

Tidslojalitet

En explorativ undersökning om hur tid och lojalitet flätas samman i fakultetsadministratörers arbetsstrategier

Exploring time loyalty. The interweaving of time and loyalty in faculty administrator's work strategies

This article has an exploring and theorizing approach and aims to explore the function of the notion of time together with the concept of loyalty. The notion of acceleration of time and the new "flexible" working life has created a duality where bureaucratic and administrative systems exist side by side with a more flexible organization, within which people can organize and plan their work themselves. That creates unregulated spaces, where administrators have to navigate and manage conflicting loyalties and uncertain responsibilities, creating further uncertainty, putting questions about one's use of time and loyalties in focus. We explore this development by using the concept time loyalty and use that connection to analyze interviews with administrative staff within a university. This article concludes that there are ongoing negotiations regarding what to do, for whom, and when as well as legitimizing actions to justify fail responses to loyalty claims.

Keywords: loyalty, time, symbolic interactionism, workplace relations, administration

SYFTET MED ARTIKELN är att på empirisk grund utveckla begreppet tidslojalitet, alltså hur tid och lojalitet kan kopplas samman. Detta sker genom analyser av hur fakultetsadministratörer genom sin tidshantering och tidsprioritering manifesterar lojalitet, och omvänt hur tidshantering påverkas av lojalitetsrelationer. Utgångspunkten är det flexibla arbetslivet och de motstridigheter det rymmer. Mer specifikt handlar det om den flexibla arbetssituationen vid ett universitet där det är relativt fritt för fakultetsadministratörerna själva att avgöra vad som ska göras och när det ska göras. Arbetssituationen lämnar mycket till individen själv att hantera och navigera i, och ibland uppstår motstridiga förväntningar på arbetet från olika intressenter som efterfrågar administratörernas tid i form av närvaro och potentiellt arbete.

Artikeln teoretiska referensram innefattar kopplingen mellan tid och lojalitet och tar hjälp av begreppet tidslojalitet. Med tidslojalitet avser vi en lojalitet som visas och manifesteras med hjälp av tid som en resurs som kan tillhandahållas av den anställde. De teoretiska resonemangen om tidslojalitet kopplas vidare till ett empiriskt material, baserat på fyra intervjuer med fakultetsadministratörer. Intervjuerna kretar bland annat kring hur förväntningar gällande tid och närvaro påverkar dem och hur de han-

terar detta i sitt dagliga arbete. Fakultetsadministratörerna befinner sig organisatoriskt på samma nivå i verksamheten och har samma formella tjänstebeskrivning, men är placerade i olika ämnes- och forskningsmiljöer.

Tid i artikeln används i bemärkelsen arbetstid, det vill säga som den abstrakta klocktiden kopplad till rådande produktionslogik (se Martin 2016), och som något som struktureras socialt (Kamp, Lund & Hvid 2011; Waterworth 2003). Tid blir i den bemärkelsen alltså liktydigt med timmar och minuter spenderade inom organisationen med en förväntan att den tiden ska innebära att aktiviteter utförs, som på ett eller annat sätt är till nytta för verksamheten. Fokus ligger på kontroll över denna tidsresurs som kan vara liktydig med utfört arbete; hur administratörerna förväntas använda sin tid av olika intressenter sedda som lojalitetsgrupper eller personer i lojalitetsrelationer; hur administratörernas tid efterfrågas på olika sätt beror på person och relation och hur arbetstiden hanteras av fakultetsadministratörerna i det löpande arbetet i vardagen.

Tid förstås och hanteras på olika sätt i organisationer. Olika kontexter sätter upp olika ramverk utifrån vilka tid definieras och hanteras. De ramverken är i grund och botten socialt konstruerade (se till exempel Waterworth 2003). Vi vill undersöka och identifiera hur tid spelar roll för lojaliteter och hur lojalitetsrelationer och förväntningar spelar roll för hur tid prioriteras och hanteras.

Lojalitet har definierats och utforskats på en rad olika sätt (se till exempel Fletcher 1995; Connor 2007; Kleinig 2014). Vi använder begreppet lojalitet kopplat till tid utifrån ett symboliskt interaktionistiskt perspektiv (Goffman 1959; Mead 1972[1934]). Utifrån detta perspektiv blir lojalitet något som visas och manifesteras i interaktionen mellan människor, till exempel utifrån vilken typ av relationer människor prioriterar. Mot bakgrund av detta definierar vi artikelns huvudbegrepp tidslojalitet på följande sätt: en lojalitet som visas och manifesteras med hjälp av tid som en resurs. I artikeln utgår vi alltså från en avgränsning av lojalitet som något som manifesteras i handlingar. Dessa handlingar är ofta förknippade med uppvisad närvaro och avdelad tid åt föremålet för lojaliteten – en grupp eller person. Handlingarna syftar till att svara på de krav som ställs för att skapa, upprätthålla eller fördjupa en relation eller tillhörighet till en person, grupp eller gemenskap.

Vi vill med artikeln påbörja en diskussion om kopplingen mellan tid och lojalitet i en arbetsorganisation, i syfte att utforska ett förhållningssätt som ger utrymme för det relationella och de symboliska aspekterna av tidshantering.

Vi presenterar först teoretiska resonemang kring olika aspekter av hur tid och närvaro hänger samman med uppkomst och upprätthållande av lojalitet. Utifrån det empiriska materialet undersöker vi vidare två frågor:

1. Hur kopplas tid och lojalitet till fakultetsadministratörernas arbetsinnehåll?
2. Hur efterfrågas och fördelas tiden i de arbetsstrategier som fakultetsadministratörerna uppvisar?

Bakgrund: tid och lojalitet i det nya arbetslivet

Uppfattningar om tid och lojalitet har inte bara teoretisk innebörd, utan även påtagliga praktiska betydelser i ett föränderligt arbetsliv där fenomenen tid och arbete särkopplas, kommunikationshastigheten ökar och komplexa tillhörigheter ställer motstridiga krav på att hantera sin tid. I Sverige ökar utbredningen av lågreglerade yrken – cirka 47 procent av arbetskraften befinner sig i typer av tjänster där de i hög grad själva förväntas ta ansvar för arbetets innehåll och utförande (Allvin, Mellner, Movitz m.fl. 2013). Det sker å ena sidan en *avbyråkratisering*, med ökade möjligheter att själva utforma sitt arbete. Å andra sidan sker en byråkratisk återgång, en *rebyråkratisering*, i form av en allt större betoning på indirekt, opersonlig påverkan genom uppbyggnaden av formaliserade styrsystem (Røvik 2008:122). Ledningsarbetet har gått från mer direkta direktiv till uppföljning av hur väl olika indikatorer uppfylls i relation till förväntade utfall, vilka övervakas och kontrolleras högre upp i organisationerna (Røvik 2008). Arbetet har i många fall fått en mer gränslös karaktär, där kopplingen mellan en arbetsuppgift och en bestämd arbetstid för att genomföra uppgiften är lösare och mer upp till individen själv att hantera (Kamp, Lund & Hvid 2011). Det har fört med sig ett ökat ansvar för den enskilde arbetstagaren att själv göra rätt val för att nå önskat utfall i arbetet, snarare än att göra rätt i enlighet med uttalade arbetsbeskrivningar. Regler och riktlinjer som är vagt formulerade lämnar utrymme för egna tolkningar, bedömningar och prioriteringar (Bruhn 2015:48), och vad som bedöms som lyckat utfört arbete och framgångsrika resultat kan tolkas olika, inte sällan motstridigt, bland olika intressenter (Buch & Andersen 2013:158).

Ett förändrat, mer flexibelt arbetsliv (Allvin, Aronsson, Hagström m.fl. 2006) innebär stora utmaningar som behöver undersökas vidare i korstrycker mellan å ena sidan administrativa och byråkratiska system och å andra sidan den anställdes frihet att lägga upp arbetet utifrån egen planering. Att en sådan förändring skett och sker är välbeforskat, såväl gällande arbetslivet generellt (se exempelvis Allvin, Aronsson, Hagström m.fl. 2006; Naswall, Hellgren & Sverke 2008; Forssell & Westerberg 2014) som inom akademien (se exempelvis Karlsson & Ryttberg 2016; Friberg 2015) och annan offentlig verksamhet (Karlsson 2010). Det är en del i en större trend kring arbetsförhållanden där vad som görs och när det görs i högre grad styrs av den anställde (Naswall, Hellgren & Sverke 2008).

Många organisationer befinner sig i dag i ett spänningsfält mellan flexibilitet och byråkrati. Samtidigt som de anställda kan arbeta mer flexibelt och lägga upp arbetet utifrån eget önskemål skapas ökad byråkrati och administration utifrån inflytandet från New Public Management med dess krav på redovisningar och mätbara resultat (Hood 1995; Johansson, Dellgran & Höjer 2015; Forssell & Westerberg 2014). Dessa logiker kan krocka så att anställda både förväntas arbeta flexibelt med eget upplägg av tiden, och arbeta med uppgifter som har en definierad tidsgräns (se även Hall 2012).

Situationen är något av en paradox: det flexibla arbetslivet innebär att individen själv har en ökad kontroll över sin (arbets)tid samtidigt som arbetet ofta utförs i orga-

nisationer där deadlines styr och där olika uppdrag tilldelas ett tidsutrymme i form av fasta procent av arbetstiden.

Även inom akademien finns krockar mellan olika tidsperspektiv som hanteras löpande i verksamheten (Ylijoki & Mäntylä 2003). Forskning visar att olika professioner inom högskolevärlden tenderar att överlappa varandra och att gränserna mellan dem är suddiga. Det börjar bildas ett nytt område ”a ’third space’” där akademiska och andra professioner blandas utan skarpa gränser (Ryttberg & Geschwind 2017; Whitchurch 2008).

Fakultetsadministratörerna i denna undersökning har vad som kan beskrivas som ett gränslöst arbetsinnehåll som i sig aldrig kan bli helt färdigt eftersom efterfrågan snarare växer i takt med tillhandahållandet av tjänster (Lipsky 1980). De arbetar inom sektorn människobehandlande offentliga organisationer (Johansson, Dellgran & Höjer 2015) med ett tydligt samhällsuppdrag. Sådana organisationer är de allra flesta medborgare i ett eller annat skede i livet beroende av. De är regelstyrda verksamheter som också har påverkats och förändrats i och med det ökande inflytande av New Public Management (Johansson, Dellgran & Höjer 2015; se även Hood 1995) och i ökad utsträckning måste hantera och följa olika motstridiga logiker. Samtidigt bidrar denna utveckling till att dessa organisationer är intressanta att undersöka.

Administratörer i offentliga organisationer befinner sig i en potentiellt konfliktfylld position dels som mellanled vid beslutsimplementering och förändringar (Haraldsson & Lilja 2017), dels som myndighetsutövare i relation till intressenter i det omgivande samhället. (Se även Jacobsen 1996 som pekar på sådana motstridigheter som en trend i offentlig förvaltning). Den administrativa yrkesrollen är vagt definierad, med stort utrymme och stora krav på att definiera och tolka sitt arbete (Gornitzka & Larsen 2004:469). Det gör gruppen intressant att studera gällande kopplingar mellan tid och lojalitet.

Teoretiska kopplingar mellan tid och lojalitet

Lojalitet är ett begrepp som återfinns inom många områden – exempelvis inom vardagslivet, arbetsrätt, företagsekonomi, moralfilosofi, och sociologi – och som ofta ges en common-sense betydelse (Connor 2007; Arvidson & Axelsson 2014). Utifrån olika historiska och teoretiska perspektiv finns det en rad olika sätt att förstå lojalitet och vad det egentligen är (se exempelvis Arvidson & Axelsson 2014, 2017; Connor 2007; Fletcher 1995; Keller 2007; Kleinig 2017; Oglensky 2008). I enlighet med vår definition av tidslojalitet som ett uppvisande förstår vi lojalitet som ett relationellt begrepp, något som uppvisas och manifesteras. Att vara lojal innebär här alltså att agera utifrån förväntningar från en grupp eller person i syfte att skapa eller upprätthålla en tillhörighet eller ett band till gruppen eller personen. Det medför också att vad som uppfattas som lojalitet eller ett lojalt agerande är situations- och relationsbundet, och på samma sätt blir också vad som uppfattas som bristande lojalitet eller illojalitet avhängigt lojalitetsrelationens kontext. Sociala relationer, hierarkier, positioneringar och föreställningar kopplat till personer spelar alltså in i hur lojalitet och lojalitetsförväntningar utformas.

Begreppsmässigt avgränsar vi alltså här vår förståelse av lojalitet som uppvisade ageranden, och den arena vi avgränsar oss till här är arbetsorganisationen och relationer i arbetslivet. Detta gör att det kan vara svårt att peka på vad som är lojalitetens grund, vad som är själva anledningen till att vara lojal (jämför Connor 2007). Det är i sig också en längre diskussion vi inte vill fördjupa oss i här utan vi tar som utgångspunkt att lojaliteten uppvisas av en eller annan anledning. Något som däremot är återkommande i olika teoretiska ingångar till lojalitet är att arbetstidens användning och närvaro spelar en roll i hur fenomenet lojalitet förstås och uttrycks.

Tid och närvaro lyfts ofta fram som avgörande faktorer för framväxten av lojaliteter. Enligt Fletcher (1995) växer de fram ur en gemensam historia och utkristalliserar sig via gemensamma projekt och delade livserfarenheter. Vi argumenterar för att tid och närvaro är avgörande faktorer i framväxten av lojalitet, att tid och sammanhang aktualiserar olika lojaliteter och lojalitetsrelationer och närvaro (i tid och rum) är ett sätt att manifesteras lojalitet.

Lojaliteter förutsätter alltså tid och närvaro för att kunna utvecklas och formeras. Liknande resonemang återfinns hos Connor (2007) som också framhåller rummets betydelse, där personer tenderar att bli mer lojala till det som finns i deras fysiska och emotionella närhet. Ett sådant konstaterande väcker ytterligare frågetecken kring den fysiska platsens förändrade betydelse för närvaro jämfört med digital närvaro, något som vi återkommer till i slutet på artikeln. Med en lojalitetsrelation väl på plats beskriver Hirschman (1970) hur lojalitetsrelationer också för med sig en viss tröghet. Detta då individer, genom lojalitet, tenderar att hålla fast vid relationer, eller förbindelser med institutioner, som egentligen inte längre motsvarar de förväntningar eller har de egenskaper som gjorde att lojaliteten uppkom i första läget. Tid spelar alltså in både i formandet och avvecklandet av lojalitetsrelationer. Lojalitetsrelationen måste upprätthållas – enligt Oglensky (2008) så räcker inte en gemensam historia för att bygga och upprätthålla en lojalitetsrelation. Det krävs också ritualer och uppvisningar av relationen för att bekräfta den. Hur detta sker beror på relationen och vilka medel de olika inblandade aktörerna har att förfoga över. Tid är ett sådant medel hos Oglensky (2008), där avlastning eller frigörande av tid åt den lojaliteten ska visas (exempelvis genom att överta arbetsuppgifter) är en av flera rituella handlingar som manifesterar lojalitet.

Förväntningar på närvaro och delaktighet från olika håll, som vi alltså förstår som grund för möjliga lojalitetskonflikter, är en central del i vardagen, och ofta en ganska odramatisk sådan. De är inte undantag utan utgör snarare en grund för identitetsbyggande – och underbygger människors förståelse av sin position och sina sammanhang (Grodzins 1956). Lojalitetsrelationer och förväntningar på lojalitet, till exempel hur vi hanterar och tillbringar vår tid, ser vi då som en genomgående del av alla sociala sammanhang och en stor del i hur individen förstår och navigerar i sin sociala omgivning.

Uppvisning av lojalitet och hantering av lojalitetskonflikter hänger också ihop med plats och sammanhang (Guetzkow 1955). Genom att situera sina lojaliteter och tilldela avgränsad tid och plats för olika lojalitetsanspråk kan direkta lojalitetskonflikter undvikas och hanteras. Varje lojalitet har alltså sin tid och plats för att vara överordnad andra

lojalitetsanspråk, något som är i linje med Grodzins (1956) resonemang kring hur olika lojaliteter förväntas manifesteras vid olika tillfällen och sammanhang. Just genom att tillvaron utspelas med olika tids- och rumsbestämningar möjliggörs hanteringen av slitningar mellan olika lojaliteter. Dessa slitningar, menar Grodzins (1956), är kanske mer än bara möjliga att hantera, de kan också ses som spännande och utmanande inslag i tillvaron: "The very multiplicity of roles and the apparently conflicting behavior they demand may be looked upon as the challenging and exiting aspect of one's life" (Grodzins 1956:56). Det är på så vis högst möjligt, att både närvara på puben en lördag kväll och i kyrkan på söndag morgon (ibid.).

Närvaro (i tid och rum) som ett sätt att manifestera lojalitet

Baxter, Mazanec, Nicholson med flera (1997) framhåller tid som ett ofta återkommande tema för lojalitetskonflikter. De skiljer på lojalitetskonflikter av typer "Generell tidsdilemma" (*General time dilemma*) som rör den allmänna tid som läggs åt olika parter förväntningar och "Specifika tidskrav" (*Specific time demand*) som kretsar kring mer klocktidsbestämda åtaganden, eller förväntade åtaganden som kolliderar. Lojaliteter kan manifesteras som generell eller specifik närvaro (och betvivlas genom generell eller specifik frånvaro). Tid och rum spelar i det fallet en central roll för att manifestera lojaliteterna. På liknande sätt skriver Zerubavel om tid som medel för kommunikation och pekar på att tiden, i bemärkelsen avsatt, exklusiv tid (jämför Baxter, Mazanec, Nicholson m.fl. 1997, *specifika tidskrav*) kan användas för att kommunicera hängivenhet och respekt (Zerubavel 1987:354). Kanter (1993) drar i en studie av ett amerikanskt industriföretag liknande slutsatser: För att bli betrodd i organisationen behöver man framstå som hängiven – hängivenheten demonstreras genom närvaro och närvarotid. Ytterligare ett exempel är Lisa Flowers (2018) studie om hur försvarsadvokater visar lojalitet till klienter och där tid på olika sätt kan kopplas till lojalitet. Flower beskriver hur hanterandet av tid och lojalitet utgör en balansgång: en advokat måste lägga tid på att vara väl förberedd inför att försvara sin klient, men samtidigt vara vaksam på att inte lägga ner alltför mycket tid på grund av kostnader och för att undvika risken att bli alltför lojal mot klienten (Flower 2018).

Även Coser (1974:344) pekar på tid som ett sätt att uttrycka hängivenhet¹: "The amount of time we are willing to devote to the various relations in which we are involved and organizations to which we belong clearly reflects the level of our commitment to each of them". Tid fungerar i den bemärkelsen som ett signalsystem (eller om man så vill som ett investerbart kapital, där tid är investeringen i en lojalitetsrelation som kan ge avkastning, jämför Oglensky 2008).

Liknande kopplingar mellan tid och lojalitet finns hos Fletcher (1995). Vi människor offerar, skriver Fletcher (1995:62), vår tid och andra resurser för att visa vår hängivenhet

1 Notera att de skriver om hängivenhet. Det är inte entydigt översättbart till lojalitet. Till viss del på grund av att det inte finns en gemensam definition av lojalitet. Däremot är de begreppen vanliga i många definitioner av lojalitet; ibland nära kopplade, ibland synonyma eller som bärande delar i definitioner av lojalitet.

till andra. Det behöver inte röra sig om substantiella handlingar, även om det kan göra det, utan om vårt deltagande i olika former av ritualer. Även Keller (2007) lyfter fram deltagandet i ritualer som ett vanligt sätt att visa lojalitet.

Sammanfattningsvis är det tydligt att lojalitet och tid på olika sätt är sammankopplade där tidsprioriteringar hänger samman med (tids)lojaliteter. Det flexibla arbetslivet med sitt ökade utrymme för den anställde att disponera tid och sina ofta komplexa relationer och motstridiga krav aktualiserar tidsprioriteringar och lojalitetskonflikter – det vi ser som hanterandet av tidslojaliteter.

Metod

I artikeln är vi inspirerade av Swedbergs (2012, 2014) perspektiv på teoretiserande som ett hantverk och en odramatisk ständigt pågående aktivitet, som ofta blir förbisedd i den akademiska vardagen. Swedberg uppmanar forskare att inte låsa fast sig vid teorier och fixerade modeller, utan öppna upp för den teoretiserande processen, och koppla den till empiriska observationer. Genom teoretiserandet som metod i sig, att experimentera med att pröva att koppla begrepp och observationer på andra sätt än de förväntade sätt kan ny förståelse skapas för fenomen (se även Karlsson & Bergman 2016). Med detta i åtanke har vi närmat oss begreppet lojalitet utifrån en rad olika teoretiska förståelser. Vi har sedan försökt ta fasta på gemensamma element i de olika förståelserna, i detta fall den *uppvisande* dimensionen och kopplingarna till tid och närvaro som återkommer i de olika teorierna. Detta leder sedan vidare till diskussionen om tid och aspekter av tid i organisationer.

Utifrån ett inledande teoretiserande kring lojalitet manifesterat genom tid kopplar vi dessa resonemang till ett empiriskt material i form av intervjuer (jämför Swedberg 2012:9 ff. om upptäckande förstudier). Det empiriska materialet fyller här snarare funktionen att försöka upptäcka och illustrera hur sådana kopplingar kan uttryckas, än att försöka ge en heltäckande bild av alla tänkbara länkar och variationer. De genomförda intervjuerna är av halvstrukturerad karaktär, och hade en tidslängd mellan 60 och 90 minuter. Intervjuer har gjorts med fyra fakultetsadministratörer på samma universitet, som skiljer sig åt avseende anställningstid, placering, och tidigare erfarenheter inom organisationen. Strävan har varit att samla erfarenheter från olika sammanhang för att illustrera och belysa situationer där lojalitet, närvaro och tillgänglig tid binds samman. Intervjuerna handlade om vardagliga situationer; om kollegor, uppgifter, förväntningar och prioriteringar som kan upplevas som lojalitetskonflikter. De transkriberade intervjuerna har genomgått en tematisk analys (Bryman 2011) där tidsprioriteringar har varit ett genomgående tema.

Artikeln har således en teoretiserande ingång där empirin används för att utforska och illustrera hur de teoretiska kopplingarna kan ta sig uttryck, och har en i grunden begreppsutvecklande intention (se Danermark, Ekström & Karlsson 2019).

Resultat

I detta avsnitt analyserar vi material från intervjuerna utifrån de två frågeställningar som presenterades i artikelns inledning. Det bakomliggande temat om kopplingen mellan tid och lojalitet har främst hanterats i de inledande teoretiska resonemangen. Vi kommer här sätta fokus på hur tid och lojalitet kopplas till arbetets innehåll, samt efterfrågan och tillhandahållandet av tid.

Hur kopplas tid och lojalitet till arbetets innehåll?

De intervjuade framhåller att de själva ganska fritt kan styra sin användning av arbetstiden inom och mellan arbetsdagar. Det finns vissa fasta deadlines som bestäms av lagar, regler och olika administrativa system som de måste förhålla sig till, och dessutom mer eller mindre regelbundet inplanerade möten. Men mellan dessa hållpunkter planeras och utförs arbetet efter eget huvud. Arbetsdagen går på många sätt ut på att tillhandahålla sin tid och på olika sätt hantera och tidsprioritera inkommande förfrågningar, framförallt via e-post.

Stor del av arbetsdagen går åt till att läsa mejl, sortera mejl, åtgärda mejl, svara korta, långa, vara med i mejlkonversationer och så. (Intervjuperson 2)

Att en stor del av tiden läggs åt att hantera e-post (eller kanske i en vidare bemärkelse åt digital kommunikation) är intressant ur lojalitetssynpunkt. Vi tolkar det som en ytterligare kanal eller arena där tidslojalitet avkrävs och uppvisas. Det kan förstås i ljuset av en teknikutveckling och tidsacceleration, där arbetstiden fragmenteras och komprimeras (Rosa 2013; se även Kamp, Lund & Hvid 2011). I det ljuset går det kanske att se e-post och digital korrespondens som skapande av en asymmetrisk växelkurs mellan tid som tas i anspråk från de inblandade. Ett fysiskt möte tar lika lång tid för de närvarande, och ett telefonsamtal kan ge en upptageton. På det sättet blir det relativt enkelt att se och avgöra vem som prioriteras. Men med möjligheten att samla tidsanspråk från exempelvis e-post på hög, skapas ett ständigt ökat behov att tidsprioritera. Det ökade tempot och framväxten av fler vägar för tidsanspråk kan ses som en acceleration av lojalitetskonflikter att hantera, och nya kommunikationsvägar kanske tonar ner aspekten av fysisk närvaro som central för lojaliteter. I samtalet lyfts samtidigt just den fysiska närvaron som något avgörande för lojaliteten. När vi pratar om betydelsen av vilka man har placerade i sin närhet framgår att:

det spelar jättestor roll. För det är dem man också får reda på andra saker om, man skapar andra former av relationer för man fikar tillsammans, man äter lunch tillsammans, man kan höra vissa saker, man kan höra saker i korridoren för att man sitter här eller det berör oss, på ett sätt. Så det är klart att man gör. De där andra som är så långt bort, det är jättemånga på den där administrativa avdelningen, jag vet inte vad de heter, jag kan ha ett hum om ungefär i vilket hus de

sitter, men på tre år så vet jag fortfarande inte vad de heter. Så det är klart att den fysiska placeringen har jättestor betydelse, jag tycker det i alla fall när det kommer till lojalitet. (Intervjuperson 4)

Andra framhåller också vikten av att finnas på sitt kontor på specifika tider för att visa upp att man finns tillgänglig om något skulle dyka upp.

Att rycka ut och vara behjälplig att lösa saker löpande i takt med att de kommer in via e-post, telefon eller besök är ett återkommande tema i samtalen. Ärendena kan vara av olika karaktär, såväl högt som lågt. I intervjuerna pratas det om rollen som First Line Support, som den första personen att vända sig till om kopianstrular, den som kontaktas när siffror ska rapporteras in, den som ansvarar när något system krånglar eller den som ställs till svars om gafflarna är slut i personalrummet. Det är inget som direkt framgår av formella arbetsbeskrivningar, utan snarare uttrycks som förväntningar. Arbetet överlag styrs till stor del av förväntningar och överenskomelser, uttalade såväl som outtalade, snarare än nedskrivna uppgifter (jämför också med till exempel Allvin, Aronsson, Hagström m.fl. 2006). Vad som uppfattas som legitimt att fråga om och vad personer kan förväntas att få hjälp med framstår som en förhandlingsfråga i det dagliga arbetet mellan administratören och de närmast berörda i den miljö administratören befinner sig i.

Samtidigt som arbetsinnehållet är flytande är arbetet organiserat så att vissa procent av en heltidstjänst som förväntas läggas på olika åtaganden. Det förs löpande diskussioner kring vad som ryms inom de givna ramarna och i intervjuerna finns ett genomgående tema kring att mätning och uppdelning av tid är förknippat med svårigheter i arbetet.

[G]år man ner i tjänst för till exempel att man har barn, från 100 procent då och kanske jobbar 75 procent, så försvinner ju inte arbetsuppgifterna för det, utan då får man göra sina 100 procent [arbetsuppgifter] på 75 procent [arbetstid] och med mindre lön. Den är ju väldigt vanligt. Men sen när man ska gå upp igen på 100 procent [arbetstid], då får vi lägga på mer [arbetsuppgifter]. (Intervjuperson 3)

Relationen mellan arbetstid och arbetsmängd är inte fast utan på sätt och vis två separata flytande enheter. Då arbetets innehåll inte är enkelt mätbart finns en genomgående osäkerhet kring vad som ska ses som en rimlig nivå, hur många arbetsuppgifter som ryms inom ramen för tjänsten. Samtidigt skulle arbetsmängden kunna göras hur stor som helst (jämför Lipsky 1980, det ingår till viss del i utlägget att arbetet inte ska ta slut – ju mer som görs, desto mer efterfrågas).

Tid ses som ett uttryck för arbetet, där tidsdisciplin är en styrande faktor (jämför Martin 2016:4) och det som binder samman organisationen. En annan dimension som Hall (2012) lyfter fram, är att organisationer har olika temporala dimensioner genom att verksamheten samtidigt utspelar sig i olika tidszoner eller längs olika tidshorisonter beroende på var i organisationen vi tittar. Ylijoki och Mäntylä (2003) har påvisat hur skilda tidsperspektiv inom akademien skapar motsättningar och dilemman i arbetet.

I våra intervjuer framkommer att tidens relation till arbetet är föränderlig och att arbetsinnehållet komprimeras. Det för med sig att förväntningarna på vad som ska uppvisas förändras och att gränserna för vad det innebär att lojalt utföra sitt arbete förflyttas. Samtidigt är det ingen annan som prioriterar tiden åt en, bortsett från vissa fasta deadlines som anges, och upprätthålls av systemen: det vill säga olika databaser och program där vissa uppgifter måste ha redovisats vissa tider på året. Det aktualiserar återigen frågan om tidslojalitet, hur tid efterfrågas och fördelas i arbetet.

Hur efterfrågas och fördelas tiden i arbetet?

Vad man lägger tid på, och hur man motiverar att man i vissa fall inte lägger tid på något är en stor del av våra samtal i intervjuerna. Det finns ett ständigt behov av att prioritera sin arbetstid och motivera sina prioriteringar. Just att fördela sin tid mellan uppgifter innebär att fortlöpande göra och visa lojalitet. Det finns förväntningar från andra, som arbetar på olika håll i organisationen, att få tid från administratören. Det kan röra sig om utförda eller övertagna tidskrävande, eller tidsbesparande, uppgifter, svar på frågor, hänvisningar eller genvägar till information. Det finns också en förväntan på standby-tid, eller potentiell tidsbesparing/övertagande, att administratören finns på plats om den skulle behövas för att kunna vara behjälplig.

Den ständiga tillgängligheten och mottagligheten för konkurrerande anspråk för tidslojaliteter skapar också fler situationer då individen själv kan eller måste välja – vad ska jag göra just nu? Vilket e-postmeddelande ska jag svara på först, vilket system kan vänta med uppdateringarna, hur hanterar jag frågan från kollegan som just knackade på, och när är det dags att ta tag i den mindre akuta att göra-listan som blir längre?

Vem jag är lojal mot? Mig själv, bara mig, haha, nej, men det är väl till främst avdelningen där man är. Sen kan jag ibland känna att det blir lite... ja, vi har ju krav från studenter och studentorganisation, från centrala stöd och så kommer det plötsligt arbetsuppgifter som ska läggas till och på, men jag känner att prioritet är ju ÄMNET, sen kommer ekonomerna och säger att ni måste hantera alla fakturor, men då känner jag att det hör inte till ÄMNET, det hör till ekonomi, så nej tack. Eller, de här olika, håll och kanter, olika människor har olika krav. Även antagningen kommer, men nej, det är ju ÄMNET som är prio. Sen om de kommer med en jättebra motivering, som gör att mitt liv blir bättre, så tar jag det gärna. Aldrig hänt hittills, men hoppet finns ju där, haha! (Intervjuperson 3)

Tidsprioriteringar tjänar i den meningen som uttryck för lojalitet – till vem jag ställer mina resurser till förfogande, och vilken grupp och tillhörighet jag ser som min. Att finnas stand-by och vänta (på kontoret till exempel) är att signalera att man finns potentiellt tillgänglig, att det finns en tidsresurs att använda sig av för den som behöver.

Det finns en förväntan att administratörerna ska vara på plats och vara behjälpliga, om de skulle behövas. Att inte ha tid/vara närvarande måste legitimeras och kan ifrågasättas:

För de förväntar sig ju att jag sitter på mitt kontor på morgonen så de kan fråga vart de ska vara, och samma sak att de förväntar sig att jag är där när deras undervisning är slut, om de behöver hjälp med någonting (...). (Intervjuperson 2)

Här är det den manifesterade tillgängligheten som är i centrum snarare än vad tidsperioden fylls med för arbete. Uppvisande av lojalitet är hierarkiskt, förväntan går inte åt båda håll utan är kopplat till position. Det finns en medvetenhet i position kring hur tid efterfrågas och vem som har rätt att kontrollera den andres tid (jämför Schwartz 1974). Tid efterfrågas på olika sätt beroende på sociala relationerna och på den efterfrågandes status i relationen.

Studenter är oftast mer ödmjuka, Ursäkta mig har du tid att, möjligtvis, kanske, om det går, skulle du kunna hjälpa mig med det här... Och så blir de supertacksamma. Medans lärarna förväntar sig mycket mer, liksom, så det märker jag, att studenterna inte alls är lika krävande som lärarna. (Intervjuperson 2)

Efterfrågan på administratörers arbetstid är olika från olika personer/positioner och sammanhang (jämför Zerubavel 1987). De mottas och tolkas olika, möjligen även uttrycks olika, beroende på om de anses som rättfärdiga utifrån lojalitetsrelationen. Det är inte givet för vem man finns tillgänglig i olika situationer. I intervjuerna uttrycks också en identitetsdefinierande funktion i tidshanterandet i form av en vilja att vara den person som alla kan vända sig till, den som har svar och fyller en funktion. Genom att neka för många lojalitetsanspråk och inte manifestera närvaro, riskerar personen att förlora sin position som den som alla kommer till.

Det är inte bara upp till den direkt berörda personen att avgöra vilka uppgifter som arbetstid ska läggas på, relationerna kan vara mer komplexa än så. Det är ett samspel där fler aktörer finns med, och har förväntningar/krav på (tids)lojalitet, vad som ska räknas/ingå eller inte. Det finns olika förväntningar på vem som ska få ta del av lojalitetstiden, vem den ska riktas mot som tredje part (jämför Fletcher 1995; se även Zerubavel 1987):

Och då är det ju lustigt, för att om en student frågar mig om vilken sal de ska vara i, och jag svarar. Då kan det komma en lärare som tycker att det där ska ju studenten klara själv. Nu har ju du curlat den studenten. Nu har den studenten inte fått möjlighet att lära sig hur man faktiskt hittar schemat. Och så dagen efter så kommer läraren till mig och frågar, Du vart ska jag vara någonstans? Och vad ska jag säga då? ”Jag tänker inte curla dig?” Nej, naturligtvis är jag serviceinriktad så jag bara, du ska vara i den här lokalen. Så jag märker det att lärare förväntar sig att få hjälp som de inte tycker att studenterna ska få av mig. (Intervjuperson 2)

Det kan ha varit andra saker inblandade i citatet ovan – pedagogiska effekter, uppfostran, tillfälligheter etc. Men sett mot bakgrund av Fletchers (1995) resonemang att lojaliteter alltid är ett triangeldrama kan vi göra tolkningen att en tredje part

ovan (person C) har åsikter och gör jämförelser kring vad person A lägger tid på (och manifesterar lojalitet med) person B. Liknande situationer återkommer också i olika versioner i intervjuerna. Det sker exempelvis i form av jämförelser kring vad som försummas ”för att ha tid med det där” – om delaktighet på möten beror på ”att de inte har tillräckligt att göra på dagarna” eller om att ”ha jobbet klart för sig” och därmed ifrågasättanden av varför personer deltar i olika sammanhang. Administratörer jämför med vad kollegor gör och då sker löpande avstämning om en uppgift ”ligger inom vårt [administratörernas] område eller inte.” Men jämförelser med andra lägger mest fokus på hur det skiljer sig: vad man tror att andra gör/inte gör som man själv gör, vad det beror på, och var det innebär att de inte hinner med, eller gör, i stället.

Legitimerade tidsprioriteringar

För att legitimera bortval av arbetsuppgifter under viss tillgänglig tid används referenser till en förväntad gemensam överordnad lojalitet (Guetzkow 1955; Kleinig 2017). Detta sker genom att de egna prioriteringarna legitimeras genom att rikta dem mot en gemensam lojalitet som både A och B delar, eller i alla fall borde dela, exempelvis till en gemensam arbetsgivare.

[S]å länge man själv har klart för sig vad som är kärnverksamhet och vad vi måste ägna oss och som måste hända inom vissa tider så, så tycker jag inte det är svårt att prioritera det. (Intervjuperson 3)

Citatet ovan kan läsas som ”det är lätt att prioritera om man inte har något val”. På det sättet framstår ingen lojalitetskonflikt. Ett annat sätt att läsa citatet är att det framhåller en gemensam överordnad lojalitet som inte bör ifrågasättas, för att på det sättet legitimera sina val och tidsprioriteringar. Här är det kärnverksamheten som lyfts fram som den överordnade lojaliteten. Legitimeringsfrågan kan dyka upp igen på en lägre nivå med mer teknisk karaktär – vad som räknas inom kärnverksamhet och vad som faller utanför. Alla inom organisationen kan förväntas sätta kärnverksamheten först, och genom att hänvisa till den underordnas konkurrerande lojalitetsanspråk. På så vis undviks synbara lojalitetskonflikter (jämför Guetzkow, 1955). I våra samtal framkommer också genomgående resonemang om konsekvenser av olika val, och kring vad som drabbas hårdast (vilken lojalitet blir mest försummad) om personen frånvarar. Krockar två möten spelar det in på avgörandet vad som händer om man missar det ena eller det andra mötet – vad får störst konsekvenser och vad möts med störst förståelse. Det som ses som ett litet svek för den ena lojalitetsgruppen kan ses som ett större i en annan. Det finns, med Fletchers (1995) ord, olika intensitetsförväntningar i lojalitetsrelationerna. Ett mer handgripligt sätt att legitimera varför vissa lojalitetsförväntningar blir obesvarade är att se till att medvetet skapa tidskonflikter, för att på det sättet kunna motivera sin frånvaro och få en vardag att gå ihop.

[M]an får ju hitta kreativa lösningar på det där, haha, men det är just det där, att man ska legitimera framförallt för kollegor hur man gör, vart man är, varför man

inte är på plats, och sådär, det gäller ju att vara lite uppfinningsrik då för att få en vardag att fungera. (...) , nu känns det inte lika jobbigt att skicka de där mejlen att jag kan tyvärr inte vara med, eller jag kommer lite senare, eller jag vet inte om jag kan eller så, men i början tyckte jag att det var jobbigt, att man liksom, man ville ju också visa för den administrativa sidan att man också är med där, och en del utan dem. Sen är det inte så att jag är illojal mot någon annan, men prioriteringar gör att man, när man står i det där att nu är jag dubbelbokad eller med flit dubbelbokad mig , då visar man ju en lojalitet. (Intervjuperson 4)

Det finns en del möjliga tolkningar att göra från intervjuцитatet ovan. Först och främst pekar uttalandet på att lojalitetskonflikter är något som finns att hantera löpande i vardagen (Grodzins 1956). De är inte så dramatiska att handskas med, men kräver lite uppfinningsrikedom. Det verkar i första hand, i alla fall i situationen ovan, främst röra sig om horisontella lojalitetsförväntningar (Arvidson & Axelsson 2014). Det är förväntningar från kollegor, att man ska vara ”en av dem”, snarare än en vertikal förväntan från hierarkiskt överordnade personer i organisationen. Det pekar också på att valet att avstå från att delta behöver legitimeras. Varför det måste legitimeras sägs inte rakt ut i samtalet, men tolkas här som nödvändigt för att mildra en potentiell upplevelse av svek eller illojalitet från den lämnade gruppen. Citatets sista mening pekar också på den publika sidan av lojalitet, att det är något som manifesteras eller visas upp, eller i alla fall sker inför en publik (Oglensky 2008). Vid vilka tillfällen en person väljer att dyka upp – eller att inte dyka upp – visar vad eller vilka personen är lojal mot.

Citaten ovan pekar även på en övergripande tidsdimension kring lojalitet – avslutningsprocessen. Att lojaliteter behöver tid för att växa fram innebär inte att det sker automatiskt – de kan också klinga av med tid. Att byta från en lojalitet till en annan, eller att genom handlingar medvetet begära utträde ur en lojalitetsgrupp eller avsluta en lojalitetsrelation, behöver inte vara någon dramatisk uppslitande enstaka händelse. Snarare för lojalitetsbandet med sig en tröghet i lämnandet av en tillhörighet (Hirschman 1970). En möjlig tolkning av ovanstående citat kan vara att intensiteten i lojalitetsrelationen (Fletcher 1995), eller styrkan i lojalitetsbandet (Oglensky 2008) helt enkelt minskat gradvis till förmån för andra lojaliteter.

Sammanfattning och slutsatser

En rad teoretiska kopplingar mellan tid och lojalitet framkommer i det empiriska materialet som presenteras i artikeln. Dels i framväxandet och avvecklandet av lojalitetsrelationer, där exponeringstid är en viktig dimension. Dels i form av tid och närvaro som förväntade manifesteringar av lojalitet – vad som ges tid och utrymme i form av närvaro, tidsmässig avlastning, tillgänglighet och prioritet påverkas av lojaliteter och lojalitetsband. Beroende på ingång och förståelse av lojalitetsbegreppet kan tyngdpunkten på kopplingarna mellan tid och lojalitet placeras lite olika. Med en tyngdpunkt på lojalitet som emotion och upplevelse läggs större vikt vid tidsaspekten vid framväxandet av lojalitetsbindningar. Om tyngdpunkten i stället läggs på den ma-

nifesterande aspekten av lojalitet, som handlingar och uppvisanden, läggs kopplingen till tid starkare vid tidsprioriteringar och uppvisad närvaro och delaktighet. Tid kan på det sättet ses som en del i grundandet (och upplösandet) av lojalitetskopplingar och i upprätthållandet och stärkandet av dem.

Tid har en koppling till arbetets innehåll, där tiden är enheten som mäter arbetet, men vad den tiden består av i form av handlingar är flytande. En stor del av arbetstiden handlar om att på olika sätt hantera tidsanspråk och prioritera kring olika förfrågningar. Ett ökat tempo i förfrågningarna aktualiserar fler konkurrerande tidsanspråk, och därmed också ett ökat antal potentiella valsituationer – lojalitetskonflikter. En del i tidslojaliteten i detta fall är att manifestera sin tillgänglighet och visa att man har tid och finns i ett stand-by läge, tidsprioriteringarna får på det sättet en symbolisk karaktär för att manifestera lojalitet. De symboliska handlingarna kretsar kring uppvisandet av potentiella tidsmässiga resurser som kan mobiliseras, att vara på plats och vänta och visa upp sig på rätt plats vid rätt tillfällen. Att tidsprioritera vissa uppgifter före andra, svara på vissa e-postmeddelanden, eller att göra saker som ligger utanför ens ”egentliga” uppgifter av lojalitet benämner vi då som tidslojalitet. Tidslojaliteten och lojalitetskonflikter kopplat till arbetet påverkas också av personens egna uppfattning av vem man vill vara (Arvidson & Axelsson 2017) och som ett sätt att styra det intryck personen vill ge i fråga om tillhörigheter.

På vilket sätt tid efterfrågas och tillhandahålls är också kontextbundet och kan se olika ut beroende på relationer, traditioner och sociala positioner (jämför Zerubavel 1987; Oglensky 2008). Att vara tidslojal i detta sammanhang manifesteras via prioriteringar och närvaro, att finnas tillgänglig och tillhandahålla servicetid där förväntan på tillgängligtiden ser olika ut beroende på position i organisationen. Förändring i kommunikationsvägar, ökande hastighet och förväntan på tillgänglighet ökar antalet samtidiga lojalitetsanspråk och i det också antalet potentiellt pågående lojalitetskonflikter. Det stärker även behovet av att se kopplingen mellan tidshantering och lojalitetsrelationer och hur de påverkar varandra. Att framhålla gemensamma överordnade lojaliteter eller ett medvetet skapande av tidskrockar är strategier för att rättfärdiga sina egna bortval, alltså ett sätt att mildra negligering av potentiella lojalitetsmanifestationer. Att välja bort deltagande legitimeras då med att tiden inte räcker till för det (tiden blir på det sättet problemet, inte valet, jämför Guetzkow 1955), och ett uttryck för tidslojaliteter.

Digital lojalitet – ett framtida teoretiserande

Vi vill med denna artikel väcka tanken kring hur kopplingar mellan lojalitet och tid kan användas som en ingång för att tolka skeenden och handlingar, med exempel från en arbetsorganisation. Vi menar att vi genom det kan nå en fördjupad bild av hur tid upplevs, konstrueras och hanteras genom en utgångspunkt i lojalitet och lojalitetskonflikter som en löpande del av vardagen. Frågan om tid och lojalitet aktualiseras i en utveckling med upplevt ökat manöverutrymme, intressenter från fler håll, och acceleration kring tidsförfrågningar.

Vilka effekter ökad tillgänglighet och uppkomsten av snabbare och mer direkta

kommunikationsvägar får på lojalitetskonflikter är områden som skulle behöva utforskas vidare. En central aspekt som saknas i den tidigare lojalitetslitteraturen är den förändrade betydelsen av fysisk placering för lojaliteter. Den geografiska och fysiska närheten och delaktigheten är något som lyfts fram som centralt för uppkomsten och upprätthållandet av lojalitetsrelationer. Men i och med utvecklingen av digital kommunikation och krympandet av tidsmässiga avstånd, och nya plattformar för uppvisande av lojaliteter kan det ha förändrats. Närvaro behöver inte längre vara liktydigt med en fysisk närhet eller egentligen inte heller med en fysisk existens. Digital närvaro möjliggör digitala lojaliteter som sträcker sig vidare över rumsgränser. Den ökade hastigheten i kommunikationen och ökad tillgänglighet till kanaler för kommunikation förändrar möjligheterna att symboliskt manifesteras lojalitet och bekräfta lojalitetsrelationer. Hur ökningen av antalet potentiella lojalitetskonflikter, ökningen av kanaler att manifesteras lojaliteter i och den ökade hastigheten i vilken vi kan avkrävas sådana manifestationer påverkar individer och samhälle är ett område som är relativt outforskat. Digitala lojaliteter utgör, menar vi, ett viktigt område för framtida teoretiserande.

Referenser

- Allvin, M., G. Aronsson, T. Hagström, G. Johansson & U. Lundberg (2006) *Gränslöst arbete. Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Allvin, M., C. Mellner, F. Movitz & G. Aronsson (2013) "The diffusion of flexibility. Estimating the incidence of low-regulated working conditions", *Nordic Journal of Working Life Studies* 3 (3):99–116. <https://doi.org/10.19154/njwls.v3i3.3013>
- Arvidson, M. & J. Axelsson (2014) "Lojalitetens sociala former – Om lojalitet och arbetsliv", *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 20 (1):55–64.
- Arvidson, M. & J. Axelsson (2017) "Exploring self-loyalty in the context of social acceleration. Theorising loyalties as emotions and resistance", *Journal of Political Power* 10 (2):133–148. <https://doi.org/10.1080/2158379X.2017.1335835>
- Baxter, L.A., M. Mazanec, J. Nicholson, G. Pittman, K. Smith & L. West (1997) "Everyday loyalties and betrayals in personal relationships", *Journal of Social and Personal Relationships* 14 (5):655–678. <https://doi.org/10.1177/0265407597145005>
- Bruhn, A. (2015) "Changing occupational roles in audit society – The case of Swedish student aid officials", *Nordic Journal of Working Life Studies* 5 (1):31–50. <https://doi.org/10.19154/njwls.v5i1.4764>
- Buch, A. & V. Andersen (2013) "(De)stabilizing self-identities in professional work", *Nordic Journal of Working Life Studies* 3 (3):155–174. <https://doi.org/10.19154/njwls.v3i3.3016>
- Bryman, A. (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Connor, J. (2007) *The sociology of loyalty*. Boston: Springer Science & Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-0-387-71368-7>
- Coser, L.A. (1974) *Greedy institutions. Patterns of undivided commitment*. New York: Free Press.

- Danermark, B., M. Ekström & J.C. Karlsson (2019) *Explaining society. Critical realism in the social sciences*. Abingdon: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351017831>
- Fletcher, G.P. (1995) *Loyalty. An essay on the morality of relationships*. New York: Oxford University Press.
- Flower, L. (2018) "Doing loyalty. Defense lawyers' subtle dramas in the courtroom", *Journal of Contemporary Ethnography* 47 (2): 226–254. <https://doi.org/10.1177/08912416166646826>
- Forsell, A. & A.I. Westerberg (2014) *Administrationsambället*. Lund: Studentlitteratur.
- Friberg, G.T. (2015) *Universitetslärare i förändring. En antropologisk studie av profession, utbildning och makt*. Malmö: Universus Academic Press.
- Goffman, E. (1959) *The presentation of self in everyday life*. New York: Anchor books.
- Gornitzka, A & I.M. Larsen (2004) "Towards professionalisation? Restructuring of administrative work force in universities", *Higher Education* 47 (4):455–471. <https://doi.org/10.1023/b:high.0000020870.06667.f1>
- Grodzins, M. (1956) *The loyal and the disloyal. Social boundaries of patriotism and treason*. Chicago: University of Chicago Press.
- Guetzkow, H.S. (1955) *Multiple loyalties. Theoretical approach to a problem in international organization*. New Jersey: Princeton University.
- Hall, P. (2012) *Managementbyråkrati. Organisationspolitisk makt i svensk offentlig förvaltning*. Malmö: Liber.
- Haraldsson, A.-L. & M. Lilja (2017) "Resistance against material artefacts. University spaces, administrative online systems and emotions", *Journal of Political Power* 10 (2):166–183. <https://doi.org/10.1080/2158379X.2017.1335836>
- Hirschman, A.O. (1970) *Exit, voice, and loyalty. Responses to decline in firms, organizations, and states*. Cambridge: Harvard University Press.
- Hood, C. (1995) "The 'New Public Management' in the 1980s. Variations on a theme", *Accounting, Organizations and Society* 20 (2–3):93–109. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(93\)e0001-w](https://doi.org/10.1016/0361-3682(93)e0001-w)
- Johansson, S., P. Dellgran & S. Höjer (2015) *Människobehandlande organisationer. Villkor för ledning, styrning och professionellt välfärdsarbete*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Kamp, A., H.L. Lund & H.S. Hvid (2011) "Negotiating time, meaning and identity in boundaryless work", *Journal of Workplace Learning* 23 (4):229–242. <https://doi.org/10.1108/13665621111128655>
- Kanter, R.M. (1993) *Men and women of the corporation*. New York: BasicBooks.
- Karlsson, A. (2010) *I moderniseringens skugga? Om förändring och identitet i två administrativa serviceyrken*. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Karlsson, J.C. & A. Bergman (2016) *Methods for social theory. Analytical tools for theorizing and writing*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315595115>
- Karlsson, S. & M. Rytberg (2016) "Those who walk the talk. The role of administrative professionals in transforming universities into strategic actors", *Nordic Journal of Studies in Educational Policy* 2016 (2–3):31537. <https://doi.org/10.3402/nstep.v2.31537>

- Keller, S. (2007) *The limits of loyalty*. New York: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511487590>
- Kleinig, J. (2014) *On loyalty and loyalties. The contours of a problematic virtue*. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199371259.001.0001>
- Lipsky, M. (1980) *Street-level bureaucracy. Dilemmas of the individual in public services*. New York: Russel Sage Foundation.
- Martin, T. (2016) "Temporality and literary theory", i *Oxford Research Encyclopedia of Literature*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190201098.013.122>
- Mead, G.H. (1972[1934]) *Mind, self, and society. From the standpoint of a social behaviorist*. Chicago: University of Chicago Press.
- Naswall, K., J. Hellgren & M. Sverke (2008) *The individual in the changing working life*. New York: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511490064>
- Oglensky, B.D. (2008) "The ambivalent dynamics of loyalty in mentorship", *Human Relations* 61 (3):419–448. <https://doi.org/10.1108/dlo.2008.08122ead.006>
- Rosa, H. (2013) *Social acceleration. A new theory of modernity*. New York: Columbia University Press.
- Ryttberg, M. & L. Geschwind (2017) "Professional support staff at higher education institutions in Sweden. Roles and success factors for the job", *Tertiary Education and Management* 23 (4):334–346. <https://doi.org/10.1080/13583883.2017.1322631>
- Røvik, K.A. (2008) *Managementsambället. Trender och idéer på 2000-talet*. Malmö: Liber.
- Schwartz, B. (1974) "Waiting, exchange, and power. The distribution of time in social systems", *American Journal of Sociology* 79 (4):841–870. <https://doi.org/10.1086/225629>
- Swedberg, R. (2012) "Theorizing in sociology and social science. Turning to the context of discovery", *Theory and Society* 41 (1):1–40. <https://doi.org/10.1007/s11186-011-9161-5>
- Swedberg, R. (2014) *The art of social theory*. New Jersey: Princeton University Press. <https://doi.org/10.23943/princeton/9780691155227.001.0001>
- Waterworth, S. (2003) "Temporal reference frameworks and nurses' work organization", *Time & Society* 12 (1):41–54. <https://doi.org/10.1177/0961463x03012001362>
- Whitchurch, C. (2008) "Shifting identities and blurring boundaries. The emergence of third space professionals in UK higher education", *Higher Education Quarterly* 62 (4):377–396. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2273.2008.00387.x>
- Ylijoki, O.H. & H. Mäntylä (2003) "Conflicting time perspectives in academic work", *Time & Society* 12 (1):55–78. <https://doi.org/10.1177/0961463x03012001364>
- Zerubavel, E. (1987) "The language of time. Toward a semiotics of temporality", *The Sociological Quarterly* 28 (3):343–356. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1987.tb00299.x>

Författarpresentation

David Öborn Regin är doktorand i arbetsvetenskap vid Handelshögskolan, Karlstads universitet. Hans avhandlingsprojekt kretsar kring administrativa stödfunktioner utifrån aspekter som lojalitetsrelationer, genusbundna föreställningar och det informella samspelet på arbetsplatser.

Jonas Axelsson är universitetslektor i arbetsvetenskap vid Handelshögskolan, Karlstads universitet. Hans forskningsintressen är bland annat begreppet och fenomenet lojalitet, ekonomisk demokrati, samt utveckling av Sverre Lysgaards teori om arbetarkollektivet. Han skriver för tillfället, tillsammans med Markus Arvidson, en bok om lojalitetskonflikter.

Markus Arvidson är universitetslektor i sociologi vid Institutionen för sociala och psykologiska studier, Karlstads universitet. Hans forskningsintressen är främst inom det socialpsykologiska området utifrån begrepp som roll, identitet och lojalitet. För närvarande arbetar han, tillsammans med Jonas Axelsson, med en bok om lojalitetskonflikter.

Kontaktuppgifter författare

David Öborn Regin
Karlstad Universitet, Arbetsvetenskap, 651 88 Karlstad
david.oborn@kau.se