

Förändring som norm

– Om kapitalistiska nödvändigheter och reflexiva frågeställningar

LENA MARTINSSON är fil.dr i etnologi vid Göteborgs universitet. Hon arbetar i projektet "Mångfald i teori och praktik. Näringsliv och kyrka som samhälleliga normproducenter". Tidigare studier har handlat om parrelationer, heteronormativitet, jämställdhetsnormer och jämställdhetspolitik.

Susanne Bjerke¹ hade just tillträtt sin post som personalansvarig för koncernen när jag kom för att göra en intervju. Jag sa något om att det var ett väldigt stort tjänsterum hon fått och anade naturligtvis att denna tilldelning sa en del om hennes position och status. Som svar på mitt påpekande gjorde Bjerke en min som tydde på viss ambivalens och sa sedan med eftertryck att "ja det är stort". Ännu var rummet knappast inbott, hyllor var fortfarande tomma och några flyttkartonger stod kvar på golvet.

Rörelser, flyttningar, omorganisationer har också kommit att bli ett återkommande inslag under mina besök på den koncern vars mångfalds- och jämställdhetspolicy jag studerar. Folk flyttar och flyttas på. Byggnader, kontor och produktionshallar byggs om. Nu står också huvudkontoret inför en stor ombyggnad. Bjerke kommer troligen att behöva byta rum ganska snart igen.

Omvandlingarna kan relateras till att koncernen är expansiv och, som man säger, "konjunkturkänslig". Företag köps pågående upp och koncernen växer. En personaladministratör på lägre nivå påpekade under en intervju att utan denna expansion hade troligen inte det ursprungliga företaget funnits kvar idag. Det gäller att skapa vinster som möjliggör koncernutveckling och därmed framstår också den expansiva förändringen som absolut nödvändig och god.

För mig kom alla flyttkartonger, omändrade väggar, nyrenoverade kontorsrum och, inte minst, ombyggnationer i produktionshallarna att bli ett exempel på en pågående materialisering av den föränderlighetens diskurs som jag gång på gång kommit i kontakt med på koncernen och som utmärker vår tids förståelse och organiserande av det ekonomiska (jfr Bauman 1999, Sennet 2000). Det för-

änderliga uppfattas som en kraft som också bär på sin egen logik, en logik som man tror sig kunna möta och hantera. Förändring ges mening av att vara det självklara och nödvändiga och krisar det manar man inte till lugn utan till omorganisation. Jag har blivit allt mer intresserad av, och fundersam över, hur denna meningstilldelning är möjlig. Hur normaliseras det föränderliga? Hur kan upplevelser av denna omvandlingsiver te sig och vad kräver den för förståelser av identitet? När jag väl börjat reflektera över hur det föränderliga görs till det goda, har det undersökande och dekonstruerande perspektivet förskjutits från näringslivets eller politikens retorik till det tal jag själv upprepar. Utifrån ett diskursanalytiskt perspektiv, som köns- och sexualitetsforskare, har jag gång på gång betonat att det som kallas identitet inte är något givet och stabilt utan något politiskt konstituerat och föränderligt. Jag har betonat vikten av en föränderlig samhällsordning, en beredskap att dyrka upp det som uppfattas som givet. Nu måste jag också fråga mig själv om ett sådant resonerande bidrar till ett glorifierande av flexibilitet och anpassning till det osäkra (jfr Lundgren 1999, 2001).

Jag ska dock börja med, och ägna mest tid och plats åt, att diskutera föränderlighetens idé värld och materialisering på koncernen Elanders².

OMVANDLINGARNAS MAN

Det finns många berättelser om huvudägaren Carl Bennet på och utanför koncernen. Han sägs tro på kapitalism och tillväxt som motor för att värna om välfärden och förändra samhället till det bättre. Med pengar och hårda nypor lär han ha dragit in på "insomnade" och "döds-

dömda" företag och förvandlat dem till viktiga delar i en internationellt betydande koncern inom informationssektorn. I media återfinns också beskrivningar av Bennet som en känd och radikal industrialist och han har kallats fackföreningens älskingskapitalist (*Dagens Nyheter* 19 oktober 2001). Bennet säger sig vilja "tillföra samhället något av värde". Han uttalar sig gärna om landet Sverige, vad "vi behöver göra" och vad "vi är bra på".

Tillsammans med jämställdhetsministern har han, i en av Sveriges största morgontidningar, skrivit en debattartikel om hur bra jämställdhet och mångfald är för enskilda företags, såväl som Sveriges, tillväxt (*Göteborgs-Posten* 8 september 1999). Han har inte heller dragit sig för att riva ned pin up-bilder som satts upp på maskiner och i fika rum i koncernens dotterbolag. För honom står inte heller industriell tillväxt mot miljöfrågor. Tvärtom. Koncernen har fått ta emot pris av miljöministern själv.

I de här berättelserna om och av Bennet är den kapitalistiska tillväxtekonomin och den omvandling som denna både pågående kräver och för med sig något gott för Sverige. Det tjänar "allas" väl att sörja för att tillväxten mår väl. Att den sägs må bra av jämställdhet och mångfald gör också att den framstår som en god föränderlig kraft. Den framstår som i behov av rättvisa och retoriken om mångfald och jämställdhet döljer därmed att kapitalism och tillväxtkrav skapar en rad underordningseffekter (Laclau & Mouffe 1985, jfr även Torfing 1999, Lindqvist 1996, 2001, Löfgren 2001, Lundin 2001).

*

Omflyttningarna och förändringarna på Elanders, som koncernen alltså heter, be-

trakts inte heller som en tillfällighet, som något som ska övervinnas för att sedan ron åter ska kunna sänka sig. Det föränderliga framstår som ett livsvillkor som inte är möjligt att förhandla om. Det viktiga är snarare att man är med i det rörliga och visar sig kapabel att hantera det. I årsrapporten från 2000 under den meningsladdade rubriken "våra kärnvärden" hänvisar koncernens vd till de stora sammanhangen:

En turbulent värld kräver dessutom att Elanders agerar flexibelt och att vi är lyhörda för kundens skiftande behov.

I årsrapporterna från 1999 och 2000 står inte förändringsdiskursen ensam. Här upprepas också tal om långsiktighet, leveranssäkerhet och ansvar för miljön. När man talar om de trygga värdena används också begrepp som "grafiskt kunnande". Den stolta hantverkstraditionen lyfts fram som ett tecken på företagets tyngd, att man varit med länge. Talet om det föränderliga framhäver samtidigt koncernen, det är så det lyckade företaget ska se ut. Omvandlingar krävs för att ett företag ska kunna leva kvar. Hantverkstraditionen blir den bakgrund mot vilken det nya och föränderliga kan få breda ut sig. Det ska vara fart, timing och tempo. Ord som "starten", "växa", "ta positioner", "utveckla" och "fortsätta växa" återfinns överallt i årsrapporternas texter. När jag samtalar med Bjerke, fackföreningsrepresentanter eller någon annan på koncernen står det klart för mig att jag i vissa stunder blir representant för "de andra", de som inte ingår i ett företagligt "vi". Vid dessa tillfällen kan det vara bilden av det goda företaget, berättelsen om Elanders framgång jag får höra. Jag ska inte bara se Elanders som en koncern som anpassar sig till förändringskraven. Elanders framställs också som för-

ändringen själv och driver den ytterligare framåt. Koncernen ska andas entreprenörskap och uppfattas som ledande i en global tävling. I årsredovisning 2000 skriver koncernens vd:

Det ekonomiska utfallet under året ska ses mot bakgrund av ett accelererat tempo i Elanders förändring från det traditionella grafiska företaget till en av de ledande infomediakoncernerna i Europa.

Orden skapar också föreställningar om det föränderliga. I ett allt högre "tempo" lämnar man det "traditionella grafiska" för att fylla uppgiften som "en av de ledande infomediakoncernerna". Man är på väg någonstans och Elanders är i täten. Förändringsdiskursen iscensätts inte bara i den egna självbeskrivningen utan utgör även ett av berättelsens villkor. Det är just så, i förändringens tecken man ska framställa sig själv. Berättelserna om det föränderliga är många och på omslaget till koncernens årsrapport från 1999 framställs flexibilitet och omvandling som naturens krafter. Att anpassa sig till det föränderliga blir en fråga om överlevnad. Omslaget utgörs av en bild på ödlor från Galapagosöarna och på omslagets insida sammanfattas förändringsdimensionens stabila naturlighet med följande ord:

It is not the strongest species that survives, nor the most intelligent but the one most responsive to change (Quoted freely from Charles Darwin).

I årsredovisningens diskuteras också det så kallade "humankapitalet" och under rubriken "att vara medarbetare på Elanders" skriver man:

Våra medarbetare får uppleva många spännande förändringar och nya utmaningar i ett allt högre tempo.

Elanders har dock under de senaste åren fått, som det heter, känna av ett "förändrat konjunkturläge". Rationaliserings- och samordningsprogram inom delar av koncernen har därför med jämna intervaller ansetts vara nödvändiga och många människor sägs vid dessa tillfällen upp. Att göra förändringen till en nödvändighet blir inte minst i det här sammanhanget centralt. Individen, den som måste gå från sitt arbete, ska underordna sig företagets behov på ett sätt som alla ska vara eniga om. Ett klimat som bygger på att alla har "förståelse" ska skapas. I årsredovisningen från 2000 skriver man under rubriken "Elanders och facket":

Allt kan inte göras smärtfritt men tillsammans skapar vi ett klimat som ökar förståelsen för nödvändiga förändringar och där vi tillsammans gör vårt yttersta för att hantera varje fråga på ett för individen humant sätt.

Ordet *förändring* återkommer också gång på gång i de intervjuer jag gjort och jag har förstått att det är ett begrepp, en livsinställning som man också diskuterar sinsemellan. Man tycks vilja fylla det med alternativa meningar och frigöra det från alla negativa konnotationer med neddragningar och slimmade verksamheter.

För personaldirektör Susanne Bjerke är det fråga om att göra medarbetarna, som personalen genomgående kallas, mottagliga för förändring. Det gäller att få dem att inse att de kan lära sig nytt och mer. Att lära nytt ses också av Bjerke som något självklart positivt och det anses inte bara av henne utan också av andra personaladministratörer på Elanders som något helt nödvändigt. Vid rekrytering av ny personal tittar man, har jag fått lära mig, inte minst på förmågan till flexibilitet. Bjerke relaterar, som den socionom hon är, till en ständig personlig utveckling, att ta

vara på den enskildes kapaciteter och hon berättar engagerat om en äldre anställd som lärde sig ett nytt avancerat ritprogram. Det är, kort sagt, aldrig för sent att lära om, att lära nytt. Bjerkes sätt att lyfta fram en äldre medarbetares förändringskapacitet är naturligtvis bra på ett sätt. Föreställningar om att det bara är yngre som kan förändras undergrävs. Men med talet om "personlig utveckling", att alltid vara beredd att "lära nytt" blir vare sig erfarenheter eller kunskaper uppbyggda under tid särskilt viktiga. Istället blir förmågan att börja om, "gå vidare" och "lämna det gamla" avgörande. Den här tolkningen eller förståelsen av den goda arbetskraften riskerar i sig att underminera äldre arbetstagares position och därmed bidra till *ageism*, där det unga blir normen.

I Bjerkes resonemang återfinns också en idé om kroppen som något som bara väntar på förändring, att lära nytt, att gå vidare. Hon förklarar att hjärnans kapacitet kan nyttjas betydligt mer än vad människor gör. Det finns i princip alltid outnyttjade hjärnresurser och hon får det att låta som ett svek mot oss själva att inte ta vara på våra möjligheter att alltid kunna lära mer. Därmed ingår hon i en tolkningstradition, med Darwin i spetsen, som gör det föränderliga till en given naturlig kategori.

Jag berättade för Bjerke att också inom mitt område, i akademien, framhävs betydelsen av det föränderliga men att det kanske trots allt inte är helt oproblematiskt att göra flexibilitet till norm. Jag frågade henne:

... hur ser du på det med förändring och hot? Att driva fram förändringar är bra för någon, hotande för någon annan. Det måste ju vara något som är viktigt för personalen, hur hanterar man sådant?

Susanne Bjerke svarade direkt och engagerat:

Ja precis, och då fick jag ett tips på en föreläsning som jag var på för några veckor sedan att helt skrota ordet förändring, ta bort det ur vokabulären och att alltid kalla det för förbättring. Jag har varit med om att göra sådana här tester i stora samlingar på sådana här stora föreläsningar så har föreläsaren stått framme på scenen och då har han eller hon sagt: "gör en förändring av dig själv på tio sekunder" och jättemånga, säkert 80 %, tog av sig något, sjalen, glasögonen, slipsnålen, de blev alltså *av* med någonting, och sjutton det är det de flesta identifierar ordet förändring med, man blir *av* med någonting, istället för att sätta sjalen på andra hållet . . . Hade man sagt då gör en förbättring av dig själv . . . Så ta bort ordet förändring och dit med förbättring istället, för det är ju det som är tanken med förändringen att det ska bli bättre, för ingen gör ju en förändring med tanken att nu jävlar ska det ju bli dåligt här.

Det ägnas alltså en del energi åt att omvandla betydelsen av förändring från något tänkt negativt till något positivt. Och det säger också något om en människosyn som jag stött på. Människan ska vara flexibel, den föränderliga som alltid ska ställa upp på utmaningar, nyfiken och hungrig.

Berättelsen om den föränderliga människan är dock inte ensam utan trängs tillsammans med andra förståelser. De alternativa tolkningarna upprepas ofta och i synnerhet tillsammans med tal om jämställdhet och mångfald. I de sammanhangen är det inte det föränderliga som betonas utan det stabila och, vill jag tillägga, stereotypa.

En kvinna antas bete sig på ett visst sätt. Hon tros exempelvis vara bättre på att lyssna. En asiatisk invandrare beskrivs i princip alltid av de personalansvariga på koncernen som en flitig person som vill vara till lags. De här båda tolkningarna

finns också hos samma personer. Susanne Bjerke, som ju ser människor som föränderliga till sin natur, menar också att det är viktigt att få in människor med olika identiteter i arbetslag och ledningsgrupper. Varje kategori av människor antas ha olika perspektiv på världen, vilket antas vara väldigt positivt. Det annorlunda, som exempelvis kvinnor och invandrare förmodas stå för, behövs då man tror att heterogena grupper blir kreativare än homogena. Följden av det här är att det är viktigt för alla att vara ett typexemplar för "sin kategori". Därmed har det blivit en plikt att ha en identitet. Denna identitet blir också en kvalitetsstämpel.

Arbetsgivare och personalrekryterare ska veta vad de får när de handlar på arbetsmarknaden och sätter samman personalstyrkor (jfr Martinsson 2002).

Vrider man lite på frågeställningen kan man också se att båda de här förståelserna – människan som föränderlig och människan med en given identitet – var och en på sitt sätt kan bidra till att hegemonisera den kapitalistiska tillväxtdiskursen. Att uppfatta det flexibla som en mänsklig grundläggande egenskap innebär att kraven på förändring – som man antar är nödvändiga – inte uppfattas som stressande och något inhumant utan utvecklande och självförverkligande, alltså något positivt som möjliggörs i ett tillväxtsamhälle.

När den kapitalistiska diskursen artikuleras tillsammans med diskurser om mångfald och jämställdhet och budskapet blir att "alla behövs med sina respektive typiska olikheter" händer också något med förståelsen av kapitalism. Den framträder som något mänskligt, som rymmer och behöver oss alla, kvinnor, män, invandrare, unga och gamla. Var och en ska få "sin" plats (jfr Martinsson & Reimers 2002).

FÖRÄNDRING IGEN

Efter mitt besök hos Susanne Bjerke for jag till ett av koncernens bolag. Det var mitt andra besök på detta bolag och det var Carl Bennet själv som med hela handen pekade ut det åt mig och uppmanat mig att fara dit. Bolaget har nämligen kommit att uppmärksammas för sin mångfaldsprofil och Bennet är, eller möjligen var, mån om att det skall eller skulle studeras. Politiker från riksdagen har varit där på ett besök bevakat av tv. En av Bennets samarbetspartner i riksdagen intervjuades också i det reportaget. I och med mitt besök på företaget lyckades Bennet också få dit en forskare.

Bennet tipsade mig tidigt om den engagerade vd:n och om en viktig facklig företrädare. Vid det första besöket gjorde jag en intervju med just denne vd. Han arbetade då med att införa ett nytt sätt att förhålla sig till medarbetarna. Utifrån en internationell princip om kvalitetsmärkning som kallas för "investor in people" ville han nå fram till medarbetarna och upprätta en bättre kontakt med dem. Syftet med detta var att de anställda skulle komma på rätt plats och få utvecklas utifrån sina olika premisser. På så sätt skulle de bli till större nytta för företaget. Vid det andra besöket skulle jag träffa den facklige klubbordföranden. Det hade då gått några månader sedan jag var där sist och mycket hade hunnit att hända. Vd:n som jag intervjuat var inte längre kvar på sin post utan hade fått andra uppgifter. En ny vd med nya idéer och principer hade tagit hans plats. Bolaget hade också, i tillväxtens namn, slagits samman med ett nyinköpt företag och därmed blivit betydligt större. Hela huset andades omvandling. Entrén hade ändrat utseende och kontorslokalerna som jag passerade på väg ut i

produktionshallen var radikalt renoverade. Flera stod fortfarande tomma. Väl inne i hallen träffade jag klubbordföranden Murat Yilmaz. Vi hade talats vid tidigare i telefon och nu frågade han mig noga om mitt ärende, syftet med undersökningen och mina akademiska meriter. Därefter föreslog han att vi skulle göra en rundvandring i produktionshallen och jag nickade tacksamt ja. Yilmaz pekade och berättade och jag fick se hur väggar in till en lokal, som tidigare hyst ett annat bolag, hade rivits. Nya väggar hade istället börjat resas i andra delar av den nu mycket stora hallen. Vi stannade till vid olika maskiner och Yilmaz betonade vid flera tillfällen att man måste hänga med i förändringen. Nya maskiner behövs hela tiden för att man ska kunna tillgodose kundens behov. Kan man inte det går ju kunden bara till någon annan, påpekade han. Förändringsbehovet framstod alltså inte heller här som något förhandlingsbart. Precis som i årsrapporterna och hos Bjerke var det ett öde att finna sig i. Under rundvandringen berättade Yilmaz om hur drastiskt hans egna arbetsuppgifter förändrats sedan han började på företaget för många år sedan. Då var han nyinvandrad från Turkiet. Hans ambitioner att studera vid universitetet i Uppsala hade skrinlagts och han skaffade sig en bokbindareutbildning istället. Idag är den sysslan helt datoriserad. När vi står vid binderimaskinen visar han mig vad jobbet gick ut på förr och han berättar något om hur många som tidigare arbetade med de här uppgifterna. Människor har bytts ut mot icke-människor och relationen till maskinerna har allt mer kommit att ändras. Istället för att vara ett redskap för en bokbindare är maskinerna nu något föränderligt som det gäller att så snabbt som möjligt förstå sig på. Samtidigt är maskinen en viktig dimension i de krafter

som håller ihop kravet på förändring. I den ryms inte bara hantverkskunskapen utan också meddelandet om en "lyckad" rationalisering, det vill säga en rationalisering som inneburit att det krävs färre människor trots att man producerar mer. Så blir också maskinen i sig en tillfällig stabilitet och "görare" som i morgon kan bytas ut mot något snabbare, som behöver ännu mindre arbetskraft (jfr Latour 1998). I samma veva får jag också höra om alla de vd:ar och ägare som avlöst varandra under de år Yilmaz arbetat i bolaget. Han visade mig också exempel på olika ledares idéer om företaget som har blivit kvar. Särskilt pekade han ut en anläggning som skall underlätta lyft och spara personalens ryggar. Tillsammans med Murat Yilmaz blir förändringens diskurs mycket påtaglig, ja högst verklig. Att talet om det föränderliga i sig gör något med hur man uppfattar och beskriver ett företag är givet. Men det är inte nog. Förändringsnormaliteten materialiseras och denna materialitet lever man i, och upprättar relationer till och blir till som individ och kollektiv igenom. Maskinerna hierarkiseras också efter hur moderna de är. De ser snabbt äldre ut och ett då kan urskiljas. Det nya fortsätter att mana till ytterligare förnyelse och nymålade ytor bidrar till att göra andra områden grå och trista, vilket Yilmaz berör när han i förbifarten berättade att *hela* lokalen snart ska målas om. Förändring blir en del av kontexten och som sådan med att skapa innebörder och tolkningar av nödvändighet.

Efter besöket i hallen satte vi oss i ett alldeles nyrenoverat kontor som ingen ännu tagit i besittning. Yilmaz beklagade sig över att han inte kunde bjuda in mig i en klubblokal. En sådan fanns inte trots att behovet var stort. Nu hade han bara några hyllor för sina pärmor. Han slog sig

ned i den stora ergonomiskt helt riktiga och splittrerna kontorsstolen som stod bakom det lika nya och moderna skrivbordet. Själv satte jag mig på en betydligt enklare besöksstol. Yilmaz såg på mig och frågade om jag ville ha en lika bra stol som den han hade, i så fall skulle han kunna gå in i något av de andra tomma kontorsrummen och hämta en. Jag avfärdade skratande idén.

Under intervjuens gång återkom så min informant till de ständiga förändringarnas betydelse. Nu var perspektivet dock ett annat. Om han ute i produktionshallen talat som en representant för företaget var det nu den kritiske, politiskt medvetne Yilmaz som framställde en annan förståelse av skeendena. Han berättade att alla omvandlingar skapade ovisshet och att det osäkra försvårade det fackliga arbetet och dialogen med ledare och vd:ar. Trots att Yilmaz är en av dem som personligen talat med huvudägaren Bennet och som säger sig beundra honom, uppfattade jag att det var väldigt långt till de diskussioner som fördes mellan facket och koncernledning på ledningsmöten, samtal som också lyfts fram som betydelsefulla i koncernens årsredovisning. Intervjun blev istället ett tillfälle att se förändringens svarta sida, hur den skapar utsatthet, förhindrar planering och långsiktighet hos anställda, hur den skapar ovisshet. Yilmaz berättade hur man i fackliga samtal med bolaget kommit fram till att erbjuda anställda språkundervisning i svenska och engelska. På företaget arbetar ju många som inte har svenska som modersmål och Yilmaz är övertygad om att han själv och andra skulle bli till större nytta för företaget om de fick mer undervisning i svenska. Att de anställda, med sina dåliga löner, själva skulle kunna bekosta denna undervisning och därtill ta ledigt för att kunna delta i den, vore omöj-

lig, påpekar han. Att företaget skulle stå för denna vidareutbildning är därför viktigt. När det kom en ny vd lades dock alla dessa planer på is. Undervisningen frös inne och personalens försök att göra något åt sin situation försvårades.

Kanske kom den här händelsen att bidra till den frustration som Murat Yilmaz visade vid flera tillfällen under intervjun. Frustrationen över en hopplös konservatism mitt i all förändring, över att inte mångfaldsfrågorna, invandrarnas situation "tas upp på bordet", som han uttryckte det. Det är inte bara hans eget företag som inte klarar av den här frågan utan hela samhället, menade han. Han påpekade att allt fler svenskar har utländsk bakgrund och påläst som han är drar han också en rad siffror på hur andelen nysvenskar, som han kallade den grupp som brukar benämnas invandrare, ökar drastiskt. Hur länge ska han och alla de andra behöva bli kallade svartskallar, ses som separata och annorlunda, frågade han mig retoriskt.

Yilmaz berättelser säger också något om den tro som finns på omorganisationer och vd-byten. Varje vd ska visa framfötterna för att på bästa sätt tillgodose marknader och tillväxtkrav. Tron ger betydande verklighetseffekter som anställdas osäkerhet inför framtiden, svårigheter att arbeta politiskt och fördjupade klyftor. I det ljuset framstår knappast den tänkta kapitalistiska logiken som en god kraft. Istället blir det en kraft som skapar en mångfald av ojämlika villkor och maktrelationer.

När jag efteråt satt och lyssnade igenom den bandande intervjun med Murat Yilmaz kom jag återigen att tänka på samtalet med Susanne Bjerke, hur hon och Carl Bennet talade väl om människors olikheter, kvinnor – män och invandrare – svenskar. Bjerke visste också, utan att behöva gå till någon statistik, att Elanders

var en koncern med en hög andel invandrare:

men om jag ska göra några slutsatser från min långa erfarenhet så har vi ju på Elanders ganska många enkla arbeten inom tryckeri, ja tryckeri ska jag absolut inte säga att det är ett enkelt arbete men binderi där du kan komma in med ganska liten erfarenhet och skolunderbyggnad och traditionellt sett så är det ju där vi har haft plats för våra invandrare så att jag är övertygad om att vi har ganska många som har en invandrarbakgrund men vi har dem på befattningar som inte är speciellt långt upp i hierarkin, men det finns ju att ta av det vet jag.

Bjerke gör kopplingen "enkla arbeten" med "låg utbildning" och "invandrare" till en betydelsebärande kedja som kontrasteras mot uttryck som "vi" och "våra invandrare". En sådan sammanfogning och urskiljning har troligen ganska stor betydelse för att personalansvariga och rekryterare vetat var de invandrade ska ha sin verkliga plats. I Bjerkes resonemang upprepas dock också en invändning, en reservation i begreppet "traditionell", för vem vill vara det?

FÖRÄNDRINGENS PERSPEKTIV

Förändring kan beskrivas som ett begrepp som rättfärdigar, förklarar, manar och hotar. Det är i högsta grad normativt och performativt. Normen är dock inte allenaordande. Jag har, exempelvis, fascinerats av att det pågående stabiliserandet av kön, svenskhet och invandrarskap löper parallellt med talet om den föränderliga flexibla människan. Det finns en förväntan om att kvinnor beter sig på ett specifikt sätt och män på ett annat. Svenskar antas behöva invandrare. Med sina tänkta olikheter förmodas de komplettera varandra. Samtidigt ska alltså alla vara förändrings-

benägna, beredda att lära nytt, hungriga och nyfikna. Flexibilitet uppfattas som en given mänsklig egenskap. I den här artikeln har jag diskuterat både identitetsstabiliseringens och förändringskravets betydelse för hegemoniseringen av en kapitalistisk tillväxtdiskurs. Jag har också relaterat denna diskurs till dess materialiseringar i produktionen och där sett hur en mångfald av olika villkor och fördjupade klyftor skapas, mitt i den röra som uppfattas vara nödvändig för tillväxten.

Inledningsvis ställde jag mig också frågan hur mitt diskursanalytiska, dekonstruerande perspektiv riskerade att bidra till att rättfärdiga kravet på flexibilitet. Att de resonemang jag själv upprepar bidrar till normaliseringen av det föränderliga, är inte bara givet utan också ett syfte. Det är dock viktigt att självreflexivt konstatera att dekonstruktion lika lite som socialism bär på en självklar emanciperande och demokratisk potential (jfr Laclau & Mouffe 1985, Mouffe 1992). När man betonar att identiteter kan förstås som politiska konstruktioner istället för ett uttryck för en inre mänsklig kärna innebär det en risk. Utplockat ur sitt kritiska sammanhang kan ett sådant resonemang ge antydningar om att alla är sin egen lyckas smed. Identitet kan då framstå som något helt egenproducerat och oberoende av diskursiva krafter och hegemoniska materialiseringar. Människor kan också tvingas anpassa sig till både det ena och andra, vara superflexibla, utifrån föreställningar om jagets rörlighet. Å andra sidan kan man också konstatera att de en gång politiskt radikala idéerna om typiska kvinnoidentiteter som skulle mana till kollektiv kamp mot patriarkatet nu gång på gång omvandlas till klädsamma men mycket begränsande fetischer. Perspektiven behöver därför alltid utsättas för reflexion och det

är viktigt att fråga vad olika tolknings-sammanhang artikuleras med.

Ett dekonstruktivistiskt tänkande behöver också en konstruktiv, skyddande praktik. Det kan vara fråga om att skilja ut ett visst sorts tänkande från ett annat. Begreppet förändring har, för att ta ett för mig viktigt exempel, många innebörder och skiftande former av upprepningar. Det är skillnader i mening som leder till olika former av handlingsförmågor och som därmed får skiftande politiska konsekvenser. Tanken att förändring är möjlig är ju utgångspunkten för arbetar-, kvinno-, medborgar-, antirasist- och queerrörelser liksom för många forskare som arbetar med kön, sexualitet, klass och etnicitet. Att tro på möjligheterna att kunna utmana, undergräva eller störta rådande strukturer, normer, principer, hierarkiska system eller hegemonier är nödvändigt om man ska kunna arbeta för en radikal demokrati. När tal eller föreställningar om identitet knyts till den här förändringsdiskussionen handlar det om att utmana de principer som gör vissa "jag" till norm, till överlägsna och de andra till dessas motsats. Det handlar om att utmana gränserna för möjliga sätt att förstå samhälle, kultur, sig själv och den andre och därmed möjliga sätt att agera. Att förkasta det här talet om förändring, tron på möjligheten att det finns fler sätt att tolka världen på ser jag därför som en omöjlighet.

När förändring istället relateras till den nya kapitalismens krav, till ett uttryck för "en turbulent värld", till konkurrensläget, vilket exempelvis sker på Elanders, blir det föränderliga med ens till en form av essens, en naturkraft som kräver anpassning och foglighet. Den görs till utgångspunkt inte bara i enskilda företag utan också globalt. Istället för att fråga sig om förändring är nödvändig undrar man hur

man på bästa sätt ska kunna anpassa sig till den och själv driva på den. Förändring kopplas här till ekonomisk överlevnad, maximering av tillväxt och ökad effektivitet och ingår därmed som en mycket viktig dimension i en föreställd kapitalistisk logik. Att det skulle gå att organisera ekonomin på andra sätt framstår genom detta tal som en omöjlighet. Produktionsvillkoren görs både till ett fundament onåbart för politisk praktik, och ett mål i sig (jfr Torfing 1999:2). Med detta tänkande har det också skapats ett annat fundament, den flexibla människan. Den "människan" får utgöra normen.

Medan jag alltså vill skydda den första tolkningen av det föränderliga, om än på ett reflexivt sätt, vill jag undergräva för-givettagandena i den senare. Med ett poststrukturalistiskt och antifundamentalistiskt perspektiv kan det ekonomiska, liksom skapandet av identitetskategorier, göras till verkliga politiska frågor. Naturaliserandet av flexibilitet genom exempelvis tal om oändlig hjärnkapacitet, eller genom hänvisning till ekonomisk överlevnad blir då lika viktigt att problematisera som indelningar likt Kvinna och Invandrare.

NOTER

¹ Alla personnamn utom Carl Bennets i artikeln är fiktiva. Anledningen är att Carl Bennet här uppfattas som en välkänd offentlig person. Han hörs i medierna och arbetar politiskt. De övriga deltar i den här studien enbart som anställda på Elanderskoncernen.

² Jag vill tacka Birgitta Meurling, Eva Reimers och Magnus Mörck för viktiga kommentarer på min artikel.

KÄLLOR

Elanders årsrapport 1999.
Elanders årsrapport 2000.
Bandande intervjuer finns i författarens ägo.

REFERENSER

- Bauman, Zygmunt, 1999. *Arbete, konsumtion och den nya fattigdomen*. Göteborg Daidalos.
- Laclau, Ernesto & Mouffe, Chantal, 1985. *Hegemony & Socialist Strategy. Towards a Radical Democratic Politics*. London: Verso.
- Latour, Bruno, 1998. *Artefakternas återkomst. Ett möte mellan organisationsteori och tingens sociologi*. Stockholm: Nerenius & Santérus.
- Lindqvist, Mats, 1996. *Herrar i näringslivet. Kapitalistisk kultur och mentalitet*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Lindqvist, Mats, 2001. *Is i magen. Om ekonomins kolonisering av vardagen*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Lundgren, Britta, 1999. "Fortsätt att fråga." I: *Genus* 4.
- Lundgren, Britta, 2001. "Inledning." I: *Bestämma, benämna, betvivla. Kulturvetenskapliga perspektiv på kön, sexualitet och politik*. Lund: Studentlitteratur.
- Lundin, Susanne, 2001. "Kroppen värd att satsa på." I: *Kulturella Perspektiv* 3.
- Löfgren, Orvar, 2001. "Den nya ekonomin – en kulturhistoria." I: *Kulturella Perspektiv* 3.
- Martinsson, Lena, 2002. "Två Fetischismstrategier." I: *Ljusgården* 2002.
- Martinsson, Lena & Reimers, Eva, 2002. "Towards a Disharmonic Pluralism." Paper presenterat vid EFSCCH-konferensen i Haag.
- Mouffe, Chantal, 1992. "Feminism, Citizenship, and Radical Democratic Politics." I: Butler J. & Scott J. (eds.), *Feminists Theorize the Political*. London: Routledge.
- Sennet, Richard, 2000. *När karaktären krackelerar*. Stockholm: Atlas.
- Torfing, Jacob, 1999. *New Theories of Discourse. Laclau, Mouffe and Zizek*. Oxford: Blackwell Publishers.

SUMMARY

*Change as Norm
Capitalistic Necessities and Self-reflexive Questions*

The aim with this article is to discuss the normalisation of change in relation to a capitalistic discourse. The speech about the flexible human being and the changing world is very common in industries and in the rhetoric about economic growth.

Change is described as a natural force that you both are a part of and have to adapt to. However, the speech about flexibility, as a human quality, exists parallel to understandings of identities such as woman, Asian etc as stable and predictable. There is also a common speech about heterogeneous groups as more creative than homogenous. Gender- and national identities tend to become trademarks or logos. The ideas of flexibility as a human quality and identities as stable and predictable are both articulated with a capitalistic discourse. The

later one is then represented as a prerequisite for a positive social diversity, and self-fulfilment. It is very easy to forget that capitalistic principles are ground to several relations of subordinations.

The self-reflexive question if not a poststructuralist perspective, which questioned the idea of stable identities, is part of the process that normalises ideas about the flexible man is also raised and discussed in the article. One conclusion is that it is important to be aware of with what discourse speech about change is articulated with.