

# NIO – FEM

TIDSKRIFT OM ARBETSLIV & PROFESSION

NR 1 • 2015

**TEMA**  
kreativitet &  
identitet

OROSTIDER I SAMLINGARNA / FACKLIGT KAPITAL / KREATIVITET I ARBETET /  
TJÄNSTEMÄNNENS RÖRELSE / LÄROVERKSELEVERS FRAMTIDSDRÖMMAR



## Innehåll Nr 1 2015

- 5 **Ledare**
- 6 **Fostran till samhällselit**  
– läroverksungdomars identitetsskapande 1930–68
- 10 **Vad är fackligt kapital?**
- 15 **Orostider i samlingarna**
- 20 **Tillit – kreativitetens DNA**
- 24 **Tjänstemännen och deras rörelser**
- 30 **Kreativitet kräver tid och rum**
- 32 **Ingenjörerna och anställningstryggheten**
- 36 **Recension**
- 37 **Notiser**

### Skribenter i Nio-Fem Nr 1 2015

Anders Björnsson / Farida Rasulzada / Lars Håkansson / Majid Asgari / Hugo Hultqvist /  
Leif Jacobsson / Karin Sandberg och Melissa Rydquist

Omslagsbild: T.v. Sigríður Eriksdóttir Thorvaldsson, t.h. Kerstin Nordendahl,  
ur Kerstin Nordendahls personarkiv

**Ansvarig utgivare**

Lars-Erik Hansen  
lars-erik.hansen@tam-arkiv.se

**Redaktörer**

Leif Jacobsson  
leif.jacobsson@tam-arkiv.se  
Karin Sandberg  
karin.sandberg@tam-arkiv.se

**Grafisk form**

Melissa Rydquist  
melissa.rydquist@tam-arkiv.se

**Illustratör**

Maria Jonsson  
maria.jonsson@tam-arkiv.se

**Omslag**

Kerstin Nordendahl och  
Sigridur Eriksdottir Thorvaldsson

**Tryck**

Östertälje tryckeri

ISSN 2001-9688

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

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)

## Vad ger erkännande?

Viljan att vinna erkännande kan ses som en allmänmänsklig drivkraft. Betydelsefullt folk fyller tidningar, TV och radio. Historiskt talades det om "stora män" som något som man borde känna till. Men vem minns ännu något om vilka som var "kändisar" i exempelvis forntidens Assyrien och Babylonien? Knappast någon. Så vad är det egentligen som består? Det finns ett uttryck som tillskrivs Herakleitos: "Man kan inte stiga ned i samma flod två gånger". Varje situation är ny och man måste vara vaken nog att förstå att skilja mellan nu och då.

Historiens skiftande karaktär anknyter till något som vi på TAM-Arkiv just nu ägnar oss åt när det gäller TCO- och Saco-förbundens historia. Begreppet "tjänsteman" var för 60-70 år sedan något att vara stolt över, ett kvitto på en lyckad karriär. Men ordet har sjunkit i status och använts numera sällan i positiv bemärkelse. Många har frustrerande erfarenheter av hur det är att bli hänvisad från den ena byråkraten till den andre; kanske till slut gå ut genom samma dörr som man kom in utan att någon egentligen lyssnat till en. Det är heller ingen smickrande skildring av tjänstemän som ges i de klassiska romanerna av Kafka och Strindberg.

Men i de fackliga diskussionerna har begreppet "tjänsteman" fortfarande en roll att spela, menar socialantropologen Raoul Galli som intervjuas i detta nummer. Här skiljer man fortfarande mellan "arbetare", "tjänstemän" och "akademiker". Och uppfattar kategorierna som hierarkiskt rangordnade. Med utgångspunkt i sociologen Pierre Bourdieus teori har han också studerat vad som ger status i den fackliga världen, något han kallar "fackligt kapital".

TAM-Arkiv bedriver sedan en tid tillbaka ett forskningsprojekt om tjänstemanna- och akademikerbegreppens förändrade innebörd. Planerna är att det senare i höst ska ges ut en antologi kring ämnet. Detta nummer av *Nio-Fem* anknyter till detta tema. Skriftställaren Anders Björnsson ger i en längre essä en historisk exposé över den fackliga historien och begreppens skiftande betydelse.

Sjuksköterskorna är ett exempel på en yrkesgrupp som vi inte tänker på som "tjänstemän" – ändå är deras organi-

sation medlemmar i TCO. Arkivarierna Melissa Rydquist och Karin Sandberg lyfter i en artikel fram två medlemmar i Svensk Sjuksköterskeförening som gjort stora humanitära insatser.

I en hårdnande arbetsmarknad kan akademikerbegreppet vara viktigt – något som signalerar utbildning. Men även de utbildades status har ändrats genom tidernas gång. Majid Asgari, doktorand i ekonomisk historia, ger en inblick i detta när han visar hur svenska läroverksstudenter skildrat sina framtida drömjobb i sina studentuppsatser.

Att det trots allt kan ha blivit svårare även för vissa grupper av akademiker visar också Lars Håkansson. Han har skrivit en B-uppsats i historia om "Ingenjörerna och anställningstryggheten" utifrån TAM-Arkivs material. I hans artikel visas hur frågor kring anställningstryggheten fått allt större betydelse för ingenjörerna.

Men allt handlar inte om problem – utan om problemlösning. Kreativitet har blivit allt viktigare. Processen måste få ta tid menar gästkrönikören Hugo Hultqvist. Det är också avgörande för en organisations lönsamhet och framtid skriver forskaren i psykologi Farida Rasulzada. Men en kreativ atmosfär förutsätter tillit och ett ömsesidigt lyssnande. Kanske är hierarkier och vårt behov av erkännande ett hinder här. Hur kan en organisation med stora skillnader i arbetsvillkor och anställningstrygghet skapa ett tillitsfullt klimat? Kanhända en utmaning för det fackliga arbetet?

**LEIF JACOBSSON**  
Redaktör





# Fostran till SAMHÄLLSELIT

## LÄROVERKSUNGDOMARS IDENTITETSSKAPANDE 1930–68

Var det lönen eller samhällsnyttan som bestämde yrkesvalet för en gymnasieelev för åttio år sedan? Vilka framtidsvisioner hade en student 1930 och 1960?

**MAJID ASGARI**, doktorand i ekonomisk historia, studerar studentuppsatser under tidsperioden 1930–68 för att få svar på frågan.

TEXT Majid Asgari ILLUSTRATION Ulf Lundkvist

När riksdagen 1964 beslutade att avskaffa studentexamen om fyra år och införa en ny gymnasieskola var en av bevekelsegrunderna den sociala snedrekryteringen till läroverken. Endast en femtededel av de ungdomar som i början av 60-talet klarade att ta studenten hade en arbetarklassbakgrund. Trots en kraftig utbildningsexpansion under senare delen av 1950-talet och under 60-talet hade gymnasiet bevarat mycket av sin elitkaraktär och framstod som en skolform främst för medelklassens olika skikt. Utbildningsväsendets utbyggnad hade drivits på av en historiskt unik välståndsutveckling och av välfärdsstatens framväxt. Industrin krävde tekniker, ekonomer och administratörer, men kanske framförallt behövde den expanderande välfärdsstaten rekrytera kvalificerade tjänstemän. Utvecklingen, där utbildningssystemet tilldelades en nyckelroll, medförde tillkomsten av en rad nya positioner i arbetslivet och tillblivelsen av en ny medelklass, ett samhälleligt mellanskikt.

För de ungdomar som vid denna tid studerade på lärover-

ken kunde samhällsomvandlingarna ge nya möjligheter vid valet av det framtida yrket. De nya förutsättningarna påverkade läroverksungdomarnas identitetsarbete. Konsumtionssamhällets utbredning och ungdomskulturernas ökande betydelse, kunde vara andra faktorer som spelade in. I min forskning fokuseras just hur utsagor om den egna identiteten, i relation till andra gruppers identiteter, ändrar karaktär under perioden 1930–68. I studien nås läroverksungdomarnas identitetskonstruktioner genom diskursanalyser av student- och realexamensuppsatser från några Uppsalaläroverk.

### LÖN ELLER SAMHÄLLSNYTTA?

Studentuppsatsen i svenska var en given del av studentexamen under dess drygt hundraåriga historia. De första studentuppsatserna skrevs 1864 och våren 1968 gavs möjligheten att ta studentexamen för sista gången. Uppsatskrivningen gick till så att provdeltagarna, samtidigt i hela landet, fick en lista med några olika ämnen där ett skulle



ENDAST EN FEMTEDEL AV DE UNGDOMAR  
SOM I BÖRJAN AV 60-TALET KLARADE  
ATT TA STUDENTEN HADE ARBETARKLASS-  
BAKGRUND....

väljas. Ämnena hade fastställts centralt av Skolöverstyrelsen och var alltså desamma oavsett på vilken ort provet förrättades. De flesta ämnen anknöt till något gymnasieämne. Dessutom fanns alltid ett eller ett par ämnen som var av mer allmän karaktär och de inbjöd ofta till skribentens personliga reflektioner. Vissa teman återkom med några års mellanrum vilket gör dessa särskilt intressanta för en historisk undersökning. Ur en källkritisk synvinkel kan det explicit uttryckta i uppsatstexterna betraktas som tillrättalagt i enlighet med skolans omhuldade normer, som de uppfattades av eleven. Därutöver kan man genom att uppmärksamma *hur* gymnasisterna uttrycker sig försöka tränga djupare i texten för att blottlägga tysta premisser.

Ett av de allmänna uppsatsämnen som återkommer flera gånger under undersökningsperioden handlar om vilka faktorer som bör påverka yrkesvalet. Huruvida lönen ska vara en sådan avgörande faktor eller inte diskuteras flitigt i texterna. I 30- och 40-talsuppsatserna menar de flesta att lönen är ovidkommande och länkar samman ett materia-

listiskt tänkande med arbetarklassungdomar. En annan bild framträder i 50- och framförallt 60-talsuppsatserna där fördelarna med en hög lön framhålls samtidigt som sambandet mellan en materialistisk livssyn och arbetarklassen blir mindre uttalad. Ingen ska behöva ”skämmas för att man är måttligt intresserad av pengar”, som en gymnasist uttrycker det i en skrivning från 1963. Medan det i 30- och 40-talsuppsatserna ivras för att det valda yrket främst ska vara till nytta för samhällets utveckling, kan jämförbara argument i 60-talsuppsatserna karaktäriseras som mer individnära. Resonemangen kring löns betydelse är ett exempel på detta.

### YRKET BLIR IDENTITETSSKAPANDE

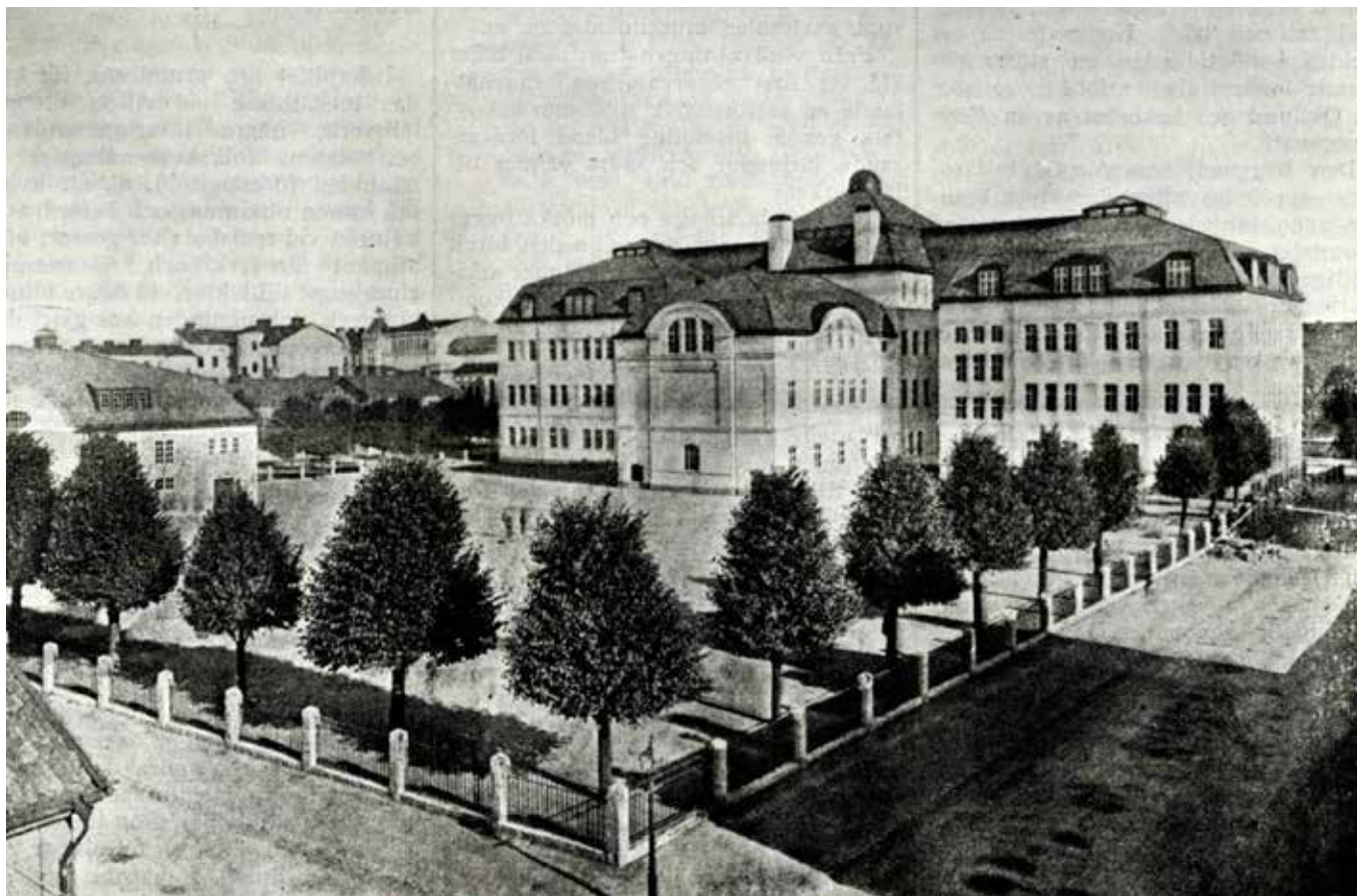
Uppsatserna från 1960-talet utmärker sig även genom gymnasisternas hävdande av det personliga intresset vid val av yrke. I tidigare texter anses istället fallenheten för ett visst yrke vara viktigare. Denna faktor ingick i en vidare politisk idé om att demokratisera utbildningsväsendet. Tanken var att fallenhet, inte klasstillhörighet eller kön, skulle vara

utslagsgivande för individens val av utbildningsväg och position i arbetslivet. Essentiellt för fallenhetstanken var premissen att var och en var bäst lämpad för något särskilt slags yrke. Genom olika psykologiska tester, som utvecklades under 40- och 50-talet, kunde individen försöka komma underfund med vilket yrke som passade bäst. Paradoxalt nog framhöll skolan objektiva egenskaper framför flitiga studier, som ytterst styrande för yrkesvalet. I 60-talsuppsatserna utmanas fallenhetsidén genom att gymnasisterna istället framhäver det personliga intressets betydelse. Flera tar överhuvudtaget inte upp fallenheten som ett argument och många av de som gör det skriver att den kan ha relevans beträffande konstnärliga yrken, men knappast annars. I vissa fall har lärare som rättat dessa uppsatser i sina nedtecknade omdömen klagat på att eleven ifråga inte diskuterat fallenhetens betydelse.

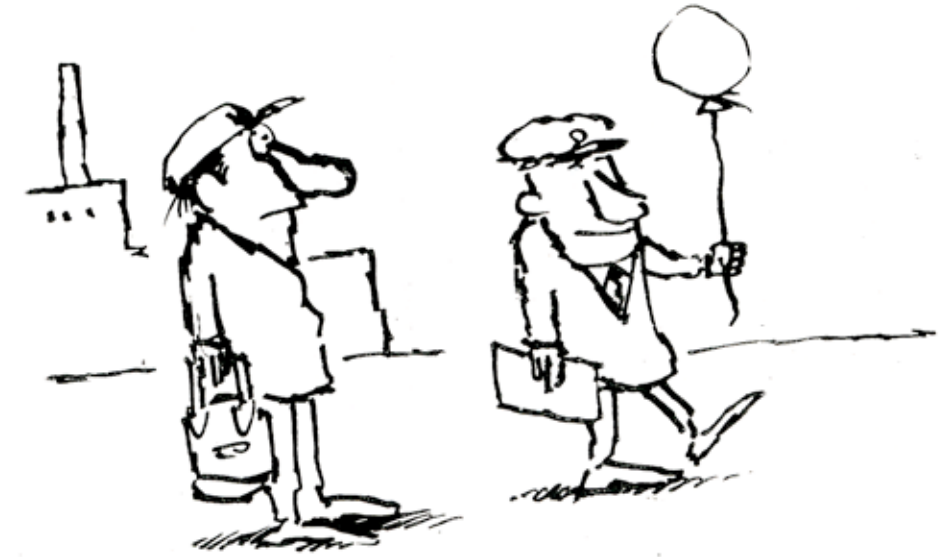
En ny syn på yrkets betydelse för identiteten framträder i uppsatserna från 60-talet. I dessa används inte längre uttryck som ”livsmission” eller ”kall” för att beskriva det framtida yrket. Faktorer som i tidigare uppsatser betraktades som betydelsefulla vid yrkesvalet, i synnerhet fallenheten och samhällsnyttan, trängs undan av nya faktorer som den egna viljan, lönen, möjligheten till fritid och möjligheten att senare kunna byta yrkesbana om man så önskar. Ett yrke antas inte längre vara förborgat i individens karaktärsdrag, utan framställs som något som väljs aktivt för personlighetens utveckling.

### GENUSSKILLNADER OCH ÖKAD KONKURRENS

Utöver de argument kring yrkesval som hittills nämnts finns i flickornas texter vissa reflektioner som särskiljer dessa från pojkarnas uppsatser. De allmänna läroverken var stängda



Gävle läroverk, ur *Tidning för Sveriges Läroverk* 1915.



FÅ UNGDOMAR HADE  
FÖRMÅNEN ATT TA STUDENTEN

för flickor fram till 1927-års skolreform och läroverken blev inte könsjämsställda förrän i mitten av 60-talet. Flertalet av flickornas uppsatser om yrkesval mellan 1930 och 1968, bär på spår av en medvetenhet om att studentexamen och yrkesval inte riktigt betyder samma sak för flickor som för pojkar. För flickorna tycks målet med studentexamen på 30- och 40-talen i första hand ha varit att uppnå en grad av bildning och inte varit ett steg på vägen till yrkesarbete. Först i 60-talsuppsatserna blir det tydligt att flertalet flickor ämnar studera vidare efter studenten. I dessa uppsatser dryftas problemen med att vara en yrkeskvinna mot bakgrund av kraven på att ta hand om hem och familj. Att vara läroverkselev var att tillhöra en exklusiv skara ungdomar, men utvaldheten var inte lika okomplicerad och självklar för läroverksflickorna. Läroverksmiljön kännetecknades av en manlig norm och de samhälleliga könsdiskurserna var seglivade. Med tiden kom dock könsskillnader att få mins-

ka betydelse för gymnasistidentiteten.

Få ungdomar hade förmånen att ta studenten. I början av 1930-talet, och fortfarande långt in på 40-talet, var det ca fem procent av alla 19-åringar som hade studentexamen. Andelen steg till knappt 25 procent 1968. Av uppsatsstudien framgår att känslan av utvaldhet blev allt svårare att upprätthålla i takt med gymnasiets utbyggnad. I 30-talsuppsatserna ser läroverkseleverna framtiden an med tillförsikt och självförtroendet är gott. Flertalet skrivningar från 60-talet präglas däremot av oroliga reflektioner om ”betygshets” och en tärande konkurrens om högskoleplatser. Dessa uppsatser framställer vägen till drömjobbet som snårig och gestaltar framtiden som oviss och bräcklig.

MAJID ASGARI är doktorand i ekonomisk historia vid Uppsala universitet.



# Vad är fackligt **KAPITAL?**

Vad är ”fackligt kapital” för någonting?  
Forskaren RAOUL GALLI har studerat vad som  
ger erkännande i den fackliga världen utifrån  
Pierre Bourdieus teori.

TEXT Leif Jacobsson ILLUSTRATION Maria Jonsson  
FOTO Raoul Galli



Självporträtt Raoul Galli  
FOTO Raoul Galli

Inom TCO kan man prata om tjänstemän som ett ”mellanskikt”. Något som måhända gjort det lättare att anamma varumärkes-tänkandet.

När jag talar med Raoul Galli slås jag av hans akademiska språkbruk och avmätta gester. På ren intuition går det att ana att det är en universitets-människas gestalt jag har framför mig.

Det är rätt gissat! Raoul är socialantropolog, forskare från Stockholms universitet. Att det är möjligt att dra slutsatser av en människas sätt att vara och röra sig bekräftar också Raouls egen vetenskapliga teori – hämtad från den franske sociologen Pierre Bourdieu – om att våra sociala erfarenheter sitter inristade i kroppen, vårt s.k. ”habitus”.

En dag i mitten av februari möter jag honom i TAM-Arkivs lokaler. Bakgrunden är en planerad, kommande antologi – initierad av TAM-Arkiv – om tjänstemanna- och akademikerbegreppens förändrade innebörd.

Raoul har där fått i uppdrag att studera den nuvarande fackliga varumärkesstrategin genom en antropologisk mikrostudie. Han har genomfört ett antal djupintervjuer med varumärkesansvariga inom såväl Saco som TCO. Bakgrunden är att han tidigare skrivit en avhandling om hur man vinner erkännande i Stockholms reklamvärld.

Hur vinner man då erkännande inom den fackliga världen? Vilka är hans reflektioner efter att han intervjuat de fackliga företrädarna? Det är sådana frågor jag söker svar på under vårt samtal.

## SOCIAL BAKGRUND

Jag börjar med att fråga Raoul om hans bakgrund. Jag måste ha fått för mig att han föddes i Italien, att det var därifrån han ursprungligen kom. Så var det inte. Det var Sverige. Hans blick ändras något. ”Hm, hm, hm, hm” – det låter närmast som någon slags skratt. Men efter några sekunder återfår han fattningen och svarar:

– Min släkt kommer från Italien i alla fall...

I Sverige kom familjen att först bosätta

sig i en hyresrätt i Botkyrka. Sedan gjorde de bostadskarriär, flyttade till ett radhus i Handen, för att tio år senare bosätta sig i en villa i Saltsjöbaden. Han kom ihåg att han uppfattade den nya skolmiljön i Saltsjöbaden som jobbig:

–Plötsligt kunde jag se pojkar i min egen ålder som gick i skepparkavajer och portföljer i skolan. I Saltsjöbaden kunde jag inte känna igen mig i den ungdomskultur som rådde helt enkelt, minns han.

I Handen hade det varit täckjacka och Adidasväska som gällde. I Saltsjöbaden såg tjejer och killar många gånger ut som vuxna trots att de var barn. För Raoul signalerade det en supertråkighet och han längtade tillbaka till Handen. Raoul kom alltså tidigt i kontakt med sociala skillnader. När han sedan började studera antropologi fastnade han för Pierre Bourdieus teori om social makt, status och hierarki. Enligt Bourdieu är det en allmänmänsklig drivkraft att nå ett socialt erkännande.

## VILKA HIERARKIER?

Vilka hierarkier finns det då i den fackliga miljön? Hur har dom förändrats? Raoul konstaterar att fastän det inte längre har samma status att kalla sig ”tjänsteman” idag som det hade på exempelvis 20-talet så används det fortfarande i fackliga sammanhang. Inom den fackliga världen talar man om ”arbetare”, ”tjänstemän” och ”akademiker” som om det vore hugget i sten. Enligt detta sätt att se står ”arbetarna” längst ned, ”tjänstemännen” någonstans i mitten och ”akademikerna” står överst. Inom TCO kan man prata om tjänstemän som ett ”mellanskikt”. Något som måhända gjort det lättare att anamma varumärkestänkandet. Raoul har inte fått känslan av att det är någon ”klasskamp” direkt som förespråkas inom TCO och Saco-förbunden:

–Men det är ändå nån slags klasskamp som pågår, reflekterar Raoul. Tjänstemännen må-

nar ju om sin ”klass” – annars skulle ju facken kunna slås ihop; att så inte sker visar att man uppfattar skillnader mellan grupper.

Men det finns inte endast en hierarkisk ”vertikal” konkurrens mellan förbunden. Det finns också ”horisontella” skillnader. I en intervju med en företrädare för ett Saco-förbund sa en person exempelvis att de var ”vänsterförbundet inom Saco”. Finns det ”vänsterförbund” så borde det också finnas ”högerförbund”, tänkte Raoul. Han tycker att det är intressant att det finns sådana koordinater i människors tänkande kring olika förbund.

Att fackföreningarna har förändrat sin strategi, använt mer av varumärkestänkande har bidragit till att antalet medlemmar har ökat. Tjänstemannabegreppet har mönstrats ut ur förbundsnamn, akademikerbegreppet har blivit allt mer väsentligt.

## FINNS DET NACKDELAR?

Men finns det då några nackdelar med fackets nuvarande varumärkesstrategi? Raoul menar att det kanske inte finns så stora negativa konsekvenser att ägna sig åt varumärkestänkande i den fackliga världen. När alla andra håller på med det varför skulle inte facken göra det, kan man ju tänka. Samtidigt finns det en risk att många inte känner sig bekväma med det. Dagens fackliga reklam – med ”superhjältar” och unga, snygga människor – är kanske inte det vi brukar förknippa med just *facklig* reklam. Men det är väl fackens sätt att överleva i en förändrad värld, funderar han. Det är ett sätt att rekrytera nya medlemmar och att vinna erkännande därute i samhället. Och det gör man i dagens läge med reklam och varumärkning snarare än genom exempelvis att gå ut och agitera för de anställdas rättigheter.

Men ett potentiellt problem med att ensidigt satsa på image och märkesfrågor tror han kan uppenbara sig den dagen man vill gå ut i strejk. Medlemmarna kanske då inte har tänkt

Medlemmarna kanske då inte har tänkt på att de är en del av en facklig kamp. Att fackligt arbete inte endast kan gå via förhandlingar utan också genom att gå ut i en strejk.

på att de är en del av en facklig kamp. Att fackligt arbete inte endast kan gå via förhandlingar utan också genom att gå i konflikt.

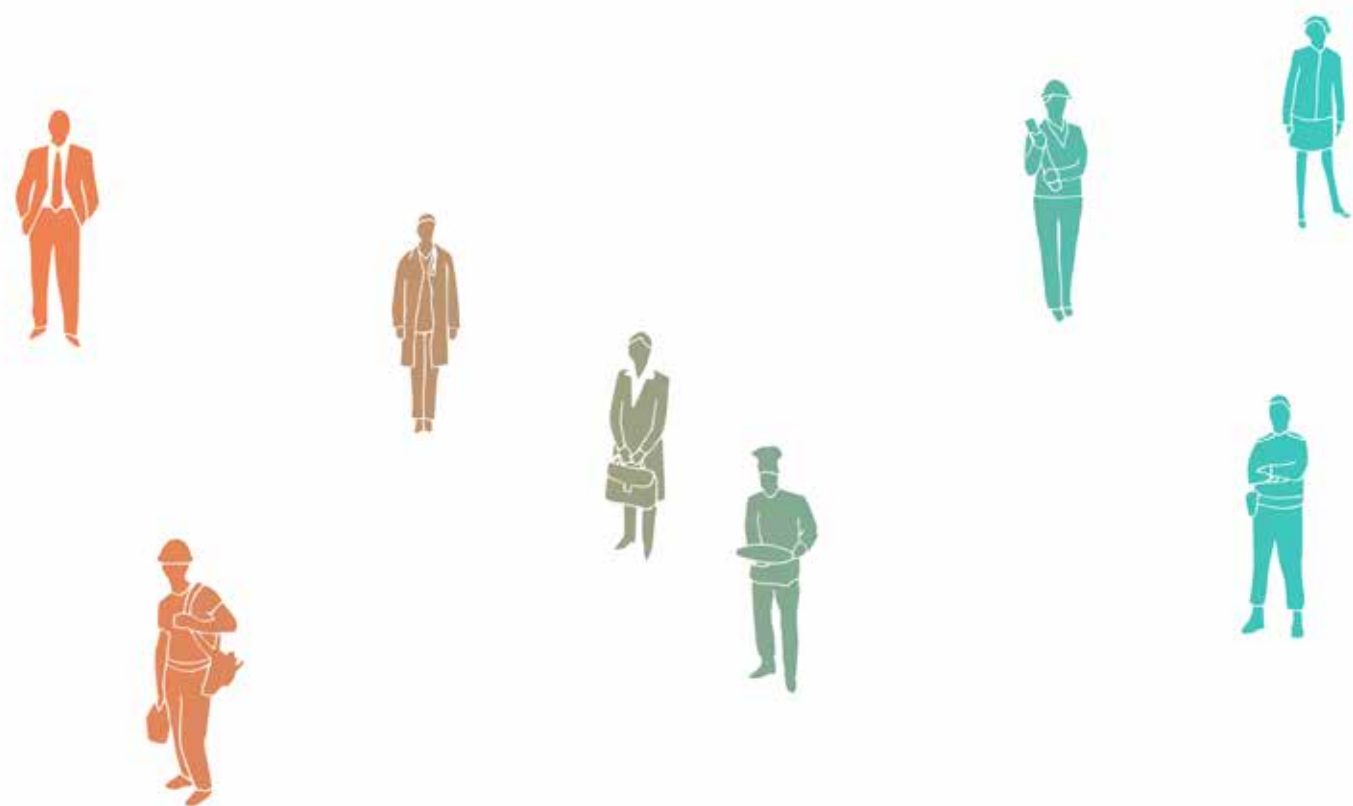
## ETT FACKLIGT KAPITAL

Finns det ett ”fackligt kapital”? Pierre Bourdieu menar att vi inte endast ska räkna med ekonomiskt kapital utan att det också finns ett kulturellt (utbildnings) kapital och ett socialt kapital i form av ett kontaktnät. Slutligen räknar han med ett ”symboliskt” kapital något som kan vara i princip vad som helst som ger socialt erkännande inom en specifik grupp. De som är verksamma inom ett visst fält uppfattar en speciell *kvalité* hos en annan människa som är bra att ha just där. Den här egenskapen ger anseende, det här ger status.

Finns det då ett specifikt ”symboliskt kapital” i den fackliga världen? Raoul har försökt ställa frågan men har inte fått något enkelt svar. Förmodligen är det olika saker som ger anseende i den fackliga världen beroende på vilken position man har. Är man förhandlare kan man skaffa sig anseende, men det kan man också få som exempelvis facklig ombudsman eller ledare genom andra kvalitéer. Men Raoul menar att det alltid är intressant att försöka baka ihop dom här olika egenskaperna till någonting som man skulle kunna kalla ett ”fackligt kapital”. Och försöka förstå hur fördelningen av detta ser ut i den fackliga världen.

Skulle då de fackligt verksamma få något ut av att börja läsa Pierre Bourdieus sociologiska





Förutom en vertikal hierarkisk konkurrens om högst eller lägst status mellan fackförbunden finns också horisontella skillnader i hur de uppfattas som positionerade åt höger eller vänster.

skrifter? Inte speciellt för att de är fackligt aktiva, menar Raoul. Men han menar att vi alla skulle ha nytta av att läsa Bourdieu:

–Fackliga människor – i egenskap av människor – skulle ha nytta av att läsa Bourdieu därför att man kanske förstår sig själv bättre, varifrån man kommer och vad man har med sig. Men också vad som påverkar en genom resans gång.

Genom sådant som utbildning, olika arbeten, karriär eller inte karriär förändras man. Och genom dessa förändringar förändras samtidigt ens perspektiv på tillvaron.

Bourdieu var också positiv till facklig organisering. Han var med och grundade Attack-

rörelsen och pratade om en international för intellektuella. Den tanken kom från arbetarnas international, berättar Raoul. Bourdieu menade att anställda som vill organisera sig ska göra det för att sätta press på det ekonomiska kapitalet. Och kanske inte bara inom landsgränserna utan också utanför dessa.

Vi avrundar samtalet. Vad upptäcker Raoul då? Att det bakom våra stolar finns en bokhylla med några intressanta böcker. Han studerar ingående några av volymerna. Sociologen Wright Mills bok *Makteliten* väcker hans speciella nyfikenhet. Det sista han gör är att låna hem denna tidiga studie av det militär-industriella komplexet i USA.

# Oroster i samlingarna

*Världskrigets åskor dåna genom Europa. Ekot däraf skakar äfven den svenska atmosfären, och svenska sinnen gripas af en underlig stämning. [...] Alla fosterlandsvänner äro ifriga att hjälpa till, en hvar frågar sig: hvad skall göras? Hvad kan jag göra? Och sjuksköterskan tänker med tillfredsställelse: "Jag behöfver ej fråga, min uppgift är gifven, jag är redo, jag står till förfogande".*

TEXT Karin Sandberg och Melissa Rydquist

Så lät delar av ett tal som hölls vid Svensk Sjuksköterskeförenings samkväm den 21 oktober 1914. Inför förra årets märkesår kring första världskrigets utbrott gjorde vi på TAM-Arkiv en sökning på vad våra samlingar kunde innehålla på temat. Vi blev förvånade över det fina och spännande material vi hittade. Genom två personarkiv kunde vi ta del av två sjuksköterskors liv i skuggan av kriget nere på kontinenten. Kerstin Nordendahl och Elisabeth Lind åkte ned från det neutrala Sverige för att arbeta i de krigsdrabbade områdena i Grekland och Österrike.

## FRÅN SOFIAHEMMET TILL GREKISKT FÄLTSJUKHUS

Först ut på plan är Kerstin Nordendahl. Efter tio år i tjänst som sjuksköterska, vid bland annat Sofiahemmet och Serafimerlasarettet, reser hon ned till Grekland 1913 med Röda Korsets ambulerande fältsjukhus. Hon följer med en av de så kallade ambulanserna som sändes ut av Svenska Röda

Korset för att göra en insats under det andra Balkankriget, ett av förspelen till första världskriget. Kriget utspelar sig mellan Bulgarien som förklarat krig mot Serbien och Grekland.

I en dagbok författad i en mycket liten notisbok beskriver Kerstin Nordendahl sin äventyrliga resa. Färden går genom Europa över Berlin, Brindisi och Korfu. Väl framme i Aten får ambulansens deltagare ett storslaget mottagande: "Tusentals soldater vankade omkring på gatorna, de skockades kring vagnarna och viftade med dukar och flaggor." Hela delegationen bjuds på middag hos den grekiska drottningen.

I Saloniki börjar de sin tjänstgöring med att göra gipsbindor. Det tillfälliga sjukhuset är inrymt i en smutsig villa. I fyra veckor är "det [...] ett evigt gipsande". Röda Korset personalen förflyttas till ett nytt provisoriskt sjukhus som är minst lika smutsigt som villan. Operationer måste ibland ske utan narkos och utförs enligt syster Kerstin på ett "underligt sätt".



RESEÄVENTYR

Insatsen för Röda Korset blir kort. När Kerstin Nordendals närmaste reskamrat och kollega redan någon månad efter ankomsten blir sjuk, börjar de båda kamraterna tillbakaresan genom ett krigshärjat Balkan. Det hela utvecklar sig alltmer till ett reseäventyr. I väntan på att kunna börja återfärden roar de sig med att dricka kaffe på Olympos och plocka vindruvor direkt från vinstockar, enligt dagboken.

När båten på väg till Aten till slut lägger ankar sover de på kommandobryggan” och hade det alldeles ljuvligt fast månen tittade oss i ögonen hela tiden”. Resan går vidare mot Konstantinopel där dagboken slutar tvärt. Resten av sidorna är avklippta, precis när de båda sjuksköterskorna är på jakt efter någon som kan hjälpa dem att resa vidare. Genom bilder från Konstantinopel förstår vi att de kommer vidare på sin färd.



Kerstin Nordendahls fotoalbum och dagboksanteckningar från Grekland. Bilden högst upp t.v. visar sjuktält som sattes upp i en park i Aten.



Sjuksköterskor nyanlända till Aten. Kerstin Nordendahl andra fr.v.

SYSTER ELISABET MED WIENAMBULANSEN

Under första världskriget fortsatte svenska Röda Korset att skicka ambulerande sjukhus till b.l.a. Polen och Österrike. 1915 åker den så kallade Wienambulansen iväg och en av sjuksköterskorna som följer med på expeditionen är Elisabet Lind. Hon var utbildad vid Sabbatsbergs sjuksköterskeskola i Stockholm och hade även erfarenhet av att arbeta som sjuksköterska i privat tjänst. Syster Elisabet arbetar på reservlasarettet, Reservespital nr 15, i Wien under knappt ett år mellan 1915–1916. Genom anteckningar, brev, rese-dagböcker och artiklar i *Svensk sjukskötersketidning* kan vi följa hennes erfarenheter av arbetet med krigets offer.

Vid krigsutbrottet hade Wien 8 000 vårdplatser. Drygt ett år senare fanns 40 000. Alla disponibla byggnader togs i anspråk: skolor, slott, fabriker, gymnastiksalar. Reservespital nr 15 var tillfälligt inrymt i en skola. I skolan finns två operationssalar, ett röntgenrum, en kyrksal och ett rum för prästen. Från början kommer inte så många soldater som väntat då transporterna är långa. Elisabet Lind har lite långtråkigt och försöker fördriva tiden så gått det går. När de första soldaterna äntligen anländer blir hon chockad av att se deras tillstånd. De flesta är ”mycket eländiga och medtagna”. Hon beskriver den stora tillfredsställelsen i att äntligen få göra nytta och att ”det värmer när man ser



En av sjukhussalarna på Reservespital nr 15.



den glädje som strålar ut från dessa vid den minsta hjälp”. De flesta soldater kommer från Karpaterna (nuvarande Rumänien och Serbien) och patienter och personal kan ofta inte kommunicera med varandra verbalt. Hon skildrar också rädslan hos många av patienterna då de inte kan ”behärska sig” sig utan börjar skrika rakt ut när personalen närmar sig med smärtstillande sprutor.

MISSÄMJA OCH TACKSAMHET

Till en början är sammanhållningen mellan personalen god trots den dåliga kosten som, enligt syster Elisabet, är bristfällig till en början. Den första dagen består lunchen av en kopp kaffe och ett stycke grovt rågbröd, middagsmålet av ”någon konstig köttträtt” för att avslutas med kvällsmålet som enbart bestod av kokt ris. Sjuksköterskorna fick krigsranson av bröd på 280 gr per dag.

Maten förbättras så småningom genom bland annat bidrag från den svenska konsuln som t.o.m. sänder en sockerkaka (!) till kaffet. Ganska snart förbyts den goda stämningen bland personalen ”beroende på trötthet men nog mest på skilda uppfattningar av sjuksköterskekallet”. Utbildad vårdpersonal, och sjukvården i sig, var i början av förra seklet bristfällig. I Österrike, liksom i många andra ka-



Julfirande på lasarettet. Elisabet Lind längst till höger.

tolska länder, arbetade ofta klostersistrar utan större medicinsk kunskap på sjukhusen. I ett föredrag efter hemkomsten skildrar Elisabet Lind skillnaderna i synen på hygien och religiositetsutövande då klostersistrarna:

*vid uträttandet af allt arbete bland de sjuka äro klädda i långa, tjocka yllekädnningar med långa vida ärmar. Den stränga religiositeten ställer äfven på dem sina kraf framför de sjukas, så att för handen varande arbete ofta måste afbrytas af bön- eller biktstunder eller besök i mässan.*

För att råda bot på personalbristen provar Röda Korset att snabbutbilda så kallade hjälpsystrar. Något som syster Elisabet inte har mycket till övers för. Hon beskriver hjälpsystrarna mer som ett problem än en hjälp i arbetet:

*Oftast när man hade något ärende till deras afdelning, fann man dem cigarettrökande eller drickande vin eller öl tillsammans med patienter, ofta i sköterskerummet och därtill sysselsatta med kortspel.*

Elisabet Lind funderar på att resa vidare på grund av den dåliga stämningen och göra nytta någon annanstans men då hennes reskamrat och vän, som är föreståndare för sjuksköterskorna, stannar väljer hon att göra detsamma. Stämningen förbättras, midsommar och jul firas på sjukhuset. Hon beskriver den stora tillfredställelsen i att få arbeta väldigt självständigt, då läkarna ofta är alltför upptagna med svåra fall av krigsskador. Syster Elisabet skriver hem till Sverige att hon är så trött att hon inte orkar skriva några långa brev men att ”arbetet är knogigt men ack så roligt det är”. Mycket tack vare patienterna, förstår läsaren, då hon skriver i brev till Svensk Sjukskö-

terskeförenings ordförande att ”du kan inte ana hur rara alla gubbarna äro. Gubbar kan man säga ty nog ha kriget satt sin stämpel på deras ansikten.” Hon stiger upp klockan fem och arbetar till åtta-nio på kvällen, då transporterna med nya sårade ofta kommer kvällstid.

Mot slutet av vistelsen, i februari 1916, uttrycker hon sin stora tacksamhet över att ha fått detta år i Wien som ”man som sjuksköterska ej skulle vilja ha ogjort, trots att man [...] kanske skulle kunnat uträtta en stor del mera arbete men det är ju att finna sig i som det är”.

VAD HÄNDE SEN?

Efter nästan 20 år som sjuksköterska började Kerstin Nordendahl arbeta som yrkesinspektris. Ett yrke hon var verksam inom under resten av sitt yrkesverksamma liv. Genom sitt engagemang i Svensk Sjuksköterskeförening bidrog hon till att pensioner infördes och att undervisningen av sjuksköterskor så småningom blev statligt reglerad. Parallellt med sin tjänst som yrkesinspektris var hon också ansvarig för di-

striktsköterskeutbildningen. Hon fick på grund av sin stora arbetsbelastning en administratör till hjälp. Denna vittnade om att Kerstin Nordendahl var mycket förtegen om sitt privatliv. Enda gången hon nämnde något personligt var just minnena från hennes Greklandsresa.

Elisabet Lind fortsatte sitt internationella engagemang efter hemkomsten och var aktiv inom flera stora internationella samarbetsorganisationer. Elisabet Lind var en av initiativtagarna till bildandet av Svensk Sjuksköterskeförening och var aktiv i föreningen resten av sitt liv. Hon var föreningens ordförande 1933 till 1945. Det är under hennes ordförandeskap som föreningen börjar behandla rent fackliga frågor för första gången. Hon instiftade fonder för att trygga sjuksköterskornas ekonomi och för att sörja för deras boende på ålderns höst. Syster Elisabet la i princip all sin lediga tid på frågor som rörde sjukvård och sjuksköterskeyrket och behöll sitt internationella engagemang resten av sitt liv. För sina insatser under andra världskriget fick hon motta en finsk äreutmärkelse.



Outnyttjade ransoneringskuponger i Elisabet Linds personarkiv.



T.h. Kerstin Nordendahl och Sigridur Eriksdottir Thorvaldsson, odaterat.



Elisabet Lind, odaterat.



# TILLIT

## – kreativitetens DNA

Att skapa ett kreativt arbetsklimat är nyckeln till en framgångsrik organisation. Men samtidigt finns det hinder för att detta ska förverkligas.

Enligt FARIDA RASULZADA, doktor i psykologi, är bristen på tillit en av de största bromsarna.

TEXT Farida Rasulzada ILLUSTRATION Maria Jonsson

Det kända påståendet ”man kan inte två gånger stiga ned i samma flod” stämmer ganska väl. Men efter många års forskning och samarbete med olika typer av organisationer har jag sett att det finns en flod som de allra flesta organisationer står och stampar i, oavsett var i världen eller vilken tid man än befinner sig i. Det är en ledarskapsfråga och floden som det trampats och stampats i är den av tillit. Eller snarare bristen på tillit, som verkar vara en av de största bromsarna för utveckling och kreativitet.

Kreativitet är ett begrepp med många definitioner. I min forskning har jag tagit fram en definition som utgår från att kreativitet handlar om att skapa nya, nyttiga och originella idéer som omsätts i handling och som har ett värde för

den kontext de skapas i. Eftersom kreativitet handlar om att skapa nya idéer och förutsätter risktagande och osäkerhet, behövs det en viss grogrund för att idéerna ska tas emot och omsättas. Som ett kreativitetsfrämjande ledarskap och ett kreativt arbetsklimat som utmärks av balans mellan frihet och kontroll. För mycket frihet kan leda till att det blir för många bollar i luften och för mycket kontroll kan leda till att idéerna stryps.

Alltför ofta har jag använt citatet om att det inte går att stiga ned i samma flod två gånger i mina föreläsningar om hur man skapar och främjar kreativitet i organisationer. Innan man hinner kliva ned i floden två gånger har strömmarna förändrat vattnet. Därför ska man inte säga ”det är



en bra idé men det provade vi för tre år sedan och då fungerade det inte. Varför ska det fungera nu?”. För tre år sedan såg arbetsmarknaden och arbetssituationen annorlunda ut. Det som inte fungerade då kan mycket väl fungera nu, tre år senare. Tiden är kanske mogen för idén idag. Det finns vissa saker som inte förändras med tiden. Som upprepas århundrade efter århundrade, på arbetsplats efter arbetsplats. Oavsett tid, samhälle eller typ av arbetsplats är bristen på tillit talande. Oavsett organisation, industri eller land jag varit i och undersökt det kreativa klimatet så verkar tillitsfrågan vara aktuell. Det finns naturligtvis många olika faktorer till varför en organisation inte utvecklas i den takt den skulle vilja utvecklas i, till varför kreativiteten hämmas och varför det uppstår olika typer av problem som är svårhanterliga.

### BRISTEN PÅ TILLIT

I denna artikel fokuserar jag på den faktor som enligt min erfarenhet väger tyngst, nämligen tillit. Och perspektivet jag utgår ifrån är ett psykologiskt. I en del organisationer, inte tillräckligt många, fungerar det bra. Där finns tilliten liksom viljan och utrymmet att vara kreativ och dessa organisationer utvecklas och personalen är välmående liksom organisationen. Men det finns allt för många organisationer där viljan att utvecklas kan finnas men där bristen på tillit är

en av de starkaste bromsarna. Detta blir vi ständigt påmind om i vårt samhälle där organisation efter organisation varslar och förbereder för nedskärningar och eventuella nedläggningar. Enligt min mening är en av de bidragande faktorerna till nedskärningarna oförmågan att omsätta kreativiteten strategiskt och brist på tillit. Det är tilliten, eller bristen på den, mellan ledning och personal, men också den mellan grupper och avdelningar på arbetsplatsen.

Brist på tillit existerar inte för att man har negativa intentioner utan snarare är det så att både ledning och personal vill väl men misslyckas i att förstå varandra, att lyssna på varandra och i att inte utgå ifrån sin egen position hela tiden. I dagens samhälle där förändring är det nya stabila som kännetecknas av ett snabbt föränderligt tempo blir relationen till ledaren ännu viktigare och känsligare eftersom denna snabba utveckling bland annat medför en osäkerhet och många krav på både personal och ledning. I tider då det skärs ned och man tvingas omorganisera sig behövs ett ledarskap som kan guida personalen. Ofta faller det på ledarna i tider av osäkerhet att hitta nya lösningar och lämpliga strategier för att hantera situationen, där kreativitet är en avgörande förutsättning.

I en studie som genomfördes 2011 uppskattar en majoritet av 15 000 högt uppsatta chefer att kreativitet är den vik-



tigaste kompetensen som behövs för att hantera den komplexitet som råder i arbetslivet och marknaden. Men att som högsta ledare gå ut med ett pressmeddelande till offentligheten och sin personal där man motiverar nedskärningar som ett led i

organisationens strävan att bli mer kreativ framstår plötsligt som obskyr. Behöver man skära ned för att bli mer kreativ? Tvärtom borde nedskärningar hämma kreativitet. Det är inte så sannolikt att personalen som får vara kvar kommer vara motiverade att spåna idéer medan deras kollegor avskedas. Själva nedskärningen är en konsekvens av att organisationen inte har använt sin kreativitet strategiskt och inte lyckats anpassa sig till förändringarna på marknaden i tid. Ofta har organisationer som genomför stora nedskärningar, eller andra typer av förändringar som har negativa konsekvenser för personalen, väntat med att anpassa sig till sista minuten. I en del fall kan även sista-minuten-förändringar fungera om man har tur. Men har man otur kan det vara försent. I organisationer som genomför dessa typer av förändringar är bristen på tillit synlig i luften man andas.

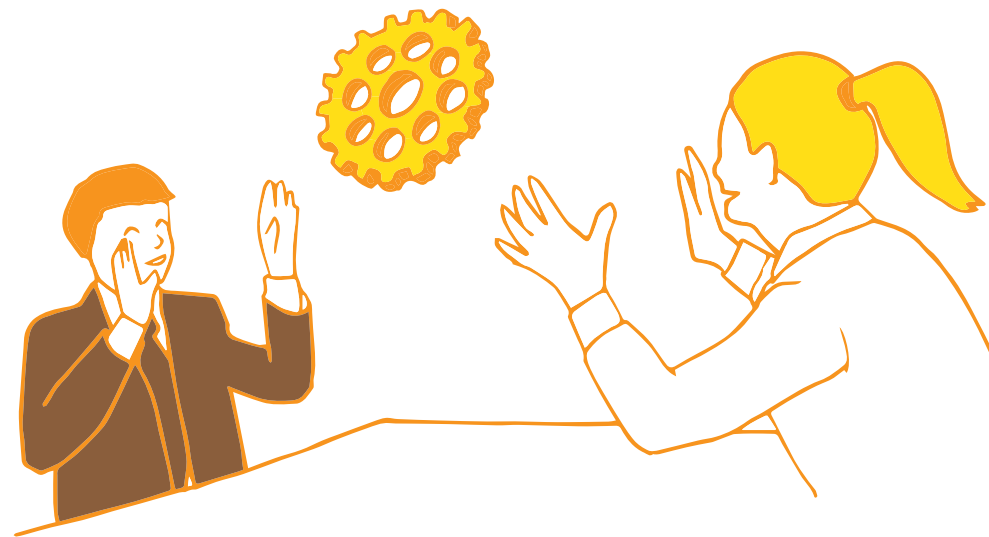
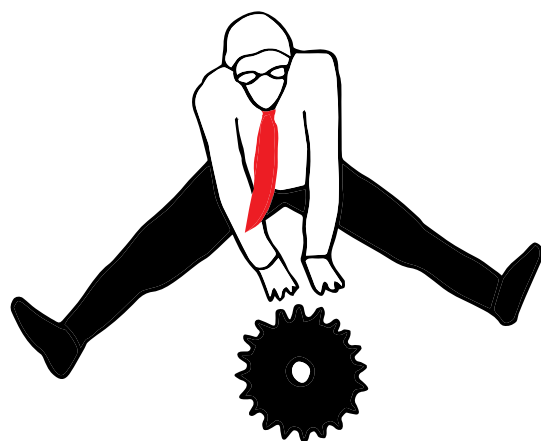
Tillitsfrågan är naturligtvis en djup och mångfacetterad fråga som kan angripas ur många synvinklar. Att vara kreativ innebär att man skapar något som är nytt och nyttigt och jag tror att skapande är ett mänskligt behov. Det både ger organisationen en ekonomisk lönsamhet och individen bättre välmående och hälsa om kreativiteten får komma till uttryck. Men även kreativiteten har sitt pris. Kreativitet är ett känsligt ämne som varje individ har en personlig relation till. Det kan väcka olika känslor och tankar inom oss och alla har inte en positiv relation till sin kreativitet. För en del är den lika självklar som luften de andas och för andra är den lika självklar som maträtten de aldrig skulle kunna tänka sig provsmaka, medan andra hamnar någonstans däremellan. En anledning till varför kreativitet är ett känsligt ämne är att det finns ett risktagande och en osäkerhet inbyggd i kreativitetsens natur. Man kan aldrig vara säker på om ens idé kommer lyckas eller förkastas. Samtidigt kan

dess oförutsägbarhet också vara en del av charmen med kreativitet.

### KREATIVITETENS DNA

Eftersom risktagande och misslyckande är inbyggda delar av kreativitetsens DNA kan tillit eller bristen på den hjälpa eller stjälpa den. Kreativiteten medför att man visar mod och vågar sticka ut hakan, pröva obeprövade idéer och gå motströms. Kreativitet behöver inte alltid handla om stordåd, det kan lika väl handla om att utveckla och förbättra det lilla i vardagen. Men oavsett om det är i det stora eller i det lilla så är det viktigt att känna en trygghet och tillit till både sig själv och sin omgivning. Att veta att man inte kommer bli bestraffad om idén misslyckas, att ens idé inte kommer stjälas av en annan avdelning eller kollega, eller glömmas bort som en i mängden. I en majoritet av mina undersökningar har det visat sig att både personal och ledning påpekat hur viktigt det är att det finns en tillit för att de ska kunna vara kreativa.

På många arbetsplatser har man tydligt visat att det finns en klyfta mellan ledning och personal. Enligt min mening beror bristen på tillit ofta på att man inte vill samma sak eller inte strävar efter samma mål och att det saknas en ärlig kommunikation. När det inte finns en ärlig kommunikation mellan olika parter är det väldigt lätt för varje part att fylla luckan med egna antaganden. Och det är också där roten till bristande tillit kan börja gro. Hos ledningen kan det finnas en tendens att tro att personalen har en helhetsbild och ofta tar man för givet att personalen har kompetensen att



hantera förändringar på egen hand. Men det är en fälla att tro så. Personalen har i många fall inte en helhetsbild och behöver stöd för att hantera förändringar. Ledningen å sin sida har ett behov av att personalen visar tillit till ledningen, speciellt i svåra tider. Men när man utgår ifrån olika verkligheter och därmed inte tillgodoser varandras behov kan konsekvensen vara förödande för båda parter och leda till att utveckling och kreativitet hämmas.

### HUR FRÄMJA TILLIT?

Hur kan man främja tillit och därmed kreativiteten och utvecklingen på arbetsplatsen? Svaret eller lösningen är både väldigt enkel och komplex samtidigt. Börja lyssna genuint på varandra. Till exempel genom att släppa den egna verkligheten och behoven i stunden man lyssnar samt bekräfta den man lyssnar på. Att skapa en kreativ arbetsplats på lång sikt är inte något man gör med en enkel lösning, en quick-fix lösning eller genom att införa kreativa metoder som till exempel spel, brainstorming etc.. Dock vill jag inte påstå att dessa metoder inte gör någon nytta men här talar jag om arbetsplatser där kreativiteten hämmas och inte kommer till uttryck i den utsträckning personalen och ledningen skulle vilja. På sådana arbetsplatser hjälper det sällan med quick-

fix lösningar, utan snarare genom ett gediget arbete som kräver mycket tålamod och ansträngning.

När individer känner att deras tankar och idéer får den tid och gehör de förtjänar kommer kanske också tilliten tillbaka mer och mer. I min forskning ser jag att det inte är de extra tusenlapparna i bonus som motiverar personalen utan snarare är det utrymmet att utveckla idéer de tror på som motiverar, skapar arbetsglädje och ett psykologiskt välmående. Individerna upplever att de är gladare och mindre stressade och tilliten till omgivningen, kollegorna, ledningen och sig själv ökar.

Jag menar inte att kreativiteten på ett magiskt sätt kommer att lösa problemen man har i en organisation. Eller att kreativitet är organisationens lyckopiller och en genväg till framgång och tillit. Kreativitet kräver hårt arbete. Men frukten och resultaten av det hårda arbetet har effekter som ett lyckopiller fast utan biverkningarna.

FARIDA RASULZADA är kreativitetsforskare och doktor i psykologi vid Lunds universitet.





# TJÄNSTEMÄNNEN OCH DERAS RÖRELSE

- EN BETRAKTELSE I ADMINISTRATIONSSAMHÄLLET'S TIDEVARV

Den 14 oktober 2014 firade TAM-Arkiv sitt 30 årsjubileum. Publicisten ANDERS BJÖRNSSON höll vid detta tillfälle ett anförande om tjänstemannarörelsens historia som vi även vill delge våra läsare.

TEXT Anders Björnsson

I somras läste jag en roman – Elin Wägners *Norrtullsligan*. Eller rättare sagt: jag läste om den. Man ska vara försiktig med det. Jag tyckte att den hade åldrats, men utan något särskilt stort behag. Boken skrevs 1908. Jag läste den första gången som gymnasist, ett par generationer senare. Och nu igen, efter snart två generationer.

Boken handlar, som ni kanske vet, om ett gäng kvinnliga kontorister, i förra sekelskiftets Stockholm. De lever ett oberoende liv, som yrkesarbetande, ogifta medelklasskvinnor, inneboende. Deras inkomster är magra. De är frispråkiga och grälar inte sällan med varandra. De har – eller har haft – sina flörtar. Någon lever på hoppet, en annan på välbeställda släktingar. En av dem går under – först psykiskt och sedan fysiskt.

Man ska kanske akta sig för att behandla skönlitteratur som samtidsdokumentation. Men det är klart att Elin Wägners har velat ge en tidsatmosfär. Hon har skildrat människor

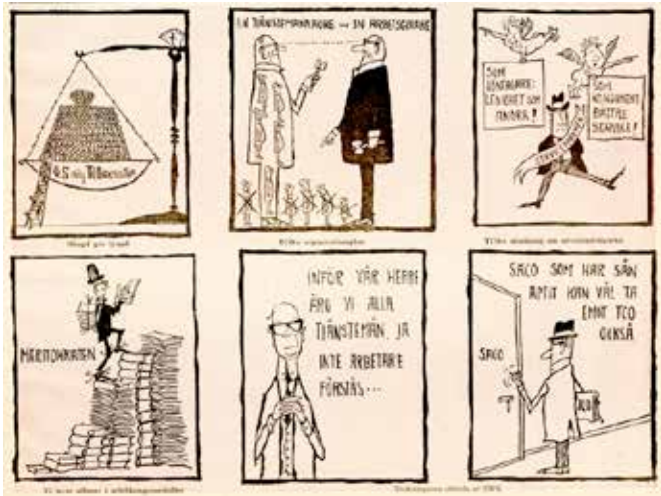
som lever i en uppbrottsstämning. Kontoristyrket är tämligen nytt, men det är samtidigt ett vågstycke. Den kvinnliga kontoristen hamnar i konflikt med manliga kolleger, men också med sin arbetsgivare. En valhant organiserad strejktion ingår också i bilden.

## ARBETSMARKNADENS ORGANISERING

Det här är en tid när svensk arbetsmarknad ännu inte är fullt organiserad. LO hade bildats 1898. Storstrejken bröt ut 1909 och blev ett nederlag för arbetarsidan. Tjänstemännens organisering låg i stöpsleven. Kontorspersonal i privat tjänst skulle gå i spetsen, även om det rörde sig om minoritetsgrupper. Men den kvinnliga arbetskraften skulle inte spela någon central roll i den kampen. Medelklasskvinnan hade också rösträtten att tänka på. Den blev ämnet för Elin Wägners nästa stora roman, *Pennskaftet*, från 1910.

Det är intressant att tänka på att de finska kvinnorna





Seriestrip från TCO-tidningen, 1963 av konstnären och karikatyrtecknaren Evert Karlsson (1918–2004) med signaturen E.W.K.

hade erövrat den redan 1905. Det hade varit revolution i Ryssland det året, och Finland var ännu ett storfurstendöme i det ryska riket. Det ena gav det andra. Men det var ännu en lång väg att gå till full jämställdhet.

Elin Wägner hade börjat sin bana som journalist och levt ett ganska äventyrligt liv, bland annat med ett tidigt uppehåll i London. Hon kom från en akademikerfamilj – fadern en disputerad karl och rektor på ett läroverk i södra Sverige. Journalistik var inget typiskt tjänstemannayrke, men tydligen en bra start för kvinnor med ambitioner. Den tjugosju år yngre Barbro Alving, Bang, hade en liknande familjebakgrund. Idag skriver vi 2014, och både TCO och Saco, som organiserar landets tjänstemän, har kvinnliga medlemsmajoriteter. Ett av TCO:s medlemsförbund är Journalistförbundet, som jag själv har tillhört.

Inom tjänstemannarörelsen var det alltså de privatanställda som hade initiativet. Det är inte särskilt märkligt, för det var just inom industrin och dess sidonärningar som den moderna tjänstemannen såg dagens ljus. Det är klart att det inom staten hade funnits en byråkrati av befattningshavare, ämbetsmän, långt tidigare. Men ämbetsmannen var en utövare av makt, en utfärdare av befallningar; medan tjänstemannen var en *utförare* av befallningar. Det moderna storföretaget skapade en armé av sådana utförare: kontorister, eller skrivare som de också kallades; kamrerare och sifferkarlar, bokhållare; tekniker – som egentligen inte hade några givna befattningar eller fullmakter men som kunde

sättas in där de behövdes, och avskedas när de inte behövdes.

Gränsen mellan tjänsteman och arbetare, mellan kontorist och proletär var inte alltid lätt att dra. Arbetaren var sysselsatt med den direkta produktionen, tjänstemannen – eller den anställde – inom administrationen, eller reproduktionen. Tjänstemannen hade månadslön – på engelska *salary*, på tyska *Gehalt*. Medan arbetaren avlönades efter utfört arbete. Idag är den skillnaden, och andra skillnader, om inte utplånade så i vart fall utjämnade.

Jag själv växte upp i ett tjänstemannahem. Min far arbetade inom industrin, inom ganska obetydliga funktioner med låga krav på utbildning. Min farfar hade börjat vid järnvägen – som kontorist eller kontorsskrivare – vid enskilda småbanor, och på 1910-talet hade han varit med om att organisera den kontorspersonalen fackligt. De var nästan militärt inrättade – med tjänstegrader och uniformer. Om de lyckades bra, hamnade de någonstans i landet som stationsmästare eller stationsinspektorer.

Det var en yrkesgrupp som kunde ses över axeln av bättre ställda – i inledningskapitlet till Wagners *Pennskaftet* anses stinstillvaron sakna all charm och för stationsinspektören i en novell av Bo Bergman från 1915 går det alldeles på tok: genom mänsklig försummelse gör han sig skyldig till en kollision mellan mötande tåg och dör omedelbart därefter en banal död i hjärtinfarkt. Om de där stinsarna var verksamma vid stambanor eller småbanor är något oklart.

Det var i alla fall den här tjänstemannakategorin i enskild tjänst, organiserad i det år 1912 grundade KPF, Svenska Järnvägarnas Kontorspersonalförbund, som mitt under den ekonomiska världskrisen tillsammans med andra samman slutningar av privatanställda skapade den första topporganisationen för tjänstemän i landet, Daco – De anställdas centralorganisation. Året var 1931. Bland övriga sju grundare fanns Svenska Bankmannaföreningen, Sveriges Verkstädernas Tjänstemannaförbund, som redan 1932 bytte namn till Sif, och Arbetsledarförbundet, Salf. Några år senare utökades skaran med bland andra Försäkrings-tjänstemannaföreningen och Handelstjänstemannaförbundet, tidigare Kontoristförbundet, och därmed hade den stora massan av landets privatanställda kontorister hamnat i den fackliga gemenskapen. Grundardokument och andra handlingar rörande Dacos historia finns för övrigt tillgängliga på TAM-Arkivs hemsida.

## FAS I SAMHÄLLSUTVECKLINGEN

Det här var en fas i samhällsutvecklingen som av historiker brukar betecknas som den organiserade kapitalismen. 1910-talet, vågar man påstå, blev en vändpunkt. Det var inte bara arbetare och arbetsgivare inom industrin som nu hade skapat sina intresseorganisationer. Också jordbrukets föreningsrörelse och böndernas ekonomiska och politiska organisering etablerades under detta årtionde. År 1919 tillkom Statstjänstemannanämnden, senare Statstjänstemännens Riksförbund, en facklig skapelse som bland andra landets läroverkslärare anslöt sig till. Bland privat-tjänstemännen hade brukstjänstemännen varit pionjärer med föreningsgrundande 1907 och det som senare blev Sif, och som idag genom sammanslagningen med Handelstjänstemannaförbundet är Unionen, såg dagens ljus 1920. Några år före samgåendet med HTF 2007 hade Sif vuxit om Metallindustriarbetarförbundet och blivit landets största fackförbund räknat i antalet medlemmar. Så mycket kan hända på 100 år.

Sociologen Anders Kjellberg – ledamot av TAM-Arkivs forskningsråd, har understrukt att de fackliga organisationssträvandena i Sverige följde ett mera enhetligt mönster än exempelvis i Tyskland. Där splittrades tjänstemännen, liksom arbetarna, i fackligt hänseende efter politiska och religiösa linjer, och den tyska socialistiska centralorganisationen i Tyskland hade också ambitionen att dra till sig de lägre tjänstemännen. Detta hade inte fackföreningsrörelsen i Sverige, och det lämnade utrymme för en särorganisering av de svenska tjänstemännen som består än idag. Å andra sidan har Sverige haft ett bredare arbetarbegrepp än andra länder, inklusive Danmark och Norge. Det betyder att en del grupper som där räknas som lägre tjänstemän i Sverige räknas som arbetare – som de butiks- och handelsanställda.

Att de svenska tjänstemännen har kunnat uppträda relativt samlat har inte bara haft betydelse rent fackligt utan också politiskt. I Tyskland kunde sårbara tjänstemannagrupper i ekonomiska kristider lockas av tongångar från en extremrörelse som nationalsocialismen – liksom kommunistpartiet där vann många arbetares öra – medan tjänstemannarörelsen i Sverige aldrig utmanade folkstyret. Hos oss har man hållit samman, trots politiska åsiktsskillnader – även om det inom den tidiga tjänstemannarörelsen har funnits de som har velat markera front mot den socialdemokratiskt domi-

nerade fackföreningsrörelsen. Det har förekommit uppgifter om att Viktor von Zeipel, (banktjänstemännens ledande företrädare från 1900-talets första år och ett drygt trettio-tal år framåt samt högerman ) och hans efterträdare som Daco-ordförande Ernst Ahlberg, (Arbetsledarförbundets mångåriga ombudsman), skulle representera högerpartiet under en mandatperiod i riksdagen. Min egen farfar, Nils Björnsson, hade kommunala uppdrag för folkpartiet. Andra ledare inom tjänstemannarörelsen, som Harald Adamsson, Valter Åman och Lennart Bodström, har varit organiserade socialdemokrater – med kommunala, rikspolitiska och, det sistnämnda fallet, regeringsuppdrag. Parentetiskt kan nämnas att Saco, grundat 1947, som topporganisation för läkare, jurister, präster och andra akademikergrupper, också har haft en blandad politisk palett. På 50- och 60-talet fanns det många socialdemokrater på det centrala Saco-kansliet; längre fram tycks folkpartiet ha varit det mest typiska akademikerpartiet.

## SACO:S TILLKOMST

Det betyder inte att det har saknats spänningar. Just Saco:s tillkomst gav upphov till en hel del grums och gräl. Den händelsen sågs av många inom tjänstemannarörelsen som en splittrande aktion. Flertalet inom Saco:s medlemskrets var anställda inom offentlig sektor, särskilt staten. Just därigenom saknade de den förhandlings- och konflikträtt som fackföreningsrörelsen och med en viss fördröjning de privata tjänstemännen hade tillkämpat sig för egen del – de statsanställdas löner bestämdes genom beslut i riksdagen, och det skulle dröja till 1965 innan de i det avseendet blev likställda med tjänstemän och arbetare på övriga arbetsmarknader. Dessförinnan hade man kunnat tillgripa mera informella stridsåtgärder, som uppsägningar och nyanställningsbojkotter, mot offentliga arbetsgivare.

Saco uppfattades som någonting exklusivt genom att akademisk examen blev ett medlemskriterium, och akademikerförbunden var – till skillnad från de flesta tjänstemannaförbunden – uppbyggda efter yrkes- och inte efter branschtillhörighet. I ett internationellt perspektiv var rena akademikerfack ett tämligen svenskt fenomen. Något liknande växte fram i Finland men slog aldrig riktigt igenom i Danmark eller Norge.



Här fanns en konkurrenssituation. Förbund som organiserade offentliga tjänstemän med i huvudsak annan utbildning än akademisk hade 1937 gått samman i Tjänstemännens Centralorganisation som sju år senare slogs ihop med Daco till moderna TCO. Detta moderna TCO kunde således i augusti i år fira sitt 70-årsjubileum. Men med efterkrigstidens expansion av den offentliga tjänstesektorn – inte minst inom vad jag skulle vilja kalla för välfärdsyrkena – och med det successivt vidgade tillträdet till universitetsutbildning växte både utbud och efterfrågan på akademiskt meriterad arbetskraft. Till slut kom även industrin och andra delar av den enskilda sektorn att suga upp långtidsutbildade i allt större omfattning. I kunskapssamhället är högre utbildning inte längre en exklusivitet. Kunskapen, vad den nu sedan är värd, har blivit en vara, inte ett privilegium.

I början av 1960-talet nådde den svenska industriarbetarklassen sin antalsmässiga topp, för att sedan sjunka tillbaka. Ett kvartssekel senare blev TCO- och Saco-kollektivets lönemassa större än LO-kollektivets. Ungefär samtidigt började de centrala avtalens betydelse för löneutvecklingen att gå tillbaka. Jag tror att de fackliga organisationerna överlag råkade in i en identitetskris. Och efter 2006, med faktiska försämringar i arbetslöshetsersättningen som traditionellt hade varit knuten till fackligt medlemskap och drastiskt höjda avgifter till a-kassorna, började också organisationsgraden att falla – det märktes mest på LO-sidan, åtskilligt mindre på tjänstemanna- och akademikersidan. Samtidigt har rågången mellan de olika kollektiven blivit alltmer flytande. Om medlemmarna i LO, TCO och Saco för två generationer sedan kunde inrangeras i den treskaliga socialgruppsindelningen, är det nog ingen som skulle komma på tanken att göra en liknande ”klassanalys” idag. Många akademiker finns idag inom TCO-förbunden. Med det livslånga lärandet kan snart sagt alla yrkesgrupper förstärka sin kompetens och förmera sitt kunskapsinnehåll. Här finns väldigt litet som är statiskt.

### VAD ÄR DÅ EN TJÄNSTEMAN ÅR 2014?

Bortsett från att många tjänstemän – och många akademiker – idag är kvinnor kanske ändå det historiska perspektivet kan hjälpa till att ge oss några hållpunkter.

Den tidiga tjänstemannen har setts som en utlöpare av arbetsgivarfunktionen – en bokhållare (eller kamrer), en överuppsyningsman (eller ordergivare), senare också en

konstruktör (eller ingenjör). Men med ansvällningen av antalet administratörer eller byråkratiska medarbetare inom organisationen blev arbetsgivaranknytningen allt svagare. Skönlitterära karakteristiker påtalar gärna att tjänstemannen – skrivaren, kontoristen, mellanchefen, kanske en verkmästare – var en person som överdrev sin egen betydelse. Han, eller hon, är obildad, fåfäng, samtidigt kuvad, lever på liten fot, i ett kyffe, har ofta inte råd, eller är inte tillräckligt attraktiv för, att gifta sig. Tjänstemannen tycks lämpa sig väl för karikatyren eller grotesken. P C Jersilds roman *Grisjakten* är berättelsen om en sentida sataniskt kalkylerande statsbyråkrat som utför befallningar men utan att använda sin hjärna för självständigt tänkande. Här talar vi om satir, på gränsen till kollektivmobbing. Det är lätt att raljera med tjänstemannen.

### EN GLANSFULL FRAMTID

Uno Westerlund vill i sin förnämliga bok, *En glansfull framtid: ur TCO:s historia 1944–2010*, om tjänstemannarörelsens historia hänföra tjänstemannen till medelklassen och betecknar TCO som den svenska medelklassens organisation. I den internationella diskussionen kom också mycket riktigt tjänstemannagrupperna – kontorsfolket – under tiden efter första världskriget att kallas ”den nya medelklassen”. Detta i kontrast till ”den gamla medelklassen” av självständiga yrkesutövare: hantverkare, småköpmän; men också tulltjänstemän, poliser, uppbördsmän, subalterner i det militära, som alla hörde ståndssamhället till. Den nya medelklassen ansågs politiskt labil och lättrorlig, ibland lättlurad av populistiska tongångar. I början av 1930-talet gjordes i Sverige ett misslyckat försök att samla dessa mellangrupper – statstjänare, folk inom handeln med flera – i en egen partibildning, ”Centerpartiet”. På 50-talets streds det igen om medelklassen när frågan om allmän tjänstepension skulle få sin lösning, och inom Saco förekom då diskussioner om behovet av ett särskilt tjänstemannaparti. Det hela rann ut i sanden, och istället lanserade den ledande Saco-mannen Bertil Östergren tanken på ett dubbelt medborgarskap – dels i partiet, dels i intresseorganisationen, facket. På 70-talet gjordes marxistiska försök att definiera tjänstemannen som en del av lönearbetarkollektivet – i en tid när den traditionella industriarbetarklassen var på rask nedgång och så att säga behövde påfyllning. På 90-talet och framåt har man rentav velat se medelklassen, hur den sedan ska av-



TCO:s kongress 1946 på Grand Hotell. Skribentens farfar, Nils Björnsson, sitter vid mittenbordet med glasögon vänd mot kameran.

gränsas, som huvudklassen i det postindustriella samhället, ”kunskapssamhället” – med den motsägelsefulla trenden att flera traditionella lärdomsprofessioner, som för 100 år sedan skulle ha räknats till samhällets eliter eller överklasser, har förlorat i status, autonomi och ekonomi – där läraryrket kan uppfattas som vilket kommunaltjänstemannayrke som helst – medan andra kategorier som utför modernt kontorsarbete, till exempel it-konsulter eller systemutvecklare, eller omsorgsarbete, till exempel arbetsterapeuter, har graderat upp sig utbildningsmässigt och professionellt – så att det akademiska inte längre är förbehållet akademiker och det rutinartade pappersarbetet, eller arbetet framför skärmen och i de ständiga konferenserna och överläggningarna, också betungar akademikern, den universitetsanställda. Kanske borde man här tala om en konvergens, ett närmande eller sammanväxande – på samma sätt som klädedräkten inte längre alltid särskiljer en arbetare i overall och unika-box från en tjänsteman i kostym och slips.

### AVSLUTANDE FUNDERING

Avslutningsvis kunde det vara intressant att fundera en del över den rent terminologiska utvecklingen.

Bland TCO-förbunden är det blott ett enda, ett av de mindre, som har ordet ”tjänsteman” kvar i organisationsnamnet. Däremot är det få Saco-förbund som har känt behov av att maskera sin akademiska eller professionella hemvist – i något fall har akademiker lagts till namnet. Det akademiska har samtidigt upphört att vara ett Saco-märke. Både

TCO och Saco kallar sig på engelska för sammanslutningar av ”professionals”. Vad som inte har förlorat i betydelse och relevans är organisationen som sådan – trots attackerna på särintressena under 1980-talet, trots de politiska försöken att reducera medlemskapets innehåll och förmåner under 00-talet och trots ansträngningarna att med *new public management* strömlinjeforma allt kvalificerat yrkesarbete under hela denna tid. För många yrken är organisationen en del av den professionella identiteten – och kanske i tilltagande utsträckning så. Och trots en alltmer individuell livsstil (eller är detta blott en chimär?) står även det utom-professionella föreningslivet starkt: tänk bara på hundägare, jägare, cyklist, amatörmusiker, Nya Slussen-motståndare... Det ”genomorganiserade samhället”, som det talades så mycket om på 1940- och 50-talet, tycks faktiskt inte ha blivit avorganiserat under senare år. Däremot kan man möjligen säga att samhället har blivit omorganiserat, bland annat till följd av att anställningsförhållandena på den svenska arbetsmarknaden ser så annorlunda ut idag än för en eller två generationer sedan. Det offentliga och det privata är inte på samma sätt två separata sfärer som tidigare. Detta skulle eventuellt kunna förstärka en gemensam tjänstemanna- och akademikersolidaritet som i min egen ungdom, på 60- och 70-talet, med ständigt facklig infighting, kunde förefalla så fjärran.

Och professionerna – ja, de finns faktiskt kvar, efter år av misstänkliggöranden i den offentliga debatten och sedan staten och marknaden strävat efter att degradera och inordna dem i nya styrnings- och förvaltningsmodeller – antingen som förargliga restprodukter eller som livaktiga projekt. Tjänstemannen hade från början en dubbel funktion – han, eller hon, skulle både tjäna och betjäna, vara både lojal och behjälplig. I detta var det endast förtjänsten, skickligheten, som skulle räknas. Jag har svårt att se det som ett förlegat program. Kanske är det först i vår tid, i vad som har börjat kallas *administrationssamhället*, när alla har möjlighet – om också inte fallenhet – att skaffa sig de nödvändiga kompetenserna, som det kan förverkligas fullt ut.

ANDERS BJÖRNSSON är journalist och publicist. Han har bl.a utgivit arbeten om de svenska akademikerrörelserna och de svenska arbetsterapeuterna. Björnsson sitter i TAM-Arkivs styrelse som expertledamot.

# Kreativitet kräver tid och rum

TEXT Hugo Hultqvist ILLUSTRATION Melissa Rydquist

Det finns en status i arbetslivet i att kunna ”hålla många bollar i luften”. En arbetsdag kan sluta med att jag på datorn har alldeles för många flikar öppna när jag säkert skulle kunna klara mig bättre med färre saker igång samtidigt. Att prata med varandra via internchatten gör att alla stör alla och att tempot skruvas upp, tillgänglighetstempot, ögonblickstänket. Det känns ibland som ”brainstorming” fast mer som faktisk hjärnsnurr än kreativt.

På radions program ”Jobbet” pratar de om ny forskning som visar att metoden ”brainstorming” inte är så kreativ som det sägs vara. Forskarna prövade ett problem som skulle lösas av en grupp där alla enskilt fick fundera till dagen efter, och en grupp som samlades för att tillsammans skriva ned allt de kunde komma på en brainstorming-tavla.

Resultatet blev att de som jobbade i grupp upplevde att de hade varit med om något kreativt medan många av de ensamma personerna undervärderade sin kreativa insats. När resultaten av allas arbeten presenterades visade det sig att de som jobbat självständigt hade kommit fram till en större variation av lösningar, och dessutom, lösningarna hade fler led av underbyggda problematiseringar. Brainstorming ledde till flera ord för samma sak och att tänka i grupp likriktade tankeströmningarna, alla ville bara komma överens inom gruppen.

När jag tänker på mina fönster på datorn och brainstorming och öppna kontorslandskap så har de förde-

lar vad gäller flöde, kontakt, tillgänglighet. Men det ökar alltså inte kreativiteten. Det är frågan om ”många bollar i luften”-syndromet även kan vara negativt för effektiviteten? Vem vill göra en studie på det? Detta ständiga, ständiga avbrytande med spontana lösningar och plötslighet som är raka motsatsen till konservativ reflektion. Det finns likheter mellan brainstorming och konceptet ”just in time” och båda idéerna har växt fram parallellt sedan 1960-talet. Att vara snabb betyder inte alltid att vara smart. Att tänka fritt är stort men är inte alltid bra, att skjuta från höften är ofta än sämre, och vari skillnaderna ligger mellan bra och sämre är svårt att avgöra när ögonblickligheten premierar aktion före konsekvenstänkade och inte gillar hederlig gammal konservatism. Förmodligen brainstormas idéer fram ”just in time” för en deadline som redan av effektivitetsskäl är tajt satt, vars konsekvenser sedan kommer att leda till efterarbete med nya idesprutningar, deadlines och en glad personal som känner sig delaktiga och kreativa och senare besvikna när de upptäcker hjulet flera gånger om.

Men är det klokt? Tydligt har alla känt så fram tills nu – men vad om framtiden? På arbetsplatser uppmuntras personal att tänka nytt och snabbt men framtidens organisationsteori tror jag kommer bli mer moderat vad gäller förändringar. Att hyra in organisationskonsulter som snabbt kommer med nya idéer kommer inte bli lika populärt, brainstorming, just in time och snabba idéer kommer vi märka

i framtiden är som med dagens tågtrafik, tåget är privatägt men åker på statlig räls där underhållet på ena delen av sträckan sköts av en offentlig förvaltning medan nästa del utlokaliseras till billigast kostnad hos en privat riskkapitalist som sen inser att Sverige har för långa avstånd och för få resenärer för att affärer ska löna sig och sedan säljer sina andelar till ett franskt megabolag som inte heller bryr sig om rälsens skick i någon avkrok som Sverige med sin lilla marknad. Att underhållet är så dåligt att tågen inte kommer i tid blir liksom allas och ingens ansvar. Den stora frågan idag när mer och mer offentlig verksamhet privatiseras är för vem tågen ska gå ”just in time”.

Vi kan bara sitta och vänta på att ”quick-fix”-paradigmet kommer ta slut i och med att jag och andra medarbetare sitter och kläcker snabba idéer som desillusionerande nog leder till att ögonblickligheten inte hejdas utan skapar än mer känsla av kaos och ”never in time”. Brainstorming är som att lägga förband på symptom för att glömma bort att ställa prognosen. Att tågtrafiken i Sverige inte fungerar och att många lider av arbetsutmattningskan ha och göra med att brainstorming leder till att vi bara söker lösningar och hoppar över moderata konsekvensanalyser. Framtidens organisationer kommer behöva vända på orden ”spilltid” och ”resursslöseri”. Effektiviserar produktionen så att all tid ska vara lika (!) produktiv kommer vi behöva inse att schemat spricker när alla överskattar hur mycket och hur snabbt en uppgift kan lösas. Ordet spilltid kommer få en renässans och då betyda något positivt och som den resurstillgänglighet som organisationer behöver för att vara flexibla. Räknar vi in dötiden i scheman kommer vi

uppleva en resursrenässans där gjort arbete blir ”just in time” men kanske bara en kvart senare istället för ombokade, inställda eller genomstressade av en ”quick-fix-idé”. Och ordet ”flexibilitet” kommer inte innebära sänkt kvalitet utan en frigörelse av spilltid för att hinna med i ögonblickshastigheten.

Det borde studeras hur resurseffektivisering kan leda till raka motsatsen. Det finns gränser för hur mycket ”just in time” en verksamhet kan vara och det är en punkt som inga idéer kan ändra på. Behöver jag säga mer än att när tågväxeln gick sönder i Märsta så fanns ingen reservdel på lager i Sverige eftersom lagret finns i Frankrike. Problemet tog en vecka att lösa. Förmodligen var det kostnadseffektivast så ändå för vi kan ju inte veta var lagret ska finnas till billigast pris och det går fler tåg i timman i södra Europa så det är logiskt att spara pengar genom att inte ha anställda som ”väntar” in att olyckan ska ske i Sverige. Merparten av resenärerna hade ju ändå köpt

månadskort så det kommer inte påverka siffrorna i företagets kvartalsrapport heller. Istället stannar tågen men aktiekursen stiger för att senare krascha när företaget begärs i konkurs och köps upp av ett ännu större företag som fortsätter betala höga löner för en konsult som brainstormar fram nya effektiviseringar. Allt detta medan den lilla arbetstagaren på golvet försöker hålla fler bollar i luften och vill berömmas för sin flexibilitet. Borde vi inte förstå att för att bygga korthus som inte rasar så krävs det långsamma rörelser och tid för noggrannhet. Framtiden kan inte vara slarvig.

HUGO HULTQVIST är frilansande kulturskribent och folkhögskollärarstudent.



# Ingenjörerna och anställningstryggheten

De svenska ingenjörernas anställningssituation förändrades drastiskt under 1900-talets sista årtionden. Alltfler ingenjörer blev uppsagda under denna tidsperiod.

LARS HÅKANSSON – pensionerad civilingenjör – har med hjälp av TAM-Arkivs material forskat kring hur dessa förändringar avspeglat sig i ingenjörsförbundens tidskrifter.

TEXT Lars Håkansson

År 1974 gick jag ut från KTH och fick mitt första jobb som civilingenjör. Då talade ingen på min arbetsplats om anställningstrygghet - den togs för given. När jag fem år senare ville flytta på mig, sökte jag tre jobb och fick alla. Men sedan i slutet av 1990-talet har jag vartannat eller vart tredje år suttit i turordningsförhandlingar enligt lagen om anställningsskydd, LAS, och försökt förhandla fram en bra lösning för anställda och företaget. Hur har ingenjörernas arbetsmarknad förändrats så, och när kom förändringen? För att försöka få svar på den frågan har jag skrivit en uppsats i historia vid Stockholms universitet med hjälp av material från TAM-Arkiv.

Med ”anställningstrygghet” menar jag den trygghet som ligger i att den anställda vet att anställningen består tills den anställda själv väljer att avsluta den, eller om den upphör mot dennes vilja, att det sker på ett sätt som individen upplever som rättssäkert. Dessutom ska det finnas ett skyddsnet som underlättar vägen till en ny anställning och som garanterar en rimlig försörjning. Detta är en definition ur den anställdes synvinkel.

I ett avtal 1906 mellan Svenska Arbetsgivarföreningen (SAF) och Landsorganisationen (LO) erkänns arbetsgivarernas rätt ”att leda och fördela arbete, att fritt antaga och avskeda arbetare”. Efter hand begränsas dock arbetsgivarnas fria uppsägningsrätt och arbetsgivarna tvingas varsla och

samråda med de fackliga organisationerna innan uppsägning. I slutet av 1960-talet ökade arbetslösheten bland den äldre arbetskraften och dessa var också arbetslösa längre tider än de yngre. På grund av detta tillsatte regeringen en utredning och 1974 tillkom en Lag om anställningsskydd (LAS).

## LAS OCH FACKLIG ORGANISATION

Lagen har ett antal huvudprinciper, som reglerar hur en anställning ska påbörjas och avslutas. Normalt är en anställning tills vidare och den anställda eller arbetsgivaren måste aktivt säga upp anställningen. Arbetsgivaren måste ha saklig grund för uppsägning, arbetsbrist är ett sådant skäl. Om de arbeten som finns kvar efter neddragning inte räcker till alla anställda, ska de som har längst anställningstid vara kvar, om de har tillräckliga kvalifikationer. Detta kallas turordningslista. Arbetsgivaren måste innan uppsägning förhandla med de fackliga organisationerna, och arbetsgivare och fack kan komma överens om en annan turordning än det som lite oegentligt kallas ”sist in, först ut”. Detta för att arbetsgivaren ska kunna behålla personer med kort anställningstid men som har viktig kompetens. En sådan överenskommelse brukar innebära bättre kompensation till de uppsagda än vad dessa skulle få om lagens turordning användes.



Blandaren är en humortidskrift som från början gavs ut av Svenska Teknologföreningen med två nummer per år: *Vårblandaren* och *Gåsblandaren*. Gymnasieingenjörerna organiserade sig i Tekniska Läroverkens Ingenjörsförbund (TLI) som gav ut *TLI-tidskrift*.

Lagen har förändrats flera gånger sedan 1974. Det har blivit lättare för arbetsgivarna att använda tidsbegränsade anställningar, och sådana har också ökat kraftigt, vilket förvärrat de anställdas anställningstrygghet och ekonomiska situation.

Ingenjörerna med högskoleutbildning, civilingenjörer, organiserade sig i Svenska Teknologföreningen (STF) som gav ut *Teknisk Tidskrift*. STF var främst en yrkesförening, som arbetade med att höja utbildningskvaliteten och informera sina medlemmar om teknisk utveckling och *Teknisk Tidskrift* innehöll knappast någon information om fackliga frågor som anställningstrygghet. Ungefär samtidigt med att LAS kom till bildades Civilingenjörsförbundet (CF) för att ta till vara civilingenjörernas fackliga intressen och förbundet gav ut tidskriften *Civilingenjören*.

Gymnasieingenjörerna organiserade sig i Tekniska Läroverkens Ingenjörsförbund (TLI) som gav ut tidskriften *TLI-ingenjören*, senare *Ingenjören*. Förbundet var litet, och verksamt främst inom stat och kommun. År 2007 gick man ihop med CF och bildade Sveriges Ingenjörer, som fortsätter att ge ut *Ingenjören*.

De gymnasieingenjörer och andra tekniker som jobbade inom den privata sektorn, var ofta anslutna till Svenska

Industritjänstemannaförbundet (SIF), som gav ut *SIF-tidningen*. Förbundet var mycket större än de två andra förbunden, eftersom man strävade att organisera alla tjänstemän på samma arbetsplats. Detta avspeglas också i tidningen, som sällan tar upp just ingenjörernas situation.

Ett samgående mellan CF, TLI och SIF har då och då diskuterats, men hindrats av att förbunden haft så olika organisationsprinciper. CF och TLI var yrkesförbund som rekryterade vissa ingenjörer med bestämda krav på lägsta grundutbildning för medlemskap, medan SIF främst såg medlemmen som en tjänsteman, till skillnad från företagsledningen och arbetarna.

## ANSTÄLLNINGSFRÅGOR

För att försöka förstå hur ingenjörernas anställningstrygghet har förändrats, har medlemstidningar som ingenjörernas organisationer gav ut studerats då de kan antas spegla det som ansågs vara viktigt för medlemmarna. Studien börjar 1971, några år innan LAS infördes och slutar 2001, innan organisationerna började använda andra kanaler som e-post, bloggar etc. till medlemmarna.

Artiklar om anställningsfrågor är relativt konstant genom åren när det gäller TLI:s och SIF:s tidskrifter, men ökar mar-



Ett extranummer av *Teknisk Tidskrift*, tidningen *Ingenjören* och *Civilingenjörsförbundens tidskrift*.

kant från 1971 till 1991 för civilingenjörerna tidskrifter, *Teknisk Tidskrift* och senare *Civilingenjören*. Något har alltså hänt som gör att CF alltmer anser sig behöva informera sina medlemmar om anställningstrygghet. År 1971 beskriver *Teknisk Tidskrift* hur ett företag ska kunna behålla en attraktiv ingenjör, medan ett citat från 1991 belyser hur anställningstryggheten har försämrats för de högre utbildade ingenjörerna: ”Lågkonjunkturerna under 1980-talet berörde inte civilingenjörer i någon högre grad. Idag är läget helt annorlunda.” *SIF-tidningen* rapporterar under hela perioden om kriser på bruksorter, med arbetslöshet som följd. I de bruksindustrier, som minskar sin personal på 1970- och 1980-talen, var förmodligen andelen högre utbildade ingenjörer låg, något som kan förklara *Civilingenjörens* relativa ointresse under dessa årtionden. År 1991 börjar också teknikintensiva företag som AGA, Ericsson och Norsk Data att minska sin personal och denna minskning drabbar alla kategorier av ingenjörer. Nu börjar det även bli kärt för de nyutexaminerade civilingenjörerna att få jobb.

## INGENJÖRERS STATUS FÖRÄNDRAS

Denna utveckling stöds också av etnologen Katarina Ek-Nilsson som i sin avhandling ”Teknikens befäl: en etnologisk studie av teknikuppfattning och civilingenjörer” skri-

ver om att synen på teknik och på civilingenjörens status har förändrats och att brytpunkten kan förläggas till mitten av 1970-talet i och med debatten om kärnkraft som viktig komponent. Debatten om miljöförstöring och elöverkänslighet har troligen också påverkat ingenjörernas status i samhället.

År 2001 är fackens syn på hur LAS fungerar mer tveksam, speciellt till hur turordningsreglerna tillämpas, men även till ökningen av visstidsanställningar. Frågan om omställning blir allt viktigare. Hur en anställd på ett smidigt sätt ska kunna gå från en anställning till en annan likvärdig anställning, utan en period av arbetslöshet däremellan.

Genom att studera tidskrifterna i arkivet har jag fått en bättre förståelse för hur ingenjörernas arbetsmarknad har förändrats under de 40 år jag arbetade som ingenjör och så ofta suttit i turordningsförhandlingar och försökt åstadkomma en acceptabel lösning för anställda och företag. Att studera historien hjälper oss att förstå de drivkrafter som påverkar oss och ger oss bättre förståelse för hur vi ska agera i framtiden.

LARS HÅKANSSON är pensionerad ingenjör och författare till B-uppsatsen ”Ingenjörerna och anställningstryggheten” vid historiska institutionen, Stockholms universitet.

## Litteraturanmälan



### Doften av apotek – 22 berättelser om en bransch i förvandling

Premiss, Falun 2014

Red. Johanna Övling och  
Ingrid Jacobsson

Vår senaste yrkesminnesinsamling ”Apoteksminnen”, i nära samarbete med Arbetets museum och Föreningen Liv i Sverige, fick formen av en tryckt bok som utkom under hösten 2014. Vi ville med arbetet synliggöra de stora förändringar som apoteksbranschen genomgått. Insamlingen skedde genom upprop och intervjuer. Totalt samlades 42 apoteksberättelser in och 22 publicerades.

I boken kan läsaren ta del av alltifrån ett vittnesmål från en apotekslärling på 1940-talet till en samtida intervju av en företagare som driver tre apotek efter avregleringen. Berättelserna kompletteras av bidragsgivarna privata foton och ett urval ur TAM-Arkivs rika bildsamling från bl.a. Farmaciförbundets fotosamling.

Förutom berättelserna finns också fördjupande texter som placerar yrkesminnena i ett större samhälleligt sammanhang. En forskare i samhällsfarmaci synliggör de samhälleliga sambanden och förändringarna, en representant från Apotekarsocieteten ger en historisk bakgrund och den fackliga utvecklingen tecknas av medarbetare vid TAM-Arkiv. Fackuttryck och apotekstermer förklaras i en farmaceutisk ordlista.

För att köpa boken kontakta TAM-Arkiv eller Arbetets museum.



### Professionerna i kunskapssamhället : en jämförande studie av svenska professioner.

Liber, Stockholm 2015

Thomas Brante, Eva Johansson,  
Gunnar Olofsson, Lennart G Svensson

I en nyutkommen bok om professioner ges en systematisk och både översiktlig och detaljerad bild kring enskilda professioner satt i en bred samhällelig kontext. Här analyseras de professionellas villkor, värderingar och funktioner. Frågor som berör hur självständiga läkaren eller läraren egentligen är, hur vissa yrkesgrupper uppfattar förändringar i sina arbetsförhållanden och vissa professioners avprofessionalisering, behandlas.

Tre av författarna är professorer i sociologi eller sociologi och socialt arbete och en är docent i socialt arbete.





## Vem tillhör historien?



**Norden, nationen och historien: Perspektiv på föreningarna Nordens historieläroboksrevision 1919–1972**

Henrik Åström Elmersjö  
Nordic Academic Press 2013

**HISTORIA ÄR ETT ÄMNE** som innehåller ett moraliskt och politiskt sprängstoff. Vad är det som är viktigt att lyfta fram bland det myller av händelser som utgör vår historia? Den läroboksrevision som Föreningen Norden arbetade med 1919–72 visar på hur kontroversiell synen på det förflutna kan vara.

I hela femtio år var Föreningen Norden en av de tongivande aktörerna när det gällde att ta ställning till vad som skulle anses som ett lämpligt innehåll i skolans historieundervisning i de nordiska länderna. Historikern Henrik Åström Elmersjö's avhandling *Norden, nationen och historien: Perspektiv på föreningarna Nordens historieläroboksrevision 1919–1972* visar på ett intresseväckande sätt hur de nordiska ländernas historia ständigt förhandlades och omförhandlades under Norden-föreningarnas inledande halvsekel.

Ofta har det ju varit likheten mellan de nordiska länderna som lyfts fram: det gemensamma lutheranska ursprunget och medelklassen starka ställning; likheten i välfärdsstaternas sätt att agera och den slående samsynen i många internationella spörsmål. Men vi känner samtidigt till att det funnits meningsskiljaktigheterna. Under äldre historisk tid var Norden en tummelplats för konflikter mellan stater och samhällsgrupper. Även under senare tid har det funnits intressemotsättningar mellan de nordiska länderna.

Åström Elmersjö sätter alltså sökarmen på den sistnämnda aspekten: brytningspunkterna och konflikterna mellan de nationella berättelserna. Berättelsens upprinnelse var att en norsk litteraturhistoriker tyckte sig ha upptäckt felaktigheter i hur den svensk-norska unionen 1814–1905 beskrevs i den svenska läroboken för skolelever – Odhners *Lärobok i fäderneslandets historia samt grunddragen i Danmarks och Norges historia för gymnasiet*. Det ledde till en debatt i Norden-föreningarna som utmynnade i ett beslut om att tillsätta en gemensam kommitté. I denna kommitté bereddes statustyngda akademiker plats.

Historikerna granskade varandras läroböcker och deras arbete utmynnade i att kommittén år 1935 kunde presentera ”omstridda punkter” i de nordiska läroböckernas framställningar av sin egen och grannländernas historia. Meningsskiljaktigheterna handlade om sådant som hur kriget mellan Danmark–Norge och Sverige hade gått till, om Kalmarunionens karaktär och vad som hade kännetecknat unionstiden mellan Sverige

och Norge. En del var olika. Exempelvis sammanföll inte berättelserna när det gällde de olika nordiska ländernas ”guldåldrar” – perioder av stark uppgång för nationen. Efter andra världskriget fortsatte arbetet kring historieskrivningen fram till 1972 då projektet upphörde. Sannolikt var det för att samhällskunskapsämnet fått ökad betydelse på historieämnets bekostnad och på en förändrad syn på historieämnet.

Vad är det nya med Åström Elmerssons avhandling? Boken visar att det är när historia ställs mot historia i en diskussion med målet att förändra som de latenta berättelserna kan skymta fram i diskussionerna. Berättelser som skulle förblivit osynliga om man istället jämfört de olika ländernas läroböcker. Det var efter politiska linjer som historien förhandlades fram – även om det var historiker som förhandlade. Avhandlingen riktar vår blick mot hur nationalitet och etniska grupper skrivs fram och skapas. Detta kan bidra med viktig kunskap exempelvis för dem som arbetar med historieundervisning idag. I varje klassrum kan sägas pågå en förhandling där elevernas självbild ställs mot den historia som lärs ut. Föreningen Nordens arbete med historieläroboksrevisionen visar hur vanskligt och svårt det kan vara att samlas kring en enda berättelse om det förflutna när olika historiekulturer ska mötas. Tänkvärt alltså!

LEIF JACOBSSON

Föreningen Norden är nybliven deponent hos TAM-Arkiv.



## Seminarium på TCO-Huset

Vad har hänt med varumärket? Det var temat för ett fördjupningsseminarium den 26 november 2014 som TAM-Arkiv hade organiserat på TCO-huset, beläget vid Linnégatan 14 på Östermalm. TAM-Arkiv driver just nu ett forskningsprojekt om tjänstemanna- respektive akademikerbegreppen betydelse inom tjänstemannaområdet.

På seminariet mötte de forskare TAM-Arkiv anlitat för projektet fackliga företrädare och anställda inom TCO. De två forskarna Jenny Jansson och Raoul Galli ledde diskussionen. De ställde öppna frågor kring varumärkesbyggande och den pågående fackliga förändringen. Sedan följde gruppdiskussioner där seminariedeltagarna samtalade kring frågeställningarna och därefter redovisades svaren. Resultatet blev ett livligt tankeutbyte om vart fackföreningsrörelsen är på väg. På seminariet diskuterades även tjänstemanna- och akademikerbegreppets relevans i dagens samhälle.



## Kända barnboks-illustrationer på nätet

Nu finns de fina originalillustrationerna till Saga-biblioteket, och andra kända publikationer från Svensk Lärartidnings förlag, tillgängliga i en sökbar databas på nätet. Illustrationerna är från slutet av 1800-talet till 1900-talets första hälft.

Förlaget satsade på att sprida kvalitetskultur till barn. Många av dåtidens stora konstnärer som Elsa Beskow, Einar Nerman och Albert Engström anlätades därför av Svensk Lärartidnings förlag. Databasen har kommit till genom ett samarbete mellan Lärarstiftelsen, som förvaltar Sveriges Allmänna Folkskollärareförenings tillgångar där illustrationerna ingår, och TAM-Arkiv. I databasen går att söka på konstnär, motiv eller publikation. Med databasen hoppas vi kunna locka både en intresserad allmänhet och forskarsamhället. Vi ser fram emot flera intressanta, kanske ämnesövergripande studier i framtiden baserade på de sagolika illustrationerna!

Länken till databasen:  
[www.tam-arkiv.se/share/tamsok/index-saga.html](http://www.tam-arkiv.se/share/tamsok/index-saga.html)

## SOMMARPYSSLA MED TJÄNSTEMANNEN



### NUMRETS SEMESTERBILD!



Se till att ta det lugnt och njuta på semestern! Den här mannen från tidningen *Statstjänstemannen* från 1958 vet hur en gör.



### Mustigt ur samlingarna

En udda sak i våra samlingar som kan komma till användning så här i semester-tider. Kondomen med den lite småfräcka texten "Anställningsskydd?" producerades av Tjänstemannaförbundet HTF. Deras samlingar bjuder på en rik flora av föremål där alltifrån spypåsar till specialporslin med HTF-loggan bevarats till eftervärlden i arkivet.

Nästa nr  
kommer i  
**HÖST**



# Samla papper!

*Börja på jullovet!*

*Fortsätt på fritiden!*

*Lämna det vid pappersinsamlingen  
under vårterminen!*

Nedanstående firma köper det gärna

**A.-B. AVFALLSRÅVAROR, MALMÖ**

Carlskatan

Telefon 24913