

KATARZYNA HERD

Mörka moln vid horisonten

Berättelser om dålig stämning på svenska arbetsplatser

Inledning

Arbetsplatsen har blivit en plats där vi, som arbetstagare, eventuellt ska hitta/känna lycka¹. Det är inte ovanligt att barn får frågor som: ”vem vill du bli när du blir stor?” eller ”vad vill du göra?”. Man förväntas jobba med någonting givande, intressant och spännande. Man ska kunna hitta lycka, kanske till och med livets mening i sitt arbete. Vi förväntas kunna säga ”jag älskar mitt jobb”. I dagens neoliberala samhälle spenderar vi långa dagar på jobbet och mycket av ”lyckan” i livet ligger för individen i att kunna säga att ens arbete är bra. Vi spenderar dessutom en stor del av vår vakna tid på arbetsplatsen. Samtidigt kan det vara svårt att hantera olika personer/personligheter bland ens kollegor, något som riskerar att skapa olika, ibland besvärliga, situationer.

Denna artikel behandlar dålig stämning på svenska arbetsplatser genom en analys av berättelser om upplevelser av svåra jobbrelaterade situationer. Informanterna som deltog i föreliggande studie fick själva beskriva och definiera vad de ville beteckna som dålig

stämning. Detta genom svar på en frågelista som skickades ut via Lunds Folklivsarkiv.

Artikeln är en del av ett projekt som behandlar hur folk berättar om situationer där det uppstår dålig stämning på arbetsplatser i Sverige. Projektet finansieras av *Forte Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd* och är grundat i etnografiskt material i form av intervjuer och frågelistsvar. Det är två forskare involverade i projektet, Katarzyna Herd och Jakob Löfgren.

Vad är då dålig stämning? Man skulle säga att det är motsatsen till en lycklig arbetsplats, helt eller delvis. En av våra informanter svarade på frågan vad dålig stämning är på följande sätt: ”Det känns i luften innan du är inne i rummet. En osund atmosfär som saknar en tillåtande nyfikenhet på varandra” (svar 767, man, född 1985, Helsingborg). Det tycks vara någonting som stör, någonting som gör att man blir uppmärksam på omgivningen, andra personer, olikheter. Det signalerar problem. Lycka är inte heller lätt att definiera. Etnologen Nils-Arvid Bringéus skriver att ”Lyckan kan man inte fånga, inte ta på, knappast ens beskriva. Den speglas i tankar, ord, bilder och föreställningar. En undersökning av detta slag blir alltså med nödvändighet diskursiv. Men diskurserna är inbäddade i konkreta sammanhang som det gäller att uppspåra” (Bringéus 2004:9). Sara Ahmed skriver att ordet ”happiness” på engelska brukade betyda att man hade tur, i stället för den mer moderna förståelsen att det är ett slags belöning för hårt arbete, som tenderar dominera lyckodiskurser idag (Ahmed 2010:22).

År 2021 publicerade förlaget Routledge *The Routledge Companion to Happiness at Work*. Olika författare presenterar i boken olika perspektiv på arbetslyckan och dess motsats, men tycks överens om att arbetslycka är en viktig del i att främja produktivitet i arbetet. Många företag har försökt bygga lyckliga arbetsplatser som är inkluderande, bjuder på öppenhet och låter personer vara sig själva. Man installerar kaffeapparater och vill se en jämnt fördelad arbetsbörda. Det finns en mängd andra studier som länkar samman lycka i arbetslivet med produktivitet och bättre produktions-siffror (t.ex. Strydom och van Eeden 2013; Vela, Mercader, Herrera

and Corrales 2021; van den Bosch och Taris 2014; Kelloway 2005). Lyckan beskrivs också i termer av ”psykologiskt kapital” (Basinska och Rozkwitalska 2022). Lycka verkar kunna mätas och visas i siffror och diagram. Andra forskare beskriver faktorer som gör arbetsstagare lyckligare. Några av faktorerna överraskar inte särskilt mycket – man vill som medarbetare att ens arbete är meningsfullt, att ens kompetens värderas av kollegor och ledningen, att man känner sig som en del av gruppen (van den Bosch och Taris 2014; Salanova och Llorens 2014; Maier och Brunstein 2001; Boddy 2021). Med hjälp av etnografiskt material, som i föreliggande studie, kan man peka på lyckans och olyckans relationella karaktär och hur den i vardagen för många handlar om en process: att skapa balans mellan lycka och olycka på arbetsplatsen.

I en SCB-undersökning från 2020 uppger 89% av tillfrågade svenskar att de är nöjda med sitt jobb, men det finns skillnader mellan kön, ålder, utbildning och etnisk bakgrund (www.scb.se 2021). Samma år kom europeisk statistik som visar att svenskarna är mindre lyckliga på jobbet än andra européer (chef.se 2021). Siffrorna kom under Covid-19-pandemin, med de speciella omständigheter som gällde då, när det gäller jobbförhållanden, men även före pandemin hade den svenska jobbluckan stadigt minskat från 1990-talet och framåt (www.scb.se 2019). En Sifo-undersökning som publicerades 2022 visar att 65% anställda och 72% egenföretagare är nöjda med sitt jobb (via.tt.se 2022). Statistiken varierar, men majoriteten av den svenska befolkningen verkar trivas på jobbet.

Lyckan på jobbet kan uttryckas i tillfredsställelse, känslan av att man gör något nyttigt eller uppskattat, eller i glädjen att umgås på en plats där man trivs (Nguyen 2021). Men en arbetsplats kan bjuda på missförstånd, konflikter, sura miner, tårar och skrik. Det finns många rapporter om hur ett flertal arbetstagare inte upplever ”lycka” på jobbet (Boddy 2021:315). I Sverige talar man ofta om ”dålig stämning” på arbetsplatser. I denna artikel undersöks hur informanterna försöker att undvika dålig stämning och bevara ”lyckan” – lugn och ro – i en kontext av svenskt arbetsliv. Den dåliga stämningen analyseras med hjälp av teorier om lycka och känslor.

I sin bok *The Promise of Happiness*, skriver Sara Ahmed om kopplingar lycka har till hur vi berättar om lycka och olycka. Hon är kritisk mot vad hon kallar för ”den nya vetenskapen” som förenklar känslor men samtidigt organiserar dem i en fin och begriplig modell. Enligt Ahmed bygger mycket av beskrivningar av lycka på modellen om att känslor är transparenta. Beskrivningar av lycka tar ofta också fasta på att den kan utgöra en grund för moraliskt liv. Om något är bra mår vi bra. Om något är dåligt mår vi dåligt. Ahmed kopplar samman forskningen om lycka med en specifik modell av subjektivitet, där man vet hur man känner, och där distinktionen mellan bra och dålig känsla är säker, och utgör grunden för såväl subjektivt som socialt välbefinnande. Men det är inte alltid lätt att hitta lyckan, och ibland blir det lättare att identifiera sig som lycklig när man går genom en kris (Ahmed 2010:6–7).

Som Ahmed påpekar så finns det en allmän uppfattning om att man ska vara lycklig. Det ses ofta som normalt att man ska uppnå lycka, även om kriser kan förekomma. När man ser på litteratur om arbetsplatser så syns det att känslor på en arbetsplats ska reflektera huruvida jobbet är bra eller dåligt. Ett bra jobb och en bra jobbsituation genererar positiva känslor, och då blir jobbet något som genererar lycka. Man ska vara glad på jobbet. Det finns självklart lokala variationer när det gäller hur vi ser på jobb. I den här artikeln presenteras det röster från olika svenska arbetsplatser, från ett land som brukar anses vara ett av de lyckligaste i världen, om än inte i topp (Wellness Index 2023²). I strävan efter en lycklig eller positiv arbetsplats/-miljö, framträder även små och stora problem, störningsmoment som gör oss lite mindre lyckliga. På jobbet, där ofta många olika sorters personligheter måste samarbeta, spendera mycket tid tillsammans, och konstant förhandla, är lyckan ibland svår att hålla på en jämn nivå.

Materialet

I vår studie om stämning på arbetsplatser låg fokus på vad vi kan kalla för ”inte så lyckliga händelser och situationer”. Dålig stäm-

ning (en känsla av att någonting inte stämmer och att inte alla är överens) är ett vanligt uttryck i Sverige som ofta förekommer när det överlag talas om och på arbetsplatser. Frågor vi ställde till informanter i projektet var 1) vad är dålig stämning? 2) har du upplevt dålig stämning? och 3) har du orsakat dålig stämning? Vårt syfte var att samla berättelser hur man definierar och uttrycker sig om situationer som genererar dålig stämning och hur man positionerar sig själv och andra med hjälp av begreppet dålig stämning. Dålig stämning är inte lätt att beskriva, men alla informanter visste om det, upplevde det och kunde ge exempel. På grund av Covid-19 pandemin var det inte lätt att intervjua folk och redan genomförda intervjuer kompletterades med en frågelista som gav 57 svar.

I den här artikeln används bara svar från frågelistan. Frågelistan skickades ut med hjälp av Folklivsarkivet vid Lunds universitet under 2021–2022. Metoden är väl känd och använd av etnologer och folklorister, med en kritisk och reflexiv litteratur kring sig (e.g. Hagström och Marander-Eklund 2005; Fredriksson 2020; Herd 2021). Listan publicerades online genom arkivets kanaler, men skickades också (i digital form) till olika myndigheter och företag. Svaren i frågelistan var ofta långa och informationsrika, med täta beskrivningar av olika händelser. En del svar kom på engelska från personer som migrerat till Sverige i syfte att arbeta, men majoriteten av informanterna var svenskfödda, och jobbade på något slags kontor. Fler svar kom från kvinnor än män. Det sistnämnda är ett ofta förekommande problem i att samla svar genom frågelistor (Löfgren 2020).

Vi har under arbetets gång stundtals befunnit oss i vad som liknar diskussioner om folktro – att prata om dålig stämning skulle på något vis trollo fram dålig stämning. Etnologen Alf Arvidsson påpekade att kollektiv folktro var på väg att försvinna i arbetslivet, till exempel på grund av avdramatisering av uppgifter (Arvidsson 1986: 72), men även i moderna yrken finns det ”magiska element” som hjälper att klara vardagen. Folktro, som Arvidsson beskriver det, är ett hjälpmedel för människorna att behärska sin verklighet

och att bearbeta komplicerade frågor (Arvidsson 1986:71). Att berätta om dålig stämning kan ses som sådan process.

Även om projektet inte innehåller känsliga uppgifter ur ett lagligt perspektiv (i bemärkelsen att studien etikprövats och konstaterats inte ha några känsliga personuppgifter) har vi varit medvetna om diskrepanser och svårigheter i att öppet prata om dålig stämning. Detta beror dels på att de flesta inte vill prata dåligt om sin arbetsplats, dels att man inte vill riskera den goda stämning som man hade just då. Pandemin innebar också stora svårigheter att nå specifika arbetsgrupper. Därför valde vi att hålla kategorin av arbetsplats öppen och låta personer uttala sig om dålig stämning oavsett arbetsplats. Våra informanter kunde välja att inte lämna några personliga detaljer. Annars frågade vi bara om ålder, var man var född och yrke. De flesta informanterna inkluderade de uppgifterna³. Exempel på arbetsplatser som anges i informanternas svar är digital konsult, kommunal tjänsteperson, teamleader, assistent, forskare, administratör, verksamhetsutvecklare, journalist, HR-personal och förskolelärare. Ibland har någon svarat att hen jobbar ”på kontor” eller på flera olika platser. Man kan konstatera att de som svarade primärt inte var kroppsarbetare, utan jobbar på en arbetsplats som kan betecknas som kontor.

Jag har närmat mig informanternas berättelser genom närläsning (Pöysä 2015). Närläsning är en intuitiv metod, där en dialog formas mellan forskare och text, genom repeterad omläsning av text. Denna repeterade omläsning låter forskare utveckla en djup förståelse för textens funktion och betydelse. I detta fall har närläsningen resulterat i en förståelse för hur lycka navigeras genom berättelser av dålig stämning. Närläsningmetoden är en grundläggande analysmetod inom etnologi och folkloristik (Pöysä 2015).

Teoretisk utgångspunkt

Från etnologins och folkloristikens sida har bland andra Ebbe Schön (2002) och Nils-Arvid Bringéus (2004) skrivit om föreställningar om lycka i en historisk kontext. De presenterar element

från folketro som var kopplade till lycka eller olycka i livet. I den här artikeln kopplar jag ihop berättelser om dålig stämning på en arbetsplats med olika teoretiska utgångspunkter om lycka (eng. happiness). Två moderna förgrundsgestalter inom affekt- och känsloteorins område är Sara Ahmed och Margaret Wetherell. Redan här börjar frågor att tona fram: handlar det om affekt eller känsla när man talar om dålig stämning? Finns affekterna/känslorna i personer eller existerar de i en cirkulation mellan de närvarande? Den gamla distinktionen mellan affekt och känsla har kritiserats (jfr Scheer 2012; Pétursson 2020:54–58). Det är också viktigt att komma ihåg att materialet i föreliggande studie består av berättelser om känslor. Informanterna som presenteras här använder sig av olika händelser, materiella objekt och diskussioner som exempel på dålig stämning i sina berättelser.

Ahmed och Wetherell, har inte samma syn på känslor och känslouttryck. Viktigaste skillnaden är att Ahmed inte nämnvärt diskuterar skillnaden mellan affekt och känsla (Wetherell 2012:9; 2015). Wetherell fokuserar på vad hon kallar för ”affective meaning-making” (Wetherell 2012:2) och diskursiva element som belyser hur praktiken går till. Hon analyserar relationen mellan diskurs och affekt (Wetherell 2012:2). Enligt Wetherell är hur man talar om känslor kärnan i hur man uttrycker och tolkar dem. Hon menar att ”we need an approach to discourse which is eclectic and which stresses the relational, dialogic and distributed aspects of meaning-making” (Wetherell 2012:4). Man talar fram sina olika känslor och gör dem påtagliga. Detta är särskilt relevant för studiet av dålig stämning. Folk berättar om jobbiga situationer och använder diskursiva element för att göra situationerna begripliga. Man kan förstå elementen som diskurser om affekt som definierar dålig stämning. Lingvisten Heiko Motschenbacher påpekar att affekt är en diskursiv formation och kan därför spåras i både lingvistiska och icke-språkliga utsagor. Han ser också affekt som tydligt knuten till kollektiva erfarenheter (Motschenbacher 2020:171). Att berätta om dålig stämning är en affektiv praktik som sprider sig genom användandet av diskurser.

För att analysera hur man uttrycker dålig stämning på arbetsplatser kommer jag också att använda mig av etnologens Jeanne Favret-Saadass bok *Deadly Words* som handlar om häxkonst i en fransk region under sent 1970-tal. Saadass studie fångar problemet med att tala om (väldigt) svåra saker som ingen vanligtvis vill tala om, något som är återkommande i informantsvaren gällande dålig stämning. Ord har plötsligt mycket mer makt än vad vi vanligtvis tänker på i vardagen. Favret-Saada skriver: ”In short, there is no neutral position with spoken words: in witchcraft, words wage war” (Favret-Saada 1980:10). Ord kan attackera, beskydda, eller skicka tillbaka olycka och skada till häxan (Ibid). Spänningen kring lycka eller olycka på en arbetsplats kan tyckas stå långt ifrån magiska konflikter i det moderna franska samhället, men strukturerna i uttalanden kring dålig stämning påminner om hur man beskyddar sig från farliga trollformler. Favret-Saada introducerar kategorier som *witch* (häxan) och *unwitcher* (avförtrollare/kontramagiker) – den person som skadar och den som kastar trollformeln tillbaka på häxan för att hjälpa offret att bli av med den magiska skadan. Informanterna i vårt projekt talar konstant om ord, uttryck och uttalanden som skadar, går över gränsen, som inte hörs. När orden, uttrycken eller uttalandena är publika skadar det alla inblandade och måste raderas på något sätt.

En annan likhet med Favret-Saadass forskning och vår är hur informanterna kommunicerar med en forskare; Favret-Saada formulerar det så här: ”For when a bewitched person talks to an ethnographer, who is supposed to hold on? Only to the official theories on misfortune, he starts to talk about himself in just the same way as he would to the doctor, the teacher and the ethnographer” (Favret-Saada 1980:15). Under projektets gång var det inte lätt att samla material. Folk ville inte tala om dålig stämning, även om de hade erfarenheter av den. Det var inte sällan man som informant tycktes ha en känsla av att inte vilja framkalla eller göra den mer synlig genom att tala om den. De som intervjuades kunde ofta säga att ”till slut kunde man prata om det”. Vårt fältarbete visade sig bli till ett slags arbetsplatsterapi för de flesta informanterna.

Lyckliga arbetsplatser

En klassisk studie om svenska arbetsplatser är etnologens Birgitta Conradsons avhandling *Kontorsfolket. Etnologiska Bilder av Livet på Kontoret* från 1988. I studien som är baserad på arkivmaterial, följer Conradson folk som jobbade på kontor och visar på hur kontorsmiljön ändrade sig med tiden. Conradsons syfte var ”att kartlägga det sociala och kulturella livet på kontor” för att göra en studie om borgerlig kultur. Men, som hon påpekar, ”I realiteten har dock kontoret samtidigt visat sig vara en mötesplats för både medelklass och en uppåtsträvande arbetarklass” (Conradson 1988:13). Conradson ser kontoret som en plats där olika grupper kunde träffas och påverka varandra. Det gäller även över genusgränserna, någonting som Conradson diskuterar ingående. En annan intressant aspekt som dyker upp i Conradsons avhandling är de negativa konnotationer till kontorsarbete som existerade i början av 1900-talet:

Äldre skönlitterära författare som gestaltat kontorsarbete har i regel skildrat det i negativa ordalag (...). Dessa kritiska omdömen har avgivits av personer som själva prövat på något form av kontorsarbete, men lämnat det för att bli författare eller journalister. *De anpassade sig aldrig*. De kan även ses som typiska exponenter för ”hantverksnostalgi”. Kontorsarbetet fick symbolisera maskinkulturens och arbetsdelningens utanförskapande effekter (Conradson 1988:80).

Nils-Arvid Bringéus har i sin bok om föreställningar om lyckan beskrivit att lycka associerades med kreativt arbete och att det inte var jobbet i sig som var källan till lycka:

Att känna lycka under arbetsdagarna är måhända främst förunnat den egne företagare, forskaren och andra med kreativt arbete. Vid löpande bandet kan lyckan kanske upplevas bara under raster tillsammans med arbetskamraterna. Om arbetet påminns man inte heller i hemmet. (...) Arbete är lycka kanske först sedan man blivit arbetslös (Bringéus 2004:147).

Att kunna vara kreativ, utveckla sig och visa sin talang påpekas även idag vara en viktig del av lyckan på arbetsplatser (Nguyen 2021; Linzbach och Suojanen 2021; Basinska och Rozkwitalska 2022). Som redan har påpekats, spenderar vi mycket tid på arbetet och umgås med olika personer, med olika åsikter och förväntningar. Man kan konstatera att vi har lite kontroll över hur andra agerar och hur diskussioner, debatter och möten i vardagen utvecklas. Å andra sidan förväntar man sig lugn och ro och bra stämning på jobbet. Som Thuc-Duan Nguyen påpekar: idag förväntar sig människor att arbete ska ge deras liv mening, fantastiska upplevelser och utmaningar. Lycka på jobbet är nära relaterad till lycka i livet. Begreppet ”arbetsglädje” kan ses som trevligt arbete, bra arbete eller meningsfullt arbete (Nguyen 2021:52).

Informanterna som svarade på frågelistan beskrev ofta en situation där det var svårt att ha balans mellan att kunna säga vad man tycker och att säga för mycket, eller ingenting alls. Även om forskningen betonar att det hjälper med ”lycko-känslan” när man på arbetsplatsen kan vara sig själv och uttrycka sig fritt, så ser det annorlunda ut i frågelistmaterialet. Ett exempel är att det ofta förekommer en känsla av obehag när olika åsikter konfronteras öppet. En informant svarade:

Om jag ska titta på mina egna exempel så verkar mötessituationer framstå som särskilt benägna att vara utlösande för dålig stämning. Jag tänker då på att olika personer kan ha vitt skilda åsikter i olika frågor, och beroende på hur starkt de känner inför dessa, samt kanske i kombination med stress eller andra faktorer, kanske reagerar särskilt starkt i den typen av situation. Jag kan också föreställa mig att till exempel delade personalutrymme kan ge upphov till dålig stämning, om olika medarbetare/grupper av medarbetare har olika inställning till rådande förhållningsregler för dessa utrymmen, till exempel vad gäller disk och städning (svar 9, kvinna, född 1990)

Möten med andra kan avslöja skillnader och visa att man inte kan komma överens. Vår informant beskrev vanliga situationer som kunde bli jobbiga om man var tvungen att diskutera eller argumen-

tera för mycket. Dålig stämning tycks uppstå när balansen saknas mellan vad och hur man kan säga och när man ska hålla tyst. Även om man som arbetstagare jobbar med samma uppdrag betyder inte det att man kommer överens om varenda fråga. Att upprätthålla en känsla av en balanserad och trevlig arbetsplats kräver ganska mycket energi.

Många av informanterna anser att dålig stämning är kopplad till situationer där parterna inte kommer överens, eller att någon säger för mycket eller för lite. Margaret Wetherell menar att affekt stundtals ses som någonting nästan automatiskt och ofrivilligt, en reaktion som kroppen styr, till skillnad från diskursiva element som uppfattas vara mer noga övervägda och planerade (Wetherell 2012:3). Affektiva praktiker blir synliga när ens sätt att prata på stör. Vitt skilda åsikter skapar dålig stämning, även om det i praktiken är otänkbart att många olika personer skulle tänka på samma sätt om ett visst skeende. Från frågelistan kommer ytterligare ett exempel:

Ibland har jag missbedömt arbetsplatsens kultur och skämtat på ett sätt som inte passar in. Ibland har jag varit för tydlig med att jag uppfattar arbetsuppgiften som onödig eller tramsig och då har överordnad kränkts (svar 60, kvinna, född 1974, Norrtälje).

Kvinnan påpekar att tolka atmosfären eller situationen, att kunna tolka vad som passar eller inte passar, är viktigt för att kunna undvika dålig stämning. Denna tolkningsförmåga visar på relationella element i det diskursiva när det gäller affekt och "meaning-making" (Wetherell 2012). I det här citatet berättas det om att det känns som att man ska hålla tyst och kunna filtrera sina åsikter. "Affektiv praktik" (Wetherell 2012) innefattar att affekt inte bara är en biologisk reaktion, utan också någonting som är relationellt och kopplat till kroppar och diskurser. Kvinnan från Norrtälje verkar vara medveten om hur hennes beteende kan uppfattas och vilka reaktioner som kan förekomma. Även om de affektiva praktikerna som beskrivs kommer i efterhand, så verkar Norrtäljekvinnan se sitt beteende som ett test för omgivningen, ett test på hur mycket hon skulle kunna uttrycka sig, och på vilket sätt. I citatet ovan "praktiserar" kvinnan känslor genom att uttrycka sig, för att positionera sig och

sina åsikter. Hon bedömer att hennes uttryck kan uppfattas som konfrontation, eller att det väcker upp konfrontation, något som bör undvikas.

Bland etnologer har man också försökt att lista ut vilka specifika element som skulle beskriva till exempel svenskhet. En sådan bok är Åke Dauns *Svensk Mentalitet* (1998). Boken är skriven i en kontext av att EU:s expansion var på gång och mobiliteten mellan medlemsstaterna ökade. Daun skriver om svenskarnas självbild: "Deras nationella självstereotypi är den av ett rofyllt folk som ogillar bråk och alltså föredrar lugn, som vidare karakteriseras av renlighet, tystlåtenhet, arbetsamhet och modernitet" (Daun 1998:37). Han påpekar också att "rädsla för att yttra sig i en grupp av människor är mycket vanligt" (Daun 1998:47). Mycket har hänt i Sverige sedan 1990-talet, men om man ser på frågelistssvaren i vår studie så föredrar informanterna tystnad framför en öppen konflikt. Konsten att komma överens och inte bråka står fortfarande högt på listan när det gäller att skapa en bra och lycklig arbetsplats. En annan informant gav en kort lista på situationer som ofta slutade med dålig stämning:

1. En kollega brusade upp och talade ganska aggressivt om för en annan att han hade en annan åsikt. Det var inte påkallat o kom plötsligt. Folk vred på sig och började försöka prata om nåt annat. Det liksom ignorerades, sen var det lite stelt i arga personens sällskap ett tag, men det la sig.
2. Beslut om ny rutin i arbetsgruppen och en kollega inte följer dem. Många stör sig. Det tisslas, det blir som grupperingar. Det kanske låg annat under den händelsen och den kanske byggdes på av andra. Till slut kändes det som en grupp där alla titta snett på varann.
3. Ny gruppchef som inte lyssnar in gruppen och stället på ett nedlåtande sätt ifrågasätter vad medarbetarna gjort tidigare. En grupp som verkligen var "på gång" och (som jag tror) låg helt rätt i den utveckling som efterfrågats högre upp. Gruppens humör sjönk, det blev mer o mer tid som gick åt till "gnäll" ("vad har

hon sagt nu då”, ”varför si? Varför så?”) (svar 134, kvinna, född 1973, Åhus).

Vad informanten här berättar är att dålig stämning uppkommer i situationer där någon eller någonting inte passar in. Ofta pratar informanterna om att ”gå över gränsen” på ett eller annat sätt. I sin bok om lyckan i det preindustriella samhället skriver Ebbe Schön: ”Lyckan var oftast individuell och ständigt hotad, och den måste försvaras med lämpliga magiska åtgärder” (Schön 2002:15). Om vi ser till svaren i frågelistan är också den arbetsplatslycka som vi gärna vill ha idag hotad från flera håll, och måste försvaras. Sara Ahmed konstaterar att det finns en tanke om att lyckan beror på andra personer och att den på så sätt har/får en riktning:

Statement on the conditionality of happiness – how one person’s happiness is made conditional upon another’s – ensure that happiness is directive: happiness becomes what is given by being given as a shared orientation toward what is good (Ahmed 2010:56).

Lyckan fungerar om ingen trampar på en, samtidigt som man själv inte heller ska bidra till negativitet gentemot andra. De svenska arbetsplatserna som informanterna har berättat om illustrerar också ett sådant kontrakt. Kvinnan som gav exemplet ovan förklarade också att hon ”missbedömde” en situation eller arbetskultur och uttryckte någonting som inte borde sägas där och då. För att undvika sådana situationer med dålig stämning upplever hon att man måste navigera skickligt, med ett slags försvarsteknik. Men faran tycks lura runt hörnet och hon berättar det som om hon förväntar sig att bli missförstådd eller missbedömd.

Försiktigheten med ord, uttalanden och tankar om vem som ska höra vad och så vidare, rimmar förvånansvärt väl med Favret-Saadas beskrivning om hur häxkonst kan utövas. Neutral kunskap existerar inte, man kan vara den som utövar makten, beskyddar eller blir ett offer för en trollformel (Favret-Saada 1980:11). Dålig stämning påminner om ett tabu (Schön 2002:23). Men här är tabut inte stabilt, det är inte ett föremål, specifika uttryck eller diskursiva element som man ska undvika (och vet om att man ska undvika). Det

man försöker undvika är i stället den efterföljande konflikten, men en sådan kan ta sig många uttryck. Detta ospecifika tabu är kanske bäst uttryckt av en informant i studien som skriver: ”På svenska arbetsplatser uppstår dålig stämning varhelst förment normbrytande beteenden gör sig påkallade. En vegan i byggbaracken orsakar lika dålig stämning som en köttätare i matsalen på socialkontoret” (svar 42, man, född 1980, Uppsala).

Normbrytande beteenden har ofta setts som farliga för ett samhälle. I materialet visar det sig att rutiner och ritualer gällande lyckan på en arbetsplats är strikta, och komplexa. Som individer på en arbetsplats vill vi gärna se oss som öppna, intresserade individer som accepterar andra och omfamnar olikheter och mångfald. Men kollektivet är mer komplicerat och mer känsligt än så. Det finns uppenbart flera klaver man kan trampa i när det gäller flera individer. Ebbe Schön skrev om tabun: ”Stor betydelse har olika *tabuföreställningar*. Den som trotsar rådande tabun utsätter sig själv och kanske även omgivningen för fara. I de flesta fall rör det sig om så gamla föreställningar att det i dag är omöjligt att spåra deras ursprung” (Schön 2002:23).

Min lycka eller din lycka

Ett talande exempel på hur dålig stämning kan uppstå och förstöra en lycklig arbetsplats kommer i fråga från en man som beskriver hur en kollega hade upplevt mycket stress på jobbet:

En av mina kollegor hade varit väldigt stressad under en längre period, varpå en annan kollega blev irriterad på den stressade kollegan och sa att den stressade kollegan har uppvisat dålig attityd en längre tid och rentav vart otrevlig. Detta spred ingen bra stämning (svar 201, man, född 1990, Degerfors).

Det kan finnas en press på en att vara lycklig. Det finns en föreställning om att man kan hitta sin lycka genom jobbet och att man ska känna sig hemma där. Men föreställningarna kan vara svåra att realisera och producerar stress och oro i stället för arbetsgläd-

je (Nguyen 2021:58). I citatet ovan, från mannen från Degerfors, kommer orosmolnen från andra människor. Den kollega som var orolig och stressad blir källan till det mindre lyckliga tillstånd som informanten uttrycker, och så byggs dålig stämning upp. Kan man alltså inte visa att man är olycklig offentligt på arbetsplatsen? Som Ahmed skriver, känslor är inte ”inne” eller ”utanför”, men de definierar konturer av olika världar som är bebodda av olika gestalter (Ahmed 2004b:25). En person påverkad av stress kan göra andra medvetna om sina (möjliga) stämningar, i egenskapen av en utanför boende gestalt. En informant från Umeå gav följande exempel på en situation som skapade dålig stämning: ”När chefen sitter och hulkgråter på sitt arbetsrum efter sin skilsmässa” (svar 2530, kvinna, född 1981, Umeå). Andras olycka och otur kan också sprida liknande känslor bland andra medarbetare.

Favret-Saada påpekar att när det gäller häxkonst kan man konstatera att det finns en relation mellan hur mycket man är involverad, hur mycket man pratar om det och hur påverkad man själv kan bli. Om du inte pratar om det blir du helt enkelt inte förhäxad själv (Favret-Saada 1980:64–91). Linzbach och Suojanen beskriver ett fenomen som kallas *lyckomasken* (happiness mask). Man kan konstatera att växandehängivenhet för lycka kan leda till en moralisk skyldighet att vara lycklig, något som kallas för ”wellness command” (Cederström och Spicer 2015). Ett lyckligt utseende kan uppfattas av andra på arbetsplatsen som ett kulturellt kapital som kan leda till större sannolikhet att bli befordrad (Achor 2010) och resultera i bättre inkomster (Staw, Sutton, och Pelled 1994). Detta kan öka trycket på anställda att självreglera sina känslor genom att visa upp glada beteenden för att uppfylla de professionella förväntningarna i sin omgivning (Linzbach och Suojanen 2021:212).

Det kan alltså finnas en känsla av tvång att bete sig på ett ”lyckligt sätt” och visa upp de lyckliga sidorna av sig själv och sitt liv. Att berätta om sina problem och sin olycka kan uppfattas som kränkande beteende som påverkar andra medarbetare negativt och som i sin tur gör dem olyckliga. Glada personer är mer populära och ses som lättare att samarbeta med. Det kan betyda att man undviker situa-

tioner och händelser som kan uppfattas som olyckliga. Till exempel påpekar Åke Daun att det finns en tendens i det svenska samhället att undvika känslomässiga samtalsämnen på arbetsplatser och att dra en tydlig gräns mellan privat och professionellt/offentligt liv. Detta görs för att man vill undvika otrygga, oroväckande situationer som kan leda till konflikt (Daun 1998:80–92). Vi verkar se på lyckan som en historisk process, så som Bringéus påpekar: ”Synen på lycka, individuell, eller gemensam, timlig eller postum avtecknar sig i ett historiskt perspektiv som ett mönster av tankestrukturer” (Bringéus 2004:12). Om lyckomasken är en metod att försäkra sig om en bra stämning och i förlängningen lycka, kan man se initierandet av dålig stämning som ett annat sätt att agera. Man vet/känner att någonting är på gång, men det finns ingen direkt konflikt att arbeta med. Ett svar på frågelistan innehåller en bekännelse och övertygelse om att man gör någonting bra genom att skapa dålig stämning:

Jag är duktig på att skapa dålig stämning på jobbet för jag godtar inte orättvisa. Jag anmälde mitt arbete till Arbetsmiljöverket då jag märkte att ingen annan hade gjort det angående en sak som hänt min kollega. Sedan blev jag både skriken på, fick ha specifika samtal och några av mina kollegor vågade inte prata med mig när chefen såg på för de trodde att den dåliga stämningen skulle gå ut över dem. Den obehagliga stämningen låg kvar väldigt länge men jag är glad att anmälan kom in. (svar 6, kvinna, född 1986).

Dålig stämning är här beskriven som en sjukdom som lätt kan sprida sig och som måste hållas tillbaka. Kvinnan som svarade på frågelistan ville egentligen göra någonting bra, men kollegorna på arbetsplatsen såg det annorlunda. Att erkänna att någonting dåligt hände visade sig vara ett hot mot arbetsplatsen och de övriga anställda. Favret-Saada menar att det inte räcker att försöka att skydda sig mot häxor, man måste dessutom skada häxan, ta trollformeln från en förhäxad person och kasta den tillbaka (Favret-Saada 1980:106–108). Man måste se den misstänkta personen lida, annars vet man inte om proceduren har fungerat. Favret-Saada ger i sin bok en beskrivning av hur ett offer kan hantera en situation

som beror på att en farlig trollformel är inblandad. Offret ska identifiera en häxa, följa instruktioner för hur man skulle kunna skada häxan genom att kasta trollformeln tillbaka/kasta olyckan tillbaka. Samtidigt ska offret skydda sig själv genom trollformler och bevaka om huruvida det hela har fungerat. Offret ska alltså kontrollera att den person som är identifierad som häxa upplever olika former av olycka (Favret-Saada 1980:106–108).

Jag skulle påstå att situationen som informanten berättar om här kan tolkas i liknande termer. En person gör en anmälan och genom sina ord ställer arbetsplatsen i dålig dager. Hon blev identifierad och blev behandlad som en farlig person. Skrikande, tystnad och jobbiga samtal ingår alltså i en repertoar av dålig stämning. Det är också anmärkningsvärt att medarbetarna tänkte att den dåliga stämningen skulle sprida sig till och kontaminera dem. Den dåliga stämning som byggs upp här fungerar nästan som en beskyddande sköld. Den formas som ett moln som gör att man inte kan se ordentligt och prata rakt om problemen. I stället uppstår en suddig bild av personen som farlig för andra. Denna bild kan fungera som en sorts isolering som gör att de farliga ämnena inte når fram till andra medarbetare. Känslan blir här en viktig del av handlingen att hantera den farliga personen (jmf. Wetherell 2012).

Slutord

Arbetsplatsforskare skriver ibland att man kan jämföra arbetsplats med en teater där medarbetare är skickliga skådespelare som använder olika känslor i sin affektiva performans (Bolton 2005:36). På denna scen verkar det som om hotet mot den individuella lyckan på arbetsplatsen kommer utifrån, exempelvis från andra medarbetare genom deras negativa affekter. Detta leder till att lycka på arbetsplatsen är något som man måste arbeta på och för i olika situationer.

Att känna lycka på sin arbetsplats är en del av en föreställningsvärld om välmående som våra informanter navigerar mot i sina utsagor om dålig stämning. Flertalet informanter pekar på hur det pågår

ett kontinuerligt tolkande av vad som passar på arbetsplatsen och vad som inte gör det (jmf. Wetherell 2012). Lyckan blir synlig i diskussionen om dålig stämning i att det synliggör hur idealet för arbetsplatsen ska se ut (utan konflikt, för mycket/för lite känslor osv). Detta genom att visa på situationer som skaver mot det som kan kallas en lycklig arbetsplats. I informanternas kontinuerliga tolkningsprocess ser vi också hur dålig stämning har en funktion som uppfattas som kontaminerande. Den kan sprida sig från situationer som uppfattas som negativt affektivt laddade. Dålig stämning uppkommer som en reaktion på tolkningen av negativa affekter på arbetsplatsen och kan fungera som ett kollektivt skydd i en obehövlig situation. Det blir till en affektiv praktik som kollektivt uppfattas och uttrycker att någonting inte står rätt till på arbetsplatsen. Å andra sidan så kan dålig stämning skydda mot konflikt, på grund av sin klubbighet. De arbetstagare som svarade frågelistan försökte undvika dålig stämning, men kunde också använda den som skydd mot nånting värre, till exempel en öppen konflikt som skulle kunna sprida sig, orättvisa eller jobbiga konfrontationer.

Favret-Saada använder metaforen *att vara fångad* eller *att fångas* för att förklara vad som händer i förhållandet mellan häxor och deras offer. Olika forskare och författare har lekt med liknande metaforer, till exempel Sara Ahmed som talar om klubbighet i sin bok om känslornas kulturpolitik (2004a). Dålig stämning fungerar på liknande sätt, eller uppfattas så, av våra informanter, som klubbigt, kontaminerande eller fångande. Om lyckan är svår att fånga och det behövs tålmod och arbete att behålla den (speciellt på arbetsplatser) blir olyckan som ett slags smuts som lätt kan förstöra allt. När man är fångad måste man hitta en metod för att befria sig. Då kan man använda sig av dålig stämning. Den slås på när situationen måste räddas. En varningsklocka över en arbetsplatsutveckling som är negativ, och som sådan inte en undvikande (affektiv) praktik utan ett skydd emot konflikter som ännu inte helt har blommat upp.

Litteratur och källor

- Ahmed, Sara 2010. *The Promise of Happiness*. Duke University Press.
- Ahmed, Sara 2004a. *The Cultural Politics of Emotions*. Edinburg University Press.
- Ahmed, Sara 2004b. Collective Feelings. Or, The Impressions Left by Others. *Theory, Culture & Society*, 21(2), s.25–42, London, Thousand Oaks and New Delhi: SAGE. DOI: 10.1177/0263276404042133
- Achor, Shawn 2010. *The happiness advantage: The seven principles of positive psychology that fuel success and performance at work*. New York: Crown Business.
- Arvidsson, Alf 1986. *Arbetslivets folketro. En sammanställning av traditionsmaterial från övre Norrland*. Gotab: Stockholm.
- Basinska Beata A. & Małgorzata Rozkwitalska 2022. Psychological capital and happiness at work: The mediating role of employee thriving in multinational corporations. *Current Psychology* 41, s.549–562; DOI: <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00598-y>.
- Boddy, Clive 2021. Happiness at Work Under the Toxic Leadership of Corporate Psychopaths. In Joan Marques (ed.) *The Routledge Companion to Happiness at Work*, s.315–325. New York, NY: Routledge.
- Bolton, Sharon 2005. *Emotion management in the workplace*. New York: Macmillan International Higher Education.
- Bringéus, Nils-Arvid 2004. *Lyckan kommer och lyckan går. Tankar, ord och föreställningar om lyckan*. Stockholm: Atlantis.
- Cederström, Carl. & André Spicer. 2015. *The wellness syndrome*. Cambridge: Polity Press.
- Conradson, Birgitta 1988. *Kontorsfolket. Etnologiska Bilder av Livet på Kontor*. Nordiska museets Handlingar.
- Daun, Åke 1998. *Svensk Mentalitet Ett jämförande perspektiv*. Tredje omarbetade upplagan. Rabén Prisma: Stockholm.
- Favret-Saada, Jeanne 1980. *Deadly Words: Witchcraft in the Bocage*. Cambridge University Press: Cambridge.
- Hagström, Charlotte & Lena Marander-Eklund (red.) 2005. *Frågelistan som källa och metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Herd, Katarzyna 2021. Frågelista som verktyg för att arbeta med (livs) farliga frågor. *Upptecknaren: Nytt från Folklivsarkivet*, 13, s.31–33.

- Retrieved from: <https://www.folkklivsarkivet.lu.se/om-folkklivsarkivet/publikationer/>
- Kelloway, Kevin, & Arla Day 2005. Building healthy workplaces: What we know so far. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), s.223–235. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0087259>
- Linzbach, Lisa & Ilona Suojanen 2021. Behind the Happiness Mask. In Joan Marques (ed.) *The Routledge Companion to Happiness at Work*, s.211–223. New York, NY: Routledge.
- Löfgren, Jakob 2020. Boys will be boys. En studie-, en lagprestation. *Upptecknaren: Nytt från Folkklivsarkivet*, 12, s.41–50. Retrieved from: <https://www.folkklivsarkivet.lu.se/om-folkklivsarkivet/publikationer/>
- Maier, Günter W. & Joachim C. Brunstein 2001. The role of personal work goals in newcomers' job satisfaction and organizational commitment: A longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 1032–1042. DOI: 10.1037/0021-9010.86.5.1034.
- Motschenbacher, Heiko 2023. Affective regimes on Wilton Drive: a multimodal analysis. *Social Semiotics*, 33(1), s.168–187. DOI: 10.1080/10350330.2020.1788823.
- Nguyen, Thuc-Doan 2021. Making Work a Happy Practice. In Joan Marques (ed.) *The Routledge Companion to Happiness at Work*, s.51–60. New York, NY: Routledge.
- Pétursson, Jón Þór 2020. *Intimate Food. Establishing Relationships within the Food Chain*. Reykjavík: University of Iceland. Faculty of Sociology, Anthropology and Folkloristics.
- Pöysä, Jyrki 2015. *Lähiluvun tieto. Näkökulmia kirjoitetun muistelukerronnan tutkimukseen*. Kultaneito XVII. Joensuu: Suomen Kansantietouden Tutkijain Seura.
- Salanova, Marisa & Susana Llorens 2014. Employee Empowerment and Engagement. In Arla Day, Kevin Kelloway, & Joseph J. Hurrell, Jr (Eds.), *Workplace Well-being*, (s. 117–141). UK: John Wiley & Son.
- Schön, Ebbe 2002. *Folkstro om ödet och lyckan*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Staw, M. Barry, Robert I. Sutton & Lisa H. Pelled 1994. Employee positive emotion and favorable outcomes at the work place. *Organization Science* 5(1), 51–71. DOI: <https://doi.org/10.1287/orsc.5.1.51>.
- Strydom, Sonja C. & René van Eeden 2013. Dimensions of Job Satisfaction Identified Among South African Black Middle-level

- Managers: A Qualitative Investigation. *Journal of Psychology in Africa*, 23 (4), s. 579–584. DOI: <https://doi.org/10.1080/14330237.2013.10820670>.
- Fredriksson, Cecilia 2020. I andra hand – en frågelista om alternativa handelsplatser. In: *Upptecknaren: Nytt från Folklivsarkivet*. (13):41–46; Folklivsarkivet, 2020
- van den Bosch, Ralph, & Toon W. Taris 2014. Authenticity at work: Development and validation of an individual authenticity measure at work. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 15(1), 1–18. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9413-3>
- Vela, Esthela G., Victor Mercader, Eduardo Arango Herrera, & Missael Ruíz Corrales 2021. ”Empowerment and support of senior management in promoting happiness at work”, *Corporate Governance*, Vol. 22 No. 3, pp. 536–545. <https://doi.org/10.1108/CG-05-2021-0200>.
- Wetherell, Margaret 2012. Chapter 3: Negotiating Affect: Discourse, Representation and Affective Meaning-Making. In *Affect and Emotion: A New Social Science Understanding*, s. 1–31. SAGE Publications Ltd. DOI: <https://doi.org/10.4135/9781446250945>
- Wetherell, Margaret 2015. Trends in the Turn to Affect: A Social Psychological Critique. *Body & Society*, 21(2), s.139–166. DOI: [10.1177/1357034X14539020](https://doi.org/10.1177/1357034X14539020).

Digitala källor

- Pressmeddelande. Nio av tio nöjda med sitt jobb (2021.04.27). <https://www.scb.se/pressmeddelande/nio-av-tio-nojda-med-sitt-jobb/>
- Sara Hasbar. Svenskar mer missnöjda med jobbet än övriga europeéer (01.07.2021). <https://chef.se/svenskar-mer-missnojda-ovriga-europeer/>
- Ny SCB-statistik: Jobblyckan minskar i Sverige (20.3.2019). <https://via.tt.se/pressmeddelande/ny-scb-statistik-jobblyckan-minskar-i-sverige?publisherId=3162500&releaseId=3254892>
- Två av tre svenskar har ett lyckligt arbetsliv (3.10.2022). <https://via.tt.se/pressmeddelande/tva-av-tre-svenskar-har-ett-lyckligt-arbetsliv?publisherId=259180&releaseId=3331989>

CNN, Marnie Hunter, The world's happiest countries for 2023
(20.03.2023). <https://edition.cnn.com/travel/article/world-happiest-countries-2023-wellness/index.html>

Opublicerat källmaterial

57 svar på frågelista *Dålig Stämning*. Utskickad av Folklivsarkivet med Skånes musiksamlingar (<https://www.folklivsarkivet.lu.se/>), 2021-2022.

Noter

- 1 Orden arbete och jobb (och konstruktioner med dessa ord som förled) används i föreliggande framställning som synonymer.
- 2 Till exempel publicerad i CNN: <https://edition.cnn.com/travel/article/world-happiest-countries-2023-wellness/index.html>
- 3 Ibland lämnades information om ort, födelseår eller kön blank, därför kommer de inte i referenser i texten.

Summary

Dark clouds at the horizon: Narratives of uneasy atmosphere at Swedish workplaces

This article deals with an uneasy atmosphere – *dålig stämning* in Swedish – in workplaces in Sweden. In today's neo-liberal society, we spend long days at work and much of the 'happiness' in life lies for the individual in being able to say that one's work is good. At the same time, it can be difficult to handle different people/personalities among one's colleagues, something that risks creating different, sometimes awkward, situations. Narratives about experiences of difficult or challenging, work-related situations, are analyzed through theories of emotions and witchcraft, focusing on the concepts of luck and bad luck. For the purpose of this study, interviews and a qualitative questionnaire were applied. The informants in this research were asked to describe and define themselves what they understood to be an 'uneasy mood/atmosphere'. In this article, only answers given through the qualitative questionnaire are presented. The article is part of a project that deals with how people talk about situations where there is an uneasy atmosphere at workplaces in Sweden.

Keywords: bad atmosphere, Swedish workplaces, luck, emotions

Nyckelord: dålig stämning, svenska arbetsplatser, lyckan, känslor