

NIO – FEM

TIDSKRIFT OM ARBETSLIV & PROFESSION

NR 2 • 2017



TEMA:
RUMMET &
ARBETSLIVET

INTERVJU MED LINUS JONKMAN/TJÄNSTEMÄNNEN I RÖRELSE

SPELAR RUMMET NÅGON ROLL?/ATT JOBBA UTE ÄR INNE





Innehåll

Nr 2 2017

- 5 **Ledare**
- 6 **Intervju med Linus Jonkman**
- 12 **Tjänstemännen i rörelse**
- 16 **Att jobba ute är inne**
- 20 **Fasta regler för fri kommunikation**
- 24 **Spelar rummet någon roll?**
- 30 **Bildsidor**
- 32 **Willy Preibisch – ett gränslöst arbetsliv**
- 36 **Svenska tjänstemän i kolonin**
- 40 **Recensioner**
- 42 **Sista sidan**

Skribenter i Nio-Fem Nr 2 2017

Stig-Björn Ljunggren/Susanna Toivanen/Leif Jacobsson/Marie Strid/Ale Pålsson/Mona Blåsjö/
Sofia Johansson/Carla Jonsson/Raphael Sannholm

Omslagsbild: Registrator i arbete. Bild från 1960-talet (fotot är något beskuret). Fotograf Allan
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

Omslag

Registrator i arbete. Bild från 1960-talet (fotot är något beskuret).

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
FTF – Facket för försäkring och finans
Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA)
Förhandlings- och samverkansrådet (PTK)
Försvarsförbundet
Journalistförbundet
Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA)
Lotsförbundet
Läkarförbundet
Lärarförbundet
Lärarnas Riksförbund (LR)
Naturvetarna
Nordiska Finansanställdas Union (NFU)
Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR)
Polisförbundet

Saco-förbundet Trafik och Järnväg
Sjöbefälsföreningen Offentliganställda (SBFO)
Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet (SLF)
Svenska Folkhögskolans Lärarförbund (SFHL)
Svenska Läkaresällskapet
Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)
Sveriges Ingenjörer
Sveriges Skolledarförbund
Sveriges Tandläkarförbund
Sveriges Universitetslärarförbund (SULF)
Teaterförbundet (TF)
Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)
Tull-Kust
Unionen
Vision
Vårdförbundet
Yrkesföreningen Miljö och Hälsa (YMH)
SRAT



Rum för arbete

// "We shape our buildings, thereafter they shape us". Citatet som kommer från Winston Churchill belyser det faktum att vi både skapar våra arbetsrum och själva påverkas av dem. Temat för detta nummer av Nio-Fem är "Rummet och arbetslivet". Arbetsplatser har sett olika ut genom historien. TAM-Arkiv har mängder av fotografier som illustrerar förändringen av arbetsrum från äldre kontorslandskap till dagens flexibla arbetsliv. Är utvecklingen på gott eller ont? En fördel med traditionella kontor är att de underlättar informell kommunikation. Men kanske kan digitala redskap åtminstone till viss del ersätta direkta kontakter? Sådana här frågor om kommunikation och arbetsrum diskuteras i artikeln *Fasta regler för fri kommunikation* skriven av ett antal språkforskare från Stockholms universitet.

Samtidigt visar sociologi-professor Susanna Toivanen hur arbetsplatser på ett positivt sätt kan använda digitaliseringen för att skapa ett bättre arbetsliv. Att arbeta i naturen är en ny trend i arbetslivet och fördelarna har även uppmärksammats av forskningen. Att förlägga en del av kontorsarbetet utomhus stärker den fysiska och psykiska hälsan, vilket är nödvändigt om vi ska orka arbeta längre upp i åldrarna. Naturen ger också möjligheter till kreativitet och andra typer av social interaktion som inte begränsas av hierarkier och normer som ofta kan "sitta i väggarna" på kontorsarbetsplatser.

En intervju med författaren Linus Jonkman visar på andra fördelar med ökad valfrihet vad gäller arbetsrum. Linus har skrivit boken *Introvert: den tysta revolutionen* i vilken han slår ett slag för de introverta och deras potential i arbetslivet. Men naturligtvis är de störningar som präglar många kontorslandskap extra besvärande för dem, även om ekonomiska skäl kan tala för delade rum.

I detta temanummers essä berättar arkitekten Marie Strid om hur arkitekter och arkitekturforskare har ritat om våra arbetsrum under olika tidsepoker. Hon gör en historisk exposé och vi får veta hur debatten om arbetets arkitektur har förändrats från 1970-talet ända till idag.

Begreppet "arbetets rum" kan också förstås som ett globalt arbetsrum. Två artiklar belyser migration och et-

niska relationer under olika tider och på olika platser. På TAM-Arkiv finns ett personarkiv med slöjdläraren Willy Preibischs handlingar. Preibisch växte upp under mellankrigstiden i det tysktalande Sudetområdet i dåvarande Tjeckoslovakien. När nazisterna invaderade området flydde han och hamnade till slut i Sverige. Här kom han att arbeta för flyktingar under ett långt liv. Hans gärning beskrivs i artikeln *Willy Preibisch – ett gränslöst arbetsliv*. En annan artikel som behandlar etnicitet och nationalism är *Svenska tjänstemän i kolonin*. I nästan hundra år hade Sverige en koloni – ön St Barthélemy i Karibien. Hur var det att arbeta som svensk tjänsteman på en ny plats under 1800-talet? Historikern Ale Pålsson berättar om arbetsförhållanden och etniska relationer i denna mångkulturella del av det dåvarande Sverige.

TAM-Arkiv har nyligen givit ut en antologi med titeln *Tjänstemän i rörelse*. Samhällsdebattören Stig-Björn Ljunggren har recenserat boken i detta nummer av Nio-Fem. Han berättar att tjänstemän och arbetare kunde bo på olika ställen. Det fanns en platsorienterad markering av gränsen mellan arbetare och tjänstemän.

Men arbetsplatsens utformning och praktik är inte något naturgivet. TAM-Arkivs fackliga medlemsförbund är organisationer som är med och påverkar framtidens arbetsliv. Hänsyn måste tas till ekonomi, men också till social hållbarhet och ekologi. Detta nummer av Nio-Fem hoppas bidra med kunskaper som kan ligga till grund för en debatt om framtidens arbetsplatser. Trevlig läsning!

LEIF JACOBSSON
Redaktör





Den tysta revolutionen

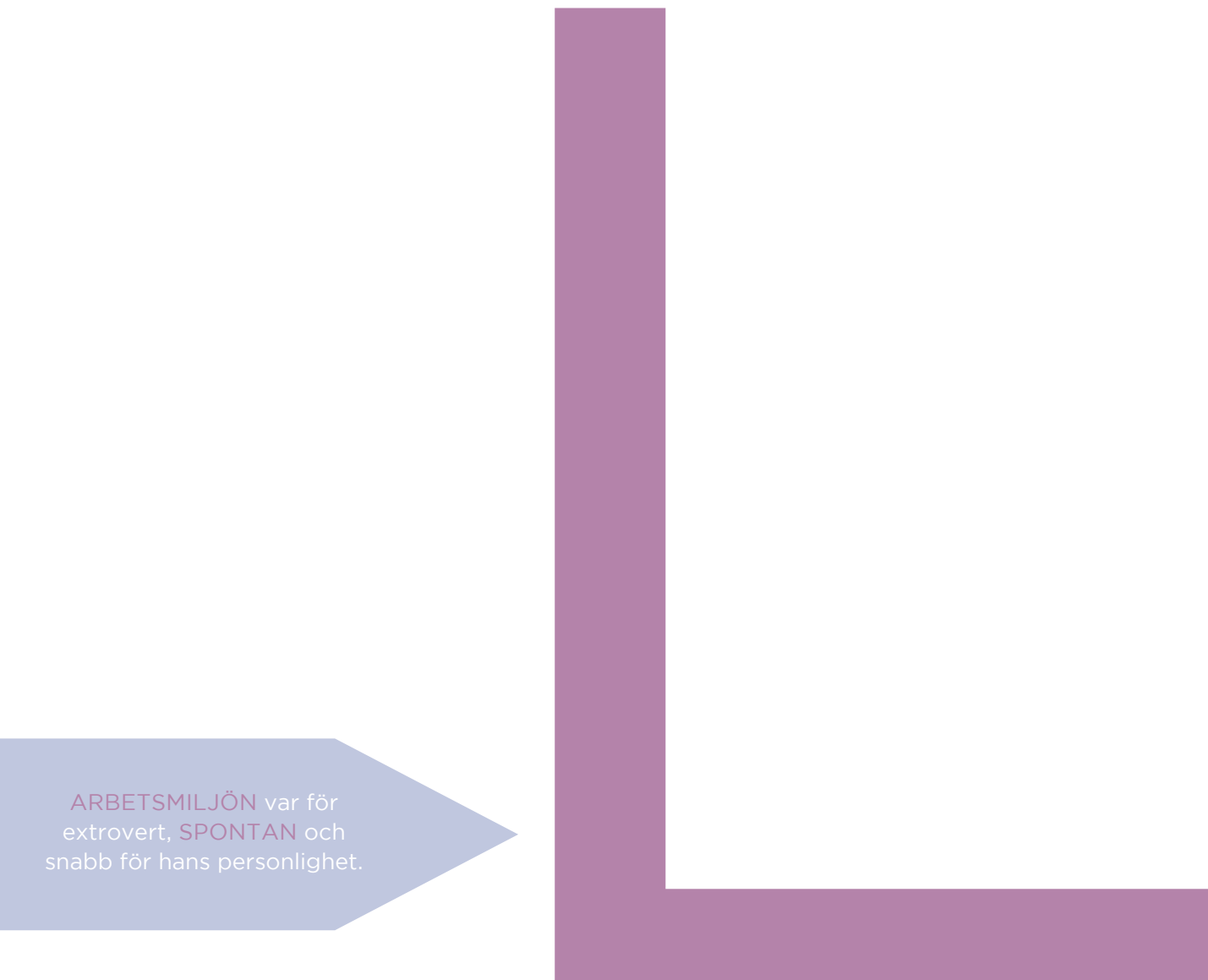
Intervju med Linus Jonkman

Arbetets rum är ofta ett socialt rum med mycket ljud och **INTERAKTION**. Men det passar inte alla människor. Författaren Linus Jonkman slår ett slag för värdet av det han kallar "självksamhet" – en **SJÄLVVALD** ensamhet.

TEXT Leif Jacobsson TAM-Arkiv FOTO Johan Bergman







ARBETSMILJÖN var för
extrovert, SPONTAN och
snabb för hans personlighet.

inus Jonkman. Författare till den bästsäljande boken *Introvert: den tysta revolutionen*. När jag först ringer honom för en intervju om introverta och arbetslivets rum säger han något i stil med: ”Javisst, jag tror att de introvertas potential är underskattad”. Han nämner kontorslandskapet som ett nutida arbetsrum som verkligen missgynnar mer introverta arbetstagare. Det visar sig sedan att han ska åka på en konferens om det som på managementspråk kallas ”human relations”, två vardagar i början av maj.

Jag tar följaktligen pendeltåget till ett möteshotell i närheten av Bro utanför Stockholm för ett samtal. Det är en ideell organisation – HR unconf – som arrangerat mötet. Organisationen samlar personalansvariga och

andra som är intresserade av mänsklig samverkan på arbetsplatser. Det är få föredrag. Istället ligger fokus på gruppsamtal, informella möten och nätverkande. En ”icke-konferens”.

Linus har inte möjlighet att prata med mig just vid min ankomst till mötet. Han ska snart föreläsa om presentation för kursdeltagarna. Jag lyssnar till hans framställning. Linus är som fisken i vattnet i sammanhanget. En lysande presentatör, iklädd vit t-shirt, byxor och vita gympadojor. Han entusiasmerar sällskapet. Han får frågor och gensvar. Sedan är det dags för lunch. På väg till möteshotellet, som är inrymt i en gammal herrgård invid vattnet, krasar gruset på gångvägen under under våra skor. Han börjar berätta om sin bakgrund:

– Jag utbildade mig först till kock, inleder han samtalet.

Under utbildningen till kock insåg han att han inte passade för jobbet. Arbetsmiljön var för extrovert, spontan och snabb för hans personlighet. Sedan började han teckna och måla, försörjde sig som fri illustratör. Men försörjningssättet ledde till ostabil ekonomi, tyckte han. Alltså utbildade han sig till nätverkstekniker. När han väl började arbeta med tekniska yrken upptäckte han att många tekniker är fruktansvärt dåliga humanister. Han började läsa psykologi, gick från att vara renodlad tekniker till teknisk projektledare och till slut organisationskonsult. Han började skriva böcker, på det följde föreläsningar och så har det rullat på. Idag är han också ansvarig för ”People and organization” inom ett företag i södra Sverige. Linus berättar. Han är lugn, men ändå ganska talför och mycket energisk.

FÖRELÄSNING OM FÖRETAGSKULTUR

Efter lunch ska han hålla en ny föreläsning. Denna gång om företagskultur. Han börjar presentationen med att framhålla att medarbetarnas känsla av engagemang är viktig. För det krävs att det utvecklas en upplevelse av del-

aktighet. Förtroendet att alla kan prata direkt med VD:n tror han är viktigt. Det bör inte vara så att jag måste prata med min chef som i sin tur måste prata med sin chef som till slut kan tala med den ansvarige. Det är ett föråldrat synsätt. Istället ska det finnas en rak linje i en organisation, menar Linus. På hans företag görs undersökningar för att se hur engagemanget påverkas av ökat inflytande och förtroendetid även för de anställda.

När han äntligen har tid för en formell intervju stannar han helt plötsligt på vägen. Vårso-len lyser samtidigt som det finns mörka moln och snöfall en bit ifrån oss.

– Underligt väder, reflekterar han.

Han börjar berätta om hur boken *Introvert* kom till. Som barn var han trygg i det att han var introvert. Men i skolan la han en fasad på sig, tillägnade sig ett extrovert yttre och blev ”klassens clown”. I vårt yrkesliv sneglar man ofta på dem som hörs mest i ett rum när man ska tillsätta en chef. I arbetslivet blev Linus tilltänkt i roller med mer och mer ansvar. Han spelade en roll som mer extrovert än han var tills ett ”uppvaknande” kom. En kväll ute på en galamiddag blev han så överstimulerad av alla intryck att han blev yr och konstig som en

Då insåg han att hans riktiga, **BIOLOGISKA** personlighet var en annan än den **EXTROVERTA** roll han spelat de senaste 15 åren.

ren stressreaktion. Då insåg han att hans riktiga, biologiska personlighet var en annan än den extroverta roll han spelat de senaste 15 åren. När han sedan började ”återta” det introverta fick han tillbaka sin energi. Istället för att svara på alla spontana frågor kunde han istället säga ”Jag behöver lite reflektionstid för det här”.

– Jag skrev först ett blogginlägg om det



Ett rum för tystnad. Dag Hammarskjöld meditation room, FN-skrapan, New York. Foto: UN Photo

här uppvaknandet. Gensvaret blev enormt! Många kände igen sig i det, "så är jag också" och människor började skriva tillbaka.

Så föddes idén som ledde fram till succébooken *Introvert* som fortfarande, fyra år efter att den kom ut, ligger på topp 20-listan på Pocketshop.

Vad är då skillnaden mellan extroverta och introverta? Linus berättar att introverta får sin energi i situationer där man inte interagerar med andra människor. Det gör de för att bygga upp en energinivå där de känner att de kan gå ut och träffa människor. För de extroverta är det tvärtom aktiviteter tillsammans med andra människor som ger energi. Det handlar inte om vilken av de två typerna som är bäst på att relatera till människor. Den som är introvert kan vara bra eller dålig på att relatera till dem. Samma gäller för den extroverta.

Är det faktum att de flesta ledare i västvärlden är extroverta något kulturbetingat? Ja, menar Linus. I Sydkorea t.ex. finns många introverta ledare. Många kända ledare, som Gandhi, har beskrivits som fåordiga, men de ville driva på för att förändra samhället. Ledarskap handlar inte alltid om att prata mest, utan det handlar också om att lyssna. Linus påstår att extroverta ledare är bäst om arbetsuppgifterna är hyfsat monotona, eftersom extroverta är bättre på att "piska på" människor. Men om det finns många erfarna medarbetare och det finns ett stort behov av kreativitet och innovation har de introverta ledarna sin plats. Ytterst handlar allt gott ledarskap om att ha ett bra sätt med människor, menar han.

SJÄLVVALD ENSAMHET

Vad kan komma ut av ensamheten? Linus vänder på sig. Ser mig rakt in i ansiktet:

– Jag brukar kalla det "självsamhet" säger han. "Ensamhet" tycker jag är ett negativt klingande ord. Vi har inget ord för det som på engelska kallas "solitude".

Självsamhet handlar om en självvald en-

samhet. Men vårt samhälle är inte bra på att slå vakt om det solitära. Vi har ett arbetsklimat där man alltid ska ha en öppen kontorsdörr eller man alltid ska låta sig bli knackad på axeln. Men många arbetsuppgifter fordrar att man verkligen måste sitta isolerad för att göra ett bra jobb. Och då är det sårbart om någon frågar "vilken tid var mötet?".

Vad tycker han då att facket ska göra?

Gensvaret blev **ENORMT!** Många kände igen sig i det, "så är jag också" och **MÄNNISKOR** började skriva tillbaka.

– Jag tycker att facket borde slå vakt om det här, säger han. Facket ska tillvarata människors intressen. Och det ligger inte i medarbetarnas intresse att arbetsgivaren t.ex. placerar en i ett kontorslandskap.

Facket borde vara väl inlästa på frågan, tycker han. De borde ha ett samarbete med Arbetsmiljöverket eller liknande för att driva på förändringar så att den placering som folk utsätts för blir så bra som den kan bli. Studier visar att alla personlighetstyper störs av kontorslandskap. Den ständiga känslan av att vara betraktad. Och ljudnivån. Alla blir stressade – även om extroverta personer är något mindre känsliga. Men facket har släppt efter ganska mycket här med tanke på att det har blivit så mycket mer kontorslandskap de senaste åren. Istället för att driva arbetsmiljöfrågorna har de lagt fokus på sådant som lönerevisionen, menar han.

När jag går ut från mötet med Linus möts jag av den fina naturmiljön kring den klassiska herrgårdens ägor. Samtidigt är vädret fortfarande egendomligt kluvet; ena sidan av himlen är stadigt mörk samtidigt som solen envist lyser upp den andra ...



Tjänstemännen i rörelse

TAM-Arkiv har NYLIGEN givit ut en forskarantologi med titeln "Tjänstemännen och deras rörelser". FRILANSSKRIBENTEN och samhällsdebattören Stig-Björn Ljunggren har läst den för Nio-Fems räkning ...

TEXT Stig-Björn Ljunggren

Hemma på bruket fanns några hus som kallades för "Pennfäktaren". Där bodde tjänstemännen – alltså ingenjörer, kontorsanställda och liknande – medan arbetarna antingen hyrde av bolaget eller hade egna villor. Smeknamnet var en platsorienterad markering av att det fanns en gräns mellan arbetare och tjänstemän. En gräns uppåt, men lika mycket åt sidan, mellan "vi" och "dem". Många av basarna och ingenjörerna fick dessutom mer eller mindre nedsättande epitet som anspelade på deras egenskaper.

Ställningskriget på arbetsplatsen, mellan kavajerna och overallerna, fördes med andra ord över till platsnamnen och berättandet.

Det fanns andra skillnader, men även de vaga. Ofta handlade tjänstemännen hos de privata, höll sig med den

borgerliga morgontidningen och köpte Expressen, medan arbetarna körde kombinationen Konsum, Arbetarbladet och Aftonbladet. Men barnen blandades i skolan och några tydliga klassgränser fanns egentligen inte. Visst var lönerna olika, men en skiftarbetare tjänade rätt bra. Bodde hyggligt, hade sommarstuga och ny Volvo. Skillnaden mellan arbetarna och tjänstemännen var i hög grad en mental sådan.

Bruksandan karaktäriseras av denna dubbelhet – där skillnaden mellan "där uppe" och "där nere" ibland var tydlig, inte minst i medvetandet, samtidigt som villkoren var ungefär desamma. Alla var beroende av att fabriken gick bra, att sågen fick sälja och att samhället fungerade. Ett gemensamt öde, men med olika villkor.

Tjänstemännen var också anställda, precis som arbetarna. Därför hade också tjänstemännen fackliga organisationer. Även om de inte syntes lika mycket som LO-facken.

TJÄNSTEMÄNNEN OCH DERAS RÖRELSE

Det är med dessa ögon jag har läst forskarantologin "Tjänstemännen och deras rörelser, Fackligt arbete bland svenska tjänstemän ur ett hundraårigt perspektiv" (TAM-Arkiv, 2016).

TJÄNSTEMÄNNEN OCH DERAS RÖRELSE

*Fackligt arbete bland svenska tjänstemän
ur ett hundraårigt perspektiv*

En forskarantologi

Redaktör: Anders Björnsson

En GRÄNS uppåt,
men lika mycket åt
sidan, MELLAN "vi"
och "dem".

Nr 6 i TAM-
arkivs skriftserie

Forskarantologi utgiven av TAM-Arkiv.



Sekreterare i arbete. Foto: Studio Myrman. SIF:s bildarkiv, TAM-Arkiv.

Där finns åtskilligt som påminner om hur det var hemma på bruket. Och kanske har läsningen gjort att jag förstår lite mer av den miljön.

Boken är en antologi med skiftande innehåll. Den inleds med ett lärt förord av redaktören för antologin, historikern Anders Björnsson. Redan här ventileras problemet med själva tjänstemannabeteckningen, där "man" skapar problem med tidsandan, varför också ordet "tjänsteperson" används, trots ljudligheten med "tjänstehjon".

En intressant fråga Björnsson tar upp handlar om tjäns-

temännens framtid. De blir allt mer uppstyrda, går från bildningsprofession till en välfärdsstatsprofession som disciplineras med hjälp av detaljerade instruktioner och mätningar, en slags Taylorisering av tidigare fria, tillitsbaserade yrken.

Det mest innovativa kapitlet i boken är skrivet av Jenny Jansson och handlar om självbilden hos fackliga företrädare. Jansson har gått igenom fackförbundet Visions studiematerial från ett antal år för att se vad som är beständigt och vilka förändringar som kan skönjas.

Vision har ständigt påmint om sin roll som en partiobunden demokratisk idéburen organisation för aktiva medlemmar. Förändrad är synen på varför Vision finns. Från början betonades kollektivet, men med tiden blev fackets betydelse för individens utveckling allt mer framträdande. Sådant som historien, tjänstemannen eller det kommunala sjunker undan.

Istället förkunnas medlemskapets betydelse för den personliga utvecklingen.

Jag är rätt övertygad om att liknande studier av andra fackliga organisationer på samma sätt skulle visa på intressanta förskjutningar som – liksom i Visions fall – svarar mot samhällsutvecklingen i övrigt.

Raul Gallis kapitel präglas också av ett annorlunda grepp. Rubriken är *Medelklassernas varumärkta fack. Tjänstemännen och kampen om klassifikation*. Med teoretiska redskap från sociologin – som "fält", "symboliskt kapital" och "habitus" – undersöker Galli fackliga namnbyten och hur dessa använts

för att skapa organisatorisk "positionering". Det handlar om hur organisationer försöker förhålla sig till sina konkurrenter.

För en facklig organisation är antalet medlemmar betydelsefullt. Det handlar om ekonomi, förstås, men också om respekt från omgivningen. Kapitlet diskuterar på ett intressant sätt hur modern marknadsföring också tagit sig in i den fackliga världen.

Ett mer traditionellt grepp – och ämne – är Josefina Erikssons *Lärafacken och den dubbla rollen. Mellan tjänstemannayrke och profession*.

Det handlar förstås om de två stora lärafackens förhållande till varandra och den förändrade lärarrollen. Utgångspunkten är förskjutningen från "profession" till "tjänsteman".

Kapitlet eldar på min egen bild av utvecklingen. Läraren var förr en auktoritet som tillerkändes makten över den undervisning som syftade till att ge lärjungarna kunskaper. Men med tiden har läraren blivit någon som ska utföra statens beställning på att uppfostra det uppväxande släktet. Förr var det pekpinnen i handen. Idag sitter läraren med ett stort pappersark, ett rutnär som ska föreställa elevens utvecklingsplan.

Det är mycket spännande att följa Erikssons genomgång av hur lärafacken slitits mellan uppgifterna att dels genomföra maktens ambitioner ute på fältet, dels försvara sin roll som lärare mot uppfostruppdraget.

Här finns förstås mer att göra, inte minst kring begreppet "tillit" som Eriksson snuddar vid, men eftersom det blivit allt mer populärt bland politikerna att tala om "tillitsstyrning" istället för det gamla "målstyrning" vore det intressant att se hur detta med förtroende för lärarna historiskt formulerats från makthavarnas sida.

Lars-Erik Hansen har skrivit ett mer historiskt tillbakablickande kapitel, *I klasskampens skugga. Tjänstemännen och politiken under 1920- och 30-talen*.

För oss som ägnat forskning åt den här perioden är kapitlet oerhört intressant eftersom Hansen inte enbart försöker ge en allmän bild av bakgrunden till att tjänstemannarörelsen tar organisatorisk form, utan framförallt därför att han gör det genom att sitta på en facklig företrädarens axlar.

Det är en av förgrundsfigurerna, Helge Rydberg, som får illustrera hur diskussionen fördes i begynnelsen. Det fanns

Det MEST
innovativa kapitlet i
boken är skrivet av
JENNY JANSSON
och handlar om själv-
bilden HOS fackliga
företrädare.

många frestelser på vägen, det fanns en flirt hos några med den högerextrema rörelsen, och några planerade att bilda ett parti för tjänstemän.

Hansens bidrag är välkommet. Och han konstaterar helt riktigt att här finns mer forskning att göra.

EN GOD SAMMANFATTNING

I boken finns också ett kapitel som är en god sammanfattning av hur TCO utvecklats sedan bildandet 1944. Vägen till dagens framgångsrika centralorganisation går från härliga familjedagar på Skansen, via sjuttioalets vänstervåg, till en självklar bärande del av den svenska modellen.

Det är Ken Bjerregaard som i *TCO bryter igenom. En rörelse på frammarsch* bland annat gör poängen att de "klassresenärer" som från arbetarhemmen svingade sig upp i medelklassen inte hade några problem med att trots sin tjänstemannaställning bli fackligt anslutna. De gjorde vad föräldrarna gjort, gick med i facket. Och detta underlättades genom att TCO-organisationerna hade en liknande uppbyggnad som LO-facken. Förvisso tjänsteman och medelklass, men också anställd och lönearbetande.

Sammantaget är detta en antologi som tydligt markerar att detta med tjänstemän och facklig organisation tål att fler skriver mer. Gärna med nya grepp på gammalt material. Gärna med blicken bakåt för att kunna titta framåt.

Stig-Björn Ljunggren, fil. dr i statsvetenskap, Uppsala. Frilansskribent och s-märkt samhällsdebattör.

A man with long hair, wearing a blue and white long-sleeved shirt and dark shorts, is sitting in a field of yellow wildflowers. He is holding a smartphone in his hands. In the background, there are large, rugged mountains with patches of snow under a blue sky with some clouds. A thin red line curves across the top of the image.

Att jobba ute är inne

TEXT Susanna Toivanen

"Working outside the box." Författaren och entreprenören Teo Härén. Foto: Sanna Rudling



Skulle du föredra att jobba bland äppelträd och fågelkvitter snarare än att tillbringa **TIDEN** i en steril kontorsmiljö? Att jobba ute i när-natur är den senaste trenden inom kontorsutveckling. **MÅLET** är att skapa hälsofrämjande arbetsmiljöer.

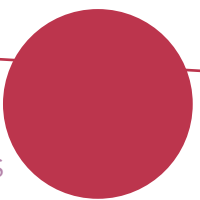
Nybyggnad och ombyggnad av kontorsarbetsplatser domineras idag av öppna kontor. Det handlar om kontorslandskap där arbetstagarna sitter vid egna skrivbord och flexkontor där man delar skrivbord och andra ytor med kollegorna. Det öppna kontorsrummet är förknippat med vissa typer av fysiska arbetsmiljöpåfrestningar. Buller och brist på visuellt skydd är de vanligaste problemen. Det i sin tur leder till att arbetet ofta avbryts och att det kan vara svårt att koncentrera sig. Öppna kontor påstås stimulera kommunikation och samarbete. Forskningen visar dock att det snarare är tvärtom; i öppna kontor blir arbetstagarna tystare för att inte störa sina kollegor.

I det moderna flexkontoret som även kallas aktivitetsbaserat kontor är det öppna rummet indelat i zoner enligt verksamhetens vanligaste aktiviteter. Arbetstagarna skiftar mellan olika zoner flera gånger under arbetsdagen för att jobba i optimal arbetsmiljö specifikt för den aktuella arbetsuppgiften. Det finns vanligtvis plats för cirka 75 procent av personalstyrkan samtidigt, vilket förutsätter att personalen

regelbundet arbetar från alternativa arbetsplatser, oftast hemmet, caféer, kontorshotell och liknande ställen eller på resan. Då flexkontor bygger på ett rörligt och digitaliserat arbetssätt finns det goda möjligheter att vidareutveckla konceptet att inkludera utomhusmiljöer för att stödja hälsa och återhämtning.

PSYKISK OHÄLSA I ARBETSLIVET

Sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa där den stressrelaterade ohälsan utgör en ansevärd del präglar dagens arbetsliv. Enligt forskning varierar sjukskrivning utifrån



DET DIGITALA ARBETS-
SÄTTET ÄR RÖRLIGT OCH
ARBETSTAGARNA FÖRVÄNTAS
PLANERA OCH LEDA SITT
EGET ARBETE.

kontorstyp. I öppna kontor, särskilt kontorslandskap, är sjukskrivningstalen högre än i egna kontorsrum. Detta förelås bero på att smittspridningen är snabbare i öppna rum och att arbetstagarna har mer kontroll över sin arbetsmiljö i egna rum vilket är kopplat till mindre stress och bättre hälsa.

Digitaliseringen suddar ut gränsen mellan arbetsliv och privatliv. Arbetstagarna kan arbeta så gott som var som helst och när som helst vilket också riskerar att minska stunder för återhämtning. Det digitala arbetssättet är rörligt och arbetstagarna förväntas planera och leda sitt eget arbete. Frågan är hur vi kan skapa hälsofrämjande nya arbetssätt som stöttar återhämtningen i ett digitaliserat arbetsliv där en stor del av arbetet genomförs i öppna kontor.

NATURENS EFFEKTER PÅ HÄLSA OCH LIVSSTIL

Att vistas utomhus i närliggande natur är förknippat med positiva effekter på hälsa, koncentrationsförmåga, minne (kognitiva funktioner) och återhämtning. Att utföra vissa delar av kontorsarbete utomhus kan vara ett sätt att föra in naturens gynnsamma effekter på hälsa i arbetslivet. Forskningen inom området är dock fortfarande i sin linda och fler studier behövs om hur kontorsarbetsplatser kan utvecklas och hur det dagliga arbetet kan organiseras för att dra nytta av närliggande utemiljöer.

Att vistas utomhus ökar fysisk aktivitet vilket har en positiv inverkan på hälsa och kognitiva funktioner. Fysisk aktivitet minskar risken för åldersrelaterad kognitiv försämring och demens vilket är särskilt angeläget med tanke på den åldrande arbetskraften. Internationell kontorsforskning fokuserar nu på att öka kontorsarbetarens fysiska aktivitet. Ett par forskningsprojekt i Sverige har undersökt om arbete i flexkontor innebär mer fysisk aktivitet än arbete i egna kontorsrum och hur mobil teknik påverkar arbetstagarnas rörelser vid datorarbete inomhus med syfte att öka fysisk aktivitet. Tidigare forskning visar också att promenader inte är återhämtande om man går längs en motorväg. De goda effekterna av fysisk aktivitet stärks när de genomförs i närnatur.

Att utföra en del av kontorsarbetet utomhus stödjer både fysiskt och mentalt stärkande processer och ger möjligheter till återhämtning, stressreduktion, perspektivtagande, kreativitet och andra typer av sociala interaktioner som inte begränsas av hierarkier och normer som kan "sitta i väggarna" på kontorsarbetsplatser.

KONTORSARBETE UTMOMHUS

Att kontorsarbete utomhus är inget nytt fenomen. Folk har alltid tagit lunchpromenader och möten har hållits utomhus sedan antiken. Men det saknas systematisk arbetsmiljöforskning om regelbundet kontorsarbete utomhus och dess effekter på arbetstagares och organisationers hälsa och prestationer. Generellt är kontorsarbete förknippat med stillasittande och låg grad av fysisk aktivitet. Dessutom kan vissa kontorsarbetsplatser vara dåligt belysta och ha brist på dagsljus. Dagens arbetsliv präglas av ökande psykiska och tidsmässiga krav, brist på återhämtning från stress och höga sjukskrivningstal på grund av psykisk ohälsa. Som arbetshypoteser i våra pågående projekt utgår vi från att regelbundet kontorsarbete utomhus i närnatur kan minska stillasittande och öka fysisk aktivitet och variationen i arbetet, sänka stressnivåerna och underlätta återhämtningen, öka dagsljusintaget vilket är viktigt både för vakenhet och sömn, främja hälsan samt stimulera tankeverksamheten och kreativiteten. Minskad sjukskrivning och ökad hälsa bland personalen samt effektivare möten och beslutsfattande är exempel på möjliga effekter på organisationsnivå.

Det är lätt att införa kontorsarbete utomhus. Det behövs ingen särskild utrustning utan man kan helt enkelt bege sig ut i närnatur, stadsparker, trädgårdar, takterrasser med mera. I samband med att nya kontorsbyggnader utvecklas och byggs är det en god idé att förbereda närliggande utomhusmiljöer för kontorsarbete, till exempel genom att skapa olika långa

DE GODA
EFFEKTERNA AV FYSISK
AKTIVITET STÄRKS NÄR DE
GENOMFÖRS I NÄRNATUR.

promenadslinor och vackra platser för kontemplation och återhämtning.

Några fastighetsföretag har under de senaste åren tagit steget ut i naturen och erbjuder fasta utomhuskontor för

sina hyresgäster. I några pilotprojekt har vi samlat in och analyserat data från arbetstagare som nyttjar dessa fasta utomhuskontor. Vi har ställt frågor om huruvida intervjupersonerna redan kontorsarbetar regelbundet utomhus – och om inte – om de skulle kunna tänka sig att göra det framöver. Drygt 50 procent av de tillfrågade som inte arbetar utomhus regelbundet svarar att de skulle vilja göra det framöver. De anger att stöd från arbetsgivaren skulle underlätta för dem att börja arbeta utomhus och efterlyser goda råd kring hur man praktiskt går till väga för att kontorsarbeta i naturen.

De som redan kontorsarbetar utomhus ägnar sig oftast åt att prata i telefon, att tänka och ha fysiska möten. Det är vanligt att läsa utomhus. På frågan vilken typ av utrustning intervjupersonen behöver för att arbeta bekvämt utomhus kommer trådlös internetuppkoppling på första plats. Sköna stolar, tillgång till el, skugga, tak och mötesmöjligheter

nämns också som viktiga förutsättningar för att kunna kontorsarbeta utomhus.

Vårt arbete styrs av normer, det vill säga vad och hur vi gör för att det ska anses vara arbete. Att sitta vid ett skrivbord är fortfarande normen för kontorsarbete. Med ökad digitalisering har dessa normer satts i förändring. Det för med sig att kontorsarbete utomhus och andra hälsofrämjande och hållbara arbetssätt kan utvecklas med teknikens hjälp. Detta i sin tur bidrar till ett hållbart arbetsliv för individen, företagen, samhället och hela planeten.

Susanna Toivanen är professor i sociologi vid Mälardalens högskola.



Bambu. Tuschteckning av Minja Lee. Foto Melanie Groger.

Fasta **REGLER** för fri kommunikation

– Det finns en uppmaning: jobba gärna **HEMMA**! Då är det jätteviktigt att alla är på den interna **CHATTEN** hela tiden. Och i den syns det om man är ”At home office” eller ”At office” eller ”In a meeting”.

TEXT Mona Blåsjö, Sofia Johansson, Carla Jonsson & Raphael Sannholm

Så säger en projektledare på ett multinationellt företag. I dag jobbar många hemma eller på resande fot, och allt färre har ett fast skrivbord. Hur påverkar det förutsättningarna för kommunikationen? Hur ser kommunikationen ut jämfört med arbetsplatser där man fortfarande har eget skrivbord? I den här artikeln tar några språkvetenskapliga forskare från Stockholms universitet upp aktuella fynd från olika forskningsprojekt om kommunikation i arbetslivet.

Hur vi utformar arbetsplatser har förändrats och därmed hur vi kommunicerar. Från enskilda rum och skrivbord har utformningen gått via kontorslandskap till aktivitetsbaserade kontor, där tomma skrivbord står och väntar på olika medarbetare varje dag. Många förväntas

arbeta hemma, vara på resande fot eller på kundmöten. Det finns därför färre platser än anställda. Digital platt-

Både att arbetslivet BLIR allt mer rörligt och sättet vi bygger KONTOR på påverkar alltså på vilket sätt kommunikation kan ske.

formsekonomi, gig-ekonomi och konsultarbete har medfört att många arbetar hemifrån eller på företag där de inte har anställning.

Också de platser som är byggda för kommunikation och möten förändras. En nyare typ av mötesrum är Puls-rum där deltagarna står upp och flyttar magneter på whiteboardtavlor. Mer traditionella mötesrum inreds ofta med stora skärmar för Skype-möten eller för att ar-

beta med texter tillsammans. Både att arbetslivet blir allt mer rörligt och sättet vi bygger kontor på påverkar alltså på vilket sätt kommunikation kan ske.

På en översättningsbyrå vi studerat uppstår ofta kommunikation spontant genom att någon ställer en fråga rakt ut i rummet och någon annan, hjälper till att googla något eller bara svarar. En översättare där tror att kommunikation av det här slaget kommer att försvinna i takt med att kollegor börjar arbeta hemifrån. Men även om en översättningsbyrå ofta har flera frilansare som arbetar hemma, så har de fast anställda fortfarande eget skrivbord och stationär dator på den här arbetsplatsen. Flera översättare betonar att de har särskilda inställningar på sina datorer:

- Det skulle vara en mar-
dröm att byta dator med någon
annan!

Även när man introducerar
nya medarbetare är det viktigt

Teckning av Ulf Lundkvist.



att fysiskt befinna sig på samma plats. Efter en genomgång av riktlinjerna för en kund med en nyanställd översättare säger hennes kollega:

– Det är ju det som är bra med att jag sitter mittemot, stöter hon på patrull så finns jag ju där, så det kommer att bli fler genomgångar.

Det kan alltså vara viktigt med informell och personlig kontakt, inte bara för att det är trevligt, utan även för att det utgör en grund för kärnverksamheten. Bolagsjurister som vi intervjuat ser fikastunder med andra yrkesgrupper som en sorts investering. För att kärnverksamhetens avtalsprocesser ska bli effektiva behöver juristerna blan-

das in tidigt. De märkte att många anställda drog sig för att kontakta juristerna, som ofta satt på ledningskontoret

Delvis DÄRFÖR ser alltså bolagsjurister ibland till att gå runt och SMÅPRATA och fika med folk.

och verkade svåra att nå och prata med. Juristen kom därför ofta in i processen först när avtalet skulle skrivas under, och det kunde få förödande konsekvenser för företaget. Delvis därför ser alltså bolagsjurister ibland till att gå runt och småprata och fika med folk.

Den här typen av informell kontakt kallas av språkforskare *relationell kommunikation*. Den kompletterar den *transaktionella kommunikationen*, den som leder arbetsplatsens affärer och ärenden framåt. En tänkbar konsekvens av att färre arbetar på kontoret är att den relationella kommunikationen minskar. Man träffas helt enkelt mer sällan, och vissa arbetsplatser saknar rumsliga träffytor. På andra arbetsplatser kan tendensen vara tvärtom.

Den relationella kommunikationen är inte helt beroende av att man träffas ansikte mot ansikte. I många digitala plattformar som inspirerats av sociala medier som Facebook är det sociala inbyggd. Man kan ge glada tillrop till varandras



Teckning av Ulf Lundkvist.

arbetsinsatser såväl som till AW-inbjudningar och bilder på barnbarn. De digitala redskapens roll för att upprätthålla den relationella kommunikationen, även utan daglig fysisk kontakt, tror vi kommer att vara avgörande för hur arbetsplatser utan fasta skrivbord kommer att fungera.

Ett digitalt kommunikativt redskap som vi inom ett pågående forskningsprojekt har studerat är den delade kalendern, ofta Outlook. Även där spelar plats och rum stor roll. Inte bara anger man var möten ska äga rum, man kan också se var olika personer befinner sig just nu och var de planerar att befinna sig i framtiden. Den informationen är förstås viktig för kommunikation som t.ex. möteskallelser. Enligt en av dem vi intervjuat om den digitala kalendern spelar geografisk plats roll även för språkval:

– Jag kan skriva saker som ”ledig” och ”hämta barn” på svenska trots att annat i kalendern är på engelska. Det räcker att folk i andra länder ser att jag är upptagen. Ju längre bort de är, desto mindre intresserade är de av vad jag gör.

Motsvarande gäller när den intervjuade ska boka in distansmöten med anställda utomlands:

– Ju längre bort personen är, desto mindre vet jag ju. Om en person är här kan jag ju veta att hon brukar gå på lunch klockan tolv. Då vet jag att jag trots allt kan chansa och boka in klockan ett. Men i Frankrike äter man lunch klockan ett. Eller jag bryr mig inte så mycket om vad de gör heller, men det vet man.

Geografiskt avstånd gör ofta att man har mindre specifika kunskaper om personers och kulturers vanor och handlingar, och det påverkar kommunikationen.

Organisationer kan ju också vara spridda på olika geografiska platser. En person som vi intervjuat var chef för en avdelning som satt på två olika orter. På den ena orten kunde alla svenska, på den andra behövde man använda engelska för att alla skulle vara med. Hon försökte ha Skype-möten med båda platserna, men det blev svårt:

– Jag var på ena sidan och höll presentationen. Och då kommer det ju alltid frågor och små diskussioner drar igång. Då är det ju en sak att sitta på den ena sidan, där diskussionen är, men på andra sidan är det ju jättesvårt att hänga med.

En kommunikatör på samma företag menar att ruti-

ner för intern kommunikation blir extra viktiga när medarbetare finns på flera orter:

– Vi kan inte prata i korridoren och hålla oss uppdaterade, utan vi måste hitta sätt att kommunicera över gränserna, både geografiskt och organisatoriskt.

En annan risk med det rörliga arbetslivet och digitala medier är att andra förväntar sig att man ska vara tillgänglig hela tiden, även på kvällar, helger och semestrar. På översättningsbyrån nämner en av översättarna att hon drar sig för att börja använda Skype. Om man är inloggad där kan man få frågor från t.ex. projektledare i andra länder, oavsett tid på dygnet, och det kan vara svårt att låta bli att svara direkt. Det är lättare att vänta med att svara på mejl, där det inte syns att man är inloggad.

Förväntan på tillgänglighet är ett problem många känner igen. Henrik Ehrenberg på Unionen menar att det är bra att ha en policy för när man förväntas svara på mejl och

På den ena orten kunde ALLA svenska, på den ANDRA behövde man använda engelska för att alla skulle vara med.

sms (artikel i Kollega januari 2017). Vid ett av de företag vi studerat finns en mejlpolicy som säger att alla får skicka mejl när det passar dem men att ingen förväntas svara på mejl utanför ordinarie arbetstid. Det ”fria”, rörliga arbetet på olika platser kan alltså leda till att man behöver införa striktare riktlinjer. Lite motsägelsefullt, kan man tycka. Som projektledaren berättar i inledningen behövs skriftlig information för att reglera sådant som förr var uppenbart, som om man finns tillgänglig eller inte. Hur som helst kan det ses som exempel på att de kommunikativa förutsättningarna förändras när utformningen av arbetsplatsen och arbetslivet förändras.

Mona Blåsö är docent i nordiska språk vid Stockholms universitet.

Sofia Johansson är språkkonsult och forskningsassistent vid Stockholms universitet.

Carla Jonsson är universitetslektor i tvåspråkighet vid Stockholms universitet.

Raphael Sannholm är doktorand i översättningsvetenskap, vid Stockholms universitet.

Fotografi bearbetat av Andreas Lindahl.



Spelar rummet någon roll?

Vilken roll spelar arbetsrummet? Arkitekten **MARIE STRID** skriver här om arbetsrummets **ARKITEKTUR** under olika tidsperioder.

TEXT Marie Strid



arje dag går majoriteten av den vuxna befolkningen för att utföra sitt värv på en arbetsplats belägen i rum på olika platser. Vi utför där våra arbetsuppgifter under den tid som regleras i arbetstidslagen. Arbetstiden som arbetarrörelsen vid första majtågen 1890

demonstrerade för att kräva var åtta timmars arbete, åtta timmars fritid och åtta timmars sömn. Troligen föreställde de sig inte att de åtta timmarnas frihet till stor del skulle innehålla resor till och från arbetet, lunchtimme samt att lämna och hämta barn på förskola. Oaktat hur vi ser på arbetstiden så tillbringar de flesta av oss – om vi också räknar in tiden på förskola och skola – långa dagar i rum som ritats av arkitekter. Kanske var det därför jag som ung arkitekturstudent i slutet av 1980-talet kände ett så stort engagemang för arbetsplatsens utformning när jag genomförde mitt fjärde terminsprojekt. Chalmers tekniska högskola var den enda av de (då) tre arkitekturskolorna i Sverige som hade en professor i industriplanering (senare Arbetslivets bebyggelse) och ett antal forskare och lärare som undervisade blivande arkitekter om hur man planerar arbetsplatser.

En bakgrund till varför arkitekter började undervisas i arbetsplatsplanering var lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) som infördes 1976. Medarbetare på en arbetsplats skulle då få inflytande över de förändringar som arbetsplatsen ställdes inför, som t.ex. en ombyggnad. Förändringar i arbetsplatsens lokaler blev därmed en fråga för alla som arbetade i företaget när MBL infördes. Arkitekturforskarna som också ofta parallellt arbetade på arkitektkontor deltog i förändringsprojekt inom industrin. Här fanns möjligheten att tillsammans med dem som använder rummen få utforma dem. Brukarplanering blev ett honnörssord och låg i tiden.

En mängd olika industriprojekt fick arkitekturforskare att ta fram skisser och underlag för hur de nya lokalerna skulle se ut. Ofta handlade det om att få bättre flöden i (arbets-) processen för att nå målen som både hade arbetsledningens krav på både ökad produktion och hög funktionalitet. Till det kom frågor om trivsel och lokaler som motsvarade kraven från lag och fackföreningar. För arkitekturforskarna som deltog i de

olika förändringsprojekten och studerade arbetsplatser blev frågeställningarna ”Vad är arbetets natur?”, ”Vilka fysiska konsekvenser ger det upphov till?” Så småningom ledde det till forskning om hur rummet kan ge stöd för den verksamhet som bedrivs däri. För företagsledningen är det en strategisk fråga att ta tillvara den kunskap medarbetarna har om sitt arbete, inte minst för att utveckla verksamheten.

En del av de erfarenheter forskarna förvärvade gjorde att de förstod att om- eller nybyggnadsprojekt i botten ofta syftade till att lösa ett organisatoriskt problem. Klagomål från en avdelning över lokaler som inte fungerade kunde bottna i

Så småningom ledde det till FORSKNING om hur RUMMET kan ge stöd för den verksamhet som bedrivs däri.

något helt annat. Genom att låta medarbetare delta i processen och använda sig av en del av arkitekternas skissredskap kom de bakomliggande problemen i dagen. Dessutom blev resultatet ofta helt nya sätt att organisera arbetet på. Metoden blev dokumenterad och har beskrivits bland annat av Peter Fröst i doktorsavhandlingen *Designdialoger*.

LÄRANDET I ORGANISATIONER

Lärandet i organisationer låg i tiden på 1990-talet när arbetsplatsforskarnas arbete tydligt visade hur erfarenheten från processerna där de varit med också handlade om att ta fram kunskap om hur organisationen fungerade, vilka som arbetade med vad, vilka underutnyttjade resurser som fanns och hur verksamheten skulle kunna utvecklas. Organisationsteorins utveckling med bl.a. MIT-professorn Peter Senges arbete om organisatoriskt lärande hade stort inflytande. I boken *Den föränderliga arbetsplatsen* (min översättning) tar John Worthington, arkitekt och specialist på arbetsplatsdesign, upp de frågor som forskargruppen i Arbetslivets bebyggelse brottades med när arbetslivsfrågorna inte längre handlade om industriarbete utan det allt mer dominerande kontorsarbetet och den kunskapsbaserade ekonomin.

I takt med att datorer infördes på arbetsplatser hade företagen kommit att utveckla *Facilities Management* (FM). Begreppet syftar på den strategiska ledning och styrning av de resurser som krävs för att en facilitet (byggnad eller fastighet) ska fung-

era effektivt. FM införde begreppen kärnverksamhet och stödverksamhet. Vid konferensen *Facility Influence on Productivity* i Ann Arbor 1978 konstaterades för första gången att ingen organisation hade ansvar för att förse företagsledningen med information om hur lokaler m.m. fungerade. Processen att försörja verksamheten med fungerande och stödjande lokaler blev synliggjord för första gången.

FM ställde till viss del andra krav på det rum där arbetet skulle utföras och frågan om hur lokalerna kunde ses som en strategisk resurs för den verksamhet som bedrevs kom i fokus för planering av arbetsplatser. Teknikförändringen med in-

Processen att FÖRSÖRJA verksamheten med fungerande och stödjande lokaler blev SYNLIGGJORD för första gången.

ternet och bärbara datorer växte kraftigt även om de smarta telefonerna ännu inte var på plats. Byggnaderna med sina rum blev en del av att skapa värde – (läs maximera värdet) för användaren – de individuella organisationerna och för dem som investerade i och byggde fastigheter. Forskarna på Chalmers arkitektur fick ett större anslag för att undersöka rummet som strategisk resurs för verksamheten och i mitt doktorandprojekt försökte jag kombinera kunskap om små och nystartade företags behov och vad som var strategisk kunskap om deras rum.

Facilities Management bidrog också till att de stora företagen skapade fastighetsföretag för att försörja företagen med lokaler. Kärnverksamheten skulle beställa/hyra de lokaler som passade dem bäst istället för att äga sina egna byggnader och därmed kunna fokusera det som var affärsidén. Att underhålla fastigheten och ge service till kärnverksamheten blev en affärsidé i sig.

ENTREPRENÖRENS RUM

Entreprenörskap kom högt på agendan under slutet av 1990-talet och början av 2000-talet. Innovationssystemet utvecklades och Vinnova startade som ett led i att öka innovationer och företagande i Sverige. På högskolor och universitet startade så kallade (företags)inkubatorer med syftet att idéer från forskning och undervisning, forskare och studenter, skulle kunna utvecklas till företag som växer.

En sorts kläckningsfabrik för nya innovativa företagsidéer. Sedan tidigare fanns i den ovan nämnda forskargruppen också ett fokus på småföretagsområden och de rumsliga förutsättningarna för mindre och nystartade företag. Kombinationen av rummet som strategisk resurs (FM) och nyföretagande gav fokus för mitt doktorandprojekt där jag ställde frågan om rummet gav stöd till processen att starta ett nytt företag i universitetsbaserade företagsinkubatorer.

Under fyra år samlade jag in data och deltog i ett nystartat västsvenskt nätverk för inkubatorer. Jag intervjuade nystartade företag och de som gav stöd till startprocessen. På högskolorna fanns många engagerade och frågan om rum var högaktuell med stora investeringar i byggnader för att husera de nya inkubatorerna. Frågorna om hur företagen, i det här fallet oftast med en eller två men ibland kanske fyra-fem personer, fungerade och vilka rum de hade respektive hade behov av blev på ett sätt enkla. Ett nystartat företag som inte har mer än en idé, troligtvis en produkt som fortfarande håller på att utvecklas, har sitt namn och – tack var inkubatorn – ett rum. De hade också tillgång till andra rum som konferensrum, lunchrum, mötesplatser, och tillgång till en stödstruktur i form av affärs- och patentrådgivare, finansiärer och olika nätverk.

I inkubatorn skaffade de nystartade företagarna sitt första affärsnätverk, sina första kunder, delade gemensamma erfarenheter och hade sitt rum – det fysiska beviset på att företaget existerade. Hur enkelt och sparsamt möblerat rummet än var hade det betydelse för dem och visades upp som ”mitt (vårt) företag”. Dörren in till rummet där skylten med företagets namn var upphängd blev det fysiska uttrycket för verksamheten. Lika tydligt som de stora företagens byggnader med företagsnamnet i kolossalformat uppsatt på en fasad eller på en skylt i en rejäl gräsmatta vid huvudkontorets entré.

Samma betydelse som rummet hade för företagen hade inkubatorbyggnaderna för stödverksamheten. Huset/husen var bevis på att det fanns ett existerande innovationssystem, att företag startades och tog plats i företagsvärlden utanför universitetet. Byggnaderna hade ofta ett gediget uttryck men med moderna och ”kreativa” inslag. Utan att det var specifikt uttryckt i beställningar eller byggnadsprogram uttryckte byggnaderna stabilitet, företagsamhet och professionalitet men ändå nytänkande. De ännu inte stabila idéerna och företagen gavs genom arkitekturen ett mer



stabil intryck. Slutsatsen av doktorsarbetet blev att rummet hade större betydelse än vad jag inledningsvis kunnat ana. Rummet är också symboliskt förutom att vara funktionellt och stabilt. Rummets relationella förmåga hade vi tidigare sett i företagsområden vilket bekräftades i undersökningen. Här fanns också ett av problemen med idén om inkubatorer; om relationerna mellan företagen stabiliseras av rummen, vad händer när företagen förväntas att så snart som möjligt flytta vidare?

VÅRDRUM MED ENKELBÄDD – ENPATIENTRUMMET

Inom sjukvården har vådrummet hamnat i fokus. För närvarande genomgår Sverige en stor om- och nybyggnad av sjukhus baserad på de nya behov som uppstått p.g.a. ny teknik, en åldrande befolkning, antibiotikaresistenta bakterier och en åldrande fastighetspark. För att hindra smittsprid-

ning och därigenom minska utbredningen av multiresistenta bakterier har enpatientrummet blivit en lösning som förordas. Rum för en patient har vården traditionellt använt för att isolera smitta eller möta andra behov av avskildhet, men inte i den omfattning som nu planeras. Traditionellt har vårdavdelningar haft flerbäddsrum, eller salar som det ofta kallades och som etymologiskt har betydelsen ”större rum.”

I en nyligen utförd förstudie med syfte att undersöka hur nuläget inom svensk sjukvård ser ut vad gäller enpatientrum, har forskare på Chalmers Centrum för vårdens arkitektur tillsammans med arkitekter tittat närmare på vad rummet har för betydelse. Att gå från flerpatientrum till enpatientrum på en vårdavdelning påverkar både patienten, de anhöriga och personalen som arbetar på vårdavdelningen. Att bygga en vårdavdelning med enbart enpatientrum får konsekvenser för hur



Enpatientsrum. Foto: Kristin Schmitt.



Dagrum Eksjö. Foto: Kristin Schmitt.

vårdavdelningar utformas. Rummen med egna wc/badrum tar mer plats, kräver större total yta än fyrbäddsrums och ger därmed längre korridorsyta. Frågor om hur dagrum, förråd, teamstationer och medicinrum placeras för att nå en god funktion och bra arbetsmiljö behöver undersökas.

Både internationell och nationell forskning har visat att det finns många fördelar med enpatientrum. Resistent bakterier och smittspridning kanske väger tyngst tillsammans med kravet att få ett rum smittfritt efter varje patient men det finns många andra fördelar. Det enskilda rummet innebär att patienten får en större avskildhet, kan sova bättre och fokusera på sin återhämtning och/eller sitt tillfrisknande. Det gör det lättare att ta emot besök, sköta sin hygien, styra belysningen, använda hjälpmedel, prata i telefon, titta på tv m.m. Rummet ger med andra ord patienten större möjlighet att själv kunna styra sin egen situation och därmed gå från att vara patient till att bli en person, vilket är målet med den personcentrerade vården och som har sitt stöd i patientlagen.

Både forskning och den genomförda studien visar att vårdpersonalen både upplever fördelar och nackdelar med de nya vårdavdelningarna. Patientens integritet värnas högt och den blir bättre med enpatientrum, det verkar alla vara överens om. Några av de problem som vårdpersonalen upplever är bland annat att avstånden ökar men det som verkar vara en viktig fråga är den om övervakning av patienter. Ett rum med fyra personer innebär att den personal som kommer in för att ge medicin, tvätta, hjälpa till med toalettbesök etc. också uppmärksammar samtliga patienter i rummet. Det personalen också har uppmärksammat är att dagrummen blir allt mindre använda då patienterna föredrar att äta på det egna rummet.

Om vårdens olika rum finns mycket mer att skriva och att forska om. Förändrade arbetssätt med team, vilka som ingår och hur det tar sig rumsliga uttryck är en del. Att få till ett jämställt möte mellan patient och vårdpersonal inklusive det kanske mest ojämsställda mötet, rondens – med patienten i sängläge och läkaren i upprätt, är ytterligare ett. För arkitekten och forskningen inom arkitektur återkommer dock frågan om vad arkitekturen gör och vad arkitektonisk kvalitet spelar för roll. En annan fråga är: hur kommer skönheten in? Det som den romerske arkitekten och ingenjören Vitruvius menade är arkitekturens kärna:

balansen mellan skönhet (venustas), hållbarhet (firmitas) och funktion (utilitas). Eller som Chalmersprofessorn i arkitekturens teori och historia Elias Cornelli på sin tid ut-

Både internationell och **NATIONELL** forskning har **VISAT** att det finns många fördelar med enpatientrum.

tryckte för sina studenter: att arkitektur är ”Estetisk organisation av praktisk verklighet”.

Har det betydelse om vi får se dagsljuset i våra arbetslokaler? Betyder rummets proportioner något för mitt välbefinnande och min förmåga till återhämtning? Vilka material finns det i väggar, golv och tak? Är detaljernas utförande och material något jag märker när jag sitter vid min dator? Fungerar mitt samarbete bättre om jag har tillgång till utblickar och siktlinjer?

SPELAR RUMMET NÅGON ROLL?

Trots allt vi vet genom den kunskap som forskning och beprövad erfarenheten gett oss är svaret inte lika enkelt som frågan – Spelar rummet någon roll eller kanske vilken roll spelar rummet? Processen att forma rum, som föregår den ritning som till slut ligger till grund för det byggda rummet, kan medverka till att vi får rum som svarar mot de behov som fanns när byggandet påbörjades. Den kan också bidra till att rummen är så generella att de rymmer de förändringar som tar vid efter att verksamheten flyttat in. Förändringarna i samhället, i verksamheterna och det som styr verksamheten ställer krav och ger upphov till ändrade behov, till andra funktioner och till ändrade eller nya rum. Hur rummen räcker eller inte räcker till för våra nya behov handlar om arkitektur. Oavsett om du är entreprenör i en företagsinkubator, patient i ett vådrum eller personal på en vårdavdelning med enpatientrum så fortsätter vardagen sin gilla gång. De rum vi flyttar in i blir del av vår vardag, upphör att vara ”nya” och kanske fångades det väl i citatet av Winston Churchill (1944):

“We shape our buildings, thereafter they shape us.”

Marie Strid, arkitekt och universitetslektor vid Chalmers Tekniska Högskola.



Kontors-
arbete.
Foto Foto-
Hernried.
Statstjänste-
mannen 1958.
Fackför-
bundet ST:s
arkiv, TAM-
Arkiv.

BILDER av arbetsrum från olika tider. Här presenteras några foton på temat: "Rummet och arbetslivet". Hur arbetsrummet är utformat är viktigt för vår fysiska och psykiska hälsa. Det påverkar mänskliga relationer. Idag talar vi om det "flexibla arbetslivet" där allt fler har möjlighet att arbeta hemifrån. Vilken betydelse får det?

Men arbetsrummets olika utformning har alltid påverkat människor. I vissa fall har människor haft ett eget arbetsrum. I andra fall har de delat rum eller suttit i kontorslandskap. På TAM-Arkiv finns ett rikt bildmaterial som illustrerar hur det sett ut historiskt på tjänstemanna- och akademikersidan. Det är viktigt att inte glömma detta förflutna eftersom frågorna om arbetsrummet och dess utformning fortfarande är en grund för människors livsvillkor.



Kontorsmiljö 1940-tal. Foto Foto-Hernried. Fackförbundet ST:s arkiv, TAM-Arkiv.

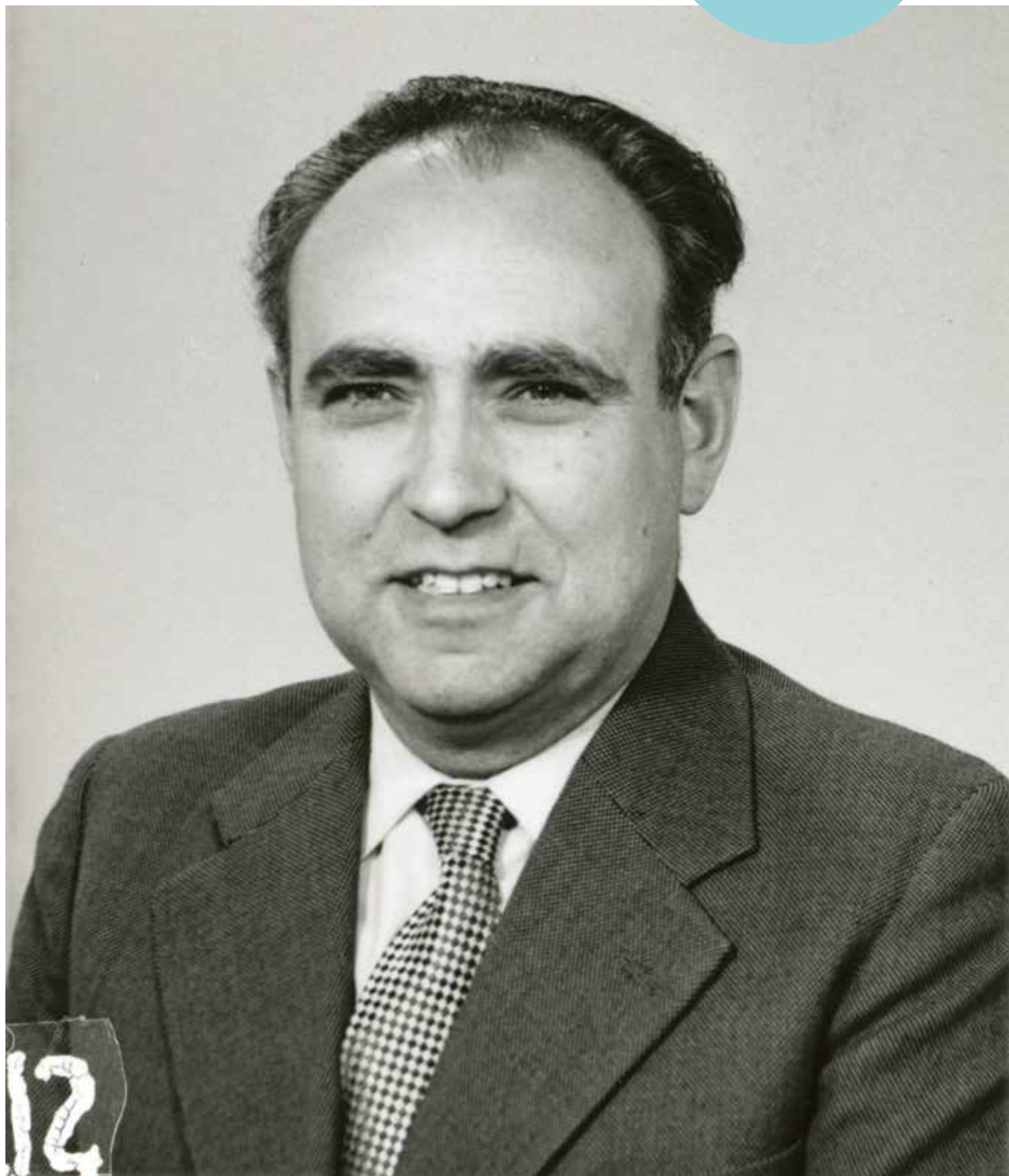
Trängsel på
Postgirot.
Foto från
1960-talet.
Foto Björn
Myrman.
TCO:s arkiv,
TAM-Arkiv.



Svensk sjuksköterskeförenings (SSF:s) ordförande Gerda Höjer i sitt arbetsrum, 1958. Foto Lennart Olson. SSF:s arkiv, TAM-Arkiv.



Tjeckoslovakien
drabbades HÅRT av
1930-TALETS
depression.



Willy Preibisch

Willy Preibisch

– ett gränslöst arbetsliv

Vem var Willy Preibisch? På 1930-talet **FLYDDE** han undan nazismen från det som då hette Sudetenland, hamnade så småningom i Sverige, där han **ENGAGERADE** sig för invandrare och flyktingar. På TAM-Arkiv finns hans **HÄNDELSERIKA** livshistoria bevarat i ett personarkiv.

TEXT Leif Jacobsson

Willy Preibisch föddes 1919 i det tysktalande Sudetområdet i dåvarande Tjeckoslovakien. Det österrikisk-ungerska kejsardömet hade nyligen upplösts. Sudettyskarna, ca 3 miljoner invånare, utgjorde då en fjärdedel av Tjeckoslovakiens befolkning. Sudetområdet var industrialiserat och hade en stark arbetarrörelse, ungefär som i Sverige vid samma tid. Redan som mycket ung gick Willy med i Rote Falken (motsvarande Unga Örnar). Vid 14 års ålder engagerade han sig sedan i Socialdemokratiska Ungdomsförbundet, där han var en mycket aktiv medlem. Med tiden blev han snickargesäll i sitt hemland.

Tjeckoslovakien drabbades hårt av 1930-talets depression. Arbetslösheten var särskilt omfattande och långvarig i de sudettyska områdena. Missnöjet med arbetslösheten och den tjeckiska minoritetspolitiken ledde till att ett nazistinspirerat nationalistiskt parti växte fram i Sudetområdet. Anhängarna av denna rörelse gick ofta till angrepp mot socialdemokratiska möten. Willy Preibisch engagerade sig under denna tid starkt mot nazismen. Sudetenlands socialdemokratiska parti understödde tyska och österrikiska judiska och politiska flyktingar i Tjeckoslovakien. Just innan Hitler 1938 annekterade Sudetområdet lyckades Willy fly till det inre av Tjeckoslovakien, där han en tid levde i flyktingläger. Med svenskt bistånd lyckades han sedan fly till Finland. Där blev han nästan utlämnad till Tyskland när Finland 1941 inledde ett vapenbrödraskap med Tyskland.

Men han lyckades till slut fly ännu en gång. Denna gång flydde han till Sverige. Här hamnade han i Edsbyn i Hälsingland. Under kriget tog Sverige emot en mindre grupp sudettyska flyktingar.

KOLLEKTIV BESTRAFFNING

Efter kriget genomförde tjeckerna en kollektiv bestraffning av sudettyskarna. De gjordes ansvariga för Tjeckoslovakiens sönderfall och nazisternas övergrepp. De gjordes rättslösa, fråntogs sin egendom och tvångsförflyttades från sina hemorter till Tyskland. Man beräknar att ca 240.000 sudettyskar dog i samband med händelsen. En tidningsartikel från



Man beräknar
att ca 240.000
SUDETTYSKAR dog i
samband med
HÄNDELSEN.

1946 beskriver deras avfärd från Sudetenland: ”Här och var ser man ett förgrått ansikte, här och var ett nyfiket, när de främmande gästerna går runt och inspekterar. Soldaterna tummar familjeporträtten och tittar på symaskinen, som en av familjerna tänker släpa med sig. Någon plockar fram en tjock lunta och bläddrar fundersamt i den. Mein Kampf? Nej, Bibeln. Ni har inga värdesaker, inga dyrbara tavlor? Nästa!” Efter 1945 invandrade ytterligare ungefär 4000 sudettyskar till Sverige. I flera artiklar kritiserar Willy folkfördrivningen i sitt forna hemland. Han betonar att de sudettyska socialdemokraterna engagerat sig mot nazismen långt innan den tjeckiska regeringen förstod faran.

I Sverige blev Willy Preibisch slöjdlärare. Han fortsatte snart sitt politiska och fackliga engagemang i det nya hemlandet. Redan på 1950-talet blev han fackligt aktiv inom *Slöjdlärares Riksförbund*. Han förblev sedan fackligt förtroendevald under alla lärarfackliga ombildningar. Under

1980-talet blev han slutligen kassör och ordförande i *Pensionerade Lärares Riksförbund*.

I flera artiklar från 1984 beskrivs hur Willy avtackas efter en 30-årig verksamhet som facklig ledare såväl på länsplanet som i lokalavdelningen för Bollnäs-Ovanåker. Lokalavdelningen i Bollnäs hade under hans tid vuxit från 150 medlemmar till 340. ”I tider av ekonomiska svårigheter krävs en stark facklig organisation och framför allt människor som är beredda att föra målsättningen vidare.” säger Willy i en av artiklarna. Även inom kommunpolitiken var han verksam från 1950-talet fram till 1980-talet.

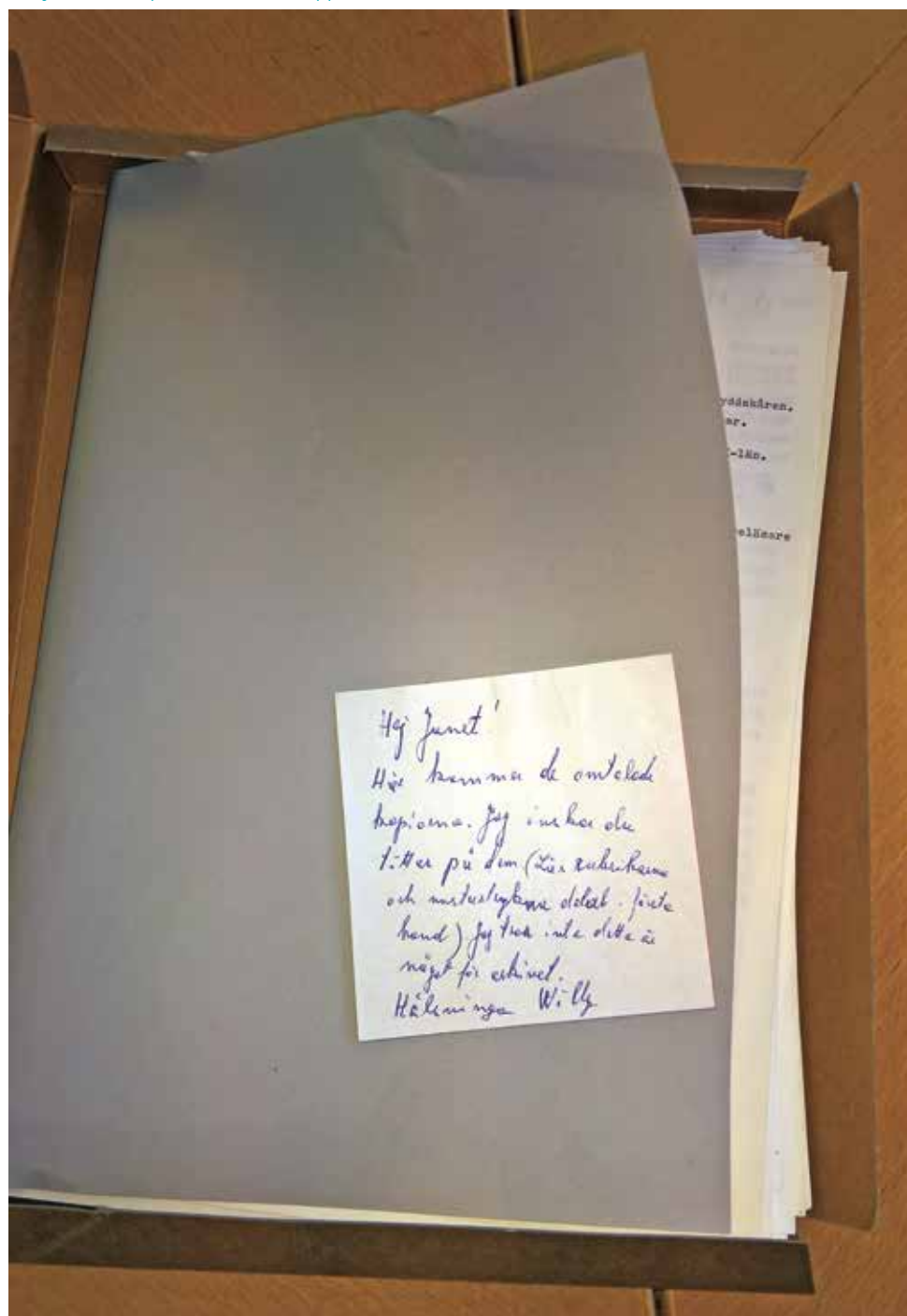
Men framför allt verkar Willy ha brunnit för humanitära frågor, integrations- och flyktingfrågor. På ett maskinskrivet papper med flera överstrykningar beskriver han sin gärning. Redan under kriget, åren 1944-45, arbetade han i Edsbyn i Hälsingland med finska flyktingar. Han var då föreståndare för en förläggning för sjuka barn. Sedan kom han att arbeta i Gävle med flyktingar från andra europeiska länder. En artikel som han skrivit 1951 illustrerar hans engagemang. I sitt inlägg uppmärksammar han att många ”utlänningar” som kom till Sverige vid denna tid inte hade erfarenhet av en fri fackföreningsrörelse. Många hade erfarenheter av de nazityska tvångsfackföreningarna, de s.k. ”arbetsfronterna” som hade till uppgift att medverka till ökad produktion. Men dessa fackföreningar hade ingen befogenhet att kämpa för bättre arbetsvillkor eller förhandla om löner.

När han sedan under 1950-talet flyttar till Bollnäs fortsätter han sitt arbete med flyktingar och invandrare. I sina anteckningar skriver han att han hjälpt till med sådant som familjeefterforskningar, översättning av brev, läkarintyg och mycket annat.

NYA INVANDRINGSVÅGOR

På 1980- och 1990-talen kom nya stora invandringsvågor till Sverige. Denna gång i hög grad från utomeuropeiska länder. På 1990-talet hittar vi åter en aktiv Willy Preibisch. Denna gång är han verksam inom Röda korsets asylgrupp i Bollnäs. I en artikel från 1991 kritiserar Willy speciellt en flyktingförläggning inrymd i en gammal psykiatrisk klinik i Bollnäs. I korridorerna ekar det från de kala väggarna. Avvisningarna av flyktingfamiljer med polishämtning sker inför öppen ridå. Den ena familjen efter den andra försvin-

Willy Preibischs personarkiv med lapp till arkivarien.



ner inför andra flyktingars öppna ögon. Willy jämför med praktiken i hans ungdoms Nazityskland.

Av dokumenten framgår att Willy engagerat sig starkt under 1980- och 90-talen. Han skriver asylansökningar,

grälar på Statens Invandrarverk (SIV), delar ut kläder, skriver brev, tigger pengar och skriver till politiker. I ett dokument från 1990 skriver han till statsminister Ingvar Carlsson. Han är bekymrad över hur flyktingfrågan i Mellersta Östern ska utveck-

Willy
jämför MED
praktiken i hans
UNGDOMS
nazityskland.

las. Det är många områden och folkgrupper som berörs, skriver han. I ett annat dokument visas hur han föreläst och berättat om sina egna upplevelser av nazism, rasism och flyktingproblematik från 1945 ända tills 1994.

Willy Preibisch bytte land. Hans arbetsrum förändrades – men hans engagemang levde kvar. Han upplevde stora folkförflyttningar. På TAM-Arkiv finns alltså hans personarkiv, med urklipp från tidningar, bilder, artiklar och mycket mer. Det är förmodligen någon på ett lärarförbund som fått honom att organisera, kopiera och lämna sina handlingar. På en handskrivna lapp finns ett meddelande från Willy. Stilen är spretigt, lite tunn

och starkt nedåtlutad. Allra sist står det: ”Jag tror inte detta är något för arkivet”. Men det tror vi, Willy!

Leif Jacobsson, TAM-Arkiv

Svenska tjänstemän i kolonin

Sverige hade en **KOLONI** i nästan hundra år, från 1784 till 1878 – ön St Barthélemy i Karibien. **HISTORIKEN** Ale Pålsson berättar om livet som tjänsteman i denna mångkulturella del av det dåvarande Sverige.

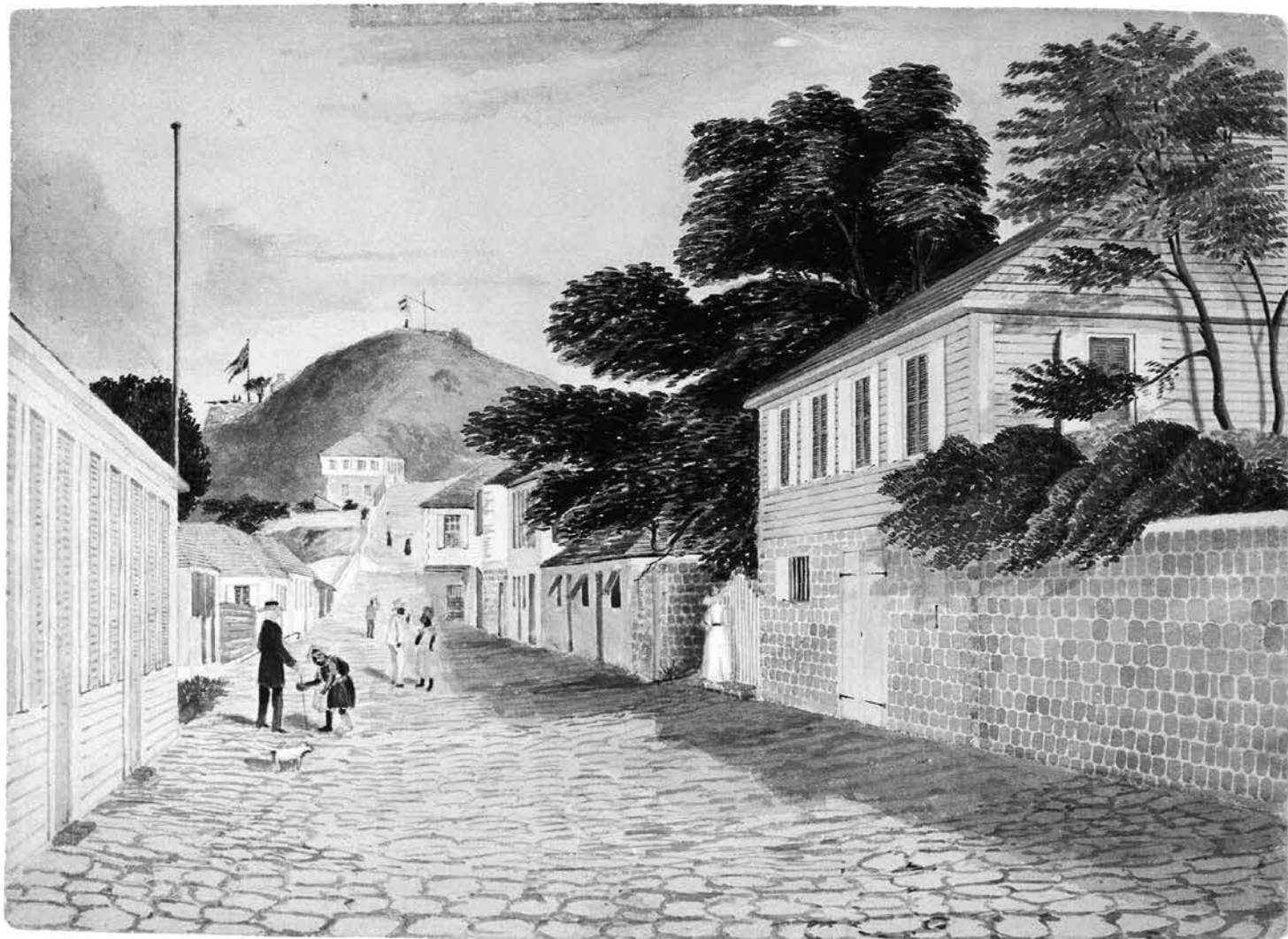
TEXT Ale Pålsson

Det är svårt att tänka sig hur miserabelt ett jobb som kolonial tjänsteman kunde vara. Trots att det idag kan låta avslappnande med ett liv under palmer var positionen som kolonial tjänsteman inte särskilt eftertraktad. Ett genomgående tema i de europeiska imperiernas historia är hur tjänstemännen från Storbritannien, Frankrike, Spanien och andra imperier klarade sig i kolonierna. Sjukdom, tristess och maktspel var vanliga. "Nostalg" betraktades som en riktig sjukdom. Det ansågs försämra hälsan på

soldater som bodde i obekanta klimat. När man ser på den svenska kolonin St Barthélemy kan man helt klart uppfatta hur dessa besvär påverkade de svenska tjänstemännen och deras roll i kolonin.

ÖN ST BARTHÉLEMY

Från 1784 till 1878 hade Sverige besittning av den lilla ön St Barthélemy i Karibien. Även om Gustav III:s ambition från början var att kunna ha tillgång till sockerplantage, var ön endast 21 kvadratmeter (lite mindre än Lidingö) och även rätt karg mark, vilket gjorde att sockerodling var omöjlig. Istället bestämde sig kungahuset för att använda ön som en neutral



frihamn, där handelsmän från Storbritannien, Frankrike och Spanien, samt USA, kunde använda sig av den svenska neutraliteten för att kunna handla under tiden de större imperierna var i krig. Från 1793 till 1815 var dessa stormakter nästan konstant i konflikt, vilket gjorde att St Barthélemy var väldigt lönsamt för Sverige under denna tidsperiod. Den lokala tidningen, *The Report of Saint Bartholomew* rapporterade konstant om krigsläget i Atlanten och i Europa, både av säkerhetsskäl och av affärsskäl.

I början av 1800-talet bodde nästan 6000 personer i kolonin, en kraftig ökning från de 700 personer som bodde på ön 1784, då den kom under svensk besittning. Cirka hälften

var slavar, de andra var vita och fria svarta personer, där endast cirka 100-200 personer kom från det svenska moderlandet. Lagarna på ön var uppdelad efter Code Noir, en separat lagstiftning för vita, fria svarta och slavar. Precis som mycket annat kring den svenska kolonialadministrationen var seder och lagar tagna från de andra kringliggande imperierna och implementerades i den svenska kolonin. Till viss del var lagarna liknande för att nya invånare skulle vara bekanta med lagstiftningen, dels för att Sverige inte hade någon

Lagarna på ön var uppdelad efter **CODE** Noir, en **SEPARAT** lagstiftning för vita, fria svarta och slavar.



Karta över St Barthélemy (bilden är beskuren). Svenska Barthélemy-sällskapetets bildarkiv.

egendlig erfarenhet eller kunskap om hur kolonier borde styras. Code Noir var till exempel starkt influerat ifrån Franska Karibien, för att inte säga kopierad.

Trots att det inte fanns utrymme för plantageodlingar på kolonin var ändå slaveriet ett utbredd system på ön. Slavarbete användes i hamnen. Det var också väldigt vanligt med slavar som tjänstefolk och för de många arbeten som behövdes för stadens infrastruktur, som att bygga hus, vägar, bära varor och liknande arbeten. Alla svenska tjänstemän hade slavar i någon kapacitet. I och med att kolonin var ett s.k. "ultramarinskt territorium" kunde lagar finnas i kolonin som var förbjudna i Sverige, utan någon laglig motsägelser. Slaveriet var inte ett personligt ställningstagande, utan något som genomsyrade hela samhället.

I början var tjänstemännen valda av Svenska Västindiska Kompaniet, ett kolonialt företag där bland annat Gustav III var investerare. Från 1805 och framåt var ön dock ägd direkt av svenska kronan. Även om det skedde flera förändringar i exakt hur kolonialstyrelsen var uppbyggd, var det i princip tre personer som hade den huvudsakliga makten: guvernören, justitiarien och governmentssekreteraren. Även om det fanns val bland befolkningen för att välja in medlemmar till konseljen där de tre var medlemmar, var de svenska tjänstemännen alltid i numerärt överläge. År 1822

fick även fria svarta personer rätt att rösta fram medlemmar i konseljen, även om de var tvungna att rösta på en separat dag. Deras röster kunde också ogiltigförklaras om de ansågs vara bråkmakare. Fria svarta personers politiska och sociala rättigheter var ständigt återkommande frågor. Det fanns stor osäkerhet om vad deras ställning var som svenska koloniala medborgare.

På den väldigt begränsade ytan och med få personer som talade svenska, uppstod ofta konflikter mellan tjänstemännen. Avståndet från hemlandet och separationen ifrån tidigare sociala kontaktnät gjorde att det var svårt för många tjänstemän att anpassa sig. Trots det var det absolut nödvändigt att ha infödda svenskar som tjänstemän, även om många handelsmän födda i USA, Europa eller Karibien var politiskt aktiva. Efter ett myteri 1810, då den lokala milisen hade blivit missnöjd med tjänstemännens i deras mening stränga disciplin, rådde det brist på personer som kunde fylla de administrativa posterna. Guvernör Hans Henrik Ankarheim befordrade Fredrik Ludvig Thenstedt till vice governmentssekreterare mot dennes egen vilja. När Thenstedt blev sjukskriven i en månad och sängliggande bad han om att få ta avsked. Men Ankarheim nekade. Det visar hur viktigt nationalitet var. Man var mer villig att låta en sängliggande infödd svensk hålla en post än en person född utanför Sverige

Slaveriet var INTE ett personligt ställningstagande, utan något SOM genomsyrade hela samhället.

OLIKA POLITISKA KULTURER

De infödda tjänstemännen och den naturaliserade befolkningen, med erfarenheter från två olika politiska kulturer, möttes på St Barthélemy. Förenklat kan man säga att där tjänstemännen såg politiska diskussioner som ett sätt för kolonialadministrationen att informera om beslut grundade i svenska statens auktoritet, såg de invalda medlemmarna diskussionerna som ett sätt att påverka lokalpolitiken. Ett konservativt synsätt mötte en liberala ideologi inspirerad av de franska och amerikanska revolutionerna.

Trots det var de naturaliserade svenskarna ivriga att förklara sin lojalitet till Sverige. De skrev flera brev och hade fester där de hyllade den svenska kungen och Sverige, trots att de inte kunde svenska eller hade sett Sverige. En diktare skrev en sång där han hyllade Gustav III och den svenska senaten. Redaktören lade till vid slutet av dikten "Error: for want of Local knowledge. There is no Senate in Sweden."

I och med att deras status som neutrala handelsmän var beroende av att de var svenska medborgare var de noga med att beskydda denna status. Samtidigt var den ifrågasatt från många håll. De ansågs många gånger vara charlataner och man undrade hur svensk någon kunde vara som aldrig varit där. Dessa uttryck är väldigt avslöjande både för hur nationalitet började uppstå vid denna tid och vilken roll språk, kultur och medborgarskap hade i att skapa en slags tidig svenskhet.

Ön var även ett fäste med en stor andel smuggling och suspekt handel, särskilt efter 1815. Då ekonomin hade försämrats efter Napoleonkrigens slut förlitade sig istället många handelsmän på att sälja vapen till sydamerikanska revolutionärer och att handla med den nya svarta staten Haiti. Många skepp under sydamerikanska flaggor agerade som kapare och använde St Barthélemy som mötesplats. För de svenska tjänstemännen handlade då en del av uppdraget att hålla koll på denna handel, dels för att skapa vinning åt kolonin, men också för att se till att de inte agerade såpass oansvarigt och öppet att kolonin skapade en diplomatisk incident för Sverige.

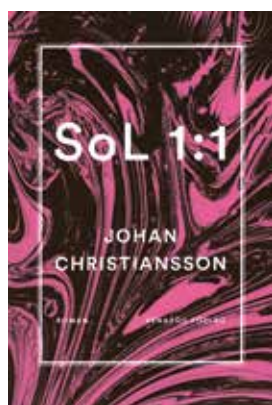
År 1878 lämnades den svenska kolonin tillbaka till Frankrike utan någon större kompensation. Idag är St Barthélemy en otroligt lyxig ö, med några av de bästa stränderna i världen. Trots det var kolonial tjänstgöring sällan så exotiskt som man kan tänka sig. Ofta fanns inte mycket annat att göra än att se åt andra hållet kring smuggeri, undvika bråk och steka under den karibiska solen. Även om vi i Sverige kan längta efter sol och värme under vinterhalvåret, längtade med största sannolikhet de svenska tjänstemännen under 1800-talet hem till kylan.

Ale Pålsson är doktor i historia vid Stockholms universitet

År 1878
LÄMNADES
den svenska
KOLONIN tillbaka till
Frankrike utan någon
större kompensation.



Ur en socialarbetares liv



Ur en social-
arbetares liv

Litteratur:
Johan Christiansson. *SoL
1:1. Venaröd
förlag.*

”Skuggor mot marken. Det är träden. Jag har köpt amfetamin av en bekant.”

Författaren och socionomen Johan Christiansson nya roman *SoL 1:1* riktar ljuset mot socialarbetarnas arbetssituation i dagens Sverige. Citatet ovan lyfter fram det som ibland är deras klienters vardag. Bokens huvudperson Karl arbetar som socialsekreterare. På ytan är allt Ok. Det är som det ska vara. Men under fasaden finns känslolösheten. När hans fru beslutar sig för att lämna honom förändras hans liv. Det blir till ett inferno.

Under 1900-talets förra hälft var det de självbildade arbetarförfattarna som beskrev sin sociala verklighet ur sina yrkeserfarenheters perspektiv. Skriftställare som Moa Martinsson, Vilhelm Moberg och Ivar Lo-Johansson beskrev alla kroppsarbetarnas villkor. Den första generationen arbetarförfattare följdes av fler. År 1970 kom t.ex. städerskan Maja Ekelöfs roman *Rapport från en skurhink*. Boken gjorde succé och blev en storsäljare.

En läsande och skrivande städerska – många tyckte nog att något sådant var märkligt vid denna tid! Men det var egentligen inte egendomligt.

Men även tjänstemän och akademiker har gestaltat sina levnadsförhållanden. Elin Wägners bok *Norrtullsligan* – som skrevs 1908 och skildrar en grupp kvinnliga kontoristers vardag – är ett exempel på en tidig tjänstemannaskildring. Läkaren och författaren P.C. Jersild har beskrivit sin erfarenhet av sjukvård i romanen *Babels hus* från 1978. Bokens huvudperson förs efter hjärtinfarkt till sjukhus. Han erbjuds en utmärkt vård. Men den byråkratiskt opersonliga hanteringen av patienterna fördröjer tillfrisknandet.

Johan Christiansson skildrar också han verkligheten för en akademikergrupp – socialsekreterarna. Johan föddes 1971 i Stockholm. Han debuterade som skriftställare med att ge ut några diktsamlingar. Den första hette *ABC-staden* och utkom 2003. Sedan följde ytterligare två diktsamlingar: *Slussen*, *Gula gången* (2007) och *Söder om Sahara* (2010). För den sistnämnda diktsamlingen fick han Samfundet De Nios Vinterpris.

Christiansson har tidigare arbetat med missbruksvård och vård av psykiskt sjuka. Idag arbetar han som Länskoordinator mot människohandel. Men han är inte endast en yrkesverksam socionom. Han är medlem i Sveriges Socionomers Riksförbund (SSR).

Bokens titel anspelar på Socialtjänstlagen (Sol). *SoL 1:1* är en

portalparagraf som reglerar och dirigerar samhällets förhållande till medborgaren. Samhällets socialtjänst ska på demokratins och solidaritetens grund främja människors ekonomiska och sociala trygghet, jämlikhet i levnadsvillkor och aktiva deltagande i samhällslivet.

Sol 1:1 är ett vackert ideal. Men romanen pekar på den många gånger bjärta kontrasten mellan ideologi och praktik. Beskrivningarna av den sociala verkligheten är bitvis skrämmande:

”Blicken, de dåliga tänderna, oron – de sammanhängande men otåligt aggressiva orden, ärren längs med armarna, de fåordiga, vidriga berättelserna om övergreppen, kan vara vilka fantasier som helst. Medicinerna, den tunga psykofarmakan, allt för att hålla honom nere. Hålla honom dämpad.”

Det är en beskrivning av myndigheters arbetssätt och individuella människoöden, av personal och brukare. Det är en skildring av alkoholisters, narkomaners och prostituerades tillvaro. Och blicken är en professionell socionoms.

TAM-Arkiv har samlat yrkesminnen från många olika yrkesgrupper – bl.a. socialsekreterarna. Men det är också värdefullt att människor skriver om sin yrkeserfarenhet i mer skönlitterär form som ett sätt att gestalta sina arbetslivserfarenheter och sina liv. Det är en intressant men otäck inblick i socialarbetarnas vardag som Johan Christiansson delat med sig av.

LEIF JACOBSSON

Vad är entreprenöriellt lärande?



Vad är entreprenöriellt lärande?

Litteratur:
Monika Diehl.
Måste det här
vara som en
väckelserörelse?
En studie om
(det som kallas)
entreprenöriellt
lärande i grund-
skolan, utifrån
Basil Bernsteins
begreppsappa-
rat. Pedagogis-
ka institutionen.
Umeå 2017.

Borde alla lära sig att bli entreprenörer? Monika Diehls har skrivit en ny och intressant avhandling om s.k. ”entreprenöriellt lärande” i den svenska skolan.

Skolan lever i en motsägelse: Å ena sidan vill den utveckla självständigt tänkande och handlande kreativa elever, något som är svårämbarbart. Å andra sidan har skolan tydligt specificerade kunskapskrav som fordrar mätbara resultat. Den pedagogiska pendeln har svängt i takt med tidsandan. 1970-talets progressiva pedagogik betonade demokratiskt deltagande och kreativitet. Sedan dess har kraven på specifika och mätbara ämneskunskaper kommit att spela en allt större roll. Den s.k. ”prestationsmodellen” utgår från en behavioristisk inlärningsmodell som betonar värdet av positiv och negativ förstärkning. Lärandet är linjärt, det utgår från att sätta ihop delar till helheter och repetition är centralt.

Men parallellt med den resultatinriktade undervisningen ska dagens skola

arbeta med ”entreprenöriellt lärande” i skolan. Det handlar om att alla elever, från förskolan och uppåt, ska tillskansa sig kompetenser, förmågor och tanke-mönster som främjar deras vilja att i framtiden starta nya företag eller vara kreativa och innovativa på befintliga arbetsplatser. Samhället utgår från att innovativ och kreativ arbetskraft med vilja att skapa arbetstillfällen i form av nya företag kommer att behövas i framtiden. Idag har också själva livet blivit mer entreprenöriellt. Ett samhälle i ständig förändring har producerat medborgare med ett konstant behov av att lära.

Det entreprenöriella lärande som förespråkas är baserat på elevernas egna erfarenheter, ger utrymme för experiment och är ämnes- och projektorienterat. Diehl noterar att det entreprenöriella lärandet paradoxalt nog har många beröringspunkter med 1970-talets progressiva undervisning där elevdemokrati, grupparbeten och elevaktiva arbetsformer blev vägledande. Å andra sidan ses tävling och konkurrens som en förutsättning för marknadskrafterna, något som kan härledas till prestationsmodellen med dess fokus på mätbara kunskaper.

Men hur ser det ”entreprenöriella lärandet” ut i praktiken? Diehl har studerat två skolor för att göra en empiriskt jämförande studie. Den första skolan bestod till största delen av medelklassbarn av svensk härkomst. Den andra bestod av en betydande andel elever av utländsk härkomst. Diehl noterar en stor skillnad mellan skola ett och två vad

gäller sättet att undervisa. Det var i den första skolan som begreppet ”entreprenöriellt lärande” var som mest påtagligt. Där var det vanligt att eleverna uppmanades att reflektera och de flesta uppgifter som lärarna formulerat innehöll också reflekterande och analyserande inslag. På skola två däremot gick ofta ”hinnandet” före det reflekterande lärandet. Att hinna och beta av kunskaper var viktigare än att säkerställa lärande. Men det eleverna själva upplever som positivt är att få ”göra någonting på riktigt”, använda sin fantasi, få tid på sig och jobba tillsammans med andra.

Inom det pedagogiska fältet och bland lärare finns det en skepsis till begreppet ”entreprenöriellt lärande”. Till en del handlar kritiken om själva begreppets oklarhet. En annan fråga är begreppets konnotationer till nyliberalism. Det kan också handla om svårigheter att förstå och omsätta det entreprenöriella lärandet i den pedagogiska praktiken. Å andra sidan har företrädare för det ekonomiska fältet en rad förslag för hur den pedagogiska praktiken borde arbeta för att skapa entreprenöriella elever. I de här motsättningarna och olika diskussionerna verkar elever och lärare i en inte alltid så enkel tillvaro.

Monika Diehl menar att relevanta frågor för all utbildning är hur undervisning ska bedrivas så att elever lär, och vilken slags samhällsmedborgare som lärarna ska bidra till att forma och fostra. Hennes bok bidrar till att vi förstår sådana frågor bättre.

LEIF JACOBSSON



PAPPER SOM INFORMATIONSBÄRARE

Papperet har en lång historia. Papperets ursprungsland är Kina där man har hittat pappersfragment av hampfibrer som kan dateras till ca 100 f Kr.

Mycket av den information som har producerats på papper ska bevaras för kortare eller längre tid – kanske för evigt. I arkivkretsar brukar det senare uttrycket vara liktydigt med tusen år.

Handlingar som ska vara läsbara under lång tid måste förvaras och vårdas på ett bra sätt. I TAM-Arkivs lokaler förvaras många intressanta pappershandlingar från olika tidsåldrar. Här visas några av dem.



Omslag till matrikel från 1800-talets senare hälft. Ur Fredrika Bremerförbundets Sjukvårds-kommittés arkiv, TAM-Arkiv.



Medlemsmatrikel för 1941 från Svenska Barnmorskeförbundet. Ur Svenska Barnmorskeförbundets arkiv, TAM-Arkiv.



Detalj ur matrikel från 1800-talets senare hälft. Ur Fredrika Bremerförbundets Sjukvårds-kommittés arkiv, Fredrika Bremerförbundets Sjukvårds-kommitté bildades år 1892 och upphörde 1960, och i samband härmed togs dess frågor över av Svensk Sjuksköterskeförening. TAM-Arkiv.



VÅRBLANDAREN 1933

