

NIO – FEM

TIDSKRIFT OM ARBETSLIV & PROFESSION

NR 1 • 2019



TEMA:
ORGANISA-
TIONER

ORGANISATIONSIDENTITET - VIKTIGT FÖR FACKET/ HUMOR I ARBETSLIVET/ FANFAR FÖR FANORNA!

INTERVJU MED ANDERS BJÖRNSSON/IDÉBURET LEDARSKAP





Innehåll

Nr 1 2019

- 5** **Ledare** Av: Leif Jacobsson
- 6** **Notiser**
- 8** **”Jag har ju lite tjänstemannablod”** Av: Leif Jacobsson
- 12** **Humor i arbetslivet** Av: Mats Hyvönen
- 16** **I förbund med framtiden** Av: Anders Björnsson
- 22** **Fanfar för fanorna!** Av: Leif Jacobsson & Marie Lexius
- 26** **Bildsidor**
- 30** **Kvinnliga Kontoristföreningen i Stockholm** Av: Mats Wickman
- 32** **Ledarskap i idéburna organisationer** Av: Margareta Oudhuis
- 36** **Organisationsidentitet – viktigt för facket** Av: Jenny Jansson
- 38** **Recensioner**
- 40** **Sista sidan**

Skribenter i Nio-Fem Nr 1 2019

Jenny Jansson/Anders Björnsson/Mats Wickman/Margareta Oudhuis/Mats Hyvönen
/Marie Lexius/Leif Jacobsson

Omslagsbild: TCO-kongress 1976. Foto Björn Myrman. TCO:s Arkiv, TAM-Arkiv.

NIO-FEM

TIDSKRIFT OM ARBETSLIV & PROFESSION

Ansvarig utgivare

Per Dahl

per.dahl@tam-arkiv.se

Redaktör

Leif Jacobsson

leif.jacobsson@tam-arkiv.se

Layout

Karin Didring

mejlatill@didring.se

Grafisk form

Melissa Rydquist

Illustratörer

Maria Jonsson, Ulf Lundkvist med flera

Omslag

TCO-kongress 1976. Foto Björn

Myrman. TCO:s Arkiv, TAM-Arkiv.

Tryck

Östertälje tryckeri

ISSN 2001-9688

Nio - Fem är en tidskrift som ges ut av TAM-Arkiv och som tidigare hette *TAM-Revy*.

Tidskriften innehåller artiklar om tjänstemanna- och akademikerrörelsernas historia och nutid, olika yrkesgrupper och arbetslivets förändring, rapporter och forskning, aktuellt på TAM-Arkiv och lyfter fram källmaterial ur arkiven.

Tidskriften utkommer 2-3 ggr/år.



TAM-ARKIVS MEDLEMMAR

Akademikerförbundet SSR

Civilekonomerna

DIK

Fackförbundet ST

Finansförbundet

Forena

Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA)

Förbundet Folkhögskollärarna

Förhandlings och samverkansrådet PTK

Försvarsförbundet

Journalistförbundet

Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA)

Läkarförbundet

Läraryrket

Lärarnas Riksförbund (LR)

Naturvetarna

Nordic Financial Union (NFU)

Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR)

Polisförbundet

Fysioterapeuterna

Sjöbefälsföreningen Offentliganställda (SBFO)

Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet (SLF)

SRAT

Svenska Läkaresällskapet

Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)

Sveriges Ingenjörer

Sveriges Psykologförbund

Sveriges Skolledarförbund

Sveriges Tandläkarförbund

Sveriges universitetslärare och forskare (SULF)

Teaterförbundet (TF)

Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)

Tull-Kust

Unionen

Vision

Vårdförbundet



Organisationer förr och nu

Jag minns från mina tidiga år att en del av mina äldre släktingar föreföll att känna en djup lojalitet med organisationer de sympatiserade med. En av dem hade t.ex. under hela sitt liv fackliga förtroendeuppdrag. Flera yngre familjemedlemmar är nog också organiserade. Men jag skulle bli förvånad om någon av dem blir lika engagerad som den nyss nämnde äldre anförvanten.

Organisationer är temat för detta nummer av Nio-Fem. Det handlar förstås i första hand om arbetstagarorganisationer – alltså de fackliga organisationer och yrkesföreningar som återfinns hos TAM-Arkiv.

En man som fördjupat sig i facklig organisationshistoria är publicisten Anders Björnsson. Han intervjuas i detta nummer. Förra året mottog han TAM-Arkivs Gerda Höjerpris för framstående forskning om tjänstemän och akademiker. I detta nummer har Björnsson också bidragit med en längre recension av en intervjubok om Sacos historia.

Fanor har varit en viktig del i de fackliga organisationernas historia. Vårt arkiv härbärgerar ett antal fackliga fanor från främst tjänstemannaorganisationer. I en längre artikel lyfts historiken kring dessa fram. Fanornas existens sätter ljuset på att organisationernas historia inte endast handlat om formella skrivelser. Det har också handlat om att skapa gemenskap genom ritualer, sånger och dikter.

Vår institution förvarar inte bara fackföreningars arkivhandlingar. Även yrkesföreningar finns representerade. Ett exempel är att Kvinnliga Kontoristföreningens Stockholmsavdelnings arkiv finns bland våra samlingar. Det är för övrigt en förening som fortfarande existerar. Med hjälp av våra dokument tecknar journalisten Mats Wickman föreningens historia.

Men organisationer har inte endast ett förflutet. Det finns ett nu också. Alltså innehåller Nio-Fem några artiklar om sådant som är aktuellt här och nu.

Humor är något som kan belysa det aktuella arbetslivet på ett intressant sätt. Mats Hyvönen – forskningssamordnare vid institutionen för kulturanthropologi och etnologi vid Uppsala universitet – menar att humorn kan vara ett sätt att få distans till sig själv.

Professor Margareta Oudhuis belyser i sin artikel hur ledarskap i idéburna, demokratiska organisationer kan fungera. Hon visar bl.a. hur man tänker kring ledarskap i FN. I en komplex organisation som Förenta Nationerna är det viktigt att det finns en ledningsstruktur som medger ett organisatoriskt lärande. I studier av långsiktigt livskraftiga företag, organisationer och elitidrottsföreningar har hon funnit att dessa utmärks av ett starkt medarbetarskap, där relationen mellan chef/ledare och medarbetare baseras på ömsesidig tillit.

Hur borde facket utvecklas i framtiden? I sin krönika argumenterar fil. dr Jenny Jansson för att organisationsidentiteten bör vara en viktig fråga i fackliga organisationer. Under senare tid har många TCO- och Sacoförbund ökat i medlemsantal. Men Jansson menar att många medlemmar bara är en del av att ”det går bra” för en facklig rörelse. Det är också viktigt att organisationen och medlemmarna har samma uppfattning om vad målet med organisationen är. I annat fall kan det finnas risk för att rörelsen splittras, hävdar Jansson.

Genom att numret fokuserar på just organisationer har mycket arkivmaterial kunnat lyftas fram i det här numret. TAM-Arkiv består ju av organisationers samlade erfarenhet. Trevlig läsning!

LEIF JACOBSSON
Redaktör



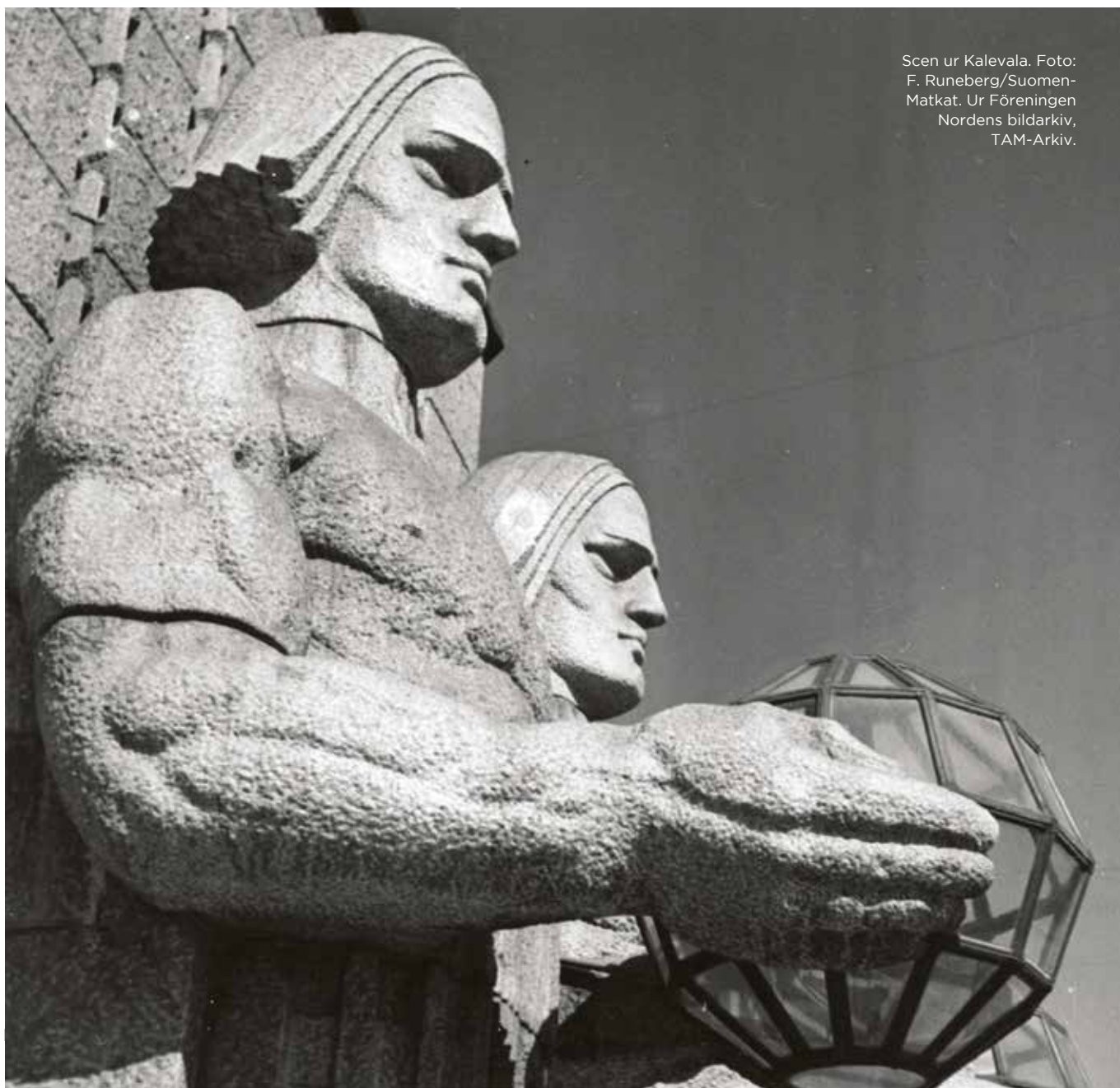


En bild säger mer än tusen ord

Idetta nu och sedan några månader ordnar, förtecknar, skannar och indexerar vi på TAM-Arkiv en hundraårs-jubilars bildarkiv. Jubilaren heter Föreningen Norden.

Ett outsärligt källmaterial som bilden blir aldrig enahanda. Varje bild har många tolkningsdjup, och det är när man kontextualiserar bilden som ny mark bryts. En lättare research av en bild blir i sig en berättelse. Ta t.ex. nedanstående foto-

grafi. Det vill förmedla bilden av det fria Finland som ett modernt framtidsland med en unik och sägenomspunnen historia. Eliel Saarinen, som ritade Helsingfors centralstation där de nedan avbildade skulpturerna alltsedan 1919 vakar över entrén, formgav inte bara dessa utan även övriga interiörer. En gudabenådad blandning av jugend, klassicism, nationalromantik och modernism.



Scen ur Kalevala. Foto:
F. Runeberg/Suomen-
Matkat. Ur Föreningen
Nordens bildarkiv,
TAM-Arkiv.

Ett lyckat samarbete

Under hösten 2018 kom en förfrågan från en forskare i ett EU-land som sökte deltagarlistan för en internationell konferens, "International Congress on Education of the Deaf", Stockholm 1970. Forskaren sökte efter en utomeuropeisk deltagare som vederbörande hade mött. Uppgifterna vi hade var namnet och staden, varifrån deltagaren kom. Chansen att hitta förteckningen var ytterst liten och enda möjliga stället var i Lärarförbundets arkiv på TAM-Arkiv. Som befarat hade listan inte sparats! Genom lyckliga omständigheter kom TAM:s personalutflykt 2018 att gå till ArkivCentrum Örebro. En av arkivarierna där tar hand om Sveriges Dövhistoriska Sällskaps arkiv. Vem vet, kanske fanns listan där? Fantastiskt nog kunde kollegan trollo fram dokumentet och bland alla 1300 internationella kongressdeltagare fanns namnet samt en dåtida adress! Vår forskare kunde nu med hjälp av dessa uppgifter hitta den eftersökta deltagaren och efter över 49 år få kontakt igen!



TAM-Arkivs personalutflykt
2018 gick till ArkivCentrum
Örebro. Här en bild av
Örebros stolta Vasaborg.



Foto Björn Fransson.

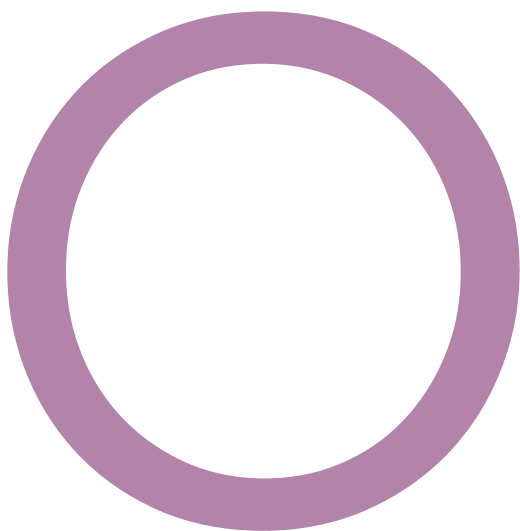


Anders Björnsson. Foto Andreas Lindahl

”Jag har ju lite tjänstemannablod”

Intervju med Gerda Höjer-pristagaren Anders Björnsson

Få har haft en så **OMVÄXLANDE** yrkesbana som Anders Björnsson. Förra året tilldelades han **GERDA HÖJERS** pris av TAM-Arkivs forskningsråd.



rd. Böcker. Skrifter. Fyllda bokhyllor längs väggarna. Ett skrivbord. I författaren Anders Björnssons arbetsrum finns olika typer av litteratur.

En utpräglad intellektuell. Så kan man karakterisera Anders Björnsson. När jag besöker honom i hans hem i Kista utanför Stockholm är det för att gratulera honom till TAM-Arkivs Gerda Höjer-pris. Det är en utmärkelse som ska belöna framstående forskning om tjänstemän och akademiker. Priset delades ut 29 januari 2019 vid en ceremoni i Saco-huset vid Lilla Nygatan i Gamla Stan. Anders har i flera decennier varit verksam som publicist, historiker och översättare. Under 2000-talet har han också skrivit två böcker om facklig historia. Sedan ett tiotal år tillbaka har han dessutom varit expertledamot i TAM-Arkivs styrelse.

BAKGRUND

Var kommer han ifrån? Det visar sig att han har djupa rötter i tjänstemannamiljön. Redan hans farfar – som hette Nils Björnsson – var fackligt aktiv. Nils var ombudsman och förbundstidningsredaktör inom *Svenska Järnvägarnas Kontorspersonal- och Arbetsledareförbund (KPF)*. Det var också han

som skrev förbundets jubileumshistorik – *KPF 50 år*. Anders berättar att även hans far var industritjänsteman.

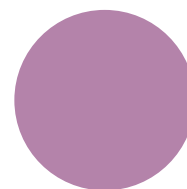
– Så det är klart – jag har ju lite tjänstemannablod ...

Men själv lockades han inte av att gå i anfädernas fotspår. Hans karriär har inte varit helt rak, berättar han. Det har varit lite ”hoppjerkekaraktär” över hans yrkesbana. Men ända sedan 1960-talet har han alltid haft minst en fot i det akademiska livet.

Efter examen från Göteborgs och Stockholms universitet påbörjade Anders sin yrkesbana under sjuttio-talet som lärare. Men egentligen ville han skriva ... På åttiotalet blev han sedan verksam som producent vid Sveriges Radios vetenskapsredaktion. Under nittiotalet var han vetenskaplig medarbetare på Svenska Dagbladet. Nu började han skriva på heltid.

År 2005 fick han en förfrågan från Sacos dåvarande ordförande Anna Ekström. Det handlade om att skriva en bok till Sacos sextioårsjubileum 2007. Akademikerörelsen hade vid denna tidpunkt inte givit ut någon historik. Anders var då freelance och kunde tacka ja till jobbet. Han berättar att arbetet med boken var en väldigt trevlig tid. Han kunde tillbringa forskningstid i Saco-huset under ett par år för att färdigställa boken.

Han kunde **TILLBRINGA** tiden i Saco-huset under ett par år för att **FÄRDIGSTÄLLA** boken.



Jubileumsboken – den fick titeln *I kunskapens intresse: SACO:s första sex decennier* – utkom 2007. Strax därefter kom en ny förfrågan. Denna gång var det Saco-förbundet Arbetsterapeuterna som ville att han skulle skriva en historik. Även denna gång tackade han ja. Resultatet blev boken *Organisationen som skapade en profession. Nedslag i FSA:s och de*

Tjänstemannen Nils Björnsson, farfar till Anders Björnsson. Av legendariske SVD-tecknaren Sven Rydén efter ateljéfotografi.



svenska arbetsterapeuternas historia som utkom 2012.

Mitt intryck är att tjänstemannaorganisationerna har varit mer angelägna att skriva sin historia än akademikerorganisationerna. Anders håller med. Saco-grupperna kom att organiseras betydligt senare än TCO:s grupper, konstaterar han. Och akademikerorganisationerna har inte på samma sätt lagt sig vinn om sin egen historieskrivning, något han

Saco-GRUPPERNA kom att organiseras betydligt senare än TCO:s grupper konstaterar han.

tycker är en brist. Fler fackhistoriker borde lockas av att studera akademikergrupperna, som nu fått en ökad betydelse. Och han lägger till att det gäller för både TCO:s och

Sacos grupper. Det borde forskas mer:

– Och det finns ju ett jättestort källmaterial hos er på TAM-Arkiv, konstaterar han.

Vid sitt tacktal med anledning av Gerda Höjers pris 2018 sa Anders att de fackliga organisationerna inte får glömma sin historia. Han menade att historia är ”past present”. Hur tänkte han här?

– Ja, säger Anders. Det här samtalet som du och jag för just nu kommer ju också att bli historia efter ett tag. Allt det som händer och sker blir förr eller senare historia.

Det är därför det är så viktigt att dokumentera

det som hänt. Det kan gälla både för personer och organisationer. Det är lätt att historien glöms bort om det inte finns forskare och andra som skriver och lyfter fram det som hänt. Och ju förr man börjar skriva om det desto bättre är det ur ett bevarandeperspektiv. Poängen med att gå in ganska tidigt är också att man kan göra intervjuer, man kan fråga människor som på ett eller annat sätt var med om en viss händelse eller kan vittna om en viss utvecklingsfas i organisationens historia. Anders berättar om hur han intervjuat personer som varit verksamma inom Saco under organisationens tidigare utveckling.

– Men jag är inte så säker på att olika TCO- och Sacoförbund är så väldigt intresserade av att lyfta fram sin historia idag, säger han.

De verkar istället ha blicken framåt:

– De tycker att det som har varit är OK, men att det inte har någon betydelse för oss idag.

Men det där tror jag är alldeles, alldeles galet.

Sedan berättar Anders om hur han i somras blev tillfrågad av en forskare från Handelshögskolan i Stockholm om att föreläsa för fackliga funktionärer. Det visade sig att hon skötte ett ledarskapsprogram tillsammans med ett antal TCO-förbund. De skulle samlas ute på Johannesbergs slott en bit utanför Stockholm. Anders fick då två och en halvtimme till sitt förfogande. Han skulle berätta om tjänstemannarörelsens historia. Anders kände sig till en början lite obekvämt. Det var väldigt svettigt, berättar han. Det var en varm sommardag, en fredagseftermiddag:

– Jag tänkte att det här går inte. Dessutom hade jag väldigt ont i handen.

Det mesta talade alltså emot att det skulle bli lyckat. Men när de sedan gjorde en utvärdering så fick han reda på att hans långa föreläsning om facklig historia fick mycket goda omdömen!

Deltagarna hade aldrig varit med om att få sin egen historia framställd på det sättet. Ingen tyckte att det var förspild tid. Men det är ju en brist i deras egen självförståelse, reflekterar Anders. Det betyder att det finns ett objektivt behov av att någon berättar om hur det gått till att vi har kommit dit vi är idag. Och inte bara om hur det ska gå till att komma framåt.

Anders tycker att det borde finnas fler sådana inslag i facklig utbildning och i ledarskapsutbildning. Historia handlar ju t.ex. om hur olika pionjärer har agerat i det förflutna. Och det är något att dra lärdom av, menar han. Man behöver inte lära allt utantill. Men historien kan vara en källa till visdom och reflektion.

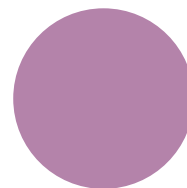
HISTORIKER I FACKET

Anders menar också att det borde finnas utrymme för att anställa en historiker inom en facklig organisation. Det finns ju mycket

kompetens på Sacos och TCO:s och deras medlemsförbunds kanslier idag. Det finns nationalekonomer, statsvetare och sociologer som gör utredningar. Varför skulle det inte kunna finnas plats för en historiker också?

– Det borde inte vara konstigare att ha en historiker anställd än en statsvetare! Historisk bildning är något som inte värdesätts idag.

Den första april 2019 gjorde Anders BJÖRNSSON sitt sista STYRELSEMÖTE för TAM-Arkiv.



Men att anställa en historiker borde de fackliga organisationerna ha råd med, anser Anders. Kan de anställa så många kommunikatörer och informatörer så kan de naturligtvis anställa en historiker också, påpekar han.

Vi avslutar vårt samtal med att han visar mig sitt eget och hans hustrus arbetsrum. Det är rum fyllda med litteratur. I det egna rummet finns mest facklitteratur. Hustruns är fyllt med skönlitterära verk. Anders böjer sig fram och tar ut sin farfars bok om KPF:s 50-åriga historia. Den första april 2019 gjorde Anders Björnsson sitt sista styrelsemöte för TAM-Arkiv. Planerar han då att fortsätta den gärning som redan hans farfar en gång påbörjat: att skriva facklig historia?

– Jag kommer nog att vara mer verksam som synpunktsgivare än som forskare, säger han.

Vissa skribenter har vänt sig till honom med synpunkter och råd kring sin forskning om facket. Men om någon frågar Anders om han är intresserad av något uppdrag så ska han ta det under övervägande.

– Och kanske får jag någon egen idé i huvudet också. Det kan man aldrig veta, avslutar han.

Av: Leif Jacobsson, TAM-Arkiv.

Humor

Vad är HUMOR? I höjd med millennieskiftet arbetade jag på ett litet IT-företag i Stockholm. I lokalerna fanns två MÖTESRUM varav ett hade mycket dålig ventilation. Följaktligen uppstod en konkurrens bland MEDARBETARNA om att boka det andra, bättre, rummet för sina många möten.

En morgon när jag stod i pentryt för att ta en kopp kaffe såg jag att någon satt upp en lapp på dörren till det syrefattiga rummet. När jag gick närmare såg jag att det stod "KURSK" skrivet med litet typsnitt mitt på lappen. Referensen var uppenbar. I medierna hade det i dagar spekulerats om de vidriga förhållandena för de överlevande besättningsmännen när syret börjar ta slut på den förlista ubåten på Ishavets botten. Roligt? Jag vet att jag skrattade till inför jämförelsen.

DEFINITIONER AV HUMOR

Om jag nästan två decennier senare skulle försöka förklara min reaktion med hjälp av definitioner av humor, skulle det förmodligen låta så här: det som hände var att två regelsystem kolliderade och att överskottsenergin av den psykiska spänning som uppbådades för att lösa problemet – att se sambandet mellan mötesrummet och den förlista ubåten – avleddes i ett skratt. Humor förelåg så snart sambandet visade sig förklarligt utifrån ett tredje regelsystem, nämligen att syrebristen var den gemensamma nämnaren. Den komiska effekten uppstod när kollisionen (vad har rummet med den förlista ubåten att göra?) och dess lösning (syrebrist) inträffade snabbt och oväntat (Aha! Haha!).

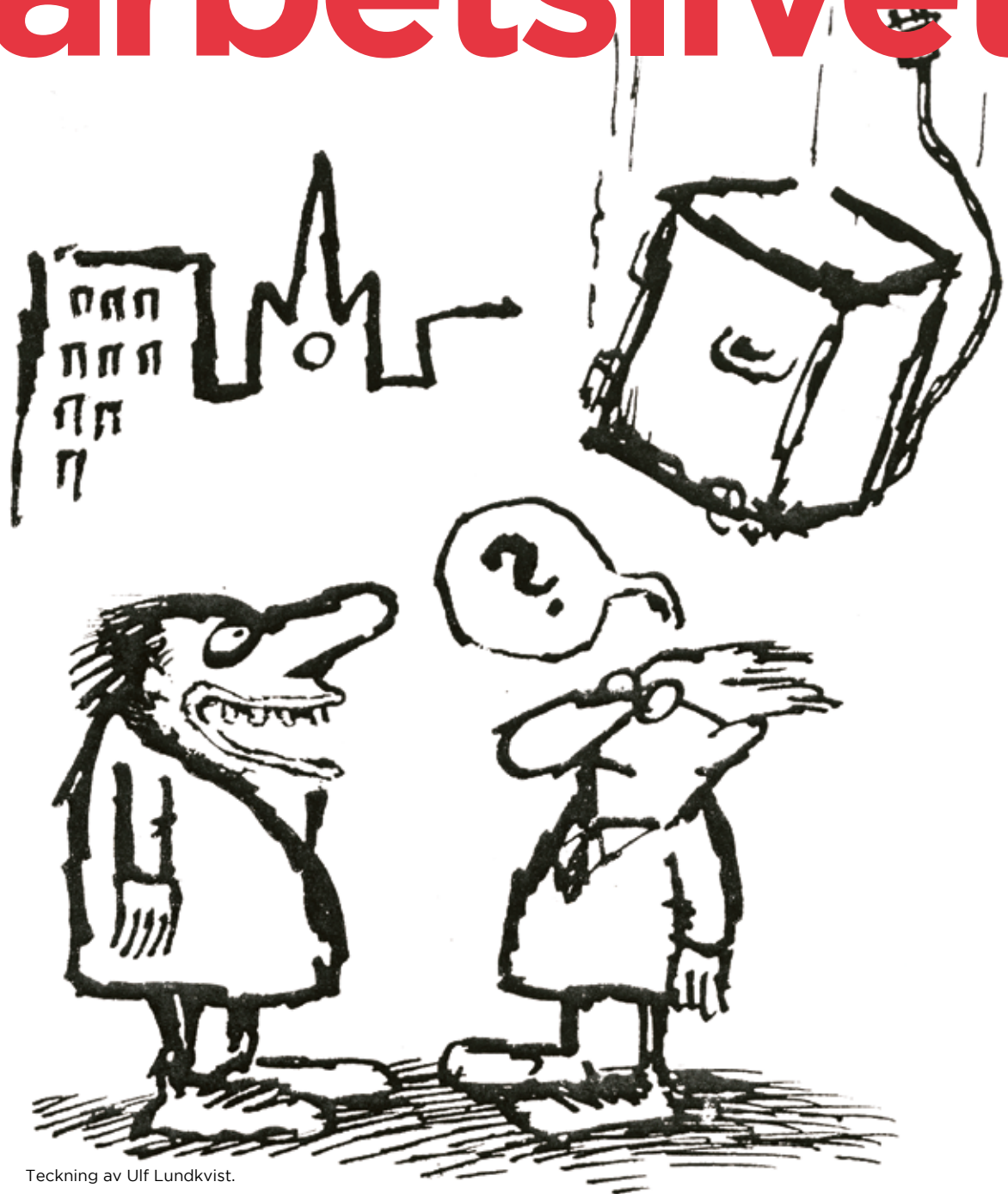
De flesta försöken att definiera humor har väldigt lite att säga om vad den kan vara. Generella beskrivningar av humor tycks vara dömda att misslyckas och det kan helt enkelt inte ges ett uttömmande svar på frågan "Vad är humor"? Problemet är att en allvarligt menad analys av humor riskerar att falla på eget grepp, det vill säga att teorin framstår som en humoristisk parodi på sig själv. Det visar sig också i att åtskillig forskning om humor är allt annat än rolig. Försöken att analytiskt dissekera humor leder till att det som var roligt väsentligen går förlorat. Humor är mångtydig, flyktig, och ofta beroende av sammanhanget. Den är dessutom kulturbunden och förutsätter nästan alltid att de inblandade delar en förståelse som gör det roliga roligt.

Humor är inget givet studieobjekt i organisationsstudier. Forskare som ändå intresserar sig för humor brukar konsta-

Humor är mångtydig,
FLYKTIG, och ofta beroende
av SAMMANHANGET.

tera att den är viktig i arbetslivet och att den fyller många olika funktioner. Den kan till exempel lätta på trycket och uppenbara dolda känslor men den kan också hjälpa oss att nå en gemensam uppfattning om olika situationer. Humorn

i arbetslivet



Teckning av Ulf Lundkvist.



Teckning av Ulf Lundkvist.

kan hjälpa oss att få någonting viktigt och potentiellt kontroversiellt sagt utan att sår eller skapa aggressioner. Den kan utmana hierarkier och makthavare utan att vi riskerar alltför mycket; belysa kulturell dynamik på ett sätt som inte skapar konflikter; avslöja kulturella normer och värden. Humorn kan också vara ett problem. Den kan användas för att disciplinera, tysta eller påverka kollegors beteenden genom att ifrågasätta och förlöjliga det de gör: ”Har barnen ingen morsa eller?”, fick en vän höra en dag när han gick tidigare från jobbet för att gå på dotterns utvecklingssamtal. Skämtet är centralt i den vuxenmobbing som förekommer i arbetslivet i mycket större omfattning än vad vi kanske vill tro.

ORGANISATIONSFORSKNINGEN ÄR INSTRUMENTELL

Organisationsforskningen är ofta instrumentell. Den vill skapa kunskap i ett specifikt syfte, nämligen att göra organisationer effektivare. Forskningen tenderar att inta ett ledningsperspektiv och det finns forskare som på fullaste allvar försöker utveckla sätt att använda humor för att effektivisera organisationer. Humor, menar de, kan användas för att få medarbetare att bättre tänka och handla i linje med organisationens mål. Det verkar inte särskilt roligt, snarare lite knäppt. Humorn låter sig inte göras till ett ändamålsenligt verktyg utan vidare. Att använda den i mer eller mindre manipulativa syften riskerar att

dra ett löjets skimmer över den som försöker. En följd av ledningsperspektivet på organisationer är att kunskapen om vad humor kan vara riskerar att bli mycket begränsad. Kanske är det intressantare att se humor som något annat, eller något mer, än de allmänt vedertagna beskrivningarna av den som ett socialt smörjmedel, ett sätt att få utlopp för frustrationer eller för att få syn på motsägelser?

Den kanske intressantaste formen av humor i arbetslivet, där vi förväntas vara vuxna, mogna, professionella och behärskade, är den svarta humorn. Det vill säga när vi, sällan hjärtlöst, skämtar om det som är svårt eller till och med tragiskt. För den som verkligen vill förstå livet på arbetsplatserna är det kanske mer fruktbart att studera den galghumor som flödar i organisationer som dras med problem. Vad det är som får oss att skratta till och med när allt gått käpprätt åt helsike?

Just den frågan ställs av den brittiske filosofen Simon

Vad det är som FÅR oss att skratta till och med när allt gått käpprätt åt HELSIKE?

Critchley i den numera klassiska boken *On Humour* (2002, Routledge). Han ger inte mycket för den romantiska förståelsen av humor som något som löser konflikter och läker sår. Han är mer intresserad av humor som en kognitiv, kritisk, relation vi har till oss själva, våra kroppar, vår sociala omgivning och vår livsform med allt vad det innebär av i grund och botten godtyckliga övertygelser, praktiker och konventioner. Liksom konsten och litteraturen – och den fysiska smärtan – har humor förmågan att skapa distans till oss själva och vardagslivet. Den kan främmandegöra det vi tar för givet och få oss att plötsligt se oss själva och

våra levnadsförhållanden utifrån. Med distansen kommer insikten om att det som konstituerar vår verklighet är föränderligt, vilket gör humorn potentiellt anarkistisk. Den visar skörheten i det som vi tror, och för det mesta måste tro – även om vi inbillar oss att det är ristat i sten.

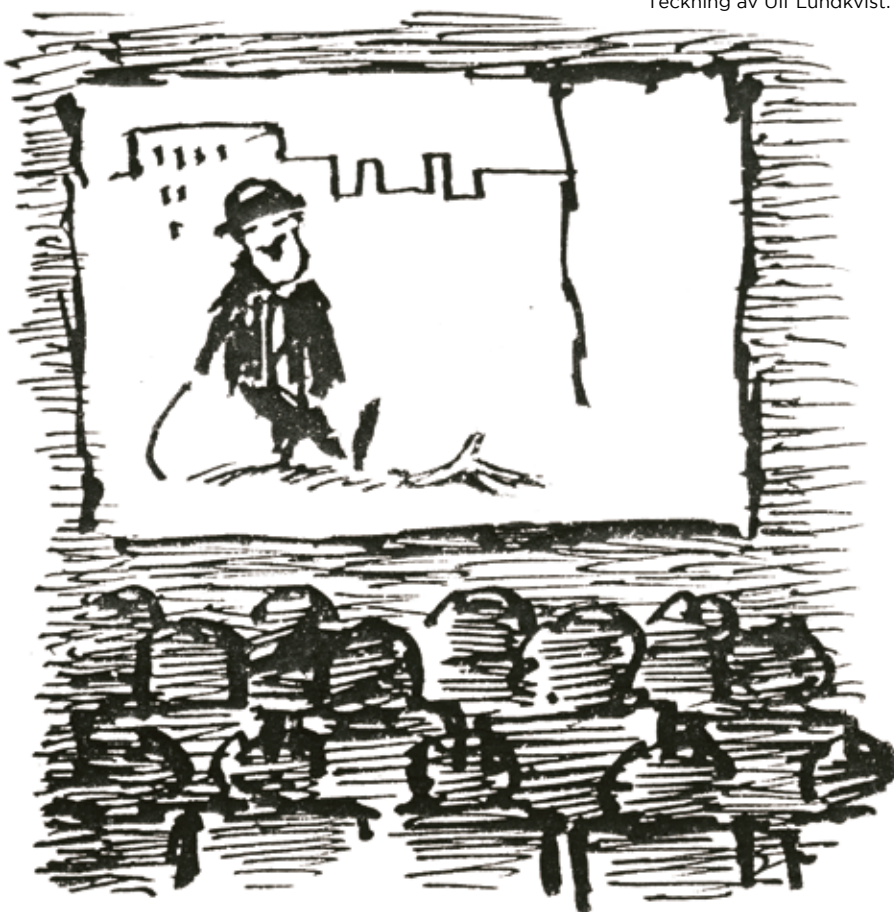
Med denna typ av humor följer frihet. Men det är inte nödvändigtvis en behaglig frihet. Crichtley konstaterar att humorn visst, åtminstone tillfälligt, kan befria oss från olika typer av psykiska, mentala och sociala bojor, men att friheten har ett pris. Den kommer hand i hand med ångesten: vem är jag och vad är det egentligen jag håller på med? Genom humor kan vi erfara den rena rama idiotin i sakernas tillstånd med obarmhärtig desillusionering som följd. Poängen är att desillusionen inte handlar om att vi lär oss något eller utvecklas i snäv mening (det är inte frågan om någon ”kompetensutveckling”). Det produktiva, men likväl smärtsamma, är att vi plötsligt inser att det kan finnas frihet även i de mest förfärliga situationer. Denna erfarenhet är något som oftast diskuteras i relation till extrema sammanhang som till exempel skyttegravar och fångläger. Men de kan också

Bara NÅGRA månader tidigare hade ”KURSK”-lappen varit OMÖJLIG.

dyka upp i mer lågmälda, vardagliga sammanhang som arbetslivet. Även under materiellt goda förhållanden kan humorn få verkligheten att svaja till och plötsligt utsätta oss för existentiella insikter som kastar oss ut i en frihet vi inte var beredda på.

”KURSK”-lappen kunde ha betecknat hela arbetsplat-

Teckning av Ulf Lundkvist.



sen. Efter ett år av ständig övertid och oändliga frustrationer över att utveckla en portallösning och att få kunderna att förstå poängen med den började orken ta slut. Den entusiasm som fått oss att arbeta på bristningsgränsen började bytas ut mot tvivel. Bara några månader tidigare hade ”KURSK”-lappen varit omöjlig. När den väl dök upp fick den hänga kvar. Kanske förbåddade den något som vi hade på känn men som vi just då inte kunde sätta fingret på. På kort tid hade den blomstrande IT-branschen gått från gränslös optimism till en krypande insikt om att något inte stod rätt till. IT-bubblan hade börjat pysa. Vi började ana att vi, liksom medarbetare på andra företag i den nyss så heta IT-branschen, satt på ett sjunkande skepp. All den tid och energi vi lagt ner var kanske förgäves?

Av: [Mats Hyvönen](#), forskningskoordinator vid Institutionen för kulturanthropologi och etnologi, Uppsala universitet.



I förbund med framtiden

Berättelser från Saco-världen heter en nyligen utgiven antologi. Publicisten **ANDERS BJÖRNSSON**, som forskat om bl.a. **AKADEMIKERRÖRELSENS** framväxt, har **LÄST** den för Nio-Fems räkning.

Berättelser från Saco-världen är en ganska karlaktig historia. Av antologins sjutton bidragsgivare är alla utom två män. Typiska kvinnoförbund, som sjukgymnasternas, socionomernas och arbetsterapeuternas, är inte specifikt representerade i dessa stundom något vidlyftiga minnesanteckningar från dem som var med, vilket möjligen är något häpnadsväckande, eftersom akademikeryrkena sedan åtskillig tid tillbaka expanderar främst på kvinnosidan och Sacos medlemsmajoritet sedan 2007 är kvinnlig.

Av dem som skriver har det stora flertalet avslutat sin aktiva fackliga gärning; övriga närmar sig pensioneringen.

Skriften redovisar huvudsakligen akademikerörelsens arbete på förbunds- och kartellnivå under ett par mansåldrar. Fast ordet akademikerörelse (analogt med fackföreningsörelse och tjänstemannarörelse) förekommer inte i dessa berättelser, och istället för topporganisation, som var en vanlig beteckning under dess första två, tre decennier, har Saco i författarnas ögon blivit en federation. I organisationens egna ögon är akronymen numera främst att se som ett varumärke, sällan utskrivet, föregånget av den

förtydligande benämningen "Akademikerorganisationen". (Detsamma gäller ett antal av medlemsförbunden, bland dem DIK, SSR, Jusek.)

Det centrala har blivit allt mindre centralt, kanske också mera anonymt.

De enskilda bidragen i antologin är sinsemellan disparata, till såväl längd som komposition. Det rör sig om hågkomster, verksamhetssummeringar, inte sällan med polemisk udd, ibland gränsande till debattinlägg, också försvarstal. Läsningen av den digra luntan blir på så sätt omväxlande. Flertalet författare har varit kanslianställda i ledande ställning, som förbundsdirektörer, förhandlingschefer, jurister, ombudsmän, informatörer. På sätt och vis är det Saco-byråkratin som kommer till tals här; samtidigt har ju Saco och dess medlemsförbund i stor utsträckning varit de offentliganställda och i något mindre utsträckning de privatanställda byråkraternas språkrör och intresseföreträdare, så det finns en viss kongruens och logik i detta.

FACKLIG HETEROGENITET

Likväl präglas Saco-grupperna, i viss mån till skillnad från LO- och TCO-facken, av en rätt stor heterogenitet. Från början utgjordes de av en exklusiv samling yrkesmän och yrkeskvinnor, vilkas gemensamma egenskap var att de

hade en lägre eller högre akademisk examen (och oftast staten eller det allmänna som arbetsgivare). Pionjärerna – läkare, jurister, teologer, läroverkslärare – sammanslöt sig i examensförbund, och den som inte uppfyllde utbildningskriterierna var inte välkommen där. Efterhand släppte man på exklusiviteten och vidgade medlemsbasen. Den organisatoriska styrkan och slagkraften låg nu i mängden först och främst, inte i den dokumenterade meriten.

Naturligtvis är detta en förenkling. Formella kvalifikationer är fortfarande en medlemsrealitet i Saco-kretsen. Men paletten har vidgats, och i takt med fusioner mellan fackförbund av olika storlek och med olika yrkesförvänt-

ningar, framtidsutsikter och karriärmönster har det interna organisationslivet fått ett allt större spelrum. Vissa eftersträfvade fusioner har inte kommit till stånd; alla naturvetare är till exempel ännu inte samlade i ett gemensamt fack. På den humanistiska sidan blev samlingen lyckad, med DIK-förbundets tillkomst. Vissa yrkesgrupper har akademiserats, som arbetsterapeuterna, och vill fortsatt spela i en egen division. Tandläkarförbundet å sin sida åderläts när privattandläkarna, tidigt ute med sin egen organisation, bröt sig ur.

Akademikerna sönderfaller traditionellt i olika kategorier: stats- och kommunaltjänstemän, privatanställda,

FORMELLA
kvalifikationer är
FORTFARANDE en
medlemsrealitet i
Saco-kretsen.



Sacos tidigare ordförande, juristen Anna Ekström. Här talar hon vid SACO/SR:s kongress 1985. Hon var då ordförande i SACO/SR:s studentråd. Foto Torbjörn Zadig. Sacos arkiv, TAM-Arkiv.

fria yrkesutövare. I vissa fall tycks det ha gått att skapa en intresseharmonier emellan – arkitekterna är ett gott exempel, där företagare och arbetstagare har kunnat samsas under ett tak. Mellan akademiker inom den offentliga och den enskilda sektorn har det inte alltid

rått samsyn. Tvister om organisationsgränser har också förekommit: var hör högskoleutbildade ekonomer hemma? Kanslisamverkan mellan förbund och mellan förbund och centralorganisation har kunnat öka medlemsnyttan men också medfört slitningar och ibland fått slängas över



Kungen på SACO-besök.
Till höger SACO:s dåvarande
ordförande, läkaren Osborne
Bartley. I mitten kungens hand-
sekreterare Jan Mårtensson.
Foto: Olle Lindborg. Lärarnas
Riksförbunds arkiv, TAM-Arkiv.

bord. I avtalssammanhang har det rått spänningar mellan Civilingenjörerna och andra Saco-förbund som eftersträvat partsställning för egen del gentemot sammanslutningar av privata arbetsgivare.

Alla dessa frågor belyses initierat i den föreliggande antologin. Relationerna till TCO-sidan, en given konflikt, behandlas sparsamt, annat än i återkommande sparkar mot tjänstemannaförbunden för deras låglöneprofiler under 60- och 70-tal, men ämnet tas å andra sidan upp av mångaåriga TCO-funktionären Jaan Kolk i en ungefär samtidigt utgiven bok. Bilden av en framgångshistoria, om än med djupa hack, framtonar. En indikator på framgången kan vara att Saco-förbunden, till skillnad från förbund inom LO och TCO, inte drabbades av några betydande medlemstapp efter försämringarna i arbetslöshetsförsäkringen 2007.

FAKTLIG HISTORIESKRIVNING ÄR VIKTIG

Den fackliga historieskrivningen har ett utomordentligt stort värde, inte minst när de fackliga och yrkesmässiga prioriteringarna skiftar. Allt förändringsarbete behöver ett tidsperspektiv som inte alltid tillgodoses av organisationerna själva – då är det särskilt viktigt att seniorerna, pensionärerna, träder till. De kan förmedla också sådant som inte står nedskrivet i protokoll och andra handlingar. Genom sitt kvardröjande engagemang kan de fungera som mentorer på distans. Den här volymen har definitivt sådana förtjänster.

Tidslinjer ger insikter. När jag skrev min Saco-bok (*I kunskapens intresse*, 2007), fann jag att livslönebegreppet var ett bärande element i den unga akademikerörelsens inkomstpolitiska program. I *Berättelser från Saco-världen* förekommer ordet livslön inte en enda gång. Där talas snarare om köpkraft, om marginalskatter, om differentierad lönesättning och om decentralisering. Trenden inom det offentliga har varit att gå från centralt reglerade avtalsbestämmelser till överenskommelser på lokal nivå. Intressant nog tycks riktningen på den privata sidan under senare år ha varit den delvis motsatta med industriavtalets strikta normeringar. I ett av bidragen finner man en kraftfull argumentation mot det senares påstådda låsningar av lönebildningen och därmed av teknik- och välståndsutvecklingen i samhället. Här råder knappast samsyn inom författarkollektivet.



BILDEN av en framgångshistoria, om än med DJUPA hack, framtonar.

I boken ges prov på den kollektiva lönekampens många återvändsgränder. När gick en akademikergrupp senast ut i öppen konflikt? Efter tidiga strider på 50- och 60-talet som fördes till seger kom bakslagen. Numera betonas omsorgen om verksamheten och värdesättningen av den individuella kompetensen som vägen till succé i yrkeslivet och till materiell standard för den enskilde. Den professionella ambitionen (hur en profession sedan definieras, det görs inte i den här boken) är nu minst lika viktig som den fackliga medvetenheten för att nå handfasta resultat.

Anmält arbete: *Berättelser från Saco-världen – skildrade av några som var med*. Riga 2018. 530 s. Distribution: TAM-Arkiv. Medverkande: Sten O. Andersson, Staffan Carenholm, Kjell Eriksson, Per Henriksson, Bo Hjern, Britt-Marie Häggström, Staffan Jern, Benny Johansson, Sven Kinnander, Jörgen Ohlsson, Claes Oldin, Björn Petri, Örjan Salling, Henry Sjöström (redaktör), Margareta Söderström, Anders Tihkan, Erling Tideliuss.

Av: **Anders Björnsson**. Skriftställaren Anders Björnsson har forskat om akademikerörelsens framväxt och bland annat skrivit boken *Organisationen som skapade en profession. Nedslag i FSA:s och de svenska arbetsterapeuternas historia* (2012). Under ett tiotal år har Björnsson tillhört TAM-Arkivs styrelse.



SVERIGES RESTAURANT
S.R.K.F.
KASSÖRSKEFÖRENING

Fanfar för fanorna!

Inom tjänstemannarörelsen har **FANORNA** varit viktiga som symboler. Organisationerna har velat **SKAPA** gemenskap genom bilder, ritualer och musik.



Fanan, som vi finner den i historien, kom först att bli synlig under krigen. Stora imperier – som romarriket – använde fanor som symboler i sina fälttåg. Den militära fanan var en stridsfana och en segerfana som aldrig fick överlämnas till fienden. En militär fana invigdes under speciella ritua-

ler. Militärer svor faneder. Den som bar fanan var en viktig person. Med sitt eget blod skulle han försvara fanan.

Under nationalismens epok under 1800-talet blev fanorna populära som symboler för nationen. Med tiden kom de att spridas också till religiösa och politiska organisationer. De militära invigningsritualerna och fanederna blev sedan förebilder när fackföreningarna bildades under 1800-talet. Idag förknippar vi kanske sådana fanor mest med arbetarrörelsens röda fanor och första maj. Men även tjänstemannaorganisationerna har haft sina fanor, varav en del återfinns hos TAM-Arkiv. Vårt arkiv har även en stor samling bordsstandar (se "sista sidan" längst bak i denna tidning).

Vad menas då med en fana? Till sin form är fanan en duk fästad på en stång. När duken hänger ned från en tvärstång kallas den standar. Med en fana menar vi här ett unikt invigt föreningstecken. Det förutsätter en organisation, den ägs kollektivt och den har ett budskap såväl inom gruppen som utåt mot det övriga samhället. En föreningsfana skiljer också gruppen från andra föreningar. En flagga är däremot ett samlingstecken som inte är invigt eller unikt, exempelvis en nationsflagga.

I Sverige tog användningen av fanor bland fackföreningar



Sveriges Kommunal-Tjänstemannaförbunds (SKTF:s) fana. TAM-Arkivs föremålssamling.

sin början under grovarbetarstrejken 1881. Då marscherade byggnadsarbetare med en röd näsduk fästad på en stång. Dessa näsdukar var inte invigda, som de måste vara för att få benämnas fanor, men de var ändå en upptakt till fanornas användning hos fackförbund.

Fanor har inom fackföreningsrörelsen ofta varit framträdande vid demonstrationer, begravningar och andra högtidliga sammanhang. Vid begravningar av organisationens medlemmar användes ofta svart sorgflor på fanorna.

Samlingstecken som fanor och standar har alltså historiskt varit ett slags folkrörelsernas reklamskyltar. De återspeglar en del av föreningens eller intressegruppens "själ". De manifesterar samhörighet, styrka och visioner. De utgör ett historiskt arv som det är samhällets skyldighet att bevara till kommande släktled.

FÄRGER OCH FORMER

Fanornas färg är betydelsebärande. Det gäller oavsett om färgen är röd, blå eller någon annan kulör. Färger har nämligen alltid haft ett starkt symbolvärde. Arbetarrörelsens färg var röd. Den färgen kom att förknippas med blod, kärlek, eld, värme, och revolution. Men den röda färgen betyder – liksom andra former av symboler – vad människor i ett visst sammanhang tillskriver dem. Den röda färgen

har t.ex. inte alltid stått för revolt. Istället var den under lång tid associerad med makt. Furstar, militärer och religiösa ledare använde den röda färgen för att visa sin överhöghet. Ett skäl var att den färgen var så dyrbar. Den tillverkades av den svåråtkomliga purpurnäckan eller av koschenillusens färgämne. Purpurnäckans färgämne var det dyrbaraste av alla röda färgämnen.

Men under loppet av 1800-talet utvecklades färgindustrin. De svåråtkomliga naturliga färgerna

kunde då ersättas av syntetiska färgpigment. Det blev möjligt att tillverka blodröda tyger även i Sverige. På det sättet kunde den framväxande arbetarrörelsen erövra överhetens och furstarnas färg. Den röda färgen blev den internationella socialismens färg.

Den blå färgen har – liksom den röda – haft olika betydelser på olika platser och under olika tider. Blå var tidigt en färg som användes på exempelvis militärfanor och gesällfanor. Det var en relativt ovanlig färg eftersom det blåa färgämnet indigo var dyrbart och svåråtkomligt. Men, på samma sätt som med röd färg, blev den blå färgen vanligare när syntetfärger började användas.

Det var under det sena 1800-talet som den blå färgen

Under de strider som då RASADE mellan liberaler och socialister fick den blå färgen sin POLITISKA laddning i kontrast till den röda.

fick sin nutida politiska betydelse. Under de strider som då rasade mellan liberaler och socialister fick den blå

färgen sin politiska laddning i kontrast till den röda. Kontrasten underströks av att blått ingick i den svenska flaggan – det var nationalismens färg. Men det var långt senare som blått blev konservatismens färg i Sverige.

På TAM-Arkiv finns det ett antal fanor som bedöms vara särskilt unika och värda att bevara. 16 förbund har flaggor/fanor hos vårt arkiv. Flest har SIF och SKTF med 15 respektive 13 var. Därefter kommer Polisförbundet med 6 stycken.

Inom tjänstemannarörelsen var det allra vanligaste att man använde den blå färgen på sina fanor. Blå och gul är en färgkombination som är vanligt förekommande. Men det finns också en hel del exempel på vita fanor. I några fall har även rosa eller rött använts. Den svenska blå och gula fanan har också förekommit vid tjänstemannaorganisationernas manifestationer.

På de flesta fanorna förekommer endast förbundets emblem. Men på en del av fanorna finns det olika typer av symboler. Det förekommer exempelvis lagerkransar, skorstenar och olika symboler som illustrerar ett förbunds yrkesgrupp eller profession. Bilderna kan belysa yrkesgruppens betydelse och arbetsliv.

Ett exempel på en organisation inom tjänstemannarörelsen som valde den blå färgen på sin fana var Sveriges Restaurantkassörskeförening. Runt organisationsförkortningen SRKF slingrar sig hela namnet i stora bokstäver. Längst ned är fanan försedd med fransar. Föreningen bildades 1930 under namnet Stockholms Restaurantkassörskeförening.

Det enda exemplet från TAM-Arkiv där en tjänstemannaorganisation använde den röda färgen på fanan var Pensionerade stats tjänstemäns avd. Ringblomman. Det var en sammanslutning vars medlemmar träffades för att diskutera aktuella frågor inom förbundet,

skriva motioner och anordna studiebesök och utflykter för sina pensionerade medlemmar.

Inom fackföreningsrörelsen kunde det även förekomma andra färger på en fana. Svart var t.ex. anarkisternas färg.

Men fanor har inte endast en färg utan även ett bildspråk. Arbetarrörelsens fanor har ofta haft ett rikt bildspråk. På arbetarrörelsens fanor var exempelvis handslaget ett vanligt motiv. Handen har varit en viktig symbol sedan lång tid, men den har haft olika betydelse under tidernas gång. Ända sedan medeltiden har den varit en rättssymbol i Sverige. Handens vanligaste betydelse är makt och rätt, men också arbete.

Växter kan också vara vanliga symboler på fanor. Ek- och lagerkvistar är de vanligaste växterna. Ibland är dessa kvistar utformade som kransar. Möjligen kan man spekulera över vilken betydelse kransformen kan ha – exempelvis om det har med odödlighet att göra. Under antiken stod eken för styrka och uthållighet. Lager för tanken till seger och diktkonst, olivkvistar till fred. År 1942 tolkade textilformgivaren Elsa

Pensionerade Statstjänstemäns fana. TAM-Arkivs föremålssamling.



Gullberg eklöven som de praktiskt arbetande yrkenas allmänna emblem och lager som de lärda yrkenas symbol.

ATT INFÖRSKAFFA EN FANA

I tidiga yrkesföreningar var det ordföranden eller styrelsen som fattade beslut och skaffade standaret. Det var däremot ett demokratisk beslutsfattande som gällde inom fackföreningsrörelsen. Fanans färg och utformning är en viktig del av det budskap man vill nå ut med både gentemot de egna medlemmarna och mot omvärlden. Frågan kunde vara kontroversiell.

Handen har varit en viktig SYMBOL sedan lång tid, men den har haft olika BETYDELSE under tidernas gång.

Det kunde bli strid på ett fackföreningsmöte om både färg, form och motiv på fanan. Men när ett beslut fattats anskaffade man en fana efter det demokratiskt fattade beslutet.

När en förening väl fattat ett beslut om faninköp tillsatte den sedan en fankommitté. Den skulle ombesörja ekonomin och presentera ett förslag till hur fanan skulle se ut. Fankommittén kunde få handlingsfrihet efter mötesbeslut men hade redovisningsskyldighet inför föreningen. Kostnaden för en fana var hög. Det berättar om hur viktig fanan var. Ibland innebar den höga kostnaden för att införskaffa en fana ett stort problem. Man ville inte alltid ta ut betalning med hjälp av medlemsavgifterna. Hur skulle man då kunna betala för fanan? Ofta anordnades fester, basarer och lotterier till förmån för fanan.

Ett brev från Stockholms TCO-kommitté från den 13 juni 1949 visar hur processen kring en fana kunde gå till. Kommitténs ordförande förklarar att det i samband med diskussioner om en stor TCO-kampanj väckts förslag om att försöka anskaffa en TCO-fana. Den skulle sedan invigas vid kampanjens upptaktsmöte i Stockholms konserthus.

Kommittén sände sedan ut ett cirkulär till 53 lokala TCO-kommittéer i alla delar av Sverige med en inbjudan att bidra ekonomiskt till inköpet av den nya fanan. Den skulle sedan överlämnas till TCO-förbunden som en gåva från

kommittéerna. Det förutsattes då att kommittéerna ute i landet skulle överlåta åt Stockholmskommittén att i samråd med TCO-förbundet fastställa fanans utseende samt att ombesörja överlämnandet vid det omtalade propaganda-mötet. Om medel skulle inflyta i tillräcklig mängd skulle den också låta tillverka bordsfanor med samma utseende som TCO-fanan.

När tillräckligt mycket pengar samlats in var det dags att beställa fanan. Fankommittén skaffade då fram uppgifter från olika tillverkare. Med tiden växte speciella fanateljéer eller flaggfabriker fram som tillverkade fanor. På fanateljéerna arbetade i allmänhet en fanmålare – ibland en hel kår av professionella fanmålare. Ofta hade fanmålaren ursprungligen arbetat som dekorationsmålare eller fotograf.

Dokumentet visar att det var det på den tiden kända företaget Greta Zachaus flaggfabrik som fick till uppgift att tillverka TCO:s nya fana. Fabriken tillverkade även bordsflaggor och bordsstandar. Det framgår att TCO-fanan tillverkades av blått atlassiden med emblemet TCO utfört i gult broderi med skuggningar. Runtom fanan skulle det vara en kantsnodd av silke. Just silke eller konstsidan var ett vanligt material i fantillverkningen. Men även ylle, bomull och syntet förekom. De tekniker som användes vid fantillverkningen var målning, broderi, tryck eller applikation.

Slutligen återstod det att se till att leveransen skedde i tid och efter avslutat köp redovisa fankommitténs räkenskaper för fackföreningen. Därefter var det tid att välja nästa kommitté: en festkommitté för faninvigningsfesten!

DIKT, MUSIK OCH SÅNG

Sånger, dikter och musik har alltid spelat stor roll tillsammans med fanan. Musiken och fanorna förekom tillsammans vid olika ritualer som t.ex. vid fester, möten och demonstrationer. Arbetarrörelsens sånger är de mest kända. De uttrycker kamp mot de etablerade samhällsmakterna och ett hopp om ett bättre samhälle. Men även tjänstemannarörelsen har haft sina traditioner. Tjänstemannarörelsens ritualer har uttryckt organisationernas värderingar och målsättningar.

I tidskriften Kommunal tjänstemannen – organ för Svenska Kommunal tjänstemannaförbundet – från augusti 1933, berättas det om en faninvigning. Det var på förbundets sjunde kongress 27–28 juli 1933 som



Broschyr från Greta Zachau's flaggfabrik. TCO:s arkiv, TAM-Arkiv.

förbundets nya fana invigdes. Kongressen tog sin början i Aulan i Gävle Högre Allmänna Läroverk. I tidningen beskrivs det hur det i aulans främre del (absid) hade anordnats en fanborg, som på ett mäktigt sätt inramade en stor allvarstyngd tavla. Absidens dekorerings fullbordades genom blomstergrupper i ljusa färger och ståtliga palmer.

Som ett led i öppningshögtidligheterna ingick också invigningen av förbundets samlingstecken – dess första fana. På uppmaning av ombudsmannen lät förbundsordföranden tackelsen falla och den blå sidenduken med förbundets namn och de tre kronorna i silver – som skulle symbolisera samhörigheten mellan förbund och samhälle – blottlades. Det beskrivs hur det

Inom arbetarrörelsen blev många DIKTER sedan TONSATTA och på det sättet användbara som kampsånger.

högtidliga ögonblicket var präglad av – på samma gång – fest och allvar. Med kraft fullföljdes också förbundsordförandens maning att i ett fyrfaldigt leve betyga föreningens eniga vilja att slå vakt om samlingstecknet och vad det gav uttryck för. Ombudsmannen, tillika tidskriften *Tjänstemannens* redaktör, deklamerade därefter en dikt till fanans ära. Den sista versen i dikten visar att troheten till fanan och dess värderingar var viktiga inom tjänstemannarörelsen under dess tidiga år:

*”Kamrater! Lyssnen till ekot från löftets heliga lund,
när vi nu svära vår fana vår tro.
Henne vi skänka vår kraft allt intill den stund,
Den har domnat i dödssömnens ro.”*

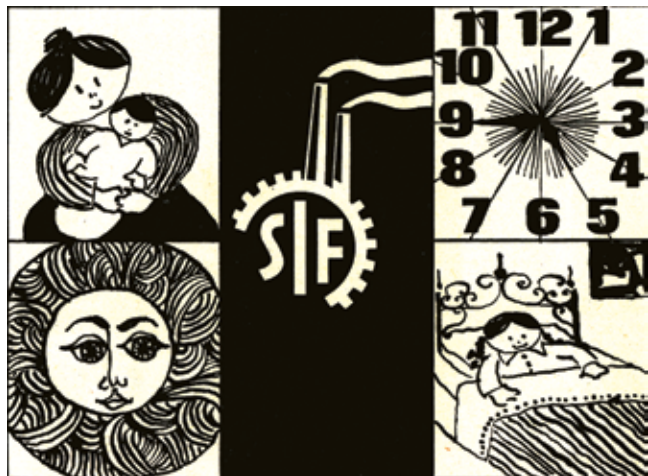
Den här typen av poesi kunde för övrigt sedan omvandlas till sånger. Inom arbetarrörelsen blev många dikter sedan tonsatta och på det sättet användbara som kampsånger. Tjänstemännen hade inte samma kamptraditioner. Ibland kunde deras arbete istället framställas som ett högre kall som utfördes av ideella skäl. Men även inom tjänstemannarörelsen finns en rik och föga utforskad sångskatt. Också vid tjänstemannaförbundens och föreningarnas möten framfördes sånger och dikter för att skapa trivsel, förmedla värderingar och ett gott kamratskap inom rörelsen. Det är också intressant att notera att – i alla fall inom arbetarrörelsen – några kända rader ur en sångtext ibland sedan kunde figurera som devis på en fana.

Av: Leif Jacobsson & Marie Lexius, TAM-Arkiv.

Litteraturtips: Margareta Ståhl. 1998. *Vår enighets fana: ett sekel fackliga fanor*. Stockholm. LO: Arbetarrörelsens arkiv och bibliotek.



SAF-kurs i teckning. Stockholm 1907. Sveriges allmänna folkskolläraryrforbunds arkiv, TAM-Arkiv.



SIF-teckning. SIF:s arkiv, TAM-Arkiv.

BILDER av organisationer. Hos TAM-Arkiv finns det många bilder som illustrerar arbetstagarorganisationers historia. De är från olika tidsperioder. En strejk kan vara en dramatisk period i en organisations förflutna. Här visas några fotografier från den s.k. SACO-SR konflikten 1971. Konflikten inleddes natten mot den 5 februari 1971 med att tågtrafiken ute på Sveriges järnvägar stoppades. Omkring 3000 akademiker som var med i SACO och omkring 1000 medlemmar i Statstjänstemännens Riksförbund (SR) gick då ut i strejk.

SACO-SR konflikten 1971 har just börjat. Foto Björn Myrman. TCO:s arkiv, TAM-Arkiv.



Tågen stoppas under SACO-SR konflikten 1971. Foto Björn Myrman. TCO:s arkiv, TAM-Arkiv.





Kvinnliga Kontoristföreningen i Stockholm

Bland TAM-Arkivs arkivbildare återfinns inte endast fackföreningar, utan även vissa yrkesföreningar. Ett exempel är Kvinnliga KONTORISTFÖRENINGEN i Stockholm. JOURNALISTEN Mats Wickman har STUDERAT föreningens historia.

Kvinnliga Kontoristföreningen i Stockholm (KKF) bildades 1903 och blev på 1960-talet pionjär när det gällde att hyra ut arbetskraft – en av många trender som kom från USA till Sverige under efterkrigstiden.

Länge var uthyrning av arbetskraft i vinstsyfte förbjuden i Sverige. När skrivbyråerna uppstod på 1950-talet betecknades det som att de tillhandahöll grå arbetskraft. Efter att diskussionernas vågor gått höga vände sig Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) till KKF och föreslog att man skulle auktorisera föreningen som förmedlare av kontorsvikariat. Föreningen var ju sedan länge en etablerad organisation och hade inget vinstsyfte.

Den 29 april 1964 skrev AMS att de ”denna dag beviljat tillstånd enligt lagen den 18 april 1935 med vissa bestämmelser om arbetsförmedling för Kvinnliga Kontoristföreningen i Stockholm att fr.o.m. 1 maj 1964 bedriva arbetsförmedling för kontorister”.

VIKARIATSERVICE STARTAS

Föreningens Vikariatsservice startade alltså våren 1964. Endast medlemmar i föreningen fick använda sig av för-

medlingen. Verksamheten stod under AMS överinseende och myndigheten betalade en förmedlingsprovision så att KKF:s kostnader skulle kunna täckas.

Tack vare vikariatförmedlingen kunde medlemskåren både föryngras och utökas. Under decenniet var föreningens stora uppgift att arbeta för att kontorsvikarierna skulle få bättre arbetsvillkor.

Marknadsföringen av föreningen kom att skötas av Vikariatsservice. De annonserade regelbundet efter både vikarier och uppdragsgivare. KKF hade också en mer offensiv strategi – när man sökte upp gymnasieskolor som hade ekonomisk linje, delades två stipendier till kvinnliga elever ut. Därefter bjöds eleverna till klubblokalen och gavs information om KKF:s verksamhet.

Skrivbyråernas verksamhet var dock länge kontroversiell. I HTF-tidningen skriver redaktionen i ett nummer på 1970-talet som svar på en insändare att om ”den nuvarande situationen permanentas finns det risk för att vi får en uppdelning av de arbetssökande i två kategorier. A-arbetskraften tar skrivbyråerna hand om, medan de offentliga arbetsförmedlingarna får ta hand om B-gänget”. I tidningen Dagens sekreterare från samma tid dras resonemanget hårdare. Frågan är om ”skrivbyråflickan” ägnar sig åt



KKF Drottninggatan 31, Kontorens Platsförmedling 1939. Fotograf okänd. Stockholms stadsarkivs bildarkiv.

”brottslig verksamhet eller ej”, står det i rubriken.

Under 1980-talet lade sig den hektiska debatten och samtidigt intensifierade föreningen marknadsföringen för Vikariatservice. Det annonserades flitigt i dagspressen, och ”Lönande läsning” kallades en reklamfolder som distribuerades till 15 000 kontor.

En broschyr som berättade om föreningens verksamhet togs fram för att rekrytera nya medlemmar. Den presenterades under Kvinnor Kan-mässan i Jönköping 1988. KKF deltog i två liknande mässor i Västerås 1990 och i Stockholm 1992. Samarbeten med andra föreningar som Fredrika Bremer-förbundet fördjupades.

KVINNORNA SKULLE STÄRKA SIN POSITION

Just Fredrika Bremer-förbundet tog initiativet till att

Många medlemmar hade det TUFFT under den tid då första världskriget pågick. MATBRIST rådde i landet och svårigheterna att försörja sig tilltog.

Kvinnliga Kontoristföreningen grundades några år in på 1900-talet. Förbundet gjorde 1902 en enkät om förhållandena för de kvinnliga kontoristerna i huvudstaden och resultatet blev det förväntade. De kvinnliga kontoristerna arbetade ofta under usla förhållanden vad gällde löner, arbetsti-

der och eventuell semester. De var helt i händerna på arbetsgivaren.

Fredrika Bremer-förbundet tog därför initiativet till att bilda en förening för "Kvinnliga Kontorister och Butiksbiträden". Tillsammans skulle kvinnorna kunna stärka sin position på arbetsmarknaden. Ensam är ju sällan stark.

Så 1903 bildades "Kvinnliga Kontoristföreningen i Stockholm" (KKF) under ett möte på Arbetareinstitutet som låg på Klara Norra Kyrkogata 8. Två år senare byttes namnet till Kvinnliga Kontorist- och Expeditföreningen. Det nya namnet speglade bättre förbundets sammansätt-

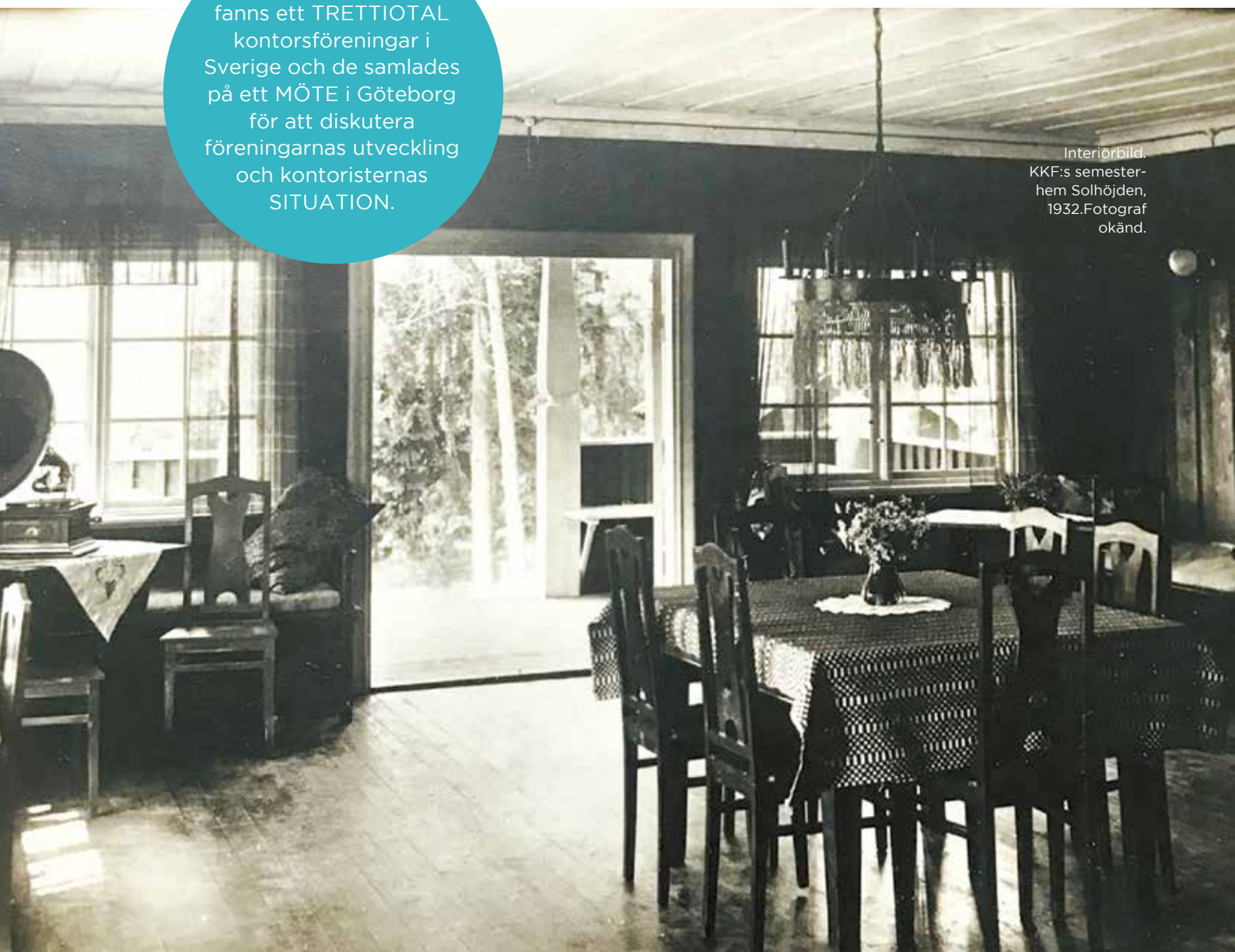
ning. Många problem fanns för den nya föreningen att ta itu med. Då ännu inget välfärdssamhälle fanns, var KKF:s medlemmar väldigt utsatta när de blev sjuka och gamla och därför upprättades en pensionskassa.

Staten hade samtidigt, något yrvaket, börjat uppmärksamma de stora samhällsproblemen på den här fronten och gav nu ett mindre ekonomiskt understöd till de kassor som hade 100 medlemmar eller fler.

Det blev naturligtvis ett lockbete för att värva medlemmar och när pensionskassan några år framöver fick stora donationer blev den en värdefull del av föreningen.

Vid den här tiden
fanns ett TRETTIOTAL
kontorsföreningar i
Sverige och de samlades
på ett MÖTE i Göteborg
för att diskutera
föreningarnas utveckling
och kontoristernas
SITUATION.

Interiörbild.
KKF:s semester-
hem Solhöjden,
1932. Fotograf
okänd.



KKF arbetade inte bara för att stötta sina medlemmar utan medverkade också aktivt i samhällsdebatten. På 1910-talet var rösträttsfrågan i centrum och i kampen för kvinnlig rösträtt samarbetade föreningen med den kända journalisten och sedermera författaren Elin Wägner, som själv hade erfarenhet av kontorsarbete. En annan kvinna som stöttade föreningen var Sofia Gumaelius, ägare till en framgångsrik annonsbyrå som bara anställde kvinnor.

Men föreningen stöttade kvinnor inte bara ekonomiskt och socialt utan här fanns också plats för musikkvällar och fester.

Många medlemmar hade det tufft under den tid då första världskriget pågick. Matbrist rådde i landet och svårigheterna att försörja sig tilltog. Då köpte KKF en sjötomt där de lät bygga ett sommarhem, Solhöjden, åt medlemmarna. Tomten låg i västra Stockholm i Södra Ängby som ännu var helt obebyggt. Medlemmarna hjälpte själva till med bygget genom rövning och hantlangning, genom att snickra och sy.

Föreningens insats i samhällsdebatten bidrog till att kvinnornas ställning stärktes kraftigt under 1920-talet. Kvinnlig rösträtt infördes 1921. Och två år senare trädde den så kallade behörighetslagen i kraft. Genom den fick kvinnorna möjlighet att få statliga tjänster, bortsett från i kyrkan och militären.

Vid den här tiden fanns ett trettiotal kontorsföreningar i Sverige och de samlades på ett möte i Göteborg för att diskutera föreningarnas utveckling och kontoristernas situation. Under mötet bestämdes det att ingen anslutning skulle ske till fackföreningsrörelsen. Kontoristföreningarna skulle fortsätta att vara yrkesorganisationer. Kvinnliga Kontoristföreningen återtog nu sitt ursprungliga namn eftersom expediterna bildat en egen yrkesförening.

DE STORA ORGANISATIONERNAS TID

På 1930- och 40-talen inleddes de stora organisationernas tid. De anställdas centralorganisation (Daco) bildades 1931. Daco var en centralorganisation som senare uppgick i nuvarande TCO. Den ville samla alla underorganisationer för privatanställda och startade snart ett eget fackförbund för privatanställda, Svenska Handelstjänstemannaförbundet (HTF). KKF:s ordförande Edith Lindblom blev förste vice ordförande i HTF.

Men KKF lämnade redan 1941 HTF och Daco. Det var

så uppseendeväckande att upprottet fick stora tidningsrubriker: "Oklokt", tyckte tidskriften Industri tjänstemannen. Tidskriften skrev bland annat: "Fröken Lindblom har gjort de kvinnliga kontoristerna en björntjänst, som inte rättfärdigas av en aldrig så stark tro på kvinnans förmåga att hävda sig själv." Ordföranden Edith Lindblom förklarade avhoppet i Dagens Nyheter med att det blev för dyrt att vara kvar i Daco – kvinnorna hade fortfarande mycket sämre betalt än männen. Vidare var Daco-förbunden uppdelade branschvis och det passade KKF illa eftersom de organiserade kvinnliga kontorister i alla branscher.

Under 1950-talet fick inte föreningen så många nya medlemmar eftersom de kvinnliga kontorister som var intresserade av fackliga frågor sökte sig till andra förbund. KKF blev allt mer av en kamratklubb som satsade på umgänge, men det skulle komma att ändras när föreningen startade sin skrivbyråverksamhet på 1960-talet.

När den borgerliga regeringen 1993 legaliserade vinstdrivande arbetsförmedling och personaluthyrning förlorade Vikariatservice sin position och lades ned året därpå. KKF blev åter en renodlad yrkesförening



Under 1950-talet fick inte föreningen så många nya MEDLEMMAR eftersom de kvinnliga KONTORISTER som var intresserade av fackliga frågor sökte sig till andra förbund.

och kamratklubb. Kvinnliga Kontoristföreningen i Stockholm fortlever ännu 2019 och arrangerar kurser i till exempel retorik och juridik samt ordnar klubbafnär.

Och Solhöjden finns fortfarande kvar i föreningens ägo, till gamla och nya medlemmars glädje.

Av: Mats Wickman, journalist och kulturhistoriker.



Ledarskap i idéburna organisationer

Skiljer sig LEDARSKAP i fackliga och andra s.k. "idéburna" organisationer från annan typ av ledarskap?
Professor Margareta Oudhuis
REFLEKTERAR över frågan i denna artikel.



tt det är något alldeles speciellt med att leda och organisera idéburna organisationer är något jag har fått en viss inblick i. Först som fackligt för- troendevald

under många år inom både SIF (senare slogs SIF och HTF ihop och bildade Unionen) och SULF, men också som deltidsanställd. Jag har också som idrottstokig forskare haft glädjen att under en längre tid studera vad som utmärker ett antal framgångsrika elitidrottsklubbar. Håll gärna utkik efter boken *Vinnande ledarskap* av Oudhuis & Tengblad (2019) som kommer ut nu under våren, där vi går igenom de tio främsta framgångsfaktorerna som vi fann kännetecknar dessa föreningar. Bland dem ingår just ledarskap som jag återkommer till. Det var spännande att upptäcka att det ställs så speciella krav på ledarskapet i denna slags organisationer för att det skall bli lyckosamt, något vi inte riktigt hade klart för oss när vi påbörjade denna studie. Sist men inte minst så har jag fått en viss inblick i de speciella villkor som möter de anställda i FN, den absolut största idéburna globala organisationen i världen, i samband

med att Stefan Tengblad och jag blev inbjudna till New York för att föreläsa om en bok vi skrivit om organisatorisk resiliens = långsiktig livskraft.

LEDARSKAP I FN-ORGANISATIONER

Det var en upplevelse i sig vill jag lova att åka till New York och få träffa medarbetare från många skilda FN-organisationer och från vitt skilda håll i världen och med dem få diskutera möjligheten att organisera verksamheter på ett sådant sätt att de kan vara både effektiva och tillförlitliga men också ha en stor förändringsförmåga, något som varje organisation bör eftersträva och ha i åtanke. Jag uppfattade komplexiteten än större än jag föreställt mig, bland annat genom att FNs generalsekreterare är administrativ chef, inte operativ chef. Det betyder exempelvis att HR lyder under FNs generalförsamling med alla dess 193 medlemsländer (och inte under generalsekreteraren), vilket förstås innebär en väldig tungroddhet emellanåt fick jag veta. En annan komplexitet vi talade om gäller de många olika medlemsorganisationer som FN omfattar, såsom UNICEF, UNDP och ILO för att bara nämna några stycken, och som finns representerade globalt. Det leder inte alltför sällan till att samma riktlinjer som tagits beslut om tolkas olika beroende på region och land. Att då kunna förmedla innebörden av dessa riktlinjer på ett tydligt men

Jag har också som idrottstokig forskare haft glädjen att under en längre tid STUDERA vad som UTMÄRKER ett antal framgångsrika elitidrottsklubbar.

samtidigt kontextualiserat sätt kräver stor kommunikativ skicklighet. Det är tillräckligt svårt inom samma organisation i samma land, så det är lätt att förstå FNs satsning på att skapa en resilient ledningsstruktur (Organizational Resilience Management System, ORM) för att skapa förutsättningar för att få organisationen som helhet att fungera på ett optimalt sätt. ORM innefattar komponent-

ter som kontinuerligt lärande och ständiga förbättringar men också personal med ansvar och befogenheter att skräddarsy implementeringen för att just kunna möta lokala förhållanden och utnyttja befintliga resurser och processer. Planering, strukturer och beteendeförändringar genomförs i samordning med medlemsstater, världandsmyndigheter och andra viktiga partners. På så sätt vill man nå ett maximerat organisatoriskt lärande, där lärdomar identifieras, tas om hand och sprids. Denna ORM-satsning har bara några få år på nacken, och det kommer ta tid att kunna uppnå dessa mycket lovvärda intentioner och målsättningar.

IDÉBURNA ORGANISATIONER

För att återgå till idéburna organisationer kan vi konstatera att det i hög grad är komplext att leda organisationer

Samtidigt är just det faktum att ORGANISATIONERNA är medlemsstyrda som vi ska vara så rädda om. Det gäller exempelvis idrotten där 51 %-regeln är HELIG och fortsatt gäller.

som inte enbart är medlemsstyrda utan också delvis bygger på ideella krafter. Jag är övertygad om att de flesta som jobbat fackligt eller varit engagerade i en idrottsförening kan känna igen sig i det paradoxala att man ibland, hur mycket man än värnar denna organisationsform, kan surna till på medlemmar, på de som aldrig visar något intresse, som inte vill ta på sig något uppdrag eller ställa upp när man så önskar eller å andra sidan att på ett medlemsmöte snarare önskat dem all världens väg när de går emot styrelsens förslag och ställer motförslag man vet inte kommer att fungera!

Samtidigt är det just det faktum att organisationerna är medlemsstyrda som vi ska vara så rädda om. Det gäller exempelvis idrotten där 51 %-regeln är helig och fortsatt gäller. Det ger styrningen och ledarskapet en ökad komplexitet men skapar samtidigt en väldig dynamik och attraktionskraft. I *Vinnande ledarskap* framgår att en viktig

dimension av denna komplexitet just är mötet mellan det kommersiella och det ideella – mellan elitidrottsklubben som professionell organisation som hanterar och omsätter mångmiljonbelopp å ena sidan och det folkrörelsebaserade och delvis ideella klubbidealet å den andra. Till skillnad från företag så är också det säregna med elitidrottsklubbar att de främst leds utifrån en målsättning om största möjliga sportsliga framgång, inte om ekonomisk vinning (Storm, 2009). Denna insikt, att det inte i första hand är en affärs-mässig verksamhet utan en värdestyrd, är nödvändig för klubbstyrelser och andra som verkar i och runt klubbarna för att få verksamheten att fungera. Det betyder inte att ekonomin kan misskötas, den ska vara sund och det ska vara ordning på den. I en av de medverkande klubbarna i *Vinnande ledarskap* löste man denna ekvation genom att alla viktiga beslut togs gemensamt av klubbdirektören, en mycket välkänd före detta idrottsman och ekonomichefen som tillika var vice klubbdirektör.

VAD UTMÄRKER FRAMGÅNGSRIKT LEDARSKAP?

Vad utmärker då framgångsrikt ledarskap i dessa organisationer men som också gäller mer generellt? Det vi funnit i våra studier av långsiktigt livskraftiga företag, organisationer och elitidrottsföreningar är att de utmärks av ett starkt medarbetarskap, där relationen mellan chef/ledare och medarbetare baseras på ömsesidig tillit, där medarbetarna har möjlighet till lärande och utveckling, gemenskap och samarbete, utmaningar och samtidigt stöd. Överfört till en elitidrottsförening ges flera exempel i *Vinnande ledarskap* hur en sådan ledarskap – medarbetarskapsrelation kan se ut. Bengan Johansson, tidigare förbundskapten i handboll, överlät exempelvis till spelarna själva att under time-out diskutera och ta beslut om hur de skulle spela. Han själv stod vid sidan av. Bengan litade

Överfört till en elitidrottsförening ges FLERA exempel i *Vinnande ledarskap* hur en sådan LEDARSKAP – medarbetarskapsrelation kan se ut.

fullt och fast på att de klarade att ta detta ansvar, 'det är ju de som ska fixa det på planen, inte jag', men givetvis var det frukten av en längre process innan de kom dit. Ett annat exempel som ges på relationen ledare–medarbetare inom en fotbollsklubb innebar att spelarna fick en speldidé från tränaren som de sedan själva fick diskutera sig fram till hur de skulle hitta lösningar på att omsätta den på bästa sätt ute på planen. Det innebar att de själva fick tänka ut hur det skulle gå till, istället för att få det serverat. Samma filosofi gäller förstås arbetslivet i övrigt.

Margareta Oudhuis är senior professor, sektionen för företagsekonomi och textilt management, Högskolan i Borås.

Referenser

Oudhuis, M & Tengblad, S (2019, kommande). *Vinnande ledarskap*. Stockholm: Volante. Storm, R.K. (2009) The rational emotions of FC København: a lesson on generating profit in professional soccer. *Soccer and Society*, 10:3-4, 459-476. Tengblad, S & Oudhuis, M (2018) *The Resilience Framework. Organizing for Sustained Viability*. Springer.



Inger Ohlsson, ordförande i TCO 1994–99. Målad av Sissel Wibom.

Organisationsidentitet – viktigt för facket

Är fler medlemmar det enda **KRITERIET** på att det "går bra" för en facklig organisation? **STATSVETAREN** Jenny Jansson hävdar att även organisationsidentitet är en **VIKTIG** faktor.

Hösten 2014 inledde Finansförbundet en strejk mot Svea Exchange. Målet var att förmå arbetsgivaren att teckna kollektivavtal. Enligt Medlingsinstitutet blev strejken "... knappast det påtryckningsmedel som Finansförbundet hade räknat med. Uppgifter i massmedia tyder på att de flesta medlemmar, som omfattades av strejkvarslet, inte deltog i strejken utan valde att arbeta som vanligt." Det blev tydligt för Finansförbundet att medlemmarna och förbundet gjorde olika analyser av vad

problemet bestod i och hur det skulle lösas, man kan säga att ledning och gräsrotter gick i otakt med varandra.

Under 1920-talet ställdes LO-ledningen inför det omvända problemet: medlemmarna ville strejka och organisationsledningen ville ha slut på strejkerna. Även då var gräsrotter och ledning i otakt med varandra. Som lösning på problemet inledde LO ett strategiskt arbete med att skapa en enhetlig organisationsidentitet i rörelsen. Man insåg att det var viktigt att medlemmarna och ledningen delade uppfattning om vad det innebar att vara medlem i just LO, medlemmarna måste identifiera sig som LO-medlemmar. Många "nummermedlemmar", det vill säga passiva medlemmar som bara betalade medlemsavgiften men i övrigt inte engagerade sig i rörelsen, kunde bli en belastning då man inte rik-



Frågan om att AKTIVT bygga organisationsidentitet i fackliga organisationer är alltså AKTUELL och kanske särskilt aktuell för tjänstemannaorganisationerna.

Gruppbild. Fotograf okänd. Lärarnas Riksförbunds arkiv, TAM-Arkiv.

tigt visste hur de skulle agera i händelse av en konflikt. Identitet i rörelsen sågs således som en maktresurs. LO-ledningens ageranden tyder också på att man kommit till insikt om att identitet i rörelsen inte ”bara uppstår” genom strukturer, utan det är något som varje organisation måste bygga aktivt och i sådana processer spelar organisationsledningen en viktig roll.

Det finns tydliga paralleller till Finansförbundets strejk hösten 2014. Frågan om att aktivt bygga organisationsidentitet i fackliga organisationer är alltså aktuell och kanske särskilt aktuell för tjänstemannaorganisationerna. Det går ganska bra för TCO- och Sacoförbunden i termer av medlemssiffror. Det successiva medlemstappet som fackföreningsrörelsen erfarit sedan 1990-talet och som eskalerade 2006–2007 har avstannat. Organisationsgraden

ökar hos både tjänstemanna- och akademikerförbunden, bland annat genom massiva reklamkampanjer. Men fler medlemmar är bara en del av att ”det går bra” för en facklig rörelse. Många medlemmar innebär inte per automatik att organisationer fungerar effektivt eller att man kan uppnå goda resultat i förhandlingar. Om medlemmar och organisation har olika uppfattningar om vad målet med organisationen är, spelar det ingen roll att facken har många medlemmar. Som Finansförbundets strid 2014 visar finns det skäl för tjänstemannaorganisationerna att grunna över hur ett starkt ”vi” kan byggas i de fackliga organisationerna.

Jenny Jansson är fil. dr vid statsvetenskapliga institutionen, Uppsala universitet.



Kan akademiker och tjänstemän enas?



Jaan Kolk. En enad tjänstemannarörelse med förhinder: Relationerna mellan TCO och Saco i ett organisationspolitiskt perspektiv.

2018 (boken kan rekvideras hos TAM-Arkiv).

”För att kunna göra sig gällande mot statsmakterna och andra samhällsgrupper kräves sammanhållning – den enskilde är icke längre i stånd att tillfredställa hävda sina intressen.

Måhända är inte den tid avlägsen då varje svensk yrkesutövare, han må vara professor eller konstnär, renhållningsarbetare eller kontorist, är fackligt organiserad.” Så skrev Curt Steffan Giesecke – som senare blev verkställande direktör för SAF – 1947 i en uppsats betitlad *De akademiska fackföreningarna*. I samband med andra världskrigets slut tillkom två fackliga centralorganisationer som än idag är väsentliga för att förstå det svenska samhället, nämligen Tjänstemännens centralorganisation (TCO) som bildades 1944 och Sveriges Akademikers centralorganisation (SACO) som såg dagens ljus 1947. I en nyutkommen bok *En enad tjänstemannarörelse med förhinder: relationerna mellan TCO och*

Saco i ett organisationspolitiskt perspektiv vill Jaan Kolk – tidigare förbunds- direktör på Teaterförbundet – beskriva och analysera relationerna mellan TCO och det som nu heter Saco i ett historiskt perspektiv. Men han vill också diskutera hur relationerna mellan de två organisationerna kan utvecklas i framtiden.

När TCO bildades var ett huvudmål att skapa en enad tjänstemannarörelse som skulle kunna utvecklas till en jämbördig part med LO. Men två organisationer som representerade de högre tjänstemannagrupperna på statens område ställde sig utanför den nya organisationen. 1946 gick de samman i Stats tjänstemännens Riksförbund (SR). Detta var en misräkning för TCO. Då SACO bildades 1947 sågs det som ytterligare ett avsteg från målet att nå en enad tjänstemannarörelse.

TCO motverkade redan inledningsvis SACO:s bildande – eftersom de menade att akademiker borde organiseras inom TCO – och sedan följde årtionden av konflikter och antagonism mellan de båda organisationerna. Först 1996 – nära femtio år efter att Saco kom till – tecknades ett samarbetsavtal som fortlever än idag. Boken visar att det som varit pådrivande för att överskrida centralorganisationsgränserna har varit behovet av förhandlingssamverkan. På det privata området inrättades Privattjänstemannakartellen (PTK) 1973 och 1995 tillkom sedan

Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR).

För den som är oinvigd på det fackliga området kan Kolk's skrift bitvis framstå som svårforcerad. Men ett intressant avsnitt handlar om tjänstemanna- och akademikerbegreppen. Boken visar hur dessa begrepp skiftat innebörd och laddning under tidernas gång. Tjänstemannabegreppet var vid tiden för TCO:s bildande ett entydigt positivt begrepp. Men under ett mer radikalt samhällsklimat under det sena 60- och första halvan av 70-talet blev det mer problematiskt. Akademikerbegreppet då? Efter högskolereformen finns ingen egentlig gräns mellan akademiker och andra högskoleutbildade. Begreppet akademiker har därigenom kommit att användas på ett flytande sätt i förhållande till andra grupper av högskoleutbildade. Benämningen akademiker i Sverige har därigenom fått en mycket vid användning.

Slutligen spekulerar Kolk om hur relationerna mellan Saco och TCO kan utvecklas i framtiden. Kan ett nytt genombrott ske? Kolk menar att det är medlemsförbunden inom TCO och Saco som i så fall måste vara pådrivande – inte centralorganisationerna. Lärarområdet – där lärarorganisationerna är de näst största förbunden inom TCO och Saco – kan här ha en strategisk roll menar Kolk. Hans slutsats är att enighet skulle innebära ökad facklig styrka.

Av: Lars-Erik Hansen, TAM-Arkiv.

Unionen – en kort historia



Unionen
10 år med
framgång,
trygghet och
glädje!

Unionen, 2018.

Förra året fyllde fackförbundet Unionen tio år. Med anledning av jubiléet gav organisationen ut en skrift. Statsvetaren Jenny Jansson har läst den.

Varför skriver fackföreningar sin historia? Att skriva sin historia är viktigt av flera skäl: man bevarar den egna versionen av händelser för eftervärlden, man nedtecknar och förklarar varför vissa beslut fattats. För att bli en trovärdig motpart till arbetsgivarna och gentemot medlemmarna behövs transparens i organisationen för att undvika anklagelser om oegentligheter. Fackföreningshistoriker blev därför snabbt en naturlig del i förbundens livslopp: med jämna mellanrum nedtecknades förbundens historia, ofta i form av tegelstenar fyllda av detaljer som för eftervärlden är en rik källa till organisationernas inre liv.

När så Unionen fyllde tio år 2018, gav förbundet ut en historik över de tio första åren. Uppdraget att skriva boken gick till copywritern och journalisten Maria Lindberg Howard och författaren och journalisten Mats Wickman. Resultatet blev en tunn skrift (57 sidor) som innehåller beskrivningar av ett

antal milstolpar i Unionens historia: tillkomsten, medlemsvärvningen och reklamkampanjerna med superhjältarna – allt viktiga komponenter i förbundets historia och utmärkande drag för Unionen. Tillkomsten, när Sif och HTF slogs samman, får relativt mycket plats i skriften. Detsamma gäller medlemsvärvningen som har varit mycket framgångsrik: Unionen har lyckats vända de dalande medlemsiffrorna, vilket i dagens fackliga landskap är en bedrift.

Men det är många andra händelser som hade kunnat få ett större utrymme och framförallt mycket som hade kunnat få ett djupare och mer analytiskt perspektiv. I bokens sista kapitel står att läsa att ”Summan av allt det här visar att på bara tio år har Unionen blivit en kraft att räkna med. Det är ett förbund som ständigt förbättrar villkoren för medlemmarna genom löneökningar, minskade osakliga löneskillnader, bättre pensioner, högre ersättning för föräldralediga samt stärkta rättigheter kring kompetensutveckling. Bland mycket annat.” (s. 46) Men som läsare ställer man sig frågan hur dessa strider gått till – vad stod på spel? Hur mycket kompromissade man? Hur mottogs detta av medlemmarna? Förbundshistoriker är förhärlikande till naturen men de utgör också en möjlighet för organisationen att förklara för sina medlemmar varför vissa beslut fattades – kanske särskilt impopulära beslut – vilket kan stärka förbundets relation till medlemmarna. Men läsaren får inte veta

särskilt mycket om vad som inte gick så bra under Unionens tio första år. En utmanande period var tiden efter finanskrisen. Denna slog hårt mot den svenska bilindustrin och flygbranschen, branscher där Unionen har många medlemmar. Detta omnämns i boken men utan någon djupare problematisering, vilket är synd då finanskrisen är en händelse där eftervärlden tveklöst hade velat ha en bättre beskrivning av fackets ageranden. Sådana teman låter sig dock inte paketeras särskilt väl i reklamspråk, vilket för oss över till publiken för denna skrift. Det är nämligen oklart vem den tilltänkta publiken är: är det medlemmarna som ska läsa denna skrift? Kommer de att gå med på de sparsmakade, ytliga beskrivningarna om SAABs konkurs? Publiken är heller knappast den nyfikne som intresserar sig för förbundets faktiska ageranden under tidsperioden, innehållet är alldeles för tunt. Skriften är samtidigt för lång för att fungera som reklambroschyr för medlemsvärvning (även om den ser ut som en reklambroschyr).

Vi är nog många som velat läsa en historik över Unionen – förbundet är Sveriges största fack och de första tio åren har varit händelserika. Men Unionens skrift ger tyvärr en svepande presentation: boken innehåller lite text, många reklambilder, och säljande, glättiga formuleringar.

Av: Jenny Jansson, fil. dr vid statsvetenskapliga institutionen, Uppsala universitet.



DOKUMENT OM ORGANISATIONER - BORDSSTANDAR

På TAM-Arkiv finns ett stort antal bordsstandar från olika organisationer. De kommer från både TCO:s och Sacos medlemsförbund och från utländska organisationer. De kommer från olika tider och sammanhang. De har olika färg och symbolik. Ibland finns också ett skriftligt budskap. Bordsstandaren kunde ges av en organisation till andra organisationer som en gåva vid vissa tillfällen.

Här visas några exempel på bordsstandar från TAM-Arkivs samlingar. De kommer från både TCO- och Sacoförbund. De illustrerar en viktig del av organisationernas historia och är en källa till kunskap som komplement till skriftliga dokument.



Statens Järnvägars Befälsförbunds standar. TAM-Arkivs föremålssamling.



SACOs bordsstandar. TAM-Arkivs föremålssamling.



Försvarens Civila Personalförbunds bordsstandar. TAM-Arkivs föremålssamling.

Nästa nr
kommer i
HÖST

TAM-Arkiv har källorna till tjänstemännens och akademikernas historia. Vi bevarar, ordnar, tillgängliggör och främjar forskning på arkiven. Adressen är Grindstuvägen 48-50, Bromma.
Hemsida: www.tam-arkiv.se



