

TAM-REVVY

Meddelanden från TAM-Arkiv. Nr 1/2007

Helge Rydberg en glömd och
gömd pionjär i Sif s. 3

Ingrid Bruce – engageman för
ingenjören och facket s. 11

Kuratorer berättar s. 22



**Ernst Nilsson och arbetet vid Kockums
kontor under mellankrigstiden s. 14**

Personer i historien

Kan enskilda personer framstå, särskilt i ett större historiskt perspektiv, som skäligen ovidkommande och smått komiska, rent ut sagt Grönköpingsmässiga? Denna Grönköpingprägel, småstaden sedd i ett dråpligt perspektiv där futiliteter upphöjs till epokgörande tilldragelser av största vikt och alla stadens personer är strikt fixerade till karaktär och social ställning, har ju fått sina klassiska skildringar i svensk litteratur med motiv från småstaden just vid tiden kring sekelskiftet. Markurells i Wadköping (Örebro), som brinner för sin ende son och allt som kretsar kring honom är en beskrivning av en person som bl.a. upphöjer sina egna frågor till riksangelägenheter. Personer i Ludvig Nordströms bok med hans skildringar om öbacka (Härnösand) eller Snörmakar Lekholm får en idé i Gustaf Hellströms roman från födelsestaden Kristianstad är ofta småaktiga. Liknande karaktärer möter en läsare i Birger Sjöbergs roman Kvartetten som sprängdes med hans lika rika som festliga personbeskrivningar med motiv från "Lilla Paris", d.v.s. Vänersborg. Mera spexiga och parodiskt skojfriska småstadsskisser och personporträtt möter vi hos den lundensiske författaren Axel Wallengren med författarpseudonymen Falstaff Fakir. Den allvarsamma skämttidningen Grönköpings Veckoblad har sedan på sitt speciella sätt hållit denna småstadssatiriska och personkaraktäristiska stil vid liv, men på ett annat sätt har det även skett i dagspressen, dels av kåsörer som t ex den stilistiskt briljante signaturen Fimmer i Svenska Dagbladet, dels i vissa av tidningarnas ledarkommentarer, där man skapat ett visst mönster att skildra bl. a. politiska fejder och s.k. affärer av endast skenbar betydelse med en ironisk distans.

I detta nummer av TAM-Revy lyfter en rad artikelförfattare fram enskilda personer med en kritisk distans som är nödvändig för att visa att personer i historien har betydelse hur små deras erfarenheter i ett större historiskt perspektiv än kan förefalla. Alla människor har en historia, en berättelse och ett värde oavsett om individen gjorde någon skillnad ur ett rikstäckande perspektiv eller inte. Jag anser att alla personer i detta nummer av TAM-Revy är allt annat än tråkiga.



Lars-Erik Hansen

TAM-REVY NR 1 • JUNI 2007

Årgång 10

Redaktör

Lars-Erik Hansen

I redaktionen

Lars-Erik Hansen, Björn Holmberg
Jessica Wahlén

Grafisk form och layout

Clou form/Madeleine Vestin

Kopiering

Wallin & Dalholm Boktryckeri, Lund

Omslagsbild

Tjänstemannakåren vid Kockums
1916. Bilden är beskuren.

Manusstopp till nästa nummer

Planerat till vecka 38, 2007

TAM-Arkiv

Grindstuvägen 48-50, 167 33 Bromma

Telefon: 08-54 54 15 60

Telefax: 08-31 71 76

E-post: tam-arkiv@tam-arkiv.se

Hemsida: www.tam-arkiv.se

Postgiro: 487 40 99-7

TAM-Arkiv

I DETTA NUMMER

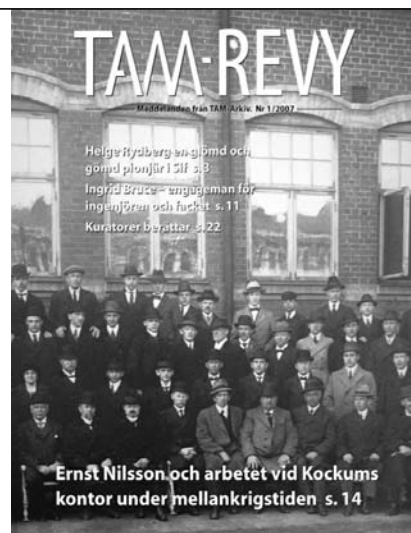
Redaktören har ordet 2

Helge Rydberg en gömd och glömd pionjär i Sif 3

Ingrid Bruce – engagemang för ingenjören och facket 11

Ernst Nilsson och arbetet vid
Kockums kontor under mellankrigstiden 14

Kuratorer berättar 22



Ernst Nilsson och arbetet vid Kockums kontor under mellankrigstiden s. 14

Helge Rydberg en gömd och glömd pionjär i Sif

Sifs förste ombudsman Helge Rydberg, uppfinnare och visionär, en stridbar person som förföljdes av ständiga konflikter. Han var intelligent och hade en vass analys som provocerade många. Hans egocentricitet och ett avancerat maktspel blev hans fall.

Lokala tjänstemannaföreningar har funnits vid många verkstadsföretag sedan slutet på 1800-talet. Föreningarna var i huvudsak sällskapsföreningar som ordnade fester och utflykter för tjänstemännen och deras familjer. Så småningom utvecklade en del föreningar hjälpverksamhet i form av bostadsförmedling för unga ogifta tjänstemän när de kom som nyinflyttade till industrin och orten. På det här viset, och genom att folk bytte anställning, uppkom det en viss kommunikation mellan föreningarna.

Som arbetsgivarnas förtroendemän hade tjänstemännen en stark anställningstrygghet, i princip sade man inte upp tjänstemän. I ett Sverige som var ett utpräglat klassamhälle utan politisk demokrati tillhörde verkstädernas tjänstemän definitivt överklassen.

Under 1:a världskriget och i början på 1920-talet tog Sverige och verkstadsindustrin flera viktiga utvecklingssteg. Landet fick politisk demokrati, storbankerna började köpa upp industriföretagen och amerikanska idéer om massproduktion började få fotfäste i landet.

För tjänstemännen innebar utvecklingen en radikalt ny verklighet. Arbetsgivarna blev osynliga bankdirektörer som man inte hade en personlig relation till och vid neddragningar kunde tjänstemän till och med sägas upp. I och med rösträtten och de allt starkare fackföreningarna började arbetarna sin sociala resa uppåt i samhället. Tjänstemännen däremot upplevde att man började glida utför.

År 1919 tog tjänstemännen vid Kockums i Malmö initiativ till bildandet av en riksorganisation för verkstädernas tjänstemän. Året därpå samlades representanter för åtta tjänstemannaklubbar och bildade en riksorganisation, Sveriges Verkstäders Tjänstemannaförening (SVT). Ordförande blev överingenjören vid Kockums i Malmö, Gustaf Orrghen. Det var ingen fackförening man bildade, det sa man klart och tydligt ifrån om. Föreningen skulle mera vara en typ av hjälporganisation inom kåren. Vid bildandet hade föreningen 653 medlemmar.

Trots allt, det var det kollektiva agerandet som man anvisade och det var en tryggare situation i arbetslivet man eftersträvade, så visst fanns det ett drag av fackligt medvetande redan från början. Kollektivt agerande i förhållande till arbetsgivaren var man däremot främmande för.

En av medlemmarna var Helge Rydberg, också han vid Kockums. Han skulle komma att spela en central roll i föreningens utveckling fram till 1940. Rydberg var en nyskapare och entreprenörstyp, mera klarlynt och analyserande än de flesta, men med en viss svaghet för långtgående teoretiserande. En skicklig propagandist som ofta utmanade och provocerade.

Men han var också, om inte playboy, så en gamäng som gillade glada vänners lag.

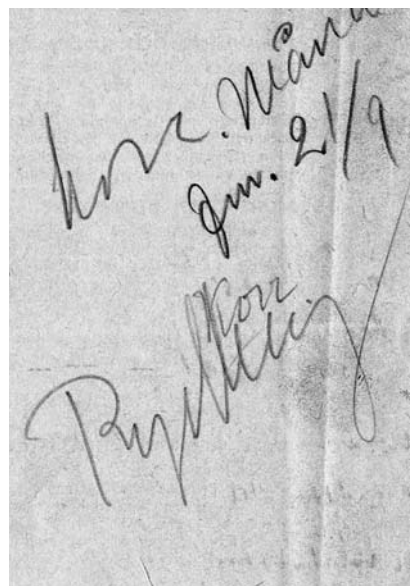
Helge Rydberg var son till en berömd fysikprofessor vid Lunds universitet, Johannes Rydberg, som gjorde avgörande insatser i forståelsen av atomens uppbyggnad och funktion.

Som ende sonen, med två systrar, i en överklassfamilj blev han rejält bortskämd av sin mamma, vilket satte sina tydliga spår. Han utvecklade en klart egocentrisk läggning och tillmätte sig själv stor förmåga och betydelse. Han var viljestark på gränsen till tjurskallig, och hade definitivt ingen diplomatisk läggning. Men Rydberg hade också en annan sida, han var konstnär och målade i olja under stora delar av livet.

Helge Rydberg blev student vid Privata Elementarskolan i Lund 1907 och tog en fil.kand. i Lund 1915 för att sedan läsa en tid i Zürich.

I Lund hade han en tjänst som amanuens vid fysikaliska institutionen vid universitetet och det var där som han gjorde den upptäckt som förde honom in i industrin. Han uppfann en ljudsignalsanläggning, Tyfon, som han fick världspatent på. Det här gjorde att han började jobba på Kockums som konstruktör och där blev det en del följdpatent på Tyfon.

I mitten av 1923 engageras Helge Rydberg som redaktör för SVTs ►



Helge Rydbergs namnteckning.

tidsskrift och 1924 valdes han till föreningens ombudsman, en fritids-syssla på den här tiden.

Redan i det första numret av SVT-tidningen som han redigerar går han till storm mot föreningens oförmåga och gör en kritisk analys av ändamålsparagrafen punkt för punkt.

Han kopplar ihop föreningens otydliga program med misslyckandena i medlemsutvecklingen, verkligheten blev inte det många hade hoppats på. Rydbergs lösning är en kraftigt ökad inre verksamhet i föreningen, månadsvisa möten i lokalavdelningarna är hans metod för att underifrån utveckla föreningens program och verksamhet.

Han går vidare och resonerar om hur samhället är uppbyggt, hans slutsats är att samhället från sociologisk synpunkt består av tre grupper, ägare av kapitalet, arbetare och som tredje grupp tjänstemännen:

”Tjänstemännen är den grupp som åstadkommer föreningen mellan arbete och kapital, som omhändervar kapitalets och överhuvudtaget hela samhällets förvaltning. Dessa tre grupper är fullständigt lika nödvändiga för samhället. Men vi tjänstemän äro politiskt hemlösa, vi har en skyldighet mot oss själva, kamrater, fädernesland och kommande generationer, men vi fyller den rätt dåligt”.

Rydberg menar att det är dags att börja diskutera hur den tredje gruppen, tjänstemännen, ska ställa sig politiskt. En egen politisk representation för tjänstemännen är oundviklig i framtiden, anser han.

Han går vidare och argumenterar för att SVT måste ta sådana initiativ:

”Vi har kommit till skiljevägen, endera får vi ta steget ut och införa sociala och politiska frågor som en huvudpunkt på vårt program eller också får vi låta SVT försvinna från skådebanan, ty såsom endast ekonomisk förening kan den aldrig få framgång och för tekniska föredrag och trevliga fester fordras ingen Sveriges Verkstäders Tjänstemannaförening. I och med att vi bildade riks-

organisation har vi gått för långt för att kunna dra oss tillbaka. För oss som för andra gäller alltid satsen – Den som vill målet, får också vilja medlet”.

Med tanke på den förödande kritik Rydberg flera gånger uttryckte för det politiska systemets funktion i Sverige på 1920-talet är det inte svårt att förstå hans beundran för Mussolini och fascismen, de stod ju för ordning, harmoni och handlingskraft. Just sådant som han efterlyste i den Svenska politiken. Man kan inte av detta dra slutsatsen att Rydberg var fascist, snarare en otålig sökare. Tage Erlander gör en liknade analys av parlamentarismen och säger i sina memoarer att -20-talet var ett förlorat årtionde för politiken. Kanske inte heller så märkligt att Helge fastnade för socialdemokratin när de på -30-talet formade sin folkhemsvision och utvecklade en allt starkare regeringsförmåga: Ordning, harmoni och handlingskraft.

Frågan om ett tjänstemannaparti var inget som bara Helge Rydberg agiterade för, både tidigare och senare har frågan varit aktuell och bland de aktiva i SVT väckte artiklarna en hel del debatt till och från under 1920-talet.

SVTs motgångar fortsatte, medlemsantalet minskade och någon egentlig verksamhet bedrevs inte. Hade det inte varit för Rydbergs arbete med tidningen så hade föreningen med största sannolikhet avsomnat någon gång runt 1925.

1928 avgick SVTs ordförande och Helge Rydberg gick in som ordförande i hans ställe fram till riksstämman 1930. Som ombudsman gick verkstadsingenjören Elis Sandberg i Svedala in. Föreningsaktiviteten ökade, en rekryteringskampanj genomfördes och Rydberg och Sandberg började tillsammans jobba på ett helt nytt föreningsprogram. I arbetsutskottet initierade de en diskussion om nödvändigheten av att ta krafttag och förnya organisationen om den över huvud taget skulle ha någon uppgift att fylla.

Ett nytt program med tydlig facklig inriktning började diskuteras under 1929 och den ideologiska omställningen av SVT gick snabbt. När programförslaget skickades ut inför riksstämman 1930 blev det en del protester framförallt från de ursprungliga bildarna av SVT. De ansåg att med det nya programmet skulle föreningen få en inriktning som de absolut inte hade tänkt sig, det skulle bli fackförening och en utpräglad kamporganisation ansåg man.

I en motion föreslog bildarna att föreningen skulle läggas ned. Men eftersom motionen var inlämnad för sent blev den inte behandlad på riksstämman. Hade den blivit det så hade den med stor sannolikhet inte gått igenom, omorienteringen hade starkt stöd i medlemskåren.

Resultatet blev att motionärerna, med Gustaf Orrghen i spetsen, lämnade SVT.

Genom Sifs historia har den här underliggande konflikten mellan konservativa och radikala krafter kommit upp till ytan när nya och omfattande utvecklingslinjer ska genomdrivas. Konservativa som inte gärna vill utmana arbetsgivarna och otåliga radikaler som är mera benägna att ta till de åtgärder som behövs för att nå uppsatta mål.

Riksstämman beslutade också att en heltidsengagerad ombudsman skulle anställas så att organisationen fick resurser för medlemsrekrytering och verksamhet. Till ordförande valdes Elis Sandberg och till ombudsman Helge Rydberg

Det var nog inte alla medlemmar, nya som gamla, som till fullo insåg konsekvenserna av förbundets ändrade inriktning, vad som krävdes av dem för att nå målen. En som definitivt gjorde det var Rydberg. Hans agitation var både kraftfull, logisk och skarpt analytisk, men också utmanande.

Ombildandet av SVT till en facklig organisation med ett radikalt program sågs inte med blida ögon hos arbetsgivarna, framför allt Verkstadsföreningen agerade för att för-

hindra utvecklingen. Framförallt var det Rydbergs radikala och aggressiva agiterande för lönefrågan som retade upp arbetsgivarna. Kritiken mot Rydberg från den konservativa falangen lät inte vänta på sig, han var för aggressiv och utmanande i sin agitation ansåg man. En spricka började redan nu att synas mellan Sandberg och Rydberg. Sandberg, som för övrigt var aktiv inom högerpartiet, försökte dämpa ombudsmannens argumentation och ville att föreningen skulle släppa lönefrågan för att inte reta upp arbetsgivarna.

I januari 1931 utvidgade SVT i realiteten sitt organisationsområde till att omfatta hela industrin. Vid riksstämman 1930 utformades stadgarna så att det skulle vara möjligt att ta in medlemmar från verkstadsindustrin närstående företag. Man beslutade också att föreslå nästa riksstämma att ändra föreningens namn till Svenska Industritjänstemannaföreningen (SIF). Så småningom blev det Svenska Industritjänstemanna Förbundet.

På hösten 1930 drog SVT igång en medlemsrekryteringskampanj och ombudsmannen gav sig ut på en omfattande agitationsresa runt om i landet. Att SVTs nya program bättre motsvarade folks förväntningar stod alldeles klart, flera nya avdelningar bildades och medlemssantalet mer än fördubblades.

Sifs nya program väckte förhoppningar och det var just lönefrågan som blev den stora frågan i den lokala verkligheten. Lönerna för den växande skaran obefordrade tjänstemän var mycket låga och det var vanligt att de låg under socialstyrelsens levnadsminimum. Det var just den här gruppen tjänstemän som i stor utsträckning strömmade till förbundet.

Ett exempel är SKF i Göteborg där det bildades en Sif-klubb redan december 1932. Den första frågan som klubben tar tag i är just lönefrågan för de lägst avlönade. Att klubben själv skulle hantera frågan var inte att tänka på, så efter en del

internt organisationsarbete var det dags i slutet på 1933 att begära förbundets agerande. Lite retoriskt beskriver man läget så här:

”Som ett belysande faktum kan nämnas att en tjänsteman vid SKF med 15 å 20 års tjänstgöring icke kommit så långt i ekonomiskt hänseende så han kan bo i en modern enrumslägenhet.”

I december hade man ett förberedande sammanträde med ombudsmannen Rydberg där man gick igenom det löneunderlag som fanns tillgängligt. Trots att underlaget var långt ifrån komplett så stod det klart att lönen för de lägst avlönade var ett stort problem.

Organisationsgraden bland den tekniska personalen var mycket låg och Rydberg föreslog att man först skulle ordna ett rekryteringsmöte med dessa för att få också den gruppen bakom kraven. Den linjen gillade inte klubben och meddelade i ett svarsbrev till Rydberg att man står fast vid det ursprungliga upplägget. Rydberg meddelar att han självklart godtar den ståndpunkt man har i Göteborg och att han ska sätta sig i förbindelse med dir Prytz så snart som möjligt.

15 januari 1934 träffar Rydberg dir Prytz för överläggningar, några egentliga förhandlingar var det aldrig tal om vid den här tiden. Under hövliga former framför Rydberg Sifs synpunkter på lönesituationen vid SKF. Lika hövligt sade dir. Prytz sig ha viss förståelse för situationen och att direktionen på grund av framställningen redan vidtagit ganska betydande löneförbättringar. För berörda avdelningar beräknades de uppgå till 5 % i genomsnitt. Att bolaget skulle lämna någon redogörelse till Sif i sakfrågan var inte tänkbart, det skulle vara att för starkt erkänna förbundet som facklig part. Efter ömsesidiga artighetsbetygelser skiljdes man åt.

Vid klubbens årsmöte i februari var naturligtvis löneaktionen den stora debattfrågan och många var kritiska till resultatet. 5 % var för dåligt ansåg

man när lönerna enligt offentlig statistik låg 50 % under behovet. Medan förbundsledningen tyckte att resultatet vid SKF var lyckat hade medlemmarna den motsatta uppfattningen.

Förväntningarna minskade inte när förbundet presenterade sitt förslag till kollektivavtal med minimitariff-löner. Nu ställde medlemmarna naturligtvis krav på att omedelbart komma upp i minimilönerna, en uppgift som var helt orealistisk.

Så här såg Rydbergs dagliga verklighet ut, på ena sidan uselt betalda medlemmar som krävde att förbundet tog krafttag, på andra sidan de konservativa krafterna i förbundet, mestadels befordrade ingenjörer, som var motståndare till att förbundet över huvud taget behandlade lönefrågan. Det kunde bara bli bråk.

Till riksstämman 1932 hade Stockholmsavdelningen lämnat ett förslag om att flytta ombudsmannaexpeditionen till Stockholm. Så blev det också, Helge Rydberg och ombudsmannaexpeditionen flyttade till Stockholm och inrymdes under de första åren i tre små kontorsrum i huset Nybrokajen 7.

Medan arbetarna, genom kollektivavtal, tillkämpade sig successivt säkrare och bättre anställningsvillkor gick det i motsatt riktning för tjänstemännen under 1920-talet. Samtidigt som antalet tjänstemän växte kraftigt, inte minst i industrin, blev anställningen osäkrare och den privilegierade ställningen som arbetsgivarens förtroendemän blev allt mindre giltig.

Insikten om utvecklingen var låg inom tjänstemannaklassen och man ville inte se det som skedde. Någon beredskap för att gå till facklig aktion för sina intressen fanns inte.

Situationen var inte unik för Sverige, runt om i Europa gick utvecklingen i samma banor. I flera länder tog man tidigt tag i frågan och stiftade lagar om anställningsavtal, minimiavtal.

Från borgerligt håll i riksdagen hade man samtidigt börjat röra i ►

frågan om arbetsavtal för privatanställda. Ett motiv för detta var att man ville förhindra att tjänstemannagrupperna uppslukades av fackföreningsrörelsen. En lagreglering av tjänstemännens anställningsvillkor var det enda verksamma medlet ansåg man. På grund av ganska svåra motsättningar inom utredningen kom det inte fram några förslag förrän i början av 1935, då man efter påstötning kom med ett förslag till arbetsavtal för privatanställda.

Avtalslagen var i många avseenden mycket kontroversiell för Sif, framförallt gällde det frågan om kategoriklyvning som innebar att anställningsvillkoren skulle delas in i tre kategorier, a) för högre tjänstemän med de bästa villkoren, b) för en mellangrupp obefordrade tjänstemän och c) för i huvudsak arbetare. Inom Sifs ledning hade under tiden kollektivavtalslinjen fått ordentligt fäste och man var helt avvisande till en avtalslag. Redan på hösten 1934 hade Rydberg jobbat fram ett komplett förslag till avtal. Avtalet var tänkt som norm för Sif i förhandlingar med arbetsgivare.

Under de här striderna fick Helge Rydberg oförtjänt ta mycket stryk både internt i Sif och i DACO.

Vid riksstämman 1933 kom en annan betydelsefull person in i Sifs överstyrelse, Harald Adamsson, som så småningom skulle bli chef på förbundsexpeditionen och förbundsordförande. Adamsson var redan från början en erfaren föreningsräv, socialdemokrat med många år i Stockholms politik bakom sig. Han var också en mycket dominant person liksom Rydberg, men en mycket skickligare maktspelare. Adamsson kom så småningom att bli Sifs i särklass mäktigaste person genom tiderna.

Från början verkar Rydberg och Adamsson ha haft ett gott samarbete, de stod båda på den radikala sidan i förbundet och var också klarsynta i frågan om mål och medel.

I styrelsen växte under 1933 kritiken mot Rydberg för ständiga

samarbetsproblem. Rydberg hade svårt att finna sig i de beslut som styrelsen i laga ordning tog. Han ville inte vika ner sig och överge sin ståndpunkt när ett beslut gick emot honom. Han ansåg att han visste bättre. Ibland satte han sig helt enkelt över styrelsebeslut han inte gillade, för som han tyckte, föreningens bästa.

Till överstyrelsens möte i augusti 1934 hade 7 av de 15 ledamöterna lämnat in en skrivelse där de krävde att Rydberg skulle avsättas från sin befattning. I huvudsak var det detaljer som man menar hade irriterat medlemmarna, egentligen inga väsentligheter. En del hade säkert sin förklaring i den hårda arbetsbelastningen till följd av organisationens snabba tillväxt. Men naturligtvis fanns det en undertext, den underliggande konflikten och till den kopplad Rydbergs attityd.

Överstyrelsen beslutade visserligen med någon enstaka rösts majoritet att säga upp Rydberg. Men man beslutade också att beslutets verkställande skulle bli beroende på en allmän omröstning i avdelningarna. Eftersom ombudsmannen var vald av riksstämman så var det ju också bara den som kunde avsätta honom. Med dagens ögon måste det ses som ett mycket omoget agerande eftersom man ju samtidigt satte sin egen auktoritet på spel.

Omröstningen i avdelningarna gick i huvudsak korrekt till och visade att Rydberg hade förtroende bland medlemmarna. 421 röstade för överstyrelsens förslag att avskeda Rydberg och 651 röstade emot, 121 röstade blankt. Med det här hade frågan i praktiken fallit och överstyrelsen drev inte frågan vid riksstämman. Det blev inte heller någon förtroendekomröstning om överstyrelsen vilket verkar märkligt med dagens ögon.

Sedan hösten 1934 hade en diskussion pågått internt i Sif om det förslag till kollektivavtal som utarbetats av ombudsmannen. Förslaget hade presenterats utförligt i för-

bundstidningen och också varit ute på remiss hos avdelningarna. Avtalet var mycket omfattande och tog upp både allmänna anställningsvillkor och tariffsystem för minimilöner.

På riksstämman 1936 var normavtalet uppe till behandling men något definitivt beslut kunde man inte få igenom. Orsakerna var säkert flera, dels var alla inte färdiga med att man ville gå kollektivavtalsvägen. Kulturellt var det ju ett stort steg att gå från linjen att anställningsvillkoren var en sak mellan den enskilde tjänstemannen och bolaget till en kollektiv reglering via sin organisation. Många befارade säkert att den hållningen skulle uppfattas som provokativ av företagsledningarna. Dels hade man säkert svårt att leva sig in i vad kollektivavtalsförhandlingar innebar i praktiken. Man hade ju ingen vana vid kollektivavtal, varken på bransch- eller på företagsnivå ännu.

Mitt i den här debatten fanns naturligtvis Rydberg med sin, som vanligt, vassa och kritiska agitation. Vid riksstämman 1937 kunde ramavtalet till slut antas som förbundets riktlinjer för kollektivavtalsförhandlingar.

Med en alldeles ny lag om förhandlingsrätt i ryggen och ett eget ramavtal som utgångspunkt för förhandlingar var optimismen stor inom förbundet, man trodde att avtalsfrågan skulle lösas mycket snabbt nu när arbetsgivarna var tvungna att gå in i förhandlingar om förbundet begärde det. Det skulle dock visa sig att förhoppningarna var helt orealistiska, förhandlingsrätt var inte det samma som att få igenom ett avtal. Intresset för kollektivavtal var mycket litet hos arbetsgivarna och deras organisationer. Därför skulle det ta mycket lång tid innan Sifs medlemmar hade sina anställningsvillkor reglerade i kollektivavtal på branschnivå.

Under de första fem åren var lokala möten i stort sett den enda rekryteringsmetoden och ombudsmannen åkte runt i landet på många



Rydbergs rekryteringsbroschyr.

agitationsresor. Det var en mycket effektiv metod, från att ha varit 350 medlemmar vid riksstämman 1930 hade man ökat till 5 700 i slutet på 1935.

Nu beslutar man sig för att utveckla rekryteringsarbetet genom att också framställa broschyrer. Den första rekryteringsbroschyren som Rydberg gjorde hette "Larssons vid skiljevägen" och tog sin idé ur den just då pågående samhällsdebatten om tjänstemännens förändrade situation. Om det här skrev en tysk författare romanen "Pinnebergs". I den ger han en gripande skildring av det nya manschettproletariatet som står där vilsna och obeslutsamma och inte vet hur de ska förhålla sig till utvecklingen. Boken blev omåttligt populär och namnet Pinnebergs blev symbol för den hunsade och tidvis arbetslöse men samtidigt lojale kontoristen.

Broschyren är skickligt upplagd och starkt agiterande utifrån Sifs föreningsidé, den står sig mycket bra även idag 60 år senare.

På grund av att förbundet vuxit så kraftigt var ombudsmannaresurserna alldeles otillräckliga, riksstämman beslutade därför att ytterligare en ombudsman skulle anställas. 1 september 1936 anställdes Harald Adamsson som ombudsman i förbundet.

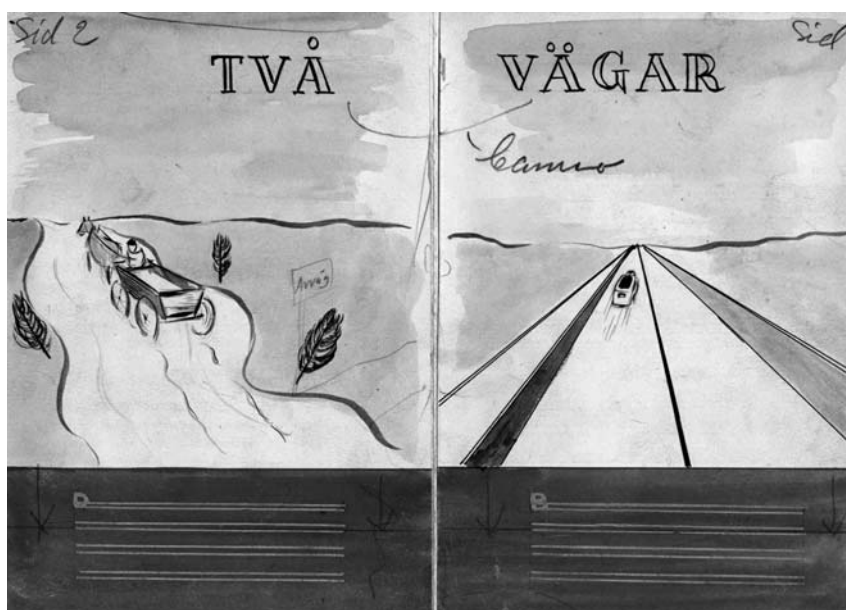
Någon ordentlig arbetsfördelning mellan Rydberg och Adamsson gjordes inte under de två första åren. Båda två var starka personer med höga ambitioner som inte ville underordna sig den andre vilket ledde till att arbetet blev både rörigt och ineffektivt

Allt flera arbetsgivare hade så småningom insett att det i längden var omöjligt att motsätta sig förbundets anspråk på att få företrädare medlemmarna. 1937 var det första egentliga förhandlingsåret för Sif, då blev förhandlingsverksamheten av större omfattning än rekryteringsarbetet. Den här utvecklingen passade Rydberg ganska illa, med sitt sätt var han inte speciellt lämplig som förhandlare.

En förhandling värd att stanna upp lite vid är den vid Hallbergs guld i Stockholm som inleddes på hösten 1937. Anställningsförhållandena vid företaget var mycket besvärliga och Sif-klubben begärde hjälp av förbundet för att komma till rätta med situationen. Den första åtgärd man vidtog var att även organisera personalen i butikerna, vilka egentligen låg utanför Sifs organisationsområde. Sifs krav var att anställningsvillkorens skulle regleras i ett kollektivavtal och att en

fullständig lönerrevision skulle göras. Ombudsmännen bedömde det som omöjligt att komma till tals med ledningen på ett vettigt sätt, därför begärde man hos förbundsstyrelsen att få varsla om konflikt, en begäran som bifölls av förbundsstyrelsen. Någon konflikt blev det aldrig, men det tog ändå in på hösten 1938 innan en slutlig uppgörelse kunde träffas. För Helge Rydbergs del gick engagemanget längre än till det rent fackliga. Under förhandlingarna inledde han ett förhållande med en medlemmarna i den lokala förhandlingsdelegationen, Hildur Porsch. En 15 år yngre kvinna som han så småningom gifte sig med 1943 efter en uppslitande skilsmässa.

Den underliggande konflikten i förbundet mellan konservativa och radikala krafter levde vidare med oförminskad styrka och maktspelet tilltog allt mera. Kritiken mot Rydberg fanns fortfarande kvar och Adamsson, som den skicklige maktspelare han var, manövrerade för att stärka sin position inom förbundet. Till riksstämman i mars 1938 lades det ett förslag att omorganisera den centrala förbundsledningen och koncentrera ledningen till en heltidsengagerad ordförande. Att Adamsson hade ett finger med i det här ►



Här en första idé till broschyren. Vi får tänka oss att färden med häst och vagn till vänster står i kontrast till resan i bil på motorvägen till höger. Sif står för det moderna.

spelet, och också hade ambitionen att bli den förbundsordföranden, är ingen djärv gissning. Motståndet från de konservativa krafterna, med förbundsordföranden Sandberg i spetsen, var lite för starkt så förslaget gick inte igenom. I stället beslutades att tillsätta en kommitté som skulle utreda förbundschefsfrågan. Harald Adamsson var inte nöjd med hur situationen utvecklade sig på riksstämman, så när det på våren blev dags för honom att ta ställning till att bli kvar i Sif eller att gå tillbaka till sitt gamla arbete, valde han att säga upp sig. Han hade ju också ett omfattande politiskt engagemang och stora ambitioner åt det hållet. Om han satsade mer på politiken hade han förhoppningen att ganska snart kunna avancera till borgarråd i Stockholm.

På andra sidan fanns krafter som jobbade för att stärka Adamssons position och få honom att stanna kvar i Sif. Båda sidorna sökte stöd

för sin linje hos Rydberg. Han hade trots allt mycket nyttiga kontakter i förbundet. I det här maktspelet hade Rydberg egentligen inte någon chans, utan stod där som åsnan mellan två höttappar. Till slut tog han ställning för att försöka behålla Adamsson. Mycket kan sägas om Rydberg, men någon maktspelare var han definitivt inte. Han förstod sig helt enkelt inte på de speciella regler och sociala processer som styr maktspelet.

Beroende på valutgången förändrades Adamssons möjligheter att bli borgarråd radikalt i slutet av sommaren 1938, och därmed kom också frågan om att stanna i Sif i ett nytt läge. Efter en hel del överläggningar med förbundsstyrelsen accepterade han i augusti till slut villkoren för fortsatt anställning i Sif.

I november -38 omorganiserades förbundsexpeditionen på förslag av kommittén.

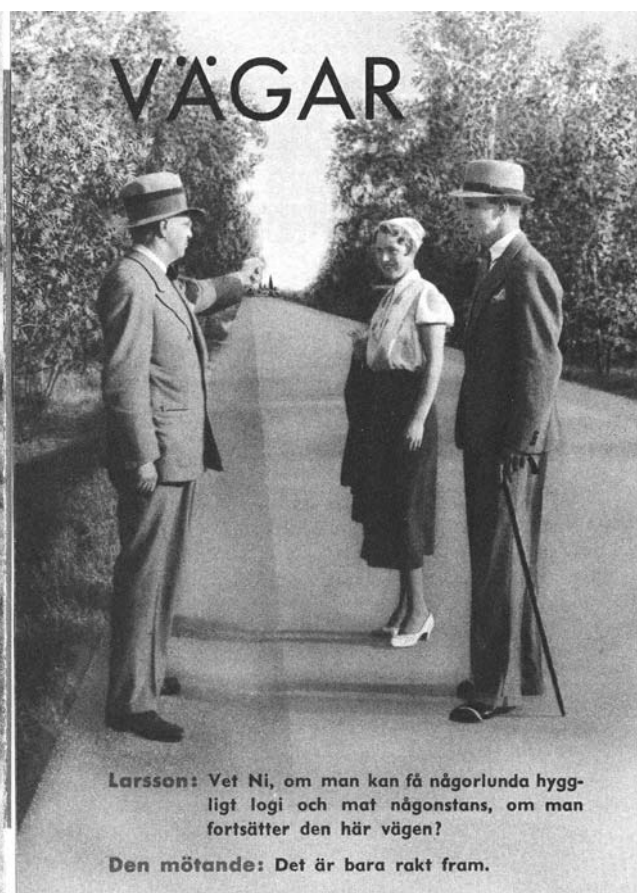
Tre avdelningar inrättas:

Förhandlingsavdelningen med Harald Adamsson som ansvarig. Utredningsavdelningen med Helge Rydberg som ansvarig. Ekonomi och tidning med Gunnar Pettersson som ansvarig.

Att på det här sättet bli åsidosatt kunde Helge Rydberg inte hantera. Han tyckte ju att det var han som hade skapat Sif och nu togs det ifrån honom. Närmast desperat försökte Rydberg försvara sin position i förbundet.

Utredningsavdelningen bestod bara av Rydberg och en sekreterare. Förbundsstyrelsen lade också ett angeläget och brådskande uppdrag på honom, ett fullständigt system för en lönestatistik skulle tas fram. Motivet var att SAF hade börjat jobba med den här frågan och det var angeläget att Sif inte kom på efterkälken. Hur det nu var med den saken så hade man nu lyckats isolera honom från resten av förbundsarbetet.

Frågan om centrala förbundsled-



Här ser vi insidan av Rydbergs färdiga broschyr. Broschyrens text till den vänstra bilden avslutas med "Är ni nöjd med dessa förhållanden?" Texten till den högra avslutas med "Enade äro vi starka".

ningen och att koncentrera ledningen till en heltidsengagerad ordförande återstod för kommittén att klara ut. Det verkar som om Adamsson och Sandberg hittade fram till en kompromiss under hösten, förbunds-expeditionen skulle få en överordnad chef och förbundsstyrelsen skulle ledas av en styrelseordförande. På styrelsens decembersammanträde beslutades föreslå riksstämman att en chef skulle utses på förbunds-expeditionen och att befattningen skulle gå till Harald Adamsson. Riksstämman i början på 1939 beslutade enligt förslaget. Adamssons väg mot makten i Sif hade nu tagit ett viktigt steg och han tog direkt tag i uppgiften att styra upp expeditionen skaffa sig kontroll över verksamheten.

Konflikten med Rydberg blev akut också på expeditionen och han isolerade sig nästan helt när han inte obstruerade mot den nya situationen. I det här läget tog han också på eget bevåg förlängd semester och reste till Italien och målade.

Någon utredning om lönestatistik kom förstås inte fram så som förbundsstyrelsen hade beslutat och Rydberg syntes inte till på sammanträdena förrän i augusti.

Under hösten blev Rydbergs situation allt mera omöjlig och förhållandena på förbundsexpeditionen blev helt ohållbara. 1 oktober beslutade förbundsstyrelsen att stänga av Rydberg från arbetet enligt följande beslut:

– FS måste tyvärr konstatera att förhållandet mellan OM Rydberg å ena sidan, förbundsstyrelsen och förbundets övriga tjänstemän å andra sidan, under senare tid blivit allt mera ohållbart. Då förbundsarbetet genom bristande samarbete blivit lidande anser sig FS, som vid upprepade tillfällen sökt åstadkomma rättelse, inte kunna stå till svars med att låta detta fortgå utan att vidtaga erforderliga åtgärder. FS ser sig därför tyvärr nödsakad att från 1 oktober avstänga OM Rydberg från tjänstgöring inom förbundet.

FS kommer att till nästkommande riksstämma framlägga ärendet för slutligt avgörande. Under tiden fram till riksstämman skall OM Rydbergs löneförmåner vara oförändrade.

Denna paragraf förklarades omedelbart justerad.

I och med avstängningen hade förbundsstyrelsen drivit frågan till sin spets och gjort Rydbergs anställning till en förtroendefråga. Att fullfölja med ett förslag till riksstämman om uppsägning var nu det enda möjliga. I oktober skickar man ut en skrivelse till avdelningarna med avsikt att grunda för ett förslag till den kommande riksstämman. I skrivelsen inriktar man sin kritik mot Rydberg på statistikfrågan, hur han har skött den och att resultatet blivit undermåligt. Man fullföljer också sina intentioner genom att i en motion till riksstämman föreslå att Helge Rydberg ska skiljas från sin anställning som ombudsman i Sif.

Inför den här utvecklingen går Helge Rydberg till en oväntad motattack och i februari 1940, strax före riksstämman, publicerar han en vitbok med titeln, "Angående förhållandena inom Svenska Industri-tjänstemanna Förbundet".

På 83 tätskrivna A5-sidor tar han upp och redogör för en mängd missförhållanden, stort som smått, under de senaste tio åren. Vitboken skickar han ut brett inom förbundet, till avdelningar och medlemmar, men också utanför organisationen bland annat till en del myndighetspersoner. Konflikten blir på det här viset offentlig, vilket måste ha varit Rydbergs avsikt.

I vitboken är det framförallt tre personer som angrips, förbundsordföranden Elis Sandberg, expeditionschefen Harald Adamsson och dennes handgångne man på expeditionen Göte Johansson.

I mars 1940 går förbundsstyrelsen till motangrepp och i en 18 A4 sidor lång skrift till avdelningarna bemöter man många av Rydbergs anklagelser och går också till mer personligt angrepp på honom. ➤

Arkivbygge

Under maj månad har Constructor AB installerat ytterligare drygt 200 meter arkivhyllor på TAM-Arkiv. Detta innebär en mycket kraftig utökning av vår förvaringskapacitet.

Utökningen behövdes dock. De hyllor som byggdes då TAM-Arkiv flyttade till de nya lokalerna på Grindstuvägen blev snabbt fyllda. Detta beror bland annat på en del stora leveranser och på att vi fått nya medlemmar. De nya utrymmena är redan delvis fyllda genom vår senaste arkivbildare, Stockholms Stifts Kyrkomusikerförening. Dessutom väntar vi betydande leveranser från flera av våra medlemmar.

Björn Holmberg



Arkivarie Björn Holmberg framför nya hyllor i arkivet. Se även sidan 23.

Studenter på TAM

Som vanligt har TAM-Arkiv under våren tagit mot två studenter från arkivkursen vid Stockholms universitet. Deras huvuduppgift var att arbeta med en arkivbildningsplan för Akademikerförbundet SSR. Genom besök och intervjuer analyserade de handlingsflödet hos en av SSRs lokalavdelningar. Utöver detta inventerade och redogjorde de för material från Göteborgs Postbibliotek. En utställning om biblioteket, som är från slutet av 1800-talet, gjordes också. I senare nummer av TAM-Revy kommer vi att publicera en artikel de skrivit.

Björn Holmberg

Det som dock är slående är att man mest uppehåller sig vid en mängd mindre enskilda frågor. Man bemöter inte den centrala och tunga kritiken mot Sandberg och Adamsson.

Rydberg hade inte en vanlig tillsvidare anställning, utan fast anställning på samma sätt som tjänstemännen inom staten. För att kunna säga upp en sådan måste det till allvarliga tjänstefel. Förbundsstyrelsen agerade utifrån den linjen och gjorde inför riksstämman gällande att man ville lösa frågan hyggligt för Rydberg, man talade om ett par årslöner i avgångsvederlag.

Riksstämmans hantering av ärendet blev lång och uppslitande, man debatterade gott och väl en hel dag.

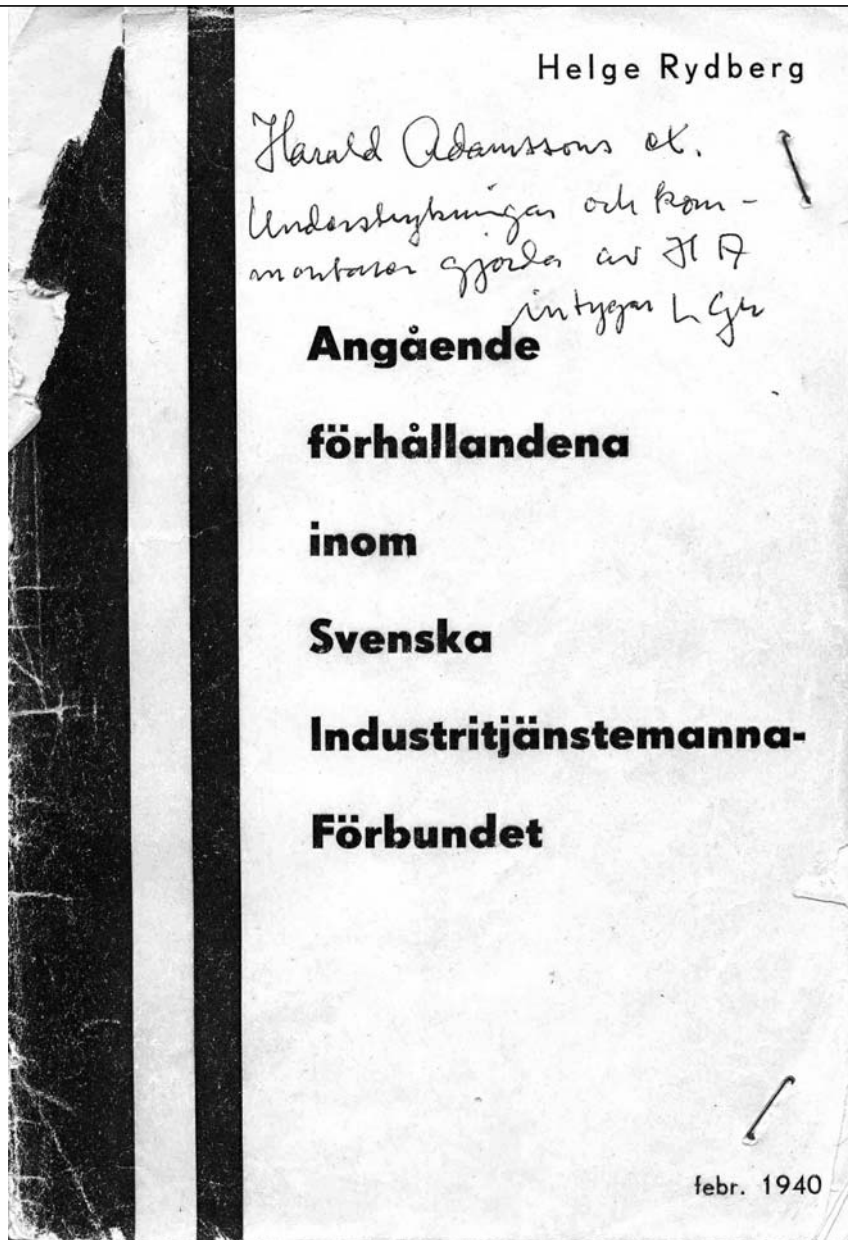
En stor del av ombuden försökte att få till en mindre dramatisk lösning och föreslog att en särskild undersökningskommission skulle tillsättas med uppgift att gå till botten med alla anklagelser.

Några ville erbjuda en pensionslösning, något som Rydberg, vad det verkar, motsatte sig. Han hade en annan ingång och var övertygad om att styrelsen inte skulle klara en uppsägning rättsligt. Att han skulle bli utsparkad ur Sif begrep han säkert och då tyckte han inte att han hade något att vinna på en ekonomisk kompromiss.

Med Adamsson vid rodret och Sandberg vid sidan drevs frågan till sin spets, förtroende för styrelsen och expeditionschefen eller för Rydberg. Om styrelsen inte fick igenom sin vilja skulle de avgå och ta med sig expeditionschefen och en stor del av personalen. Opponenterna hade naturligtvis inte en chans utan riksstämmans beslut blev att skilja Helge Rydberg från tjänsten som ombudsman i Sif.

Men frågan var inte slut i och med detta, Rydberg stämde Sif för avtalsbrott och fick rätt i alla instanser. Efter flera års processande och till slut ett utslag i högsta domstolen fick Sif betala lön till Rydberg fram till hans pensionering 1952.

Ledningens första åtgärd efter



I denna vitbok gick Helge Rydberg till attack mot Sifs förbundsledning. Exemplet har tillhört Rydbergs antagonist Harald Adamsson.

riksstämman var att försöka begrava historien Rydberg, målsättningen var att radera den ur Sifs historia. Det lyckades man ganska bra med, efter 1945 var det ingen som nämnde frågan. Genom ett aktivt agerande från ledningen försvann Helge Rydberg från Sifs kollektiva minne och från början av 1950-talet var han bortglömd, begravnen och över-skottad.

Mycket mera skulle kunna berättas om Helge Rydberg och hans konfliktfyllda tid i Sif. I grunden var det den underliggande konflikten mellan de konservativa, till arbetsgi-varna mera anpassliga krafterna, och

de radikala, mera fackligt inriktade krafterna som blev hans fall. När man antog ett program med facklig inriktning 1930 var det inte alla som insåg konsekvenserna, Rydberg gjorde det och med frisk mod ställde han sig i spetsen för att genomdriva det. Om man vilja målen får man också vilja medlen, var ju hans valspråk.

Av Åke Nilsson

fd. regionchef Sif Oskarshamn

Ingrid Bruce – engageman för ingenjören och facket

På utsidan av krönikeboken "Det stora steget. Civilingenjörskörbundet 1954-1994. Från herrklubb till samhällsaktör" som gavs ut 1998 finns ett foto på en kvinna som tittar bestämt in i kameran. Hon ler och ögonen glittrar. Hon ser säker och beslutsam ut. Kvinnan på bilden heter Ingrid Bruce och hon har varit fackligt aktiv under större delen av sitt arbetsliv, bland annat som förbundsordförande för Civilingenjörskörbundet, CF 1985-1989. Numera heter CF Sveriges Ingenjörer efter sammanslagning med Ingenjörskörbundet, 2007.

Vad driver någon att vara fackligt aktiv under så många år? Vad fick Ingrid Bruce att börja engagera sig och vilka frågor har varit de viktigaste som hon har jobbat med? Det är några av de frågor som jag har med mig när jag träffar Ingrid för en intervju en majdag 2007.

Det hela började med att Ingrid blev invald som suppleant i den fackliga klubben på företaget TUAB (senare Teleplan och Communicator), som hon jobbade på 1969-1992.

– Fram till dess hade jag nog åsikten att det var väl bra om någon annan kunde hålla på med detta. Men så blev jag invald som suppleant och så tog de med suppleanterna på de ordinarie mötena och det var där jag upptäckte att det här är ju kul och ett sätt att påverka och få inblick i vad som händer. Och på den vägen är det, säger Ingrid och ler.

Efter ett tag blev Ingrid ordförande i lokalavdelningen. Ingrid berättar att hon och SIF-representanten på arbetsplatsen hade möten med företagets VD varje vecka. Det kunde vara alla möjliga ämnesområden som dryftades och det gav insyn i hur företaget drevs.

Förtroendeordförande

CF har alltid haft förtroendeordförande och Ingrid tycker att Sveriges Ingenjörer ska fortsätta med det. Hon tror att man har medlemmarnas förtroende mer på det viset än att bli en "halvdålig" ombudsman. Man har alltid en fot i yrkeslivet på det sättet.

– Men det är klart – det tog all

min tid. Jag jobbade 75 % som konsult och 50 % som ordförande. Jag löste detta genom att jag började mitt jobb som konsult tidigt varje morgon och så gick jag till CF på eftermiddagen och jobbade till sent. Tjänstemännen på CF ville helst gå hem klockan 5 och Ingrid ville helst börja klockan 5 så där fick det bli en kompromiss. Tjänstemännen började sent på morgonen och kunde därmed jobba kvar lite längre på kvällen.

Ingrid var noga med att hennes arbetsgivare inte förlorade ekonomiskt på hennes fackliga engagemang. Alla timmar som hon var borta tog hon tjänstledigt och skickade istället fakturan till CF.

Ingrid säger att har man en förtroendeordförande blir det också på något sätt självsanerande eftersom man inte orkar hålla på så länge. Det var dags att byta efter 5 år!

– Så di behövde inte tröttna på mig, säger Ingrid på sin klingande värmländska.

Uppsägningar och konflikt

Det som Ingrid minns som svårast under alla år har varit uppsägningar i olika former. Och den frågan dök upp ganska tidigt. Företaget som Ingrid jobbade på varslade om uppsägning och Ingrids jobb var att granska varsellistor.

– Vår uppgift i CF:s lokalavdelning var att se till att inte alldeles fel personer blev uppsagda. Bevaka så att det inte skulle vara någon som skulle "gå under" om han blir uppsagd. Jag blev också "ungkarlarnas"

Fakta Ingrid Bruce

1964 Examen Chalmers E-linjen
1964-1969 FMV, robotavd
1969-1992 TUAB Teleplan
Communicator, VD, konsult
1975 AE-nämnden
1982 Ledamot CF:s förbundsstyrelse
1985-1989 förbundsordförande CF
1985- FEANI (vice president 91-94)
1993-1998 FMV Projektledare för Bamse
1998-2003 Chef inom FMV

Milstolpar Sveriges Ingenjörer

1861 Svenska teknologföreningen bildas
1941 Tekniska Läroverkens Ingenjörskörbundet, TLI, bildas
1954 Sveriges Civilingenjörskörbundet, CF, startas och jobbar huvudsakligen fackligt
1973 CF är med och bildar PTK (Privat Tjänstemanna Kartellen)
1974 Fusion mellan Svenska teknologföreningen och CF
1989 TLI byter namn till Ingenjörskörbundet
2007 Samgående mellan CF och Ingenjörskörbundet

försvarsadvokat eftersom jag själv var ungarl på den tiden. Det är på något sätt lättare att sparka ut en ungarl för han eller hon kan ju flytta vart som helst.

– Uppsägningar är en chefs hemskaste ärende och mitt första fackliga uppdrag, säger Ingrid. Sedan var jag tvungen att säga upp två av tre anställda när jag var VD för ett litet företag. Och det var nära att samma sak hände när jag blev KC-chef på FMV för då skulle man också säga upp folk. Den gången ordnade det sig utan att någon behövde sägas upp.

1975 blev Ingrid ledamot och senare ordförande i AE-nämnden, Nämnden för arbetsmarknad och förhandling på enskild sektor. Ingrid var också CF:s representant i PTK:s förhandlingsdelegation för enskild sektor. ➤

– Det svåra där var att CF:s medlemmar aldrig har varit konfliktbenägna. PTK:s andra förbund har velat ta till konfliktåtgärder, men sällan CF. Då var det debatt inne i kartellen. När man sedan hade fattat ett beslut så fick man stå för det som man egentligen inte är för. Det var viktigt att vara lojal mot kartellen när man väl hade kommit överens och kom ut från förhandlingarna, säger Ingrid. I sådana lägen hände det att Ingrid blev kontaktad av arga CF medlemmar som undrade hur hon tänkte.

Lön, utbildningskvalité och MLT

Ingrid tror att CF och numera Sveriges Ingenjörer har varit och är viktiga för medlemmarnas yrkesidentitet. Framför allt på den privata sektorn, menar hon. Om man frågar någon som jobbar i den privata sektorn om vad de är med i för fackförbund så säger de att de är med i CF. Men när Ingrid har ställt samma fråga till någon som jobbade statligt svarar de ofta att de är med i SACO.

Vilka frågor har varit viktigast att driva, frågar jag. Svaret kommer snabbt.

– Det har naturligtvis varit löneförhandlingarna. Men också ingenjörens roll i samhället och naturligtvis kvalitén på utbildningen. Allt hänger samman. Utbildningskvalitén har varit viktig för vi ville ju ha kvalificerade civilingenjörer – annars kunde vi inte begära högre löner för dem. Vi jobbade för att inte kraven på studenterna sänktes bara för att man hade tagit in studenter med lägre betyg på utbildningar. Detta var något man gjorde när det var få sökande till en utbildning. Håller man inte kraven uppe finns det annars en risk att man sänker kraven för att få igenom sina studenter. Dessutom är det viktigt att det inte blir för många utbildningar. Man riskerar att kvalitén blir lidande om utbildningarna är för många. Jobbet med denna fråga handlade mycket om att lobba på högskolorna, säger Ingrid.

Lönefrågan har bland annat hand-

Det stora steget



Civilingenjörskörbundet 1954–94
Från herrklubb till samhällsaktör

Ingrid Bruce på omslaget till CF:s krönikabok 1998.

lat om att införa individuell lönesättning för att få upp löner. Lönen har länge varit individuell för många civilingenjörer, eftersom de i så hög utsträckning jobbar i privat sektor. Men för statligt anställda, till exempel lärare på högskolorna, tillämpade man länge fast lönesättning – genom ett tariffsystem. 1985 blev det tydligt att lönerna absolut inte hade hängt med när det skedde en ”kompetensflykt” från högskolorna. Forskare och lärare lämnade högskolorna, lockade av mycket högre löner i industrin. (Det stora steget sid 154)

Ingrid berättar om sin make Gerhard Raunio, som inte längre är i livet. Ingrid och Gerhard träffades på CF. Gerhard var förbundsordfö-

rande efter Ingrid, 1995-2002 och satt i CF:s styrelse från 1982. Han var anställd på Linköpings Tekniska Högskola där han var lokalavdelningens ordförande från 1973. Gerhard tog ett år fram en kurva där han tittade på lektorernas relativa löneläge. Han extrapolerade fram att de relativa lärarlöner skulle vara noll inom en överskådlig framtid...

När det sedan blev ytterligare problem med kompetensflykt på den statliga sidan var det dags att göra något. Civilingenjörer på FMV som skulle jobba med JAS bytte jobb till den privata sektorn och lönen. Det var i detta sammanhang som MLT, marknadslönetillägg uppfanns. Det var Gerhard och en

ombudsman på CF som kom på denna lösning under en resa till fjällen. MLT fungerade som ett fast påslag på den fasta lönen, det handlade om 200 kr/månaden först. Man kunde få ett eller flera MLT.

– Detta var början till fri lönesättning i den offentliga sektorn, säger Ingrid. MLT fanns kvar i många år. Ofta var det arbetsgivaren som var mest för en fast lön eftersom det gjorde det enkelt att sätta lön. Med MLT kunde arbetsgivaren använda sig av den fasta lönen men det fanns ändå sätt att få upp lönen.

Fördel vara kvinna

Ingrid berättar att de gånger som hon fått frågan om det har varit svårt att vara kvinna i en mansdominerad värld har hon svarat.

”Det vet jag inte för jag har aldrig jobbat i en kvinnodominerad värld”. Men sedan tillägger hon att hon ser inte att det har varit en nackdel – tvärt om – hon har bara haft fördelar, menar hon

– Man märks ju mer. Det har jag haft nytta av. Man syns ju eftersom kvinnor alltid varit en minoritet i detta yrke. Sedan har det ju alltid varit så – så jag vet ju inte något annat. Ända sedan utbildningen, på Chalmers där Ingrid var en av tre kvinnor bland 125 studenter.

– Chalmers var grabbigare än vad yrkeslivet var, säger Ingrid men tillägger att inte heller där såg hon att det var något egentligt problem att vara kvinna.

På CF var Ingrid den som initierade arbetet med kvinnliga nätverk.

När hon blev vald till ordförande fick hon frågan om varför CF inte hade något jämställdhetsprogram och om det var dags nu.

– Vi ska inte ha något jämställdhetsprogram som ligger och dammar, sa jag. Men däremot ska vi starta kvinnliga nätverk, och det gjorde vi och de har varit väldigt livade och lever kvar än.

De kvinnliga nätverken är och var stöttade av förbundet. Många kvinnor var ensamma på sin arbets-

plats och då behövdes nätverken extra mycket. Men de fick inte bli några fora där man bara satt och tog upp vad som var fel.

– Jag sa till dem att det får inte bara bli något ”gnällforum” utan det måste vara lite mer positivt också.

– Ett nätverk, oavsett om det är ett kvinnligt nätverk eller någonting annat, ska dö om inte det finns någon som driver på säger Ingrid. Det är inte CF som kan driva ett nätverk. Alla nätverk måste leva på att det finns någon som brinner.

Ingrid har både bra och dåliga exempel på nätverk som hon har stött på under sitt yrkesliv. Ett bra nätverk var ett kvinnligt chefnätverk på FMV. Det var viktigt eftersom det inte fanns så många kvinnliga chefer och det var viktigt att lära av varandra. Men däremot blev Ingrid inbjuden till ett nätverk för alla kvinnor om var anställda på samma avdelning.

– Detta var ett nätverk där den enda gemensamma nämnaren var att vi hade kjol. Men vad har jag gemensamt med en sekreterare, i yrkesfrågor. Jag var aldrig där så jag vet inte hur det gick!

Ingrid berättar att hon hälsade på hos ett kvinnligt nätverk där det var en kvinna som berättade om den lönerevision hon just genomgått.

– Hon berättade att hon hade haft lönerevision efter sin man och fått 200 kronor mer än han. Detta hade mannen berättat för sin chef. Mannens chef hade då genast givit honom 300 kronor mera. Detta var på 1980-talet – inte på 1800-talet, berättar Ingrid.

Festerna – en trevlig bieffekt

– En trevlig bieffekt och belöning är alla fester som jag har varit på genom åren. Det hänger många långklänningar i garderoben som fick vara ute och dansa ofta på trevliga fester i Stadshuset. Ingrid minns särskilt jubileumsfesten när CF fyllde 150 år – 1986.

– Då höll jag tal i Stadshuset inför 600 festande. Det var en akustik

som var förfärlig, minns hon. Vi kommer in på detta med att hålla tal. Ingrid kommer ihåg sitt första vårtal som CF:s ordförande 1985. Ingrid berättar att i talet gjorde hon en liknelse mellan att arbeta fackligt i CF och att simma Vansbrosimmet. Finns talet kvar, undrar jag nyfiket.

– Jag har nog en pärm... säger Ingrid och försvinner iväg till bokhyllan i hallen. Efter kort tid är talet återfunnet i en pärm fylld med tal och viktiga brev, och Ingrid börjar läsa högt.

Det faktum att hon var CF:s första (och enda) kvinnliga ordförande ser Ingrid som anledningen till att hon oftare var ute och höll föredrag än föregångare och efterträdare. Ingrid tror att det handlade om att hon syntes mera. Ofta handlade föredragen om kvinnor och teknik.

Fortfarande aktiv

Ingrid är fortfarande synnerligen aktiv i sitt förbund. Just nu genom FEANI, European Federation of National Engineering Associations – där hon är ordförande i den svenska kommittén och också har en plats i den arbetsgrupp, EMC (European Monetary Committé), som delar ut europaingenjörstiteln. Dessutom tvekar hon inte en sekund när jag frågar vilka frågor som är viktiga för Sveriges ingenjörer i framtiden

– Utbildningsfrågor och lönefrågor dessa frågor har varit och kommer att vara viktiga. Ja och ingenjörens roll i samhället är ännu en sådan fråga. Sedan tycker jag att vi bör satsa på ledarseminarier eftersom Sveriges Ingenjörer har väldigt många medlemmar som är chefer i olika ställning.

När jag frågar om drivkraften till att jobba fackligt minns Ingrid en reklamkampanj som hade rubriken ”Alla älskar CF”

– Det stämmer bra säger Ingrid. Men när jag började jobba lokalt trodde jag naturligtvis aldrig att jag skulle sluta som Förbundsordförande.

Av Pernilla Rosengren

Arkivarie, TAM-Arkiv

Ernst Nilsson och arbetet vid Kockums kontor under mellankrigstiden

Vintern 1906 föddes Ernst Nilsson. Han var enda barnet till skomakaren Johan Nilsson och hans hustru Elna. Familjen var bosatt i Rörsjöstad, ett område i hjärtat av Malmös växande arbetarkvarter, dominerat av hantverkare, lägre tjänstemän och mera välbetalda arbetare. Till skillnad från många andra arbetarbarn fick Ernst möjlighet att efter folkskolan fortsätta i realskolan. Detta tillhörde inte vanligheterna inom arbetarklassen, men för en familj där huvudinkomsttagaren var en självständig hantverkare kan möjligheterna att låta sin son få en längre skolutbildning ha varit större än för många andra i arbetarkvarteren.

Efter avslutad skolgång fortsatte Ernst Nilsson med en halvårslång yrkesutbildning på Bröderna Bendz handelsskola.¹ På denna skola fanns såväl kortare som längre kurser. En annan elev, Kjell Bengtsson som inte hade realskolbakgrund och som gick där några år efter Ernst, berättar:

Bröderna Bendz var en skola för blivande kontorsfolk. Där kunde man få påbyggnadskurser av olika slag. Man kunde börja från noll alltså [---] Man fick lära sig att skriva med stålpena och bläck, och det skulle vara snyggt och fint... Så läste man då de vanliga ämnena som engelska, bokföring, framförallt bokföring fick man lära sig, matematik, handelsräkning och så var det väl handelslära och sådana ämnen. Man fick ju lite inblick, men det var en hård skola att gå i. Det var hela dagen och så fick man jobba hemma av tusan [---] Efter tre månader hade man gått en kurs. Då fanns det möjlighet att fortsätta och gå vidare [---] Jag tyckte det var väldigt bra, för man fick sådan där praktisk kunskap som behövdes. Det var många på Kockums som hade gått där.²

Ernsts utbildning vid handelsskolan bestod bland annat av kortare kurser i maskinskrivning, stenografi och handelsspråk.³

Efter avslutad handelsskola sökte Ernst flera olika arbeten. Vid denna tid – under 1920-talets första hälft – var arbetarklassens män i Malmö förhållandevis hårt drabbade av efterkrigsdepressionens arbetslöshet. Den osäkra situationen på arbetsmarknaden medförde att Ernst, liksom många andra med liknande utbildning, tvingades ta kortare vikariat och andra tillfälliga arbeten under ett par års tid. Bland annat arbetade han vid Aerotransport vid Bulltofta flygplats och vid Alfa-Lavals kontor. Genom en god vän som var telegraförman fick Ernst emellertid slutligen arbete vid Kockums Mekaniska Verkstad, ett av landets mest betydande skeppsvarv. Ernst själv tror att det var utbildningen i bland annat stenografi som hjälpte honom att få detta arbete.⁴

När Ernst som 19-åring 1925 började sin yrkesbana vid Kockums var det Malmös i särklass största arbetsplats, och företaget var stätt i expansion efter de svåra åren vid 1920-talets början. Antalet anställda hade varit nere i omkring 500 under de svåra åren i början av 1920-talet, men när Ernst började hade det skett en återhämtning så att det fanns ungefär 1 000 arbetare. Några år senare hade detta antal fördubblats innan det återigen skedde en minskning i samband med den ekonomiska krisen i början av 1930-talet. Vid företaget tillverkades inte bara fartyg utan också bland annat järnvägsvagnar, sockerbruksmaskiner och broar. Produktionens inriktning innebar att i stort sett all tillverkning skedde på beställning. De komplicerade och

sammansatta produkterna krävde många olika slags facklärd arbetare. Men det krävdes också en omfattande byråkrati för kontroll av produktionen och uppföljning av de ekonomiska resultaten. Det senare hade företagsledningen under många år brottats med att försöka lösa. När Ernst trädde in på kontoret var det under en tid av omfattande omorganiseringar med syfte att stärka kontrollen över såväl arbetsprocessen som det ekonomiska utfallet.⁵

Ernst bodde fortfarande kvar hemma hos sina föräldrar i bostaden i Rörsjöstad när han började arbeta vid Kockums. I stadsdelen bodde flera andra kontorister som arbetade vid Kockums⁶, varför Ernst sannolikt hade sällskap på den långa promenaden ut till varvsområdet i det som då var den yttre hamnen. Vid regnväder var det inte ovanligt att Kockums tjänstemän samlades vid Gustav Adolfs Torg för att i mindre grupper ta taxi till arbetet, allt för att skydda "arbetsuniformen", ofta den enda kostym man hade i sin ägo.⁷

Ett växande kontor med ung arbetskraft

Det kontor som Ernst trädde in i 1925 var med dagens mått mätt inte

1 Intervju med Ernst Jarnberg 860401. Ernst Nilsson tog efternamnet Jarnberg 1939, därav referenserna till Jarnberg. I den löpande texten kommer jag att endast använda Ernst.

2 Intervju med Kjell Bengtsson 861126.

3 Intervju med Ernst Jarnberg 860401.

4 Intervju med Ernst Jarnberg 860401.

5 Bengt-Åke Häger, "I skuggan av världskrig och världskris", i *Malmö Stads Historia. Femte delen/1914–1939*, Malmö 1989, s 286ff; Mats Greiff, *Kontoristen – Från chefens högra hand till proletär. Proletarisering, feminisering och facklig organisering bland svenska industritjänstemän 1840–1950*, Ystad 1992, kap. 2.

6 Malmö Stadsarkiv (MSA), Uppbördsverkets arkiv, Mantalslängd för Malmö Stad 1926.

7 Intervju med K.G. Dahlström 861121.

särskilt stort, men det var i kraftig tillväxt. Tio år tidigare hade det exklusive den tekniska personalen funnits 50 manliga och 7 kvinnliga kontorsanställda. När Ernst arbetat på kontoret i fyra år hade antalet nästan fördubblats till 90 män och 11 kvinnor.⁸ Detta förhållande vid Kockums speglar också en nationell utveckling. Antalet tjänstemän inom industri och hantverk ökade från 15 700 år 1910 till 59 900 år 1930. Andelen tjänstemän bland industrins anställda mer än fördubblades från 2,7 till 6,4 procent.⁹

En av anledningarna till att kontoret växte kraftigt under 1920-talet var att företaget – liksom flera andra svenska företag – i allt större utsträckning började tillämpa priciper i enlighet med Scientific management. Genom införandet av Scientific management, eller taylorism som det ibland uttrycks, flyttades arbetsuppgifter från verkstadsgolv till kontor. Mycket av den arbetsplanering som tidigare skett i direkt anslutning till produktionen förlades till särskilda planeringsavdelningar. Likaså vannlade sig företaget om att i större utsträckning än tidigare i detalj analysera det ekonomiska utfallet av olika delar av verksamheter. Detta innebar att företaget i allt högre grad byråkratiserades och att de olika kontorsavdelningarna växte i storlek.¹⁰

Expansionen medförde ett ökat behov av nyanställningar, vilket skapade en ny kontoristgeneration vid såväl Kockums som de flesta andra företag. Det fanns helt enkelt inte tillräckligt många rutinerade kontorister för att täcka behovet. Av de 101 personer som arbetade på kontoret 1929 hade 40 anställts efter 1926 och ytterligare 19 mellan 1921 och 1925. Det innebar att nästan 60 procent av de kontorsarbetskamrater Ernst hade tillhörde hans egen Kockumsgeneration. Det fanns också en åldersöverensstämmelse i det att drygt 55 procent av de anställda var födda efter sekelskiftet 1900, det vill säga de var under 29 år gamla, och 83 procent var under 39 år.¹¹ Om

man undantar en handfull personer i höga chefsbefattningar fanns det alltså inte många kontorsanställda vid Kockums som var riktigt gamla eller som kunde sägas ha arbetet mycket länge där. En stor del av de äldre trojänarna hade strategiskt pensionerats och ersatts av nya kontorsanställda i samband med en omorganisering av kontorsarbetet några år innan Ernst kom dit.¹² Ernst och hans arbetskamrater på kontoret var med andra ord i samma ålder och befann sig yrkesmässigt i en likartad situation.

I jämförelse med många av de andra nyanställda måste Ernst emellertid betraktas som välkvalificerad. Dels hade han sin realexamen, dels hade han en yrkesutbildning från handelsinstitutet. En del av de andra unga kontorsarbetarna hade endast folkskola, och alla hade inte yrkesutbildning.¹³ Ernsts arbetarbakgrund var inte heller särskilt uppseendeväckande. Många i den nya generation kontorsanställda han tillhörde kom från liknande bakgrund. 75 procent av de som var födda efter 1900 hade växt upp i arbetarhem. De flesta av dessa hade fäder som kan karakteriseras som välkvalificerade arbetare eller hantverkare.¹⁴ Därigenom kan knappast Ernsts arbetarklassbakgrund på ett

individuellt plan ha inneburit någon kraftigare kulturkollision med en bland arbetskamrater etablerad tjänstemannakultur. Å andra sidan hade Ernst och en del andra av de nyanställda sannolikt blivit utsatta för en borgerlig kulturell påverkan under sina läroverksår.¹⁵ Kontoret kring 1930 kan därför kanske betraktas som ett slags smältdegel där människor med olika kulturell bakgrund blandades.¹⁶

Från underordnad kassakontrollant till kalkylator med ansvar

Ernsts första arbete på Kockums var som kassakontrollant. Det innebar att Ernst under sin första tid hade en kvinnlig chef, kassörskan Märtha Ahlström.¹⁷

Hon var kejsarinnan på Kockums. Där var ingenting som hände utan att hon skulle vara med, och hon hade en särskild tumme med Direktör Kockum. Många gånger rådfrågade han nog henne innan han bestämde någonting.¹⁸

Att en kvinna hade en så pass högt uppsatt position i ett svenskt storföretag var vid denna tid unikt. Märtha Ahlström var den första kvinna som blev kassör vid ett större industriföretag i Sverige.¹⁹ Därigenom hamnade också Ernst i en ►

8 MSA, Kockums Mekaniska Verkstads ABs (KMOV) arkiv, årslönesammandrag för tjänstemän 1915, Avlöningssammandrag för tjänstemän 1929. Se också Greiff, *Kontoristen*, 1992, s. 198 och 268.

9 Sten Carlsson, *Yrken och samhällsgrupper*, Uppsala 1968, s. 254.

10 Forskningen om denna process är omfattande, och jag nöjer mig med att här hänvisa till några av de många verken. Se t.ex. Boel Berner, *Teknikens värld. Teknisk förändring och ingenjörarbete i svensk industri*, Lund 1981; Braverman, *Arbete och monopolkapital*, 1982; Hans De Geer, *Rationaliseringsrörelsen i Sverige. Effektivitetsidéer och socialt ansvar under mellankrigstiden*, Stockholm 1978; Greiff, *Kontoristen*, 1992; Alf Johansson, *Arbetarrörelsen och taylorismen: Olofström 1895–1925*, Lund 1990; Olsson, *Då barn var lönsamma*, 1986.

11 MSA, KMOV, Avlöningssammandrag för tjänstemän 1929; MSA, Uppbördsverkets arkiv, Mantalsregister, mantalslängder. Se också Greiff, *Kontoristen*, 1992, s. 283ff.

12 Greiff, *Kontoristen*, 1992, s. 177f, 221ff.

13 Greiff, *Kontoristen*, 1992, s. 282. Ett flertal intervjuer ger också belägg för detta.

14 MSA, KMOV, Avlöningssammandrag för tjänstemän 1929; MSA, Uppbördsverkets arkiv, Mantalsregister, Mantalslängder; Diverse arkiv, församlingsböcker, husförhörslängder, födelseböcker. Se också Greiff, *Kontoristen*, 1992, s. 275.

15 Läroverkens maskulina borgerliga kultur har analyserats i Christina Florin & Ulla Johansson, *Där de härliga lagarna gro. Kultur, klass och kön i det svenska läroverket 1850–1914*, Stockholm 1993.

16 Det var också i denna kulturella och sociala miljö som industritjänstemännen på allvar började organisera sig fackligt. Se t.ex. Mats Greiff, "SIF 75 år; En krönika", i *Historia och framtid. SIF 75 år*, Stockholm 1995, s. 14; Greiff, *Kontoristen*, 1992, s. 404f.

17 Intervju med Ernst Jarnberg 860401.

18 Intervju med Ernst Jarnberg 860401.

19 Belägg för detta ges i Carlsson, *Yrken och samhällsgrupper*, 1968.

för tiden mycket ovanlig ställning, att som manlig industritjänsteman ha en kvinnlig chef.

Ernst berättar om den första tiden på Kockums:

Då skötte jag någon reskontrabokföring med en mycket egendomlig maskin. Jag kommer inte ihåg vad den hette. Det var som en skrivmaskin där maskinen kunde flyttas över ett bord om man ville plocka in kolumner, sen skrev man rakt ner på bladet. Det var för bokföringen, och på den tiden använde de ju kronor och ören. Jag kommer ihåg att jag satt i två dagar och sökte efter ett par, tre ören för det skulle vara rätt. Annars var det inget märkvärdigt med den avdelningen. Det var helt allmänna saker det kunde röra sig om.²⁰

Att Ernst ersatte en kvinna i detta mekaniserade och till synes rutinbetonade räkne- och kontrollarbete pekar på att detta var en arbetsupp- gift och en teknik som vid mitten av 1920-talet ännu inte hade genuskodats. Sannolikt ansågs den vid denna tid därför inte vara en utpräglad kvinnouppgift. Avsaknaden av en utmejslad och tydlig genusarbetsdelning på kontoret avspeglar sannolikt förhållandet att Ernsts inträde i industrikontorets värld skedde under en period när den omvandlades från en utpräglad manlig sfär till en som i kvantitativa tal skulle komma att domineras av kvinnor. I omvandlingsfasen hade många arbetsuppgifter ännu inte genuskodats. Inte sällan har feminiseringen av kontorens arbetskraft kopplats till införandet av ny teknik under 1900-talets tre första decennier. Den kvinnliga maskinskriverskan har många gånger setts som symbol för en sådan utveckling. Empiriska studier av såväl Kockums som SKF:s kontor visar emellertid på att det inte är tekniken i sig som medför att arbetsstyrkan byter könskaraktär. I stället är det ofta när införandet av ny teknik kombineras med en ny arbetsorganisation med tydligare arbetsdelning som en feminisering

sker. Sålunda användes till exempel skrivmaskinerna till en början nästan uteslutande av män.²¹ När en mer konsekvent arbetsdelning infördes innebar det att den som skrev maskin inte gjorde det som en del av en större uppgift, utan som ett rutinartat tempoarbete. Det var i detta skede som företagsledningen systematiskt anställde kvinnor som maskinskötare.²²

Den fysiska kontorsmiljön hade vid tiden för Ernsts inträde fortfarande drag kvar från en äldre tid:

Vi hade en hög pulpet. Den var dubbel och sluttade ner. Så kunde man lyfta på locket, så att man kunde ha sina attiraljer där. Undertill fanns en pall, som man satte upp benen på när man skulle upp på stolen. Man satt ju högt uppe. På den tiden hade de också spottkoppar på golvet, så att de som snusade gick bort och la av snuset där.²³

Efter en kortare tid vid kassakontoret förflyttades Ernst, delvis av en tillfällighet oberoende av hans egna kvalifikationer, till Efterkalkylavdelningen. Han skulle ersätta en tidigare anställd med alkoholproblem som misskött sig och stulit sprit avsedd för representation på arbetsplatsen.

De arbetsorganisatoriska idéer med en långtgående arbetsdelning och hög grad av standardisering av arbetssättet, som var centrala i Scientific management, började under 1920-talet få reellt genomslag på Kockums. Efter ett misslyckat försök att införa en ny lednings- och arbetsorganisation 1913 gjorde företagsledningen i början av 1920-talet nya försök att införa en sådan. Syftet var att stärka kontrollen över såväl arbetare som materialanvändning och att standardisera arbetet i möjligaste mån. På så sätt trodde

man sig kunna höja produktiviteten och förbättra det ekonomiska utfallet. Standardiseringen skulle också underlätta både kostnads- och efterkalkyler.

Förändringen av själva arbetsprocessen skulle också genomföras på kontoret. I en omvälvande process bröts företagets gamla organisation ner, och nya mer standardiserade arbetsmetoder infördes på kontoren. Bland annat genomfördes en striktare arbetsdelning än tidigare, och en snabb mekanisering skedde. Skriv-, räkne- och bokföringsmaskiner började användas med en högre grad av systematik och hålkortsystem för statistisk bearbetning infördes successivt.²⁴

De nya arbetsmetoderna hade delvis fått ett genomslag på Efterkalkylavdelningen när Ernst började arbeta där.

Det var mycket primitivt på den tiden. Där fanns en gammal gubbe, som hette Appelgren. Han satt och räknade ut vad materialkostnaden var på båtar och på reparationer. Allt man tog ut från förråden skulle räknas in i kostnaderna. Detta lades sen in på de olika beställningsnummerna. Varje arbete på Kockums hade ett sådant nummer. Så vår uppgift var att samla in de olika kostnaderna på de olika kontona. Egentligen var det ju ett enkelt jobb. Men det fordrade noggrannhet, därför att räknade vi fel, så kom driftsledaren och talade om att det är nog lite fel det här [---] Från Förrådet fick vi små lappar, det var en liten fyrkantig lapp. Där stod kvantiteten som var uttagen och vad det var för material. Det fanns ju tusen och åter tusen olika sorter, olika järn, olika skruvar och bultar, ja allting. Priserna sattes av Förrådsbokföringen. Sen var det för oss att räkna ut kvantiteten gånger à-priset

20 Intervju med Ernst Jarnberg 860401.

21 Greiff, *Kontoristen*, 1992, s. 119ff; Se också Margery W Davies, *Women's Place is at the Typewriter. Office Work and Office Workers 1870–1930*, Philadelphia 1982, s. 165ff; Ulla Wikander har utvecklat detta teoretiskt i *Kvinnor och mäns arbeten: Gustafsberg 1990–1980*, Lund 1988.

22 Greiff, *Kontoristen*, 1992, s. 120f, 191ff.

23 Intervju med Ernst Jarnberg 860401.

24 Greiff, *Kontoristen*, 1992, s. 184ff.

och vad det var lika med. Sen fick vi addera ihop detta och lägga in det på det rätta numret, på det eller det nybygget eller den eller den reparationen. När ett jobb var färdigt, när till exempel en båt var färdigbyggd kunde man dela upp den i smådelar och veta vad de olika delarna kostade att bygga. Det var väldigt värdefullt för Förkalkylen, därför att de kunde använda detta när de räknade på nya byggen.²⁵

Arbetet var emellertid inte helt manuellt. Vid det beskrivna efterkalkylarbetet använde kontoristerna sig av Burroughs additionsmaskiner. Dessa var konstruerade så att det gick att arbeta med fem parallella additioner samtidigt. På så sätt effektiviserade den arbetet jämfört med de äldre räknesnurror som tidigare varit i bruk.²⁶ Av beskrivningen framgår det att arbetet var standardiserat och rutinbetonat. Detta berättar också Ernst själv om.

Arbetet var rutinartat [---] Det var så att nästan var och en var fackidiot. Han gör ett jobb, och där är så mycket av bara det jobbet att det är tillräckligt för honom att göra hela året med bara det. Det kunde vara att bara sitta och räkna ut det här som jag nämnde innan med de här lapparna och vad materialet kostade. Det kunde vara jobbet halva dagen, och den andra halvan gick till att sortera lapparna på olika beställningsnummer så att de kom in i sina respektive kostnadsfallor.²⁷

Detta rutinbetonade och standardiserade arbete synes vara typexempel på hur en arbetsorganisation kunde utformas i enlighet med Scientific management. Men en av grundprinciperna i Scientific management är också att göra en skarp åtskillnad mellan beslutsfattande och utförande. Rutinarbetarna skulle egentligen aldrig behöva utföra något tankearbete kring själva arbetets innehåll utan bara följa givna order och instruktioner.²⁸ Det ansågs vara av yttersta vikt att arbe-

tet var organiserat så att arbetsmaterialet löpte obehindrat på sin väg genom kontoret, att arbetet var noga planlagt uppifrån och att utförarna inte skulle belastas med denna arbetsplanering.²⁹

Det finns emellertid drag i Ernsts berättelse som tyder på att uppdelningen mellan tankearbete och utförande av arbetsuppgifterna under slutet av 1920-talet inte var helt genomförd. Sålunda kunde till exempel fartygskaptener i samband med reparationsarbeten ha noggrann kontroll över efterkalkylerna eftersom det var dessa som låg till grund för reparationspriset. Då kunde det många gånger föras diskussioner mellan kontoristerna och respektive kaptener över hur saker borde bokföras.³⁰ Att kontorister vid Efterkalkylavdelningen hade ett ansvar för hela kalkylarbetet vid sitt utförande av arbetsuppgifterna framgår också av en annan passus i Ernsts berättelse.

Så hittade vi ju mycket fel som de hade gjort ute i verkstaden. Förmanen som skrev ut materialet kunde ta för givet att det var det och det kontot, så ibland skulle det vara något helt annat. Då kunde det bli sprittande galet i hela kalkylen. Då kunde till exempel ett lastrum bli väldigt dyrt i förhållande till något annat. I sådana fall var det viktigt att ta reda på vad detta berodde på. Gjorde man något fel så rättade man till det. Så vi fick ta mycket kontakter med förmän ute på avdelningarna.³¹

Detta tyder på att de vanliga kontoristerna på Efterkalkylavdelningen också hade analyserande funktioner. De skulle inte bara verkställa själva räknandet utan också vara obser-

vanta på konstigheter eller felaktigheter och försöka ta reda på vad dessa berodde på. Tankearbetet var med andra ord inte helt skilt från utförandet av arbetsuppgifterna i Ernsts nya arbete.

Hålkortsarbete och relationer mellan könen

Företagsledningen fortsatte emellertid sina försök att genomdriva en standardisering och strikt tillämpad arbetsdelning. Dessa försök gick hand i hand med en allt mera konsekvent genomförd mekanisering av kontoret. Den för arbetsprocessen kanske mest omvälvande teknikförändringen var när hålkortssystemet infördes. Kockums var förhållandevis tidiga med den nya tekniken. År 1924 inköptes de första maskinerna. Detta var fyra år efter det att Svenska Kullagerfabriken (SKF) i Göteborg, som var det första privata företaget i landet som tillämpade tekniken, hade börjat använda dem. Det finns emellertid ingenting i det från Kockums bevarade källmaterialet från före 1930 som berättar om på vilket sätt den nya tekniken användes och vilka konsekvenser det till exempel fick för arbetskraftens sammansättning. Vid SKF däremot avspeglar sig introduktionen av den nya tekniken till exempel i arbetsinstruktioner och genom att nya yrkesbeteckningar framträder i det skriftliga källmaterialet.³² Det första område som tekniken användes på vid SKF var just för arbete med efterkalkylering.³³

Det första belägget beträffande hur hålkortssystemet användes vid Kockums härstammar i stället från januari 1930, då det finns ►

25 Intervju med Ernst Jarnberg 860401.

26 Intervju med Ernst Jarnberg 860401.

27 Intervju med Ernst Jarnberg 860401.

28 Se t.ex. Braverman, *Arbete och monopolkapital*, 1982, s. 103ff.

29 Olof Kärnekull, *Hur man organiserar ett affärsföretag*, Stockholm 1924, s. 19f.

30 Intervju med Ernst Jarnberg 860401.

31 Intervju med Ernst Jarnberg 860401.

32 SKF, Stamkort över anställda, Fabriksinstruktion för Avlöningskontoret F18, Fabriksinstruktion för Punchningsavdelningen F19, Fabriksinstruktion för Tabuleringsavdelningen F110, Allmänna systeminstruktioner 1920-talet. Se också Greiff, *Kontoristen*, 1992, s. 242ff.

33 Greiff, *Kontoristen*, 1992, s. 243f.

anteckningar om att två kvinnor arbetar på Powers-avdelningen.³⁴ En före detta anställd har också berättat att två flickor som anställdes på Avlöningsavdelningen 1930 blev de första hålkortsstanserskorna vid företaget.³⁵ Ytterligare en informant daterar de första hålkortsstanserskorna till ungefärligen denna tid.³⁶

Den arbetsorganisation med en konsekvent genomförd arbetsdelning som hade etablerats vid Efterkalkylavdelningen med stora volymer av ensartat beräknings- och sorteringsarbete passade som hand i handsken för den nya hålkortstekniken.

Under andra hälften av 1930-talet infördes också hålkortsbearbetning av vissa uppgifter för efterkalkylarbetet vid Kockums. Carl Brandgård som blev förflyttad till avdelningen våren 1937 har berättat att hålkortsmaskiner vid denna tid hade börjat användas för en del av arbetet. Men en del av de manuella beräkningarna lades inte över på det nya systemet förrän några år in på 1940-talet.³⁷ Det rutinbetonade hålkortsarbetet var arbetsuppgifter som snabbt och med stor medvetenhet från företagsledningens sida hade genuskodats. Så var till exempel fallet vid SKF där ledningen med en tydlig strategi anställde endast kvinnor för att utföra det förhållandevis enkla stansnings- och sorteringsarbetet.³⁸

Införandet av hålkortsmaskinerna i efterkalkylarbetet innebar att det på Ernsts avdelning successivt anställdes alltfler kvinnor. Det var i samband med denna nya teknik som kvinnor i allt större utsträckning började anställas vid Kockums kontor.³⁹ Fortfarande 1947 var dock männen i stor majoritet bland icke-teknikerna vid Kockums kontor, men andelen kvinnor hade höjts från 11 av 101 år 1929 till 81 av 299 år 1947, det vill säga en ökning från ca 11 till 27 procent.⁴⁰ Den feminisering som gick hand i hand med införandet av ny arbetsorganisation och ny teknik gjorde att miljon Ernst arbetade i under 1930-talet blev alltmer könsblandad.

Ernst berättar om såväl denna förändring av arbetskraftens sammansättning som de utökade analysmöjligheter den nya tekniken medförde.

På trettioalet började kvinnorna alltmer komma in på Kockums. Det var mest i underordnade positioner. De kom mest när vi började med hålkort, alltså en sorts data [---] Det var Powers vi började med, men sen blev det IBM. Det gjorde ju att alla kort skulle stansas. Rekvisitions-lapparna, där allt material skrevs ut blev i form av hålkort, ett sådant där avlångt med avklippt hörn. De var i princip likadana som den lappen vi hade haft tidigare, men de nya var kort som man sen kunde stoppa in i maskinen. På det fick de då stansa in alla uppgifter, beställningsnummer, konto, – vi delade ju upp en båt i 75 olika konton tror jag – materialnummer, à-pris och uträkning. Sedan samlades alla korten och matades in i en maskin, och så körde de fram allt det som vi suttit och gjort manuellt tidigare. Det gick ju väldigt fort. De kunde sortera de här korten precis hur de ville ha dem, till exempel i beställningsnummer, inom olika konton och olika materialsorter, så vi fick allt järn för sig och alla profiler, alla bultar, alla spik, allt om färg, allt om trä. Så var det och där kom då in en massa flickor [---]

Jag frågade ibland om det inte måste vara fruktansvärt tråkigt att sitta med det där.

– Det gör ingenting, jag är ute i Bokskogen nu, svarade hon. Det gick att stå ut på det sättet genom att de hade hjärnan bortkopplad.⁴¹

I många olika yrken och branscher kan man under sent 1800-tal och hela 1900-talet se ett mönster av hur män försöker bevara sin ställning i arbetsliv och på arbetsmarknad genom att bevara sina arbetsområden och stänga ute kvinnor. Det finns otaliga exempel på en sådan kamp på arbetsmarknaden.⁴² Det finns emellertid få belägg för att ett sådant motstånd ska ha funnits

på Kockums. Visserligen kan man i olika slags fackpress, dels från olika kontoristföreningar, dels från fackliga organisationer finna insändare som ondgör sig över att det ökande antalet kvinnor pressar männens lönenivå. Insändare av det slaget är emellertid inte särskilt frekvent förekommande, och något mera organiserat motstånd kan inte skönjas.

Sannolikt kan avsaknaden av motstånd förklaras med att hela den privata kontorssektorn växte så snabbt att männen inte uppfattade kvinnorna som något hot om arbetstillfällena eftersom också antalet män under hela mellankrigstiden ökade. Samtidigt som ökningen av kvinnornas andel skedde genomfördes också en ny arbetsorganisation med en tydlig genusarbetsdelning, vilket resulterade i att kvinnor inte upplevdes som konkurrenter om de för män mera attraktiva och välbetalda arbetena.⁴³ Det finns mycket som talar för att Ernst också uppfattade situationen på detta sätt. En vanlig föreställning som bidrog till genuskodningen var att vissa typer av arbetsuppgifter passade kvinnor bättre. Till sådana arbeten hörde de som krävde fingerfärdighet och god motorik. Ernst uttrycker om hålkortsarbetet: ”Kvinnorna är särskilt fina på det där att sitta och lira på tangenterna. Det är en väldig skillnad mellan manfolk och kvinnfolk i det avseendet.”⁴⁴

Kanske var det helt enkelt så att för de manliga kontorsanställda i

34 MSA, KMV, Inkomstsammandrag för tjänstemän 1915–1947, GVII.

35 Intervju med Arvid Björnberg 860326.

36 Intervju med K.G. Dahlström 861121.

37 Intervju med Carl Brandgård 860319.

38 Greiff, *Kontoristen*, 1992, s. 242ff.

39 Intervju med K.G. Dahlström 861121.

40 MSA, KMV, Inkomstsammandrag för tjänstemän 1915–1947, GVII. Se också Greiff, *Kontoristen*, 1992, s. 268f.

41 Intervju med Ernst Jarnberg 860401.

42 För en översikt av denna forskning se Ulla Wikander, *Kvinnor i Europa 1789–1950. Genus makt och arbetsdelning*, Uddevalla 1999.

43 Greiff, *Kontoristen*, 1992, s. 402ff.

44 Intervju med Ernst Jarnberg 860401.



Tjänstemannakåren vid Kockums 1916.

Ernsts generation, som hade en real-skolutbildning och samtidigt bar på en föreställning om att arbetet på kontor var förknippat med karriärmöjligheter, var anställandet av kvinnor till vissa arbetsuppgifter snarare en fördel än ett hot. Genom att kvinnor anställdes för att utföra de enkla, mekaniserade och rutinbetonade arbetsuppgifterna riskerade Ernst och hans många manliga kollegor inte att drabbas av kontorsarbetets degradering. Ernst hade ju börjat på Efterkalkylavdelningen med arbetsuppgifter som innebar såväl rutinbetonat räknande och sorterande som analytiskt tanke- och utredningsarbete. Den separering av mera kvalificerat tankearbete från okvalificerat rutinarbete som förespråkades i Scientific management innebar att en grupp anställda kunde undkomma det enkla och vad de upplevde som tråkiga arbetet. Detta arbete lämnades i stället över till unga kvinnor som betraktades som förhållandevis okvalificerade.

Det resulterade inte i några uppsägningar, när man införde detta nya system. Företaget växte så det blev plats till alla, och vi hade ingen kännning av det, utan vi plockade till oss

det jobbet som var lämpligt för oss. Vi var innerligt glada att vi blev av med det där skräpjobbet som de tog hand om då. Det var ju ett enformigt rutinarbete, men de var nöjda och glada med det, och det blev väl relativt hyggligt betalt med tiden för SIF tog ju hand även om kvinnorna. Där var ju också någon av de där flickorna som avancerade till sekreterare, men de var lätt räknade.⁴⁵

Att även företagsledningen betraktade hålkortsarbetet som en kvinnlig syssla ger en PM författad av Direktör Nils Holmström 1942 belägg för. Där redogör han för sina planer om att låta utöka hålkortsbehandlingen av olika material.

Jag har tänkt mig att gå successivt tillväga och i första hand införa hålkortsförfarandet för reskontran och materialrekvisitioner. All sortering och addering av materialappar samt manuell utskrivning av efterkalkyler kommer därigenom att falla bort. Därigenom begränsas användningen av den mindre kvalificerade arbetskraften på huvudkontoret mot att i stället antalet flickor på Powersavdelningen utökas.⁴⁶

För att kort summera Ernsts första cirka 15 år på Efterkalkylavdelningen framgår det med största tydlighet att det skedde omvälvande förändringar i hans dagliga arbete. När han började på avdelningen utförde han inom ramen för kalkylarbetet flera olika arbetsmoment. Även om mycket var rutinbetonat räkn- och sorteringsarbete fanns det också uppgifter som krävde att han gjorde ekonomiska analyser och sökte förklaringar till sådant som kunde uppfattas som oriktigt eller konstigt. Detta förändrades när arbetsdelningen blev mera rigid och hålkortsmaskinerna infördes. För Ernst del innebar det inte en degradering av arbetet utan snarare en uppkvalificering. Det degraderade och okvalificerade arbetet flyttades över till hålkortsavdelningen där unga och förhållandevis okvalificerade kvinnor anställdes. På så sätt kunde företagsledningen också undgå kritik mot den nya arbetsorganisationen och den nya tekniken från de i verksamheten väletablerade ►

⁴⁵ Intervju med Ernst Jarnberg 860401.

⁴⁶ Malmö Stadsarkiv, Kockums Mekaniska Verkstads arkiv, Kopiebok E I:17.

manliga kontoristerna. Därigenom kan kontorsarbetets degradering och de kontorsanställdas dequalificering delvis sägas ha både en klass-, genus- och generationsaspekt. Det var i första hand kvinnor och unga personer ur arbetarklassen utan någon längre utbildning som drabbades av arbetets degradering.

"Den trogne tjänstemannen"

En vanlig föreställning – åtminstone under första hälften av 1900-talet – var att man som tjänsteman hade goda avancemangsmöjligheter. Det ansågs ligga inbyggt i systemet att de som visade framåtanda blev befordrade efter ett antal år i yrket. En studie av de kontorsanställda vid Kockums i Malmö visar emellertid på att avancemangsmöjligheterna snarare kan karakteriseras som ett slags mästarrömtik – en myt om att man nästan med förutbestämhet genom individuella strategier skulle komma att uppnå en högre rang i samhället. Visserligen fanns det under 1800-talet goda avancemangsmöjligheter, men efterhand som 1900-talet fortskred minskades de drastiskt för merparten av de anställda vid kontoret.⁴⁷

Ernst tillhörde dem som gjorde en karriär. Tolv år efter det att han börjat arbeta vid Kockums avled avdelningschefen för Efterkalkylavdelningen, Olof Stridh, hastigt. Som nästan alltid vid denna tid skedde rekryteringen av efterträdare inom företaget. Det var inte självklart att Ernst skulle efterträda Stridh. Det fanns en person som varit på avdelningen längre tid.

Han var mycket duktig och hade nog räknat med att få jobbet, för han hade fler tjänsteår än jag, men han var betraktad som lat. Han var lite grand bekväm av sig, och jag hade väl mer gåpå anda, så han blev förbigången och var väl lite putt på mig den gången. Men det gick över sen, så det var inte så farligt med det. Chefsjobbet på Efterkalkylen var väl toppjobbet för mig [---] Det var väldigt vanligt att tjänstemännen

strävade efter att avancera. I allmänhet rekryterades också folket inom företaget.⁴⁸

Vid denna tid (1937) bodde Ernst, som var 31 år och ogift, fortfarande hos sina föräldrar i samma bostad som han en gång vuxit upp i. Något år efter avancemanget och den väsentliga lönehöjning det innebar bröt han emellertid upp från föräldrarna, bytte namn till Jarnberg och gifte sig med Rut Linnéa Sjöström som var damfrisör i Lund. Här bosatte sig också paret, vilket innebar att Ernst tog det vid den tiden ovanliga steget att pendla till arbetet. År 1947 flyttade familjen tillbaka till Malmö. Då bosatte den sig i den medel- och överklassdominerade Slottsstaden, ett bostadsval som symboliserade Ernsts karriär.⁴⁹

Efter sitt avancemang till avdelningschef kom Ernst inte att klättra högre på karriärstegen. Han förblev chef för Efterkalkylavdelningen vid Kockums under resten av sitt yrkesverksamma liv. Samtidigt utvecklades företagets byråkrati med allt fler mellannivåer så att avståndet mellan Ernst och den högsta ledningen efterhand blev allt längre. På så sätt är hans karriär också typisk för dem som på något sätt avancerade under mellankrigstiden. Under efterkrigstiden förändrades karriärmönsterna så att de som fick riktigt höga positioner oftast rekryterades utifrån och hade en längre utbildningsbakgrund. Under en period var många av de ledande befattningarna reserverade för dem som hade en civilingenjörsutbildning.⁵⁰ På så sätt blockerades delvis de interna karriärvägarna. Men det fanns också andra anledningar till att det blev svårare. När Ernst började sitt arbete ingick han i en arbetsorganisation där han fick arbetsuppgifter som innebar att det vardagliga arbetet utgjorde ett slags kompetensutveckling. Genom arbetets utformning kunde en kontorist med så kallad framåtanda ständigt lära sig mer och visa initiativrikedom. Därigenom kunde han

kvalificera sig för högre befattningar. Med det mer konsekventa införandet av Scientific management kom arbetet för många av de under 1930-talet nyanställda att utformas på ett sätt som gjorde att det inte lärde dem något som kunde motivera avancemang till mer kvalificerade arbeten. Detta gällde i särskilt hög grad kvinnor, men också merparten av de män som tillträdde sina arbeten utan att ha någon längre formell utbildning.⁵¹

Ernst stannade kvar vid Kockums fram till sin pensionsavgång 1971. Därigenom blev hans totala anställningstid i företaget 46 år. Det var inte ovanligt att de män som anställdes ungefär samtidigt med Ernst var företaget trogna under i stort sett hela yrkeslivet. Mer än 40 procent av de män som var anställda 1929 uppnådde mer än 30 års total anställningstid. Detta gällde för övrigt också tre av de elva anställda kvinnorna. Det finns säkerligen flera olika anledningar till att så många stannade i företaget under många år. En var sannolikt att det patriarkala system som rådde innebar att de kontorsanställdas möjligheter till sjukersättning och pension länge var knutet till företaget. Att byta arbetsplats kunde därför innebära vissa risker i form av försämrade social trygghet. Ålderns och anställningslängdens betydelse för lönen gjorde också att många sannolikt tvekade inför att lämna Kockums för ett annat företag. En annan anledning kan trettioårs krisen ha varit. Samtidigt som den innebar otrygghet och avskedanden för många fanns det andra som helt enkelt inte vågade lämna företaget frivilligt vid denna tid då de fortfarande var relativt unga. Det förefaller också troligt att det ingick i en tjänstemannakultur

47 Greiff, *Kontoristen*, 1992, s. 296.

48 Intervju med Ernst Jarnberg 860401.

49 Malmö Stadsarkiv, Uppbördsverkets arkiv, mantalsregister för Malmö Stad 1925–1952, Mantalslängder 1927–1949.

50 Intervju med K.G. Dahlström 861121.

51 Greiff, *Kontoristen*, 1992, s. 292ff, 317.

att visa lojalitet gentemot företaget och att stanna kvar där som en trogen anställd.⁵²

Carl Brandgård, under många år nära medarbetare med Ernst, ger uttryck för denna lojalitet

Under alla år har jag haft ett brinnande intresse för och lojalitet mot företaget. Jag tror att det tog 30 år innan jag överhuvudtaget var borta [...] Förr i tiden var det ju ännu mer vanligt att tjänstemännen var lojala mot företaget, därför att då var det en markant skillnad på löner och förtroende. Tjänstemännen var och kände sig under en lång följd av år lite förmer än arbetarna.⁵³

Men det fanns inte bara ekonomiska incitament för att stanna länge och därigenom en mer eller mindre påtvingad lojalitet. Ernst själv ger också vittnesmål om en trivsel – kanske i något idylliserande ordalag. Emellertid är det kanske mer ett uttryck för en tjänstemannakultur än verkliga förhållanden han lyfter fram:

Man får nog säga att andan på Kockums var mycket god. Att det fanns ett och annat rötägg det är klart. Det finns ju på alla arbetsplatser... Annars var andan mycket god. Under de 45 år jag var på Kockums har jag inte vantrivts en dag. När man pratar med kolleger är vi alla överens om att det varit mycket bra arbetsrelationer.⁵⁴

Men mycket talar också för det faktum att många av de under 1920-talet anställda stannade kvar i företaget fram till sin pension i sig skapade en trivsel och sammanhållning som starkt bidrog till att man stannade.

Sammanfattning

Ernst Nilssons första cirka tjugo år i arbetslivet torde för honom själv ha tätt sig som synnerligen händelserika. Men också i ett större perspektiv framstår Ernsts första decennier vid Kockums som intressanta. Genom hans arbetsliv speglas de stora förändringar som skedde i industri-

tjänstemannaarbetet under mellankrigstiden. När han började sin bana vid Kockums som kassakontrollant var företaget mycket betydande, men trots det var kontoret litet och dominerat av manliga anställda. På Efterkalkylavdelningen upplevde Ernst införandet av ny arbetsorganisation och ny teknik utifrån principerna i Scientific management. Samtidigt upplevde han hur industrikontoret vid denna tid feminiserades och hur en utpräglad genusarbetsdelning etablerades. Ernst kan själv sägas vara en del i denna process, vilken innebar att många av de etablerade männen kunde befrias från det de uppfattade som långtråkigt rutinarbete, medan nyanställda unga kvinnor kom att utgöra det nya kontorets tempoarbetare.

Därigenom synliggörs genom Ernsts liv inte bara förändringarna i vardagens arbetsprocess utan också den byråkratisering och ökade kontroll över verksamheten som företagen vinnlade sig om vid den tiden. En sådan förändring skulle för Ernst sannolikt blivit långt besvärligare utan tillgång till ung kvinnlig arbetskraft som kunde utföra det maskinella rutinarbete som avspjälkats från det mera kvalificerade tankearbetet. Det senare blev oftast förbehållet manliga kontorister som till exempel Ernst.

Följaktligen går det att använda sig av biografins form för att åskådliggöra förändringar på en makronivå. Men samtidigt är det viktigt att betona att dessa förändringar inte går att studera enbart med hjälp av muntliga källor om Ernst och hans liv, utan det är just i sammanförandet av muntliga källor och olika slags skriftligt material som detta går att uppnå.

Av Mats Greiff

⁵² Greiff, *Kontoristen*, 1992, s. 286f.

⁵³ Intervju med Carl Brandgård 860319.

⁵⁴ Intervju med Ernst Jarnberg 860401.

Per Erik Boivie

Global Standard – om hur TCO-loggan hamnade på dataskärmar jorden runt

Premiss förlag

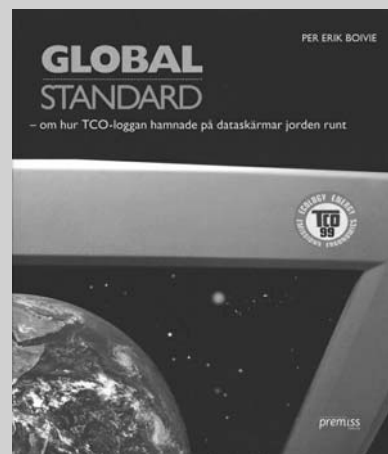
Stockholm 2007



En skrift, som delvis bygger på material ur TCOs arkiv och som väckt viss uppmärksamhet kom oss nyligen tillhanda. Det är Per Erik Boivies bok *Global Standard – om hur TCO-loggan hamnade på dataskärmar jorden runt*.

Per Eriks arbete på TCO ledde till en kvalitetsmärkning av bildskärmar. TCO-loggan finns på dataskärmar över hela världen. Genom sitt arbete har Per Erik Boivie kraftigt bidragit till att skapa en god datorarbetsmiljö. Boken finns även på engelska.

Björn Holmberg



Kuratorer berättar

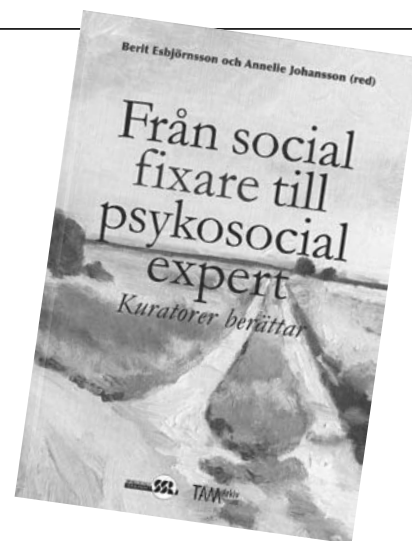
Fredagen den 13 april träffades sex av författarna till antologin: *Från social fixare till psykosocialexpert: Kuratorer berättar* hos Margareta Callersten Brunell på Styrso i Göteborgs skärgård. Idén till en "författarträff" väcktes när antologin presenterades vid ett seminarium om sjukhuskuratorers yrkesroll som hölls vid TAM-Arkiv den 21 november 2006.

Närvarande vid träffen var förutom Margareta, Eva Grip, Karlstad, Ingela Persson, Jönköping Karin Wahlqvist, Göteborg, Marianne Lundquist Öhrn, Kristianstad, Åsa Tjellén Mörner, Östersund och Berit Esbjörnsson, Akademikerförbundet SSR.

Under dagen diskuterades några av de erfarenheter och personliga ställningstaganden som återkommer i flera av bokens berättelser: gifter-

mål och korta föräldraledigheter; flyttar föranledda av makars arbetsplatsbyten; valet att stå på de svagas sida; det positiva i att kunna varva teori och praktik och skillnader och motsättningar mellan socionomer och psykologer. Kuratorskårens konkurrensförhållande till andra yrkesgrupper som velat utföra sjukhuskuratorernas arbetsuppgifter blev en viktig diskussionspunkt, varvid professionaliseringsfrågan hamnade i fokus.

Författarna diskuterade även yrkesgruppens underordnade position i relation till, i första hand lands- tingsläkare och i andra hand lands- tingspsykologer; avsaknaden av manliga kuratorer och "kuratorsrol- lens oklara kontur": skulle en kura- tor till exempel bistå med praktiska



saker eller enbart arbeta med behandling, är en tydlig gräns för vad som inte är kuratorns yrkesuppgifter nödvändig, hur ska rollen som psyko- terapeut och social arbete effektivt kombineras?

Andra teman som behandlades under sammankomsten var effekterna av omorganisationer och nedskärningar inom den offentliga sektorn. Den låga lönen och det faktum att kuratorgruppens möjlighet till kompetensutveckling och inflytande avsevärt försämrades i och med att yrkeskategorin: "chefskurator" avskaffades. Man konstaterade också att förekomsten av stridigheter och motsättningar inom den egna yrkeskåren inte har stärkt yrkesgruppens ställning.

Kuratorerna har fått strida för att visa att de behövs. I dag inser allt fler att kuratorn fyller en viktig funktion i hälso- och sjukvården eftersom kuratorn "ser hela människan" och förstår hur olika faktorer påverkar människors hälsa.

Från social fixare till psykosocial- expert: Kuratorer berättar kan ses som ett grunddokument. Antologin synliggör kuratorernas mångsidiga kompetens, deras styrkor och kunskaper. Alla var överens om att det blev en dag som länkade ihop berättelserna i boken till en helhet.

Boken kan beställas från TAM-Arkiv: tam-arkiv@tam-arkiv.se eller från Akademikerförbundet SSR: berit.esbjornsson@akademssr.se.



Författarträff hos Margareta Callersten Brunell på Styrso i Göteborgs skärgård. Foto Berit Esbjörnsson.

Av Berit Esbjörnsson

Arkivet växer



Arkivarie Björn Holmberg framför nya hyllor i arkivet. I handen håller Björn porträtt på kyrkomusiker i Stockholm. De kommer ur arkivet för Stockholms Stifts Kyrkomusikerförening.

Utbyggnaden av hyllor innebär att TAM-Arkiv kraftigt kan växa. Det finns också utrymme för ytterligare omfattande utbyggnader på TAM.

TAM-Arkivs medlemmar 1 juni 2007

Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK, Fackförbundet ST, Farmaciförbundet, Finansförbundet, Förhandlings- och samverkansrådet (PTK), Försvarsförbundet, Försäkringstjänstemannaförbundet (FTF), Journalistförbundet, Kyrkans Akademikerförbund (Kyrka), Lotsförbundet, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund (LR), Nordiska Finansanställdas Union (NFU), Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR), Polisförbundet, Sif, SKTF, Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet (SLF), Svenska Folkhögskolans Lärarförbund (SFHL), Sveriges Fartygsbefälsförening (SFBF), Sveriges Tandläkarförbund, Teaterförbundet (TF), Tjänstemannaförbundet HTF, Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Tull-Kust, Vårdförbundet, Yrkesföreningen Miljö och Hälsa (YMH).



Post- och besöksadress: Grindstuvägen 48-50. 167 33 Bromma

Telefon växel: 08-54 54 15 60. Telefax: 08-31 71 76

E-post: tam-arkiv@tam-arkiv.se

Hemsida: www.tam-arkiv.se

Postgiro: 487 40 99-7