppfattningen. Brisande känslomässig anpassning kommer alltså uppenbarligen till uttryck i svaren på dessa frågor.

Arbetsgruppens förändringar. Den förändring som industrialiseringen medfört kom framför allt att påverka arbetsgruppen, och hur patriarkaliskt samhället än var funtat, måste kommunikationslinjen mellan överordnad och underordnad vara mycket kort och nästan alltid direkt. Arbetsledaren

(som ofta var fadern) stod i en direkt ansikte-mot-ansikte-relation till sina underlydande och kunde därför både dirigera och belöna arbetet. Det innebar konkret, att han kunde säga: "gör det eller det", "det där gjorde du bra", "det har du heder av" osv. Den känslomässiga kontakten mellan ledare och ledda var (eller kunde i varje fall vara) livlig. I den nya arbetsgruppen blev det längre avstånd mellan företagsledaren och de anställda, och detta visar sig i första hand inom storföretagen. Det utbildade sig ett *statussystem*, som innebär att man kan likna företaget vid en pyramid med ledningen i toppen och den stora massan anställda i basen. Ju längre bort från toppen eller spetsen en människa befinner sig, desto lägre är hennes status inom företaget. Detta berör inte alltid hennes prestige, ty den kan härflyta ur andra källor än de som företaget representerar, t. ex. idrottsföreningen.

Företaget är en grupp i sociologisk mening. Det innebär, att från företagsledningen utgår ett normsystem, dvs. en rad bestämmelser om hur man skall bete sig på arbetsplatsen och under arbetet. I samma bemärkelse är familjen en grupp, även inom den finns en rad normer, som avse att reglera våra reaktionssätt. Den stora skillnaden mellan människans villkor i det agrara samhället jämfört med det industrialiserade är bl. a., att hon i det industriella samhället är omgiven av så många flera normsystem.

Individen kom att tillhöra flera grupper. Det förhållandet, att människan i industriens samhälle är omgiven av ett flertal normsystem, är det samma som att säga, att hon tillhör flera olika grupper. I det agrara samhället tillhör hon nästan uteslutande familjen, men i industrisamhället måste hon dela sin lojalitet mellan familjen, arbetet, skolan, studiecirkeln och många andra grupper och föreningar. Från alla utgår det normer, som vill bestämma människans beteende. Ibland kan det leda till konflikter och svårigheter, men det behöver alls inte alltid vara fallet. Många gånger är det i stället så, att de olika grupperna stödja varandra, fullgöra olika funktioner och på så sätt bidra att höja trivseln i samhället eller underlätta anpassningen till det. Ett bevis för detta fingo vi genom att vi kunde konstatera, att personer som efter intervjutillfället slutat sin anställning i mindre utsträckning tillhörde föreningar, vilka de dessutom besökte mera sällan, än de som stannade kvar. Denna jämförelse avsåg endast till orterna inflyttade, och hänsyn har tagits till olikheter i åldersammansättning. Dessa personers chanser att tillhöra föreningar måste alltså från början ha varit lika stor. Förankringen i olika sociala grupper är sålunda, vilket ju är vad man kan vänta sig, av betydelse för om man trivs med orten eller ej.

Normkällan och dess betydelse. Normsystemet bygger upp en tendens att handla på visst sätt, det utlöser handlingar i en given situation. Dem eller den som uttalar normen kalla vi för normens *källa*. I familjegruppen är föräldrarna (eller fadern) normens källa, i ett företag ledningen, i en

fackförening dess styrelse och i statsförvaltningen regering och riksdag osv. Nu ha vi antagit, att ju närmare normkällan man befinner sig, desto mer attraktiv är gruppen, dvs. desto mera trivs man i den. Det hänger då samman med att man har en högre ställning, och inom den grupp det gäller större prestige. Det vill säga, att ju kortare förbindelsen eller kommunikationslinjen är mellan den överordnade och den underordnade, desto högre är hans status (och troligen hans prestige). Den verkliga längden på kommunikationslinjen kan eller bör man kunna objektivt fastställa. Men därtill kommer givetvis även den subjektiva upplevelsen av avståndet. Ju kortare en människa tycker att avståndet är mellan henne och normkällan, desto mer attraktiv är troligen även gruppen för henne. Det kan även uttryckas så, att man dels kan undersöka, hur lång och hinderfri kommunikationen är mellan överordnade och underordnade inom ett företag, dels hur de berörda parterna uppleva denna kommunikation.

I vår undersökning ha vi vidare utgått från det sunda-förnuftsmässiga antagandet, att tjänstemän stå närmare ledningen än arbetarna, och att man inom dessa två huvudgrupper i sin tur kan utskilja vissa undergrupper just med tanke på deras avstånd från normkällan inom företaget. Även ur en annan gruppsynpunkt är det berättigat att skilja mellan arbetare och tjänstemän. Man kan nämligen antaga, att de anställdas beteende inom företagen påverkas av deras olika fackliga organisationer, vilka även såsom sociala grupper ha normsystem, som bearbeta gruppmedlemmarna och bestämma deras beteenden och värderingar.

Är vår teori om avståndet mellan normkällan och den attraktion som en grupp utövar riktigt, borde tjänstemännen i stort sett trivas bättre i företaget än arbetarna. Däremot kan man fråga sig, om det måste förhålla sig på samma sätt med tjänstemäns respektive arbetares trivsel i det omgivande samhället. I detta fall är det onekligen mera problematiskt, vilken kategori som har den kortaste kommunikationslinjen till normkällan — i det fallet alltså den politiska normkällan. Vi börja nu med att pröva vårt antagande inom företagsgruppen.

Kontakten mellan ledare och ledda i industriföretagen. En av våra frågor löd: "*Anser ni att detta företag tillvaratar de anställdas kunnande och intresse?*" Det är en kommunikationsfråga såtillvida, att företaget ju inte rimligtvis kan tillvarata de anställdas kunnande och intresse, utan att företagsledningen får kännedom om deras initiativförmåga och duglighet. Svarade man "ja" på den frågan och på en annan fråga, som löd: "*Anser ni att det här företaget ger sina anställda rimliga chanser att avancera?*", så måste man sägas ha en positiv attityd mot företagets kommunikationer i lodrät riktning.

Svaren på den första frågan gå i den av oss väntade riktningen vad männen beträffar; tjänstemännen svara genomgående "ja" oftare än arbetarna. Det gäller för både infödda och inflyttade. Detta framgår av nedanstående tabell, som visar andelen ja-svar.

	Huskvarna	Katrineholm
Infödda:	%	%
manliga tjänstemän	76	67
kvinnliga tjänstemän	31	53
manliga arbetare	49	57
kvinnliga arbetare	50	100
Inflyttade:		
manliga tjänstemän	73	76
kvinnliga tjänstemän	51	46
manliga arbetare	52	68
kvinnliga arbetare	49	59

Dela vi upp samtliga manliga tjänstemän på olika grupper, få vi följande rangordning: kontorspersonal 79 %, arbetsledare 75 %, teknisk personal 63 %.

Det anmärkningsvärda i detta sammanhang är, att för den manliga personalens vidkommande svaren fördela sig på det väntade sättet, medan arbeterskorna dels äro mera bestämda i sin inställning, dvs. de svara mera sällan "vet ej", dels äro mera positiva än de kvinnliga tjänstemännen.

Även när det gäller fördelningen av svaren på frågan om avancemang, äro de manliga tjänstemännen mera positiva än arbetarna. Av arbetsledarna svara sålunda 83 % ja, av den tekniska personalen 74 % och av kontoristerna 69 %, medan bland arbetarna endast 50 % svara ja. Vad kvinnorna beträffar är skillnaden mellan tjänstemän och arbetare inte så utpräglad som vid den förra frågan. Vi komma även i svaren på en rad andra frågor att finna samma negativa inställning från de kvinnliga tjänstemännen, vilket ger oss anledning förmoda, att dessa uppfatta avståndet till ledningen, dvs. normkällan, som större än vad männen göra — det är väl också en allmän erfarenhet att det förhåller sig på detta sätt. Den allmänna tendensen kommer också att visa sig vara, att de manliga tjänstemännen äro mest belåtna, sedan kommer de kvinnliga arbetarna, så de manliga arbetarna och till sist de kvinnliga tjänstemännen.

I de industriföretag som vi undersökt funno vi, att arbetarpersonalen talar mindre med sina överordnade än tjänstemännen, och att männen ha livligare kontakter än kvinnorna. I ett företag, där vi undersökte i vad mån de överhuvudtaget talat med sin näst-närmaste respektive cheferna i tredje och fjärde ledet ovanför dem, låg det till på följande sätt:

Chefens led	Procentandel som aldrig talat med chef i resp. led			
	arbetare		tjänstemän	
	manliga	kvinnliga	manliga	kvinnliga
2:a	21	25	4	7
3:e	47	77	17	61
4:e	63	85	36	62

Skillnaden mellan män och kvinnor är påfallande i detta hänseende.

Med hänsyn till dessa olika förhållanden är det väl troligt, att de kvinnliga tjänstemännen jämföra sig med sina manliga kolleger och finna, att de ha sämre kontakt med ledningen i företaget och även mindre belöning för sina insatser. Det gäller här eventuellt möjligheterna till befordran. I varje fall håller detta antagande streck med hänsyn till lönen. Under 110 kronor i veckan i lön har i vårt material samtliga kvinnliga arbetare, 83 % av de kvinnliga tjänstemännen, 29 % av de manliga arbetarna och 20 % av de manliga tjänstemännen. De kvinnliga tjänstemännens förmåga att hävda sig i lönehänseende har alltså med hänsyn till deras utbildning varit ringa.

Andan och dess betydelse. Frågorna rörande tillvaratagandet av kunskande och intresse samt avancemangsmöjligheterna mäta i viss bemärkelse den intervjuades känsla av kontakt med normkällan inom företaget. Man kan även säga, att de mäta *andan* inom företaget, dvs. vederbörandes anpassning till företaget som grupp. Andan är ett uttryck för gruppmedlemmarns möjlighet att identifiera sig med gruppen.

Vi ha funnit det fruktbart att skilja mellan rena trivselfrågor och frågor som röra andan. Med de rena trivselfrågorna mena vi inställningen till företagets fysisk-tekniska miljö, till arbetstidens längd, till tidsstudier, till arbetet som sådant och i viss mån till arbetsledningen. Dessa frågor ha ju varit och äro alltjämt föremål för mycken uppmärksamhet från alla berörda parter. Särskilt intensivt fångade de dock intresset under industrialismens första årtionden. Samtidigt var då den fackliga och politiska demokratin på frammarsch ute i samhället, och det anses vara till en stor del genom det ökade inflytande, som den politiska demokratin förde med sig, som man kunde tillvinna sig förbättringar i de rena trivselfrågorna, alltså förbättringar i arbetarskyddet, förkortning av arbetstiden och sådana saker.

Ute i samhället framhölls det vidare som vars och ens både rättighet och plikt att deltaga i samhällets angelägenheter och sätta sig in i de gemensamma problemen. Men det demokratiska tänkesättet gjorde ofta halt vid företagets grindar, vilket skapade vissa anpassningsproblem. Möjligheterna att nå en god anda inom företaget sammanhänger, enligt vår mening, i hög grad med hur man lyckas lösa dessa problem. Andan rör då anpassningen till hela grupplivet, dvs. företaget som grupp. Frågan om trivsel i mera begränsad bemärkelse löses och har lösts i många avseende och kan lösas utan alltför stora slitningar, men det står samtidigt klart, att de krav som måste uppfyllas för att man skall kunna nå en god anda bli allt större, ju mera den politiska demokratin breder ut sig. Man kan här vänta eller riskera en spänning mellan å ena sidan företagets normsystem och å andra sidan samhällets. Det blir i detta fall en form av rollkonflikt, mellan en människas roll av demokratisk medborgare å ena sidan och hennes roll av anställd i ett företag å den andra. Detta problem är, såvitt vi kunna förstå, ett av de svåraste och viktigaste, som hela vårt samhälle och vår civilisation för närvarande har att lösa. De problem som höra samman med andan inom

ett företag är frågan om uppmuntran och belöning och möjligheter till avancemang och kunskap om företagets problem och mål, en känsla av att ens arbetsinsats uppskattas, och att ens uppslag tillvaratagas. Dit hör också känslan av att man åtminstone på någon punkt får vara med om att planera och fatta beslut i sitt arbete.

Det händer så ofta, att man genomför reformer, som avse att skapa trivsel, utan att räkna med dem reformerna gälla. Det händer därför inte sällan, att man möter företagare, som har ordnat med nya duschrum och lunchrum och semesterhem och vad det nu kan vara, och som till sin förvåning, missräkning och sorg finna, att de inte få uppleva någon som helst tacksamhet för vad de gjort, och som då grips av misströstan. De ha emellertid därvid inte tagit hänsyn till vissa faktorer, som ha betydelse för andan. Vi anse det självklart, att folk skall ha inflytande och bestämmanderätt, när beslut fattas i allmänna angelägenheter, och i vårt samhälle måste denna inställning bestämma möjligheterna att nå en god anda även i företagen.

Vi kunna då, med den grundsyn vi ha på andan och dess betydelse, utgå ifrån att personer med en positiv anda ävenledes borde ha en tendens att vara positiva i sin inställning till de rena trivselfrågorna. Gruppen som sådan borde te sig mera attraktiv. Detta är även i stort sett förhållandet. Det finns ett samband, som inte kan tillskrivas slumpen, mellan svaren på de frågor vi ovan redogjort för och svaren på en rad frågor, som kunna sägas röra trivsel i mera inskränkt bemärkelse. Det säger sig självt, att det alltid är ett problem, vad som är orsak och vad som är verkan. Är det den goda andan som skapar trivsel, eller är det goda och bra arbetsförhållanden, som skapa trivsel och därigenom en god anda? Det förnuftigaste är väl rimligtvis att säga, att vi ha en växelverkan. Vilken av de många möjliga orsaksfaktorerna, som spelar den största rollen, kan man endast utröna genom fält- och laboratorieexperiment.

Här har vi ett typiskt fall, där stora stickprovsundersökningar leda oss fram till ytterst betydelsefulla problemkomplex, men där man endast genom förnyade studier i fältet och helst i laboratorier skulle kunna få säkra resultat.

Vi ha emellertid försökt komma problemet närmare in på livet genom att sortera materialet i två grupper, de med god anda och de med dålig. Det visade sig då vara en övervägande tendens i den riktningen, att de med god anda även voro mera positiva i sin inställning till arbetslokalen och arbetet, trots att de yttre förhållandena i själva verket voro lika för de båda grupperna. Detta talar för att *andan* skulle vara den betydelsefullaste faktorn.

Trivseln med arbetsförhållandena

I vår undersökning rörde vi oss med begreppet *attitydkomplex*. Därmed mena vi, att om en människa har en bestämd attityd mot ett föremål, så bör hon ge likalydande svar på en rad frågor som kretsar kring just det föremålet. Låt oss t. ex. antaga att vi vill utröna attityden mot arbetslokalen. Finns det en sådan attityd och denna är positiv så bör den intervjuade svara positivt på alla frågor som gälla inställningen till arbetslokalen. På så sätt få vi även ett mått på den intervjuades sanningskärlek. Visar det sig vara ett mycket svagt samband mellan de olika svaren, kunna vi misstänka att man svarat mera på en höft. De tre attityder vi framförallt sysslat med var inställningen till den fysisk-tekniska miljön, till arbetet och arbetstiden samt till arbetsledningen. Vi valde ut dessa tre fenomen, emedan vi hade på känn, att vi inom dessa områden skulle stöta på attityder, som grundlagts genom väl utbildade normsystem. Dessa normsystem kunde dock samtidigt misstänkas vara olika i olika personalkategorier.

Den fysisk-tekniska miljön. Att så är fallet är alldeles påtagligt, när det gäller arbetsgruppens fysisk-tekniska miljö. Den känsla av syndafall och den allmänna olust, som industrialiseringen utlöste här i landet, och som vi ännu kunna spåra i den känslomässiga inställningen till industrialiseringen, gällde framför allt arbetsgruppens arbetsförhållanden, dvs. just själva arbetslokalen. Övergivandet av den lantliga arbetsplatsen kändes som en förlust, och både från konservativt och radikalt håll strävade man efter att förbättra de yttre arbetsförhållandena. Inom arbetarnas fackliga organisationer utbildades ett starkt normsystem, som kom att bestämma organisationsmedlemmarnas attityder mot arbetslokalen.

Vi antogo vidare vid undersökningens planläggning, att för den som kom direkt från bondesamhället måste den nya arbetsmiljön te sig mera främmande och mindre attraktiv än för den som vuxit upp i ett industrisamhälle, och som från början funnit det naturligt, att arbetet skulle utföras i en fabrik. Man kan därför antaga, att människor i ett samhälle med en gammal industriell tradition skola finna sig bättre tillrätta med den industriella arbetsgruppen och dess miljö än människor i ett nytt samhälle. Det var ju även mot den bakgrunden som vi för undersökningen valde Huskvarna och Katrineholm: det ena ett samhälle med en månghundraårig industriell tradition och det andra ett resultat av järnvägsbyggandet.

Denna vår teori om större anpassning till den industriella arbetsmiljön i den gamla industriorten jämförd med den nya visade sig även i stort sett vara korrekt. Den håller i varje fall streck, när det gäller inställningen till arbetslokalen.

I fråga om den fysisk-tekniska miljön ställde vi bl. a. följande fråga: "Vad tycker ni om arbetslokalen?" På samma sätt som i andra fall voro de manliga tjänstemännen mera belåtna än de kvinnliga och de kvinnliga arbetarna mera belåtna än de manliga.

Vi hade emellertid inte bara samlat in frågor om attityderna mot lokalen m. m. Vi hade även fått hjälp av personal från yrkesinspektionen att värdera arbetsplatserna. På så sätt kunde vi sammanställa attityderna med något som vi kallade *arbetsplatsens faktiska beskaffenhet*. Genom hjälpen från yrkesinspektionens personal fingo vi ett enhetligt mått för samtliga fem företag. Vi grupperade arbetsplatserna från I till V, med V som det bästa. När vi sammanställde de anställdas värdering, som uttrycktes med orden "bra", "går an" och "dålig", med den objektiva värderingen av arbetsplatsen, kommo vi till ett resultat, som visserligen kan synas banalt, men som just därför är rätt tilltalande för den som gör undersökningen, enär det visar att han inte helt kommit på villovägar. Vi funno nämligen, att attityden mot arbetsplatsen i hög grad beror på arbetsplatsens faktiska beskaffenhet. Det är en stark korrelation mellan de objektiva bedömarens uppfattning om arbetsplatsen och den anställdes reaktion eller attityd mot arbetsplatsen. Det är som sagt ett banalt resultat, men det visar dock, att det inte helt sällsynta talet om att man alltid kverulerar på en arbetsplats inte är befogat. I nedanstående tablå har vi för de manliga arbetarna sammanställt deras uppskattning av arbetsplatsen med yrkesinspektionens.

Arbetarnas bedömning	Yrkesinspektionens bedömning								
	Huskvarna %					Katrineholm %			
	I	II	III	IV	V	I+II	III	IV	V
Bra	11	25	25	45	56	14	16	35	56
Går an	18	21	31	27	38	25	46	33	26
Dålig	71	55	44	28	6	61	38	32	18
Totalt	100	101	100	100	100	100	100	100	100

Det är alltså, som synes av tablå, sannolikare, att en arbetare med en god arbetsplats skall vara belåten än en arbetare med en dålig.

Med hänsyn till den stora uppmärksamhet, som arbetsplatsens riskmoment spelat i diskussionen om industriarbetarens villkor, framställde vi i Katrineholm följande frågor: A) "Anser ni, att er arbetsplats fyller skäliga krav på säkerheten mot olycksfall?" och B) "Anser ni, att er arbetsplats fyller skäliga krav på säkerhet mot ohälsa?" Ja-svaren på den första frågan voro genomgående flera än på den andra inom varje kategori, som framgår av nedanstående tablå.

	Fråga	
	A	B
	%	%
manliga tjänstemän	90	68
kvinnliga tjänstemän	96	62
manliga arbetare	74	54
kvinnliga arbetare	89	74

Även vid besvarandet av dessa frågor kunna vi visa på ett samband mellan lokalens faktiska beskaffenhet och attityden. Vi kunna även peka på en stark och genomgående tendens, att uppskattningen av arbetets art (tungt, smutsigt etc.) sammanhänger med de faktiska förhållandena, dvs. man var positivare ju bättre arbete man hade.

Sammanfattningsvis kan sägas, att det var mest rörande hälsofrågor och mindre rörande skyddsfrågor man anmärkte. Det kan tolkas så, att det i stort sett råder överensstämmelse mellan arbetarnas, företagsledarnas och yrkesinspektionens normsystem när det gäller frågor om säkerhet till liv och lem. När det åter gäller inställningen till drag, ventilation och fukt är man ännu inte överens; ifråga om dessa ting råder det olika normsystem bland arbetare och arbetsgivare. I extrema fall hävdar den ena parten, att drag och fukt långsamt bryta ner deras fysik, under det att den andra menar att frisk luft aldrig kan skada.

Undersökningen visar, att det finns ett samband mellan positiv inställning till lokal och positiv inställning till säkerheten, alltså att dessa olika attityder hänga nära samman. Överhuvud taget råder ett mycket fast samband mellan svaren på de olika frågor vi ställt, ett samband som pekar tillbaka på ett fast, centralt normsystem.

Attityden mot maskinerna. En annan sak, som är av intresse och som ingår i den fysisk-tekniska miljön, är inställningen mot maskinen som står som något slags symbol för industrialismen. Vi kunde inte finna någon påtaglig negativ inställning till maskinen, så att den t. ex. betraktades som fienden, som berövade människor deras inkomst. Tvärtom hade man en positivare inställning till maskinen än till den lokal, där den stod. Inte ens arbetare, som ha ett högt mekaniserat arbete, visade någon mera framträdande fientlighet mot maskinen. Vi tro dock att man överhuvud taget får vara mycket försiktig vid diskussionen om dessa ting, ty det är klart att vissa former av rationalisering och vissa typer av maskinell utrustning för med sig ett ganska själsdödande tempoarbete, medan å andra sidan andra former av mekanisering kräver ett nytt slag av yrkesskicklighet — en ingenjörsmässig yrkesskicklighet — vilken fångar intresset. Den formen av mekanisering har dessutom ofta gjort arbetet mindre tungt.

Arbetstiden samt tidsstudierna. Vi ställde sedan också en rad frågor om arbetstid, tidsstudier och därmed sammanhängande problem. När det gäller

arbetstiden funno vi, att inställningen mot längden på arbetsdagen var relativt positiv. Det var inte på denna man egentligen anmärkte. Svaren på frågan om arbetsveckans längd åter visade en mycket stark stämning för en kortare arbetsvecka. Det stämmer också väl med den fackliga inställningen. Vi kunna vidare finna, att det även här är ett starkt missnöje bland de kvinnliga tjänstemännen. Dessa anse, att de ha för lång arbetstid, vilket förefaller hänga samman med att de så ofta ha övertidsarbete.

Ifråga om tidsstudier ställde vi frågor om tidsstudier i princip och om tidsstudiernas tillämpning. Vi använde avsiktligt ordet *tidsstudier*, ty det är det ordet som har det starkt emotionella symbolvärdet. Numera använder man ofta det vidare begreppet *arbetsstudier*, men vi utgingo från att reaktionen mot fenomenet måste sättas in i ett historiskt sammanhang. Går man till tidigare uttalanden från arbetarhåll ifråga om tidsstudier, kan man finna en klart fientlig inställning. I ett nummer från 1914 av Metallarbetaren sade man, att arbetarna med tidsstudiernas fulla tillämpning skulle komma att "helt förlora sitt människovärde, bli enbart en automat, som endast har att arbeta, men ej tänka. Då blir talet om arbetaren som en maskin eller en del av en maskin fullt berättigat." Denna fientliga inställning har sedan undan för undan dämpats ner och genom Saltsjöbadsavtalet 1948 angående arbetsstudier ha bägge parter enats om dessa studiers nödvändighet: "De anställda ha, liksom varje annan samhällsmedlem, fördel av en rationalisering, vilken leder till ökad produktion och därigenom i sin mån skapar underlag för en allmän ökning av levnadsstandarden. I denna rationalisering ingår som ett viktigt led åtgärder med syfte att befria produktionen från onödiga utgifter för material och arbetskraft. Arbetsstudier äro, rätt utförda, ett rationellt hjälpmedel för vinnande av detta syfte." Dessa två exempel på inställning till tids- eller arbetsstudierna kunde ge oss anledning förmoda, att attityderna även förskjutits. Detta bör komma till uttryck i mera positiva attityder hos yngre årgångar än hos äldre. Detta stämmer även med våra resultat och är såtillvida anmärkningsvärt, som vi i andra sammanhang bruka finna en mera negativ inställning hos de yngre.

Detta gäller dock bara — och det tar onekligen bort något av betydelsen i vår iakttagelse — tidsstudier i princip. När det gäller att ta ställning till tillämpningen av tidsstudierna, äro de unga åter de mest negativa. Vidare — och det är mycket väsentligt — visar det sig vara en avgörande skillnad i fråga om attityder mellan dem som blivit tidsstuderade och dem som inte blivit det. De som blivit tidsstuderade äro betydligt mera negativa, än de som inte blivit det. Av de tidsstuderade männen i Huskvarna tycka 56 % illa eller mycket illa om tidsstudierna mot 34 % av de inte tidsstuderade. Motsvarande siffror i Katrineholm är 46 och 36 %. Det är även hos de icke tidsstuderade, som man framförallt finner den ovan omtalade förskjutningen i normsystemet återspeglad. Intressant är även att om vi skilja på arbete, som har olika grader av mekanisering, så är det inte i och för sig graden av mekanisering, som blir avgörande för attityden mot arbetsstudier, utan just förhållandet om man blivit tidsstuderad eller ej. Samma förhål-

lande visar sig gälla för arbeten av olika kvalifikationsgrad, arbeten med olika arbetslokaler och arbeten, som äro mer eller mindre smutsiga och tunga.

Attraktionen hos arbetsgruppen. Genomgående ha vi, som vi redan framhållit, funnit att de manliga tjänstemännen äro mera positiva än de manliga arbetarna. I fråga om de kvinnliga personalkategorierna åter har det oftast varit så, att kvinnliga tjänstemän visat sig mera negativa än kvinnliga arbetare. Framförallt verkar det, som om den kvinnliga tjänstemannapersonealen i Huskvarna skulle ha negativa attityder. Detta förhållande kommer även till synes i svaren på två frågor, som vi ställde i samband med frågorna om arbetstid och tidsstudier, och som lödo på följande sätt: "Tycker ni att arbetsförhållandena på er avdelning (arbetsplats) i stort sett är Bra, Går an eller är Dåliga?" och "Skulle ni vilja byta yrke (arbete)?" Dessa frågor äro såtillvida något annorlunda än dem som röra den fysisk-tekniska miljön och arbetstiden och tidsstudierna, att vi inte kunna tänka oss att finna några från de olika normkällorna utgående normer, som byggt upp bestämda reaktions-sätt, som skulle komma till uttryck i svaren på dessa frågor. De få snarare anses ge ett mera allmänt mått på hur attraktiv gruppen ter sig för gruppmedlemmen. Vad den första frågan beträffar, gäller det först och främst vederbörandes egen avdelning, den mindre grupp inom företaget som han tillhör. Svaren på frågan fördelar sig på följande sätt:

Huskvarna

		Åsikt om arbetsförhållandena i stort			
		bra	går an	dåliga	Totalt
		%	%	%	%
Tjänstemän	Män	66	25	9	100
	Kvinnor	60	28	12	100
Arbetare	Män	46	41	13	100
	Kvinnor	63	32	5	100

Katrineholm

Tjänstemän	Män	77	16	7	100
	Kvinnor	83	17	0	100
Arbetare	Män	47	34	19	100
	Kvinnor	67	20	13	100

På denna fråga svara genomgående de manliga arbetarna mest negativt. Samma kategori svarar även mest negativt på frågan om yrkesbytet. Detta framgår av följande tabell, som anger den andel som vill byta yrke.

Önskar byta yrke

		Huskvarna	Katrineholm
		%	%
Tjänstemän	Män	22	27
	Kvinnor	39	35
Arbetare	Män	43	58
	Kvinnor	32	37

Vi frågade även dem som önskade byta yrke, varför de ville göra det. Manliga tjänstemän i Huskvarna nämnde i första hand "intresserad av annat jobb" och som andra skäl att deras nuvarande jobb är "ointressant och enformigt". Samma kategori i Katrineholm nämnde, att det nuvarande arbetet är "ofritt och osjälvständigt", och att det är "stillasittande och instängt".

Kvinnliga tjänstemän i Huskvarna angåvo som första motiv för arbetsbyte, att deras nuvarande arbete var "ointressant och enformigt" och som motiv nummer två, att de voro intresserade av "annat jobb". Deras kollegor i Katrineholm nämnde först och främst, att deras jobb var "okvalificerat" och som andra motiv, att de voro "intresserade av annat jobb", eller att deras jobb var "ointressant och enformigt".

Manliga arbetare i Huskvarna tryckte framför allt på att arbetet var ointressant och enformigt men anförde även som motiv, att det var jäktigt. Manliga arbetare i Katrineholm talade om att arbetet var tungt och smuttsigt och ointressant och enformigt. Arbeterskor i Huskvarna framförde som skäl för sin önskan att byta arbete för det första, att det var ointressant och enformigt, för det andra att det var jäktigt. I Katrineholm sade samma kategori, att det var dåligt betalt och ointressant. Göra vi en översikt över de två skäl, som nämnas för att man *inte* vill byta yrke eller arbete, kunna vi få följande resultat:

		Huskvarna	Katrineholm
Tjänstemän	Män:	Trivs, passar för jobbet	Trivs, passar för jobbet
	Kvinnor:	Intressant, omväxlande	Intressant, omväxlande
Arbetare	Män:	Trivs, passar för jobbet	Trivs, passar för jobbet
	Kvinnor:	Trivs, passar för jobbet	Trivs, passar för jobbet

Som framgår av dessa översikter voro motiven för att man *inte* ville byta arbete mera enhetliga än motiven för att man ville byta arbete.

Vi frågade i Huskvarna även: "Om ni fritt finge välja ett arbete, skulle ni då först välja ett, som ni är säker på att behålla, som ger goda inkomster, trevliga kamrater" etc? Vi lämnade därefter en lista över alternativ, svaren voro alltså bundna. I Katrineholm var frågan öppen och formulerad på följande sätt: "Vad anser ni vara viktigast för att ni i längden skall trivas med ett arbete?" I Huskvarna tryckte både manliga tjänstemän och arbetare på det självständiga arbetet och på arbete som man var säker på att få behålla. De kvinnliga tjänstemännen angåvo självständigt arbete och i andra hand goda inkomster, de kvinnliga arbetarna ansågo, att goda inkomster och trevliga kamrater voro av vikt för deras arbetstrivsel. De manliga tjänstemännen i Katrineholm anförde för sin del intressant arbete

samt trevliga kamrater och hyggliga överordnade. Manliga arbetare betonade även vikten av hyggliga överordnade, under det att de kvinnliga arbetarna ansågo, att goda inkomster och trevliga kamrater voro av största vikt. Detta är alltså några av de faktorer man direkt anför såsom väsentliga för att trivas med arbetsgruppen.

Vi undersökte även sambandet mellan frågan om *önskan att byta arbete* och frågan om *trivseln med arbetsförhållandena på det hela taget* och en rad andra attityder. Resultatet visar, att en grupps attraktionsförmåga kan te sig något annorlunda om man prövar attraktionsförmågan med hänsyn till andan eller trivseln. Vi funno sålunda, att *önskan att byta yrke* var fastare sammankopplad med attityderna mot företagets sätt att tillvarata de anställdas kunnande och intresse, bedömning av befordringsmöjligheterna och inställningen till företaget som helhet, än med attityderna mot arbetsmiljön och arbetstiden, dvs. sambandet var större med frågor som enligt vårt sätt att se sammanhånga med andan än med frågor, som avse att mäta trivsel. Det skulle med andra ord innebära att man är beredd att lämna en grupp där man i och för sig trivs, om man pessimistiskt bedömer sina chanser att avancera och göra sig gällande. Frågan om *arbetsförhållandena på det hela taget* kan sägas vara en typisk trivselfråga. Den visade sig vara starkt associerad med de flesta andra attitydfrågor, men det starkaste sambandet rådde mellan den frågan och inställningen till den fysisk-tekniska miljön, därefter mellan den frågan och inställningen till de närmaste överordnade och därefter slutligen till arbetstiden.

Det är uppenbart att vi här skymta vissa samband, som man borde göra till föremål för närmare analyser. I allmänhet antager man, att folk som trivs i ett företag även vill stanna i det och att folk som vantrivs vill lämna det. Våra resultat antyda att man kan trivas i ett företag och ändå önska lämna det, om man i ett annat företag får en ställning som är förenad med högre prestige eller status. Troligen förhåller det sig även så, att man kan lämna, eller vara beredd att lämna, ett företag i vilket man trivs om man i en annan arbetsgrupp får bättre betalt. Kanske är det så, att vissa personal-kategorier lämna företaget för att primärt nå en högre status, andra för att få bättre betalt. Men detta är som sagt samband om vilka vi inte, på basis av denna utredning, kunna göra säkra uttalanden. Däremot torde man kunna säga att vår utredning aktualiserat frågeställningen.

Längtan till de små företagen. Två av våra frågor lödo: "*Skulle ni vilja arbeta på ett större, mindre, lika stort företag som*" (därefter följde företagets namn) och "*Skulle ni ha något emot att Edra barn toge anställning vid*" (varefter följde det egna företagets namn). Frågorna avsågo att visa attityden mot just det företag, i vilket den intervjuade arbetade, och inte mot industrialismens arbetsgrupp i allmänhet. Men sedan vi analyserat svaren, äro vi inte lika säkra på att vi inte fångat inställningen just mot industrialismens arbetsgrupp. På den första frågan svarade 38 % av de manliga arbetarna i Huskvarna och 36 % av de manliga arbetarna i Katri-

neholm, att de ville arbeta i ett mindre företag. Bland de kvinnliga arbetarna delades denna uppfattning av 25 % i Huskvarna och 37 % i Katrineholm. För de manliga tjänstemännen äro siffrorna 53 % i Huskvarna och 57 % i Katrineholm. Bland kvinnorna vilja 40 % i Huskvarna och 77 % i Katrineholm arbeta i mindre företag. För de olika manliga personalkategorierna är det i runt tal en tredjedel, som vill arbeta i lika stora företag, och bara några procent som vilja till större. Resten är i allmänhet likgiltig för företagets storlek. Det är alltså ett förvånansvärt stort antal, som drömmer om att komma till ett litet företag. I den önskan kan man troligen se ett uttryck för längtan efter att göra sig gällande, att kunna få mera personliga kontakter med ledningen, kanske själv även avancera. Man tror väl åtminstone, att man skall vara mindre nummerbetonad i ett litet företag.

Det kan dessutom vara värt att komma ihåg, att den attityd vi här stött på inte bara är en from önskan. Man kan konstatera ett påtagligt intresse på arbetsmarknaden för service-yrken, där man ofta arbetar i mindre grupper, och man kan väl även peka på att många småföretag haft lätt för att dra till sig arbetskraft. Vi böra i detta sammanhang även komma ihåg, att tjänstemännen lade stor vikt vid självständigt arbete. Detta kan förklara, att de i högre grad än arbetarna längta till småföretag.

Det är frestande att se denna dröm om de små företagen i samband med den känslomässiga reaktion mot industrialismen, som vi tidigare analyserat, och som vi funno kom till uttryck i svaren på frågorna om de kände som Berg eller Strand, och om de trodde, att människorna voro lyckligare förr än nu. Det är något av samma värdering, att man vill vara sin egen, att vara självständig och oberoende, som kommer fram i alla dessa svar.

Inställningen till lönen. Vi kunna sätta alla de studerade attityderna i relation till en rad objektiva faktorer — till arbetsplatsens beskaffenhet, arbetets art, t. ex. smutsigt, tungt eller rent, om det kräver kvalifikationer och yrkesskicklighet, om det är mekaniserat, om det är individuellt eller lagbetonat, självständigt i förhållande till arbetsledningen eller kräver mycket övervakning. Alla de objektiva faktorerna uppskattade vi inte själva, utan det gjorde en särskilt utsedd ingenjör inom varje företag efter vissa bestämda normer. En uppgift som bör vara mycket tillförlitlig är vad de intervjuade tjänat. Den uppgiften ha vi sammanställt med de olika attityderna. Här komma vi till ett märkvärdigt resultat. Vi kunna inte på någon enda punkt finna, att lönen spelar någon roll i den meningen, att de som ha bättre betalt bland arbetarna skulle vara mera nöjda, än de som ha sämre betalt. Lönen kom heller inte fram i sådana frågor som t. ex. om man ville byta yrke. Man fick ange varför man önskade byta, men ingen gång nämndes lönen som ett avgörande skäl för arbetsbyte.

De som slutade skiljde sig heller inte i inkomsthänseende från dem som stannade kvar. För dem var lönen sålunda inte drivfjädern till att sluta. Vi ha en stark känsla av att det här förhåller sig så, att lönen har blivit

något institutionellt för de svenska arbetarna. Det är en sak, som organisationen och ytterst LO sköter åt dem; löneförändringarna är inte längre vars och ens personliga problem, utan det är organisationens sak.

Inställningen till kamraterna. Ett annat problem, som vi också sysslat med, och som något förbluffat oss, är att arbetskamraterna inte tycks ha spelat någon större roll i dessa sammanhang. I den amerikanska litteraturen förekommer oerhört mycket om den informella gruppbildningens stora betydelse för trivseln i företagen. Vi kunna inte finna något säkert bevis för detta i vårt material. De som arbeta individuellt, alltså som i sin arbetsprestation äro oberoende av sina kamrater, äro på det hela taget mera belåtna än de som äro mera beroende, dvs. ha lagarbete eller äro beroende av kamrater.

I Huskvarna frågade vi direkt, om den intervjuade föredrog att arbeta i lag, eller om han hellre ville arbeta ensam. Av tjänstemännen sade 55 % och av arbetarna 56 %, att de föredrogo att arbeta ensamma, bland kvinnorna 53 % av tjänstemännen och 44 % av arbeterskorna. De kvinnliga arbetarna äro sålunda de som helst vilja arbeta i lag. När de skulle ange, vad som för dem var av betydelse för trivseln, angåvo de trevliga kamrater. Se vi emellertid på hur förmännen uppskattade de olika personalkategoriernas förmåga att komma överens med sina kamrater, så funno vi att de manliga tjänstemännen till 78 % ansågos komma bra överens med sina kamrater, de kvinnliga tjänstemännen till 88 %, de manliga arbetarna till 72 % men de kvinnliga endast till 54 %. Det troliga är att man för att komma närmare underfund med de informella gruppbildningarna på arbetsplatsen och deras betydelse måste dels framställa mera förfinade hypoteser, dels använda andra observationsmetoder.

Förmansproblemet. I fråga om attityden mot förmännen kommo vi fram till resultat, som inte helt stämde med de vanliga föreställningarna, att förmannen är en person, som ständigt är klämd mellan chefer och underlydande. På det hela taget funno vi, att det från den underlydande personalens sida var en positiv inställning mot förmannen. I allmänhet ansågo omkring tre fjärdedelar, att denne gav goda instruktioner, kunde sitt arbete och hade förmåga att ta folk. Hur man svarade på frågan, om man ville byta förman framgår av följande tablå.

		Huskvarna %	Katrineholm %
Tjänstemän	män	11	16
	kvinnor	17	20
Arbetare	män	15	17
	kvinnor	12	5

Det är alltså som regel relativt få, som önska byta förman.

I ett avseende var man mer negativ mot förmannen än i andra — det

gäller framför allt den kvinnliga personalen — och det var när det gällde att med honom diskutera personliga problem. Det rör alltså förmännens kuratorsfunktion — om man nu erkänner att förmannen skall ha en sådan. Negativt på den frågan svarade 45 % av de manliga tjänstemännen och de manliga arbetarna, 54 % av de kvinnliga arbetarna och 70 % av de kvinnliga tjänstemännen. Skall man döma av dessa svar är dagens förman inte utbildad att fylla denna funktion.

Se vi på förmännens egna attityder, så svarade 87 % av förmännen i Huskvarna ja på frågan, om de kände att deras arbete uppskattades av deras närmaste överordnade, medan 71 % av de manliga arbetarna gjorde detta. På frågan om man ansåg, att företaget gav de anställda rimliga chanser att avancera svarade 83 % av förmännen ja mot 71 % av kontorspersonalen och 50 % av arbetarpersonalen. Arbetsledarna voro även mera positiva mot tidsstudierna än kontorspersonalen, vilket möjligen kan vara ägnat att överraska, då man ibland möter den tanken, att arbetsledarna skulle vara mera negativa, eftersom tidsstudierna berövat dem en funktion och inflytande. Bara på en punkt voro förmännen negativare än arbetarna, och det var i inställningen till företagsnämnden. Det är möjligt, att de ansågo, att en sådan institution hade vuxit förbi dem, att de alltså inte längre vidarebefordrade de synpunkter som fanns på en avdelning till de högre cheferna och inte heller längre voro deras organ på avdelningen för att sprida kunskaper och informationer om företaget.

Jämförelse mellan attityderna i Huskvarna och Katrineholm

Vi ha redan sagt, att man i ett gammalt industrisamhälle kunde vänta sig en mera positiv inställning till arbetsgruppen än i ett nytt. Man hade i det gamla samhället vant sig vid ett arbete, som utfördes utanför hemmet och utan någon direkt kontakt med familjemedlemmarna. När vi jämförde attityden mot den fysisk-tekniska miljön, funno vi även att man var mera positiv i Huskvarna än i Katrineholm. På samma sätt bekräftas vår teori, när det gäller attityden mot arbetstiden. Även i svaren på den frågan visade Katrineholmsborna en mera negativ inställning än Huskvarnaborna.

Från vår utgångspunkt kunde vi även vänta större förståelse för tidsstudier i Huskvarna än i Katrineholm. Det antagandet blev emellertid inte bekräftat. Här ha vi en sådan punkt, där man skulle vilja formulera nya och mera precisa teorier och pröva dem på olika avdelningar och om möjligt även rent laboratoriemässigt. Det är svårt att få något riktigt grepp om vad det är, som gör de tidsstuderades situation så olustig. Det kan tänkas, att man fruktar de ekonomiska konsekvenserna av tidsstudier, men det kan även tänkas vara så, att man uppfattar eller upplever tidsstudierna som ett opersonligt led, som skjutes in mellan den som utsättes för studien och hans överordnade, och som alltså försvårar kommunikationen och gör den mindre meningsfull. Den överordnade kan inte längre uppmuntra och belöna på ett direkt och personligt sätt.

När vi redogjorde för frågorna om arbetsförhållandena på det hela taget och om arbetsbyte, sade vi, att man när det gällde de frågorna i mindre grad kunde vänta, att svaren skulle vara betingade av sociala normer, än vad som var fallet med svaren på frågorna om arbetslokalen, säkerheten, arbetstiden och tidsstudierna. Frågorna om arbetsbyte och arbetsförhållandena på det hela taget mäta snarare arbetsgruppens attraktion, dvs. trivseln i arbetsgruppen. Genom svaren på dessa två frågor kunna vi säga, att vi, vad arbetarna beträffar, fått våra teorier bekräftade, enär svaren äro mera positiva i Huskvarna än i Katrineholm. Man är alltså mera tillfreds — bättre anpassad till sitt arbete och dess miljö — i Huskvarna än i Katrineholm.

Detta visar sig även i inställningen till arbetsbefälet. Uppfattar man den lantliga familjegruppen som en arbetsgrupp kan man säga, att avståndet mellan arbetsledaren — som ju ofta är fadern — och de som ledas är

mycket kort. Det är svårt att tala om någon egentlig statusskillnad. Men även om en sådan finnes, så är den aldrig definitiv: förr eller senare rycka de ledda upp och bli själva arbetsledare. I företaget som arbetsgrupp är situationen en annan. Endast i undantagsfall kan en arbetare räkna på att nå arbetsledarställning, och avståndet mellan ledare och ledda är markerat på ett helt annat och tydligare sätt. Arbetsledaren har en annan förankring i företaget än arbetaren, och hans befälsställning är klart utsagd — och var det ännu mera under en tidigare epok av industrialismen. Även i detta fall kan man vänta sig ett villigare accepterande av denna industrialismens arbetsform i industrisamhällen med äldre traditioner. Detta antagande visade sig även vara riktigt. Personalen i Huskvarna visade en klar tendens att vara mera positiv mot sitt närmaste arbetsbefäl än motsvarande personalgrupper i Katrineholm. I fråga om attityderna mot arbetsmiljön, arbetstiden, tidsstudierna, arbetsbyte och arbetsförhållandena på avdelningen i stort sett bestyrktes våra antaganden.

På en del andra frågor ha vi emellertid redovisat svar, som äro svårare att tolka i enlighet med vår teori om bättre anpassning i Huskvarna. På frågan om man ville arbeta i ett företag av annan storlek kunde vi inte peka på någon säker skillnad mellan orterna. Svaren på frågorna om man önskade, att barnen skulle ta anställning vid det egna företaget, gävo mera negativa resultat i Huskvarna. Detsamma gällde svaren på de två frågorna om tillvaratagande av kunnande och intresse och om avancemangsmöjligheterna. Det naturliga hade väl varit, att vi skulle möta en positivare inställning i Huskvarna även vid besvarandet av alla dessa frågor, som röra företaget som helhet. Så visar sig inte vara fallet. Ett sätt att förklara dessa resultat skulle då vara det följande: ett typiskt drag för det industriella samhället är, att man inte vill betrakta sin ställning som slutgiltig. Har man resignerat i fråga om sina egna möjligheter att avancera socialt, så drömmer man dock om en förbättrad ställning för barnen. En sådan dröm bör vara bättre förankrad i ett gammalt industrisamhälle än i ett nytt. I det nya tycker man, i synnerhet om man kommer från jordbruket, att företaget erbjuder nya och oanade möjligheter, i det gamla har man upplevt industrisamhället som ett statusbestämt samhälle eller från tidigare generationer ärvt en sådan uppfattning. Man vet av egen, eller av föräldrarnas, erfarenhet att det är mycket svårt att skapa sig en bättre position inom företaget, och därför vill man att barnen skola skapa sig en levnadsbana någon annanstans än inom det företag, i vilket man själv arbetar. Det skulle vara bakgrunden till de negativa attityder vi — något överraskande — funnit i Huskvarna.

Då det gäller barnens anställning i företaget, är det även en påtaglig skillnad mellan infödda och inflyttade Huskvarnabor: de inflyttade äro mindre negativa än de infödda. Det förhållandet styrker vår tolkning av resultatens. Vidare visar det sig vara så, att de inflyttade arbetarna — både manliga och kvinnliga — äro mera positiva i Katrineholm än i Huskvarna, när det gäller att bedöma möjligheten att avancera och att få sin förmåga tillvaratagen. Tydligt känner man status-systemet mindre starkt i Katrine-

holm än i Huskvarna. En bidragande orsak härtill kan vara, att det finnes så många företag man kan söka sig till i Katrineholm, om man inte har möjlighet att göra sig gällande i det företag, där man just nu arbetar. Det kan kanske även i detta sammanhang vara värt att påpeka, att Katrineholmsarbetarna ha en tendens att svara mera positivt på frågan, om Sverige är ett sådant land, där var och en som vill och är duktig, kan taga sig fram. Vidare svarar man betydligt oftare "vet ej" i Katrineholm på frågan *vilken klass det är som har makten*. Det skulle tyda på att man är mindre klassmedveten i Katrineholm än i Huskvarna. Anse vi att föreställningen om olika samhällsklasser hör samman med det industrialiserade samhället, äro resultaten ej överraskande. Men det resonemang vi nu fört pekar utöver arbetsgruppens ram till faktorer, som vi ännu inte behandlat. Framför allt står det klart, att uppväxtmiljön måste spela en roll även för attityderna mot arbetsgruppen.

*

I den föregående framställningen ha vi försökt göra en sammanfattning av några av de resultat som vi kommit till i den stora Huskvarna-Katrineholmsundersökningen. Hela avsikten med denna undersökning har varit att kartlägga ett viktigt forskningsområde. Det är nästan självklart, att endast nya och fördjupade forskningarna kunna ytterligare bekräfta de nu vunna resultaten. Inom alla erfarenhetsvetenskaper får man finna sig i en fortgående revision av hypoteser och konstaterade samband. Vad som är sanning i dag kan te sig föråldrat om tio eller tjugo år, men därmed är inte sagt att det utförda forskningsarbetet är värdelöst eller obehövt. Vår förhoppning är att man genom en diskussion mellan praktikens och teoriens män skall kunna utbygga de teoretiska överväganden som ligga till grund för denna undersökning och på så sätt nå fram till vidgad kunskap på ett samhällsområde, som är av fundamental betydelse.

