

TAM-REVY



Meddelanden från TAM-Arkiv. Nr 1/2013

Tema: Ett hållbart arbetsliv?

Idealarbetaren s. 6

Pallar ingenjörerna trycket? s. 8

Bilder av Kvinnliga Telefontjänstemannaföreningen s. 18

Är arbetslivet hållbart?

Arbetets museum i Norrköping har under några år haft en seminariserie om arbetet i allmänhet och arbetsmarknadens förändring i synnerhet. Det senaste temat var "det hållbara arbetet". Före seminariet hade jag snubblat över en bok av den amerikanska managementforskaren JoAnne Yates: "Control through communication". Den speglar hur management kraftigt påverkar arbetslivet. Perioden från 1850 till 1920 var en period av stora strukturella förändringar inom företag i hela västvärlden. Före 1850 var ekonomin dominerad av små företag som ägdes och drevs av en enda individ eller ett partnerskap på den lokala eller den regionala marknaden. Men spridningen av telegrafan och järnvägen kring mitten av 1800-talet uppmuntrade företag att lägga under sig större marknader. På senare år har förbättrade kommunikationer ökat hastigheten i förändringarna inom företagen, vilket påverkat arbetets hållbarhet.

Frågan om arbetslivet är hållbart är svår att besvara, dels för att arbetet alltid varit ett nödvändigt inslag i människornas kamp för sin överlevnad, dels för att begreppet hållbarhet inte kan användas som en generell beskrivning av människors position på arbetsmarknaden. Det som är ohållbart för en person är hållbart för än annan. Avgörande kan vara utbildningsnivå eller förmågan att hantera stress. Det är emellertid en viktig fråga, eftersom det finns sociala samband som tarvar en analys och som i sin tur kan användas för att underlätta arbetslivets hållbarhet.

Yates skriver att syftet med management är att förbättra kontrollen över och effektiviteten i arbetet. Detta leder till en växande efterfrågan på formell kommunikation. Att leda, utveckla och följa upp verksamheten ökar behovet av dokumentation. Ord som "system", "effektivitet" och "vetenskaplig" blir viktiga termer i de flesta verksamheter. En yrkesgrupp som ser konsekvenserna av förändringarna är ingenjörerna. I detta nummer får vi ta del av en studie utförd av forskaren Lars Uppvall om ingenjörernas arbetssituation i ljuset av teknikutveckling och samarbete över nationsgränser. En annan intressant artikel som också bl.a. diskuterar ingenjörernas ställning i efterkrigstidens Finland är skriven av Susanna Fellman.

Vilka egenskaper betraktas som attraktiva hos en löntagare – i historiens backspegel? Den frågan ställer sig doktoranden Jennifer Hobbins och svarar att det varie-

rar något över tid, men framför allt att kraven har ökat – från att kräva goda egenskaper när du är på jobbet och i din allmänna livsföring till att alltmer kräva att du blir ett med ditt arbete.

Yates understryker att management under 1800-talet och tidiga 1900-talet byggde på en infrastruktur av formella kommunikationsflöden: opersonlig politik, procedurer, processer och order flödade nedåt i hierarkin. I en artikel av lektor Malin Espersson kan vi konstatera att trots viljan att skapa s.k. platta organisationer är hierarkier sega strukturer och att en ökad kontroll påverkar de anställdas upplevelse av hur hållbart deras arbete är.

Yates talar om en "kontrollrevolution" som började redan under det sena 1800-talet och att den innehöll fröet till dagens informationssamhälle. Flera forskare från Högskolan i Malmö ger oss en möjlighet att få inblick i ett forskningsprojekt som kanske är en avigsida av kontrollsamhället. När människor använder den digitala tekniken för att tala illa om varandra s.k. cybermobbing.

Att effektiviteten ökar med ny teknik är, enligt Yates, en truism. Tidigt under 1900-talet uppfinner forskare apparater som leder till besparingar i tid och pengar, t.ex. telefonen. Ett årtionde in på 1900-talet använder flera stora företag telefoner i kommunikationen. Detta leder till en stor ökning av den externa och interna kommunikationen. En yrkesgrupp som växer är telefonister och därför kan läsarna ta del av en artikel om Kvinnliga Telefontjänstemannaföreningen (KTTF).

Genom att studera och tolka historiska händelser bringar Yates ljus över aktuella problem och händelser. Mot den bakgrunden är det passande att två tunga artiklar som har fokus på historia finns med i detta nummer av vår tidskrift. Den ena är en intervju med professorn i

historia och avgående förbundsordföranden i SULF: Anna Götlind. Teknikhistoria är hennes område. Den andra är en historik över Historieläraryrnas förening.



Lars-Erik Hansen

Chef på TAM-Arkiv

TAM-REVY NR 1 • APRIL 2013

Årgång 17

ISSN 1654-6997

Redaktör

Lars-Erik Hansen

I redaktionenLars-Erik Hansen, Leif Jacobsson,
Jim Löfgren (bildredaktör)**Grafisk form och layout**

Clou form/Madeleine Vestin

Tryck

Exaktaprinting, Malmö

OmslagsbildKvinnliga telefonister i arbete, 1950-tal.
Kvinnliga Telefontjänstemannaföreningens arkiv.TAM-Arkiv.**Manusstopp till nästa nummer**

Planerat till 28 oktober 2013

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**1 april 2013
TAM-ARKIVS MEDLEMMAR**

Akademikerförbundet SSR
 Civilekonomerna
 DIK
 Fackförbundet ST
 Farmaciförbundet
 Finansförbundet
 FTF – Facket för försäkring och finans
 Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA)
 Förhandlings- och samverkansrådet (PTK),
 Försvarsförbundet
 Journalistförbundet
 Kyrkans Akademikerförbund (Kyrka)
 Lotsförbundet
 Lärarförbundet
 Lärarnas Riksförbund (LR)
 Naturvetarna
 Nordiska Finansanställdas Union (NFU)
 Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR)
 Polisförbundet
 Saco-förbundet Trafik och Järnväg
 Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet (SLF)
 Svenska Folkhögskolans Lärarförbund (SFHL)
 Svenska Läkaresällskapet
 Sveriges Akademikers Centralorganisation (Saco)
 Sveriges Fartygsbefälsförening (SFBF)
 Sveriges Ingenjörer
 Sveriges Skolledarförbund
 Sveriges Tandläkarförbund
 Sveriges Universitetslärarförbund (SULF)
 Teaterförbundet (TF)
 Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)
 Tull-Kust
 Unionen
 Vision
 Vårdförbundet
 Yrkesföreningen Miljö och Hälsa (YMH)

I DETTA NUMMER

Redaktören har ordet	2
En akademiker i mörgen – professor Anna Götlind	4
Från flit till flexibilitet – om Idealarbetarens egenskaper	6
Pallar ingenjörerna trycket?	8
Ökat självstyre och mer kontroll – om konsekvenser av en organisationsförändring	10
På vems sida ska vi stå? – Om de högre tjänstemännen i Finland	12
Cybermobbing i arbetslivet	14
Historielärarnas förening idag	16
Bilder av Kvinnliga Telefontjänstemannaföreningen	18



En akademiker i mörgen

– professor Anna Götling

Bör facket tänka om när det gäller vilka som tillhör kategorierna "tjänstemän" och "akademiker"? Anna Götling – ordförande i TAM-Arkivs forskningsråd och tidigare ordförande i SULF (Sveriges universitetslärarförbund) – menar att distinktionen är förlegad idag. Som historiker tycker hon att vi måste inse att såväl Sverige som vår omvärld har förändrats sedan 1950- och 60-talen.

Jag träffar Anna Götling, professor i historia vid Stockholms universitet, en vårdag i mitten av mars. Hon är en utpräglad universitetskvinna; upp-vuxen i en familj där hennes far var professor i hållfasthetslära och hennes mor så småningom gjorde karriär som klassisk arkeolog. Anna kommer från en akademikersläkt med lärda anor även längre bakåt i tiden. Hon ger följaktligen ett utpräglat intellektuellt intryck när hon blickar fram bakom sina glasögon.

Nyvald ordförande i forskningsrådet

Just idag är Anna på besök på TAM-Arkiv för att i egenskap av nyvald ordförande för arkivets forskningsråd leda ett av dess möten. Forskningsrådet består av forskare från olika discipliner. De har ett viktigt uppdrag för att sprida kunskapen om arkivets rika forskningsmöjligheter. Tidigare har Anna varit SULF:s (Sveriges universitetslärarförbunds) förbundsordförande i fyra år. I båda egenskaperna är hon värd att intervjuas. Forskningen är central för TAM-Arkiv och SULF är ett medlemsförbund i Saco som vi gärna vill lyfta fram.

Jag börjar med att fråga om hennes roll i forskningsrådet. Hur kom hon in där? Hon berättar att det började med att hon från och med 2006

arbetade på ett stort forskningsprojekt om Svensk Sjuksköterskeförening. Eftersom det är på TAM-Arkiv som deras handlingar förvaras var hon ofta här för att gå igenom deras arkivmaterial. Detta ledde till att hon blev tillfrågad om hon ville bli ledamot i forskningsrådet. Det accepterade hon med glädje eftersom hon verkligen var en användare av arkivet och hade sett dess möjligheter.

Vad tänker Anna då om TAM-Arkiv och dess forskningspotential? Hon menar att, även om fackföreningshistoria inte är det allra hetaste ämnet för tillfället, är yrkeshistoria och professionshistoria forskningsområden som förhoppningsvis är på frammarsch. Och även när det gäller dessa områden har TAM-Arkiv mycket att erbjuda. Det gäller bara att göra verksamheten känd och tillgänglig för fler studenter och forskare.

Ett specifikt uppslag till forskning som hon har är feminiseringen av den fackliga rörelsen. Hur har det gått till när kvinnorna gjort entré och fått allt större makt i den svenska fackföreningsrörelsen? Där finns det mycket att forska om. Man kan studera enskilda förbunds historia eller titta på när de första kvinnorna kom in i TCO:s och Saco:s styrelser. Det har skett en enorm förändring under efterkrigstiden:

– Hela den utvecklingen bara *väntar* på att bli beforskad utifrån det material som finns på TAM-Arkiv! utbrister hon entusiastiskt.

Anna tycker också att man ska lyfta fram att TAM-Arkiv har ett stipendium för särskilt förtjänstfulla uppsatser och en vägledande skrift som heter "Att forska om kvinnor och män i tjänstemannaarbete: TAM-Arkiv och dess möjligheter" med förslag till ämnen för framför allt kandidatstudenter på våra universitet och högskolor. Exempel på ämnen som ges i skriften är "kropp och kläder" och "yrkesförändringar: professionalisering och status". I skriften ges konkreta uppslag till forskning och exempel på intressant arkivmaterial som berör ämnet i fråga. Uppsatsförslagen finns att läsa på hemsidan www.tam-arkiv.se under fliken "forskning". MEN ... hur många universitetslärare och studenter känner till det?

Förbundsordförande i SULF

Anna Götling menar också att Saco och dess medlemsförbund som under senare tid blivit medlemmar i TAM-Arkiv borde ges större utrymme i forskningen. Så börjar vi tala om hennes tid som ordförande i Sveriges universitetslärarförbund 2008-2012. Hon berättar att hon började arbeta

lokalfackligt under sin tid på Högskolan Dalarna. Det var de fackliga och inte minst de professionella frågorna som drev henne. SULF är ett förbund som driver båda sakerna. De två frågorna hänger ihop, menar hon. Fackliga frågor som löner och arbetsmiljö är samtidigt professionsfrågor. Även om Saco som centralorganisation inte driver egentliga fackliga frågor utan definierar sig som en samhällspolitisk organisation så jobbar de olika medlemsförbunden med fackliga frågor.

På senare tid har bl.a. utbildningsminister Jan Björklund initierat en debatt som handlar om att Sverige borde satsa mer på utbildning och forskning. På dessa områden har landet kommit på efterkälken internationellt sett. Jag frågar om det är något de talar om inom SULF:

– Oh ja, det är ju högskolepolitik. Det är ju liksom de viktiga frågorna som inte är direkt fackliga – fast de hänger ihop, menar hon.

Anna är kritisk till det som händer på dagens högskolor, den tudelning mellan forskningsverksamhet och utbildningsverksamhet

som blivit väldigt tydlig på senare tid. Från politiskt håll tror man många gånger att det räcker med att man pytsar ut allting på forskning. Men det är någon som ska utföra forskningen, betonar hon. Det är de som är studenter idag som sedan ska gå vidare. Och då måste man se till att grundutbildningen är av sådan kvalitet att man kan få fram nya duktiga forskare:

– Men det här sambandet tycker vi att man från politikerhåll negligerar många gånger. För det innebär ju att de som är universitetslärare och ska utbilda alla dessa briljanta forskare som Jan Björklund vill ha måste få vettiga villkor för att kunna genomföra sitt arbete, poängterar hon.

Anna menar också att alla yrken – även universitetslärare – är betjänta av ett historiskt perspektiv på den egna yrkesverksamheten. Vi gnäller

ibland över anställningsvillkoren idag. Men hur har synen på yrket förändrats över tid? Att ha den självförståelsen mår en yrkesgrupp bara bra av. Men universitets-

lärare har traditionellt haft väldigt svårt att titta på sig själva (en del undantag finns). Vi har studerat och undersökt andra grupper men inte velat forska om oss själva, menar hon. Hur har t.ex. universitetskulturen förändrats över tid? Det är sådana saker Anna tycker det är viktigt att studera.

Saco och TCO

När Saco grundades 1947 fanns det få akademiker – idag är de väldigt många. Anna håller med om att det både inom LO och TCO finns stora grupper akademiker. Det sätter både akademikerbegreppet, tjänstemannabegreppet och arbetarbegreppet på sin spets. Vad är egentligen vad nu-förtiden? Som historiker tycker hon också att dagens skrankor mellan Saco, TCO och LO känns förlegade. Hon tycker exempelvis att det är problematiskt att vi i dag har två lärarförbund som tillhör var sin centralorganisation. Därför tycker hon det är lovvärt att TAM-Arkivs forskningsråd nu planerar två seminarier som ska problematisera akademiker- och tjänstemannabegreppen. Hon tror att det kan vara känsliga frågor inom både TCO och Saco, eftersom det är så kopplat till identiteten som tjänsteman respektive akademiker. Men det är samtidigt viktigt. Såväl Sverige som dess omvärld har förändrats sedan den svenska modellens glansperiod under 1950- och 60-talen:

– De planerade seminarierna är en av de frågor vi ska tala om på forskningsrådets möte i eftermiddag, säger Anna. Och vi avslutar samtalet för snart är hennes forskningsrådskolleger på ingående.

Av Leif Jacobsson

fil.mag i socialantropologi och medarbetare i TAM-Arkiv

Professor Anna Götlind är nyvald ordförande för TAM-Arkivs forskningsråd. Hon var också under åren 2008-2012 ordförande i Saco-förbundet SULF (Sveriges universitetslärarförbund). Foto Tomas Södergren.



En svärmorsdröm är någon med ett välbetalt jobb som har ett behagligt yttre och är hjälpsam och trevlig. På motsvarande sätt skulle en "arbetsgivardröm" om en arbetstagare med idealiska egenskaper kunna beskrivas. Men i motsats till svärmorsdrömmen, vars egenskaper har varit ganska stabila åtminstone under det senaste århundradet, har arbetsgivardrömmen varierat. Den här artikeln är en resa genom tid och beskriver strömningar kring vilka egenskaper som betraktats som attraktiva hos anställda – hur idealarbetaren sett ut.

Från flit till flexibilitet – om idealarbetarens egenskaper

Föreställningar om egenskaper som är viktiga för att vara en "god" arbetare har rötter tillbaka till reformationen, som inleddes 1517 i Tyskland när Martin Luther protesterade mot avlatshandeln. Knäckfrågan för Martin Luther var huruvida människan själv kunde påverka vägen till Guds nåd. Jodå, menade Luther: genom strävan, flit och måttfullhet. Strävan och flit eftersom Gud önskade att man skulle arbeta hårt och idogt, medan målet med måttfullheten var att eventuell vinst av arbetet skulle sparas eller möjligtvis återinvesteras i egen verksamhet. De här tankegångarna ligger till grund för västvärldens kapitalism, men även som ideal för egenskaper relaterade till arbete och den protestantiska arbetsetiken.

Under 1800-talets industrialism betraktades dessa egenskaper, flit, noggrannhet, punktlighet och måttfullhet, som eftersträvansvärda av de svenska arbetarrörelserna, men idealarbetaren skulle även vara skötsam när det gällde nykterhet, såväl på jobbet som på fritiden. Ursprungligen ställdes kraven på skötsamhet under arbetstid från arbetsgivarnas

sida, men spred sig snart via fackföreningarna till arbetarna. Dessa dygder, som beskriver arbetsmoral, har alltså rötter långt tillbaka i historien och genomsyrar alla sociala klasser. Men det finns fler egenskaper som arbetsgivare söker hos en idealarbetare. De egenskaperna har att göra med själva inställningen till arbete och har alltså förändrats över tid.

Även om det finns många skäl till att arbeta har, historiskt sett, en så kallad instrumentell inställning till arbete varit vanlig inom många lågstatusyrken. Det innebär att löne-

arbete ses som ett medel för att kunna förverkliga och förgylla ett liv utanför arbetet. Denna inställning har samband med att lågstatusarbeten ofta är styrda och kontrollerade.

Produktionssätten förändrades

Till denna typ av arbeten räcker egenskaper som flit och skötsamhet långt. Men i takt med att produktionssätten förändrades ställdes andra krav på idealarbetaren. I mitten av 1900-talet organiserades verksamheter så att både arbetare på golvet och tjänstemän på kontoren kunde kontrolleras av arbetsgivaren. Nu blev de anställda värderade utifrån den kvantitet arbete som utförts, sin förmåga att utföra sitt arbete och även det sätt på vilket arbetet utfördes, det vill säga egenskaper som pålitlighet och noggrannhet liksom den anställdes personlighet och vanor i arbetet. Eftersom tjänstemännens arbete, till skillnad från exempelvis arbete vid löpande band, ger direkta möjligheter till karriär är det personliga engagemanget i företaget ofta starkt och blir till en del av den anställdes identitet. Idealarbetarens arbetsmoral utökades alltså med ele-



Martin Luther menade att man kunde påverka vägen till Guds nåd genom strävan, flit och måttfullhet.



Bild av Ulf Lundqvist.

ment som lojalitet och engagemang.

Att även anställdas personlighet började bli något arbetsgivare kunde ställa krav på fick stor genomslagskraft. Bland annat ligger det till grund för utvecklingen av ledningsstrategier som Human Resources Management (HRM), där gemensamma värderingar och engagemang i företagskulturen eftersträvas – idealarbetarens själ tillhör företaget. Eftersom utgångspunkten är att arbetstagare och arbetsgivare har gemensamma intressen betraktas fackföreningar som överflödiga och osynliggörs.

Ledningsstrategier följer samhällsutvecklingen, som i sin tur influeras ideologiskt av internationella institutioner som EU och OECD. Under det senaste årtiondet har ansvaret för svagare grupper i samhället i allt större grad förskjutits från att vara välfärdsstatens till att vara individens. Främst handlar det om att behålla sin position på arbetsmarknaden. Genom livslångt lärande, i synnerhet gällande nya teknologier, ska individen öka sin anställningsbarhet och därigenom sin anpassningsbarhet till en föränderlig arbetsmarknad.

Anställningsbarhet och anpassningsbarhet handlar om vad som är attraktivt på arbetsmarknaden, och här är egenskaper som flit, noggrannhet, punktlighet och engagemang alltså inte tillräckliga. Idealarbetaren behöver komplettera kompetens och arbetslivserfarenhet med sociala färdigheter som flexibilitet och förmågan till självreflektion, liksom att kunna marknadsföra sig själv.

Den starka och skyddande arbetsmarknadslagstiftning som har varit utmärkande för den svenska modellen har under senare år försvagats, vilket ställer ökade krav på arbetstagare. Samtidigt leder fackens försvagade ställning till att arbetstagare har ett minskat inflytande över sin arbetssituation. Ur detta perspektiv riskerar arbetsgivaridrotten att bli en mardröm för löntagare, i synnerhet för svagare grupper på arbetsmarknaden.

Jennifer Hobbins

Doktorand i arbetsvetenskap,
Karlstads universitet

Planerade seminarier

TAM-Arkivs Forskningsråd planerar ett eller flera seminarier om begreppen tjänsteman och akademiker. TAM-Arkiv ska skicka riktade kallelser till deltagare till detta seminarium. Akademiska forskare ska tillsammans med anställda inom TCO och Saco diskutera begreppens förändring i dagens samhälle. Frågeställningar som kommer att diskuteras är: Vad förknippar vi med begreppet tjänsteman idag? Hur såg det ut tidigare? Vad handlar förändringarna om? Handlar det om varumärket eller är det en strategisk fråga? Hur tänkte Vision och Unionen när de bytte namn? Varför är tjänstemannabegreppet negativt laddat nuförtiden? Varför är begreppet akademiker positivt laddat? Vad är egentligen en akademiker? Vad är en tjänsteman?

Under våren ska några personer förbereda detta och TAM-Arkiv hoppas på en bra uppslutning.

Stipendier för forskning

Två stipendieansökningar har under 2013 skickats in till TAM-Arkivs forskningsråd.

Den ena ansökan är en masteruppsats om arbetarskyddets utveckling författad av Fredrik Brunnström. Han har en bakgrund som student från Mälardalens högskola. Forskningsrådet diskuterade uppsatsen och fann att den hade en hel del intressanta slutsatser och beslutade att tilldela honom ett stipendium. Brunnström ska fortsätta forska inom området och forskningsrådet beslöt att skicka med en uppmuntran till fortsatt forskning hos TAM-Arkiv.

En bok har också skickats in till forskningsrådet, *Om vårdforskningens framväxt: Sverige – de första tre decennierna 1970-2000*. Denna bok innehåller bland annat värdefulla intervjuer med äldre sjuksköterskor. Dessutom har ledande forskare inom området bidragit med sina kunskaper och erfarenheter av vårdforskningens etablering och utveckling. Forskningsrådet beslöt att ge ett tryckbidrag för att göra det möjligt att trycka boken.

Pallar ingenjörerna trycket?

Ingenjörers arbete har alltid varit komplext, fyllt med höga – ibland motstridiga – krav på innovation, noggrannhet, systemtänkande och snabba resultat. Ökad global konkurrens tillsammans med ett allt högre teknikinnehåll i produkter har idag lett till än högre krav på effektivitet inom forskning och utveckling (FoU) men också till att få företag kan utveckla all teknologi själva. I stället samarbetar allt fler företag med andra för tillgång till kunskap och teknologi. Kraven på dagens ingenjörer är i och med detta under snabb förändring. Det finns med andra ord flera anledningar till att fundera kring hållbarhet när det gäller dagens – och morgondagens – ingenjörsarbete.

När Sven och Nils – båda relativt erfarna projektledare inom FoU-enheten på det globala och framgångsrika Svenska industriföretaget – klev in genom dörren till sammanträdesrummet visste de redan att det skulle bli årets mest kritiska möte; vad de inte visste var om de skulle behöva hitta en ny partner till det samarbete de under två år haft med representanterna för det tyska företaget, vilka redan väntade i rummet. Om man lyckades komma överens skulle man nästan säkert åstadkomma något de två företagen aldrig skulle ha kunnat klara av att göra själva; om inte, väntade mycket extra arbete, osäkerhet, försenade produktintroduktioner – i stort sett allt som en FoU-enhet inte vill rapportera till sin ledning. Både Sven och Nils var allt för väl medvetna om vad en negativ utkomst av mötet skulle innebära. För tre år sedan hade samarbetet med en österrikisk partner avslutats i förtid efter oändliga – och ibland mycket tuffa – diskussioner kring arbetets utförande och fördelning mellan parterna. I sista skedet hade företagets jurister nagelfarit det kontrakt som reglerade samarbetet, men då visste Sven och Nils redan sedan länge att hoppet för samarbetet var ute. Å andra sidan hade man



Bild ur stillbildsfilmen "Morgondagens Män", en kampanjfilm för skolorna framtagen av Svenska Teknologföreningen 1959. Sveriges Ingenjörers arkiv.

bestämt sig att inför mötet fokusera på de positiva aspekterna och konkreta resultat som man faktiskt uppnått i detta samarbete. Man hade vid flera tillfällen avvikit från den initiala planen för att uppnå mål – och lyckats. På flera områden hade man lärt av varandra, anpassat sig, tagit större och mindre gemensamma beslut i det operativa arbetet utan

långa förhandlingar mellan ledningarna för de två företagen – det fanns bland båda företagens ingenjörer en känsla av att man åstadkommit något viktigt och att man gjort detta tillsammans. Denna känsla hade förstärkts av vetskapen om att man inte hade kunnat förlita sig på de annars så styrande strukturerna och processerna för det interna utvecklingsarbetet, då det visat sig att de inte fungerat över företagets gränser. Men det var innan man stött på det problem som skulle lösas på dagens möte.

Kritiska händelser inom produktutvecklingssamarbeten

Det ovan beskrivna exemplet är fiktivt, men i sin problematik hämtat från min avhandling där jag studerade kritiska händelser inom produktutvecklingssamarbeten. Från analysen av de totalt 158 detaljerat beskrivna händelserna inom 14 olika samarbeten (FoU-Allianser) kan utläsas att denna typ av produktutveckling ställer stora krav på skapandet av goda relationer mellan ingenjörer för att överkomma skillnader i de deltagande organisationernas arbetsätt och tradition. Ofta bygger samarbetet på att man avser att få tillgång till teknologi och kunskap som man saknar, vilket kan ses som en direkt

utmaning när det gäller förståelse för den andres verksamhet. Dessutom är skillnaderna ofta stora när det gäller både nationell och företagspecifik kultur, t.ex. relationen mellan chefer och ingenjörer eller på vilket sätt man fattar beslut inom den enskilda organisationen. När det gällde resultaten så visade studien att så mycket som 40 % av de kritiska händelserna (kritiska för samarbetets utkomst) relaterade till hanteringen av informella relationer mellan individer inom samarbetet. Dessa var både positiva och negativa (för utkomsten). Det som skiljer från det förväntade var att de händelser som beskrevs som positiva var nästan dubbelt så många som de negativa. För att uppnå detta visade många beskrivningar på stor förmåga bland individer att tänka nytt, anpassa sig och att lita på partners arbete och sätt att lösa problem.

Men som alltid finns en baksida och i detta fall kunde detta till viss del ses i de områden vilka beskrevs som mest problematiska i studien. För att skapa goda informella relationer i samarbetet blev projekten ofta svåra att hantera i förhållande till de övriga – och ofta djupt integrerade – produktutvecklingsarbetet inom den egna organisationen. Projekten kunde inte rapporteras med samma precision, man kunde inte hantera strategiska frågor som t ex ändrade produktionsvolymerna utan att bete sig illojalt i samarbetet eller situationer där en inköpsfunktion ställer formella krav på projekten utifrån det enskilda företags perspektiv. På många sätt kan man säga att studien visar på att ingenjörer och projektledare i dessa utvecklingsprojekt måste kunna sin teknik och sitt sätt att utveckla nya produkter på djupet för att kunna hantera tekniska utmaningar i samarbete med ingenjörer från andra organisationer. Utöver detta behöver man kunna hantera frågor kring vad som är rimliga krav och förväntningar, hantera uppkomna problem och ändrade förutsättningar och förstå konse-

kvenser av kulturella skillnader – allt detta utan tillgång till en traditionell hierarkisk beslutsordning.

Kravbildningen förändras

Från detta perspektiv råder inte mycket tvivel kring att kravbildningen för individer inom utvecklingsarbetet förändras och i många fall ökar. Man kan rimligtvis fråga sig om dessa krav kan ses som långsiktigt hållbara. Ett icke hållbart arbete kan ses som ett arbete vilket förbrukar individens resurser genom obalans mellan individens resurser och kraven från arbetet. Sådana obalanser kan leda till allvarliga och negativa konsekvenser för individen – i dagens arbete ofta av psykologisk karaktär som t ex stress och utbrändhet. Det motsatta, ett hållbart, regenerativt arbete innebär att individens resurser totalt sett ökar genom att erfarenheter inom arbetet även leder till nya förmågor t ex genom uppfyllande av meningsfulla och gemensamma mål. Att uppnå en balans mellan ingenjörernas individuella resurser och kraven från arbetet i produktutvecklings-

samarbeten kan utifrån vår studie beskrivas som utmanande; särskilt när det gäller att förstå komplexa sammanhang som simultant inbegriper sociala, kulturella och tekniska avväganden. Men samtidigt visar studien på situationer och erfarenheter från arbetet som beskrivs som mycket meningsfulla och där prestationer direkt kopplades till individernas gemensamma ansträngningar och förmåga att utvecklas tillsammans över företags- och nationsgränser.

Sammanfattningsvis indikerar studien i och med det ökade antalet samarbeten inom produktutveckling att interpersonella förmågor bör beaktas vid utbildning av ingenjörer, vid rekrytering och vid utformning av ledning och styrningssystem för utvecklingsorganisationer. Inte minst då mycket tyder på att liknande aspekter även är avgörande för att öka den innovativa förmågan inom en organisation.

Av Lars Uppvall

Industriell ekonomi och organisation
Kungliga tekniska högskolan



En skämtteckning från teknologernas studenttidning "Blandaren" från 1921 illustrerar en framtidsbild från det året. I framtiden ska ett bättre släkte komma "som flitigt sig förkovrar dagen lång". Ingenjörerna har blivit flitiga, men frågan är hur de klarar trycket. Svenska Teknologföreningens arkiv:TAM-Arkiv.

Ökat självstyre och mer kontroll – om konsekvenser av en organisationsförändring

En organisationsförändring med tydligt utstakade mål kan resultera i komplexitet och motsägelsefullhet. Det hände när Kronofogdemyndigheten i Malmö genomförde en genomgripande förändring strax efter millennieskiftet. En minskning i antalet sjukskrivningar, ökad trivsel bland de anställda samt större förtroende för närmaste chef och förbättringar i resultatet var utfallet när KFM Malmö införde ett teambaserat arbetssätt. Samtidigt ökade kontrollen av de anställda och denna blev också alltmer komplex.

Efter några problematiska år med hög sjukfrånvaro, vantrivsel och låg effektivitet och med stora organisatoriska (och delvis misslyckade) förändringar i bagaget var förväntningarna höga på att satsningen på teamarbete inom Kronofogdemyndigheten i Malmö skulle generera såväl god arbetsmiljö som förbättrad effektivitet. Goda arbetsförhållanden skulle bidra till ökad effektivitet i enlighet med idéer som härstammar från human relations-skolan, i vilken det hävdas att det finns ett tydligt samband mellan god arbetsmiljö och hög produktivitet. De byråkratiska strukturerna skulle tonas ned, personalens inflytande och självbestämmande skulle stimuleras genom organisering i små uppdragsstyrda team. Nya produktionsmål och införandet av målstyrning skulle tydliggöra vilka ärenden som prioriterades. Små arbetsgrupper, ökat inflytande över det dagliga arbetet och närhet till närmaste chef ansågs som viktiga medel i processen.

Förändringarna genomfördes och uppfyllde på många sätt de förväntningar som fanns. Ledningen uttryckte på flera sätt att den var nöjd över utfallet. Samtidigt varierade

framgångarna mellan myndighetens nio orter och mellan de tjugofem teamen. Några team behövde längre tid på sig att utveckla ett fungerande arbetssätt och vissa medarbetare var skeptiska och förändringströtta. Men även i dessa team tonades kritiken ned successivt och de flesta medarbetare uttryckte så småningom upplevelser av ökat inflytande på den dagliga verksamheten.

Byråkratisk struktur intakt

Vilka konsekvenser fick då de organisatoriska förändringarna? Myndighetens byråkratiska struktur, i vilken de överordnade styrde och kontrollerade underordnade (så kallad vertikal kontroll), förändrades inte utan förblev intakt. Exempelvis bibehöll cheferna på de högre nivåerna sina befogenheter över verksamhetens utformning. Den fortsatta kontrollen utövades även genom en regelbunden resultatuppföljning av varje enskilt teams prestation. Högpresterande team belönades med tårta, medan team med svårigheter att uppfylla produktionsmålet fick sitt (relativa) självstyre inskränkt genom en tydligare styrning från enhets-

och eller myndighetschef. Vid några tillfällen gick ledningen in och övertog bestämmanderätten, exempelvis genom att enhetschefer gick in och beslöt hur ett team skulle organiseras eller hur arbetsuppgifter skulle fördelas. Det var en tydlig inskränkning på medarbetarnas utlovade inflytande över det dagliga arbetet.

Med teamorganiseringen följde att ett teams medlemmar gemensamt ansvarade för att teamets samtliga ärenden utreddes inom utsatt tidsram. Här frångicks en etablerad byråkratisk princip, nämligen vikten av att en person ansvarar för och handlägger ett ärende för att säkerställa en enhetlig bedömning. Då många team var under hög arbetsbelastning gav flera handläggare uttryck för att pressen på dem avtog något då de delade ansvaret för ärendehantering med sina kollegor och slapp tidigare erfarenheter om att det enbart var upp till dem själva. Men om det delade ansvaret å ena sidan bidrog till en minskad upplevelse av stress, så kunde den å andra sidan samtidigt generera stress. Eftersom handläggningen skedde under tidspress och teamets prestation räk-



Finns det ett samband mellan en god arbetsmiljö och ett förbättrat resultat? Detta frågar sig Malin Espersson som studerat en organisationsförändring vid Kronofogdemyndigheten i Malmö. Pressbild från Kronofogdemyndigheten.

nades, blev konsekvensen av detta att kollegorna i allt högre grad noterade vad de andra i teamet bidrog med och hur mycket de presterade, måna om att alla drog sitt strå till stacken.

Ökade prestationskrav

I takt med att prestationskraven fick ett allt större utrymme genom målstyrning och tydliga produktionsmål, fick varje enskild medarbetars insats en avsevärt större betydelse för teamets gemensamma prestation. Parallellt med att de anställda organiserades i team infördes ett nytt datasystem, som också gav handläggarna insyn i, hur noggrant, det vill säga med vilken kvalitet deras kollegor genomförde sina utredningar. Blotta vetskapen om att teammedarbetarna kunde använda datasystemet för att kontrollera varandra medförde att medarbetarna i allt högre grad upplevde sig själva kontrollerade och också utövade självkontroll. Det senare tog sig uttryck i att handläggarna blev extra måna om att följa regelverket i sina bedömningar.

En ökad synlighet medförde större likhet och mindre godtycklighet i bedömningen av ärenden.

Datasystemet hade också en annan central funktion, nämligen som ett verktyg för att mäta teamens produktion och målpuppfyllelse. Det användes för att göra regelbundna uppföljningar av teamens prestationer. Den vertikala kontrollen var systematisk och effektiv då resultaten offentliggjordes i myndigheten och det blev möjligt för de anställda att se hur de olika teamen presterade, såväl i relation till varandra som till produktionsmålet.

Organisationsförändringen medförde att kontrollen av de anställda blev allt mer komplex och omfattande. Den byråkratiska kontrollen, som kännetecknas av att överordnade styr och kontrollerar underordnade, kompletterades med en horisontell kontroll, vilket tog sig uttryck i att medarbetare (inom och mellan team) på olika informella sätt kontrollerade varandra. Utöver arbetsprestationer kontrollerades an-

ställdas sociala förmågor (hur de klarade att samarbeta i teamen) och deras åsikter genom att förmå dem att uppskatta såväl teamorganiseringen som formerna för målstyrning.

Den nya friheten och de positiva upplevelserna som följde med teamorganiseringen visade sig vara begränsad och villkorad. Många positiva upplevelser av organisationsförändringen är en bild som kan nyanseras med en intensifierad kontroll, som både omfattade medarbetarnas prestationer och personligheter. Förbättringarna i resultatet kan inte enbart tillskrivas teamorganiseringen, utan styrning och kontroll i kombination med starkt resultatfokus var andra viktiga faktorer. Den komplexitet som organisationsförändringen utmynnade i, visar att det inte finns ett enkelt samband mellan god arbetsmiljö och ett förbättrat resultat.

Av Malin Espersson

fil.dr i sociologi och lektor vid Institutionen för Service Management, Lunds universitet

På vems sida ska vi stå? – Om de

Inkomstpolitik och kollektivavtal har varit en av hörnstenarna i den nordiska modellen under efterkrigstiden. Under det senaste decenniet har man visserligen frångått centraliserade löneuppgörelser både i Sverige och i Finland, men ända fram till 2000-talet var dylika avtal allmänna. I Finland startade inkomstpolitiken något senare än i Sverige: den första s.k. inkomstpolitiska helhetsuppgörelsen undertecknades år 1968. I motsats till t.ex. Sverige var också statsmakten en aktiv part i förhandlingarna.

På 1950-talet slöts främst branschvisa kollektivavtal i Finland och dessa gällde i huvudsak arbetare. Men även tjänstemännen började kräva kollektivavtal och utvidgad förhandlingsrätt under dessa år. Löneskillnaderna hade krympt under krigsåren och speciellt de lägre tjänstemännens och de offentligt anställdas relativa löner hade försämrats kraftigt. Missnöjet grydde därför inom dessa grupper. Deras organiseringsgrad steg och även sjukvårdare, tekniker och kontorsanställda tog till strejkvapnet och hot om bojkotter. På 1950-talet slöts också de första avtalen mellan tjänstemannaorganisationer och arbetsgivarna. För de högsta tjänstemännen inom den privata sektorn bestämdes dock löner och arbetsvillkor individuellt och tanken på kollektivavtal var främmande.

Inkomstpolitik och utbildningsexpansion

Förändringarna på arbetsmarknaden berörde emellertid även dessa grupper. De högre tjänstemännens position i företagen hade ända fram till andra världskriget varit gynnsam. De var få till antalet och deras löne- och andra förmåner var goda. Det knappa utbudet på personer med högre utbildning gjorde att det tidvis rådde brist på arbetstagare med

expertkompetens. Visserligen hade dessa grupper samtidigt en kliven identitet. Om de inte råkade tillhöra ägarfamiljen var de trots allt avlönade arbetstagare. Å andra sidan utövade de ofta en arbetsgivarfunktion i sitt dagliga värv. Exempelvis ingenjörerna var ofta ledare för fabriker och produktionsenheter.

Utvecklingen på arbetsmarknaden efter kriget gjorde att de högre utbildade började inse att deras position kunde vara hotad. Den s.k. solidariska lönepolitiken kunde komma att missgynna även dem. Dessutom expanderade utbildningssystemet och utbudet på personer med utbildning på högre och mellannivå växte. Visserligen förbättrades de högre utbildades förhandlingsposition då deras antal ökade, men å andra sidan skärptes konkurrensen om jobben. Dessutom växte avståndet till ägarerna. De goda arbetsvillkoren och den nära relationen till arbetsgivarna kunde inte tas för givet i framtiden. Inte var det heller självklart att alla skulle nå höga positioner. Även om många inom de professionella organisationerna förfärades av strejkhoten från de lägre tjänstemännen, noterade man att dessa grupper varit bättre på att bevaka sina intressen. De högre utbildade var splittrade på många förbund och deras organiseringsgrad var

låg. Förbunden var inte heller några renodlade fackliga organisationer.

Nya strategier i en föränderlig omgivning

De högre utbildade ställdes därför inför nya frågor. Skulle man ställa sig lojal med arbetsgivarna för att bäst bevaka sina intressen? Eller skulle man formulera ett starkare löntagarintresse? Och hur skulle man hindra konkurrensen från de lägre utbildade grupperna? Alla kunde inse att förändringarna krävde ett nytt förhållningssätt, men inom de professionella organisationerna var man inte eniga om hur man skulle ställa sig till hoten. Många ansåg att organisationerna inte skulle syssla med facklig bevakning. Flera av medlemmarna i ingenjör- och ekonomförbunden hade nära relationer till arbetsgivarorganisationerna. Många förväntade sig ännu att de själva skulle befinna sig i chefsställning senare i karriären. Vissa motsatte sig facklig verksamhet av ideologiska skäl. Då ingenjör- och ekonomförbunden blev medlemmar i akademikernas centralorganisation Akava utträdde ett antal medlemmar ur förbunden.

Även arbetsgivarna studerade utvecklingen med oro. Arbetarrörelsen radikaliserades och de lägre tjänste-

De högre tjänstemännen i Finland

männen hade tagit till strejkvapnet. Skulle även de högre tjänstemännen – deras lojala arbetstagare – kräva kollektivavtal eller t.o.m. strejka? Detta måste förhindras. Men inte heller arbetsgivarna var eniga i hur man skulle förhålla sig till utvecklingen. De enskilda företagsledarna hade vanligen svårt att tänka sig att förhandla med representanter för dessa arbetstagare som man var van att jobba med sida vid sida och tala på ett öppet och förtroligt sätt med. Hur skulle man plötsligt kunna förhålla sig till dem som arbetstagare med löntagarintressen?

Ledande personer inom Arbetsgivarnas Centralförbund (AFC) hade dock en mer försonlig inställning till en viss organisering bland de högre utbildade. De kunde också visa sig tillmötesgående till vissa krav som de högre tjänstemännen hade, om detta förhindrade att de solidariserade sig med övriga löntagargrupper och att de högre tjänstemännen inte krävde kollektivavtal. En organisering kunde t.o.m. vara bra: man slapp förhandla med flera än en representant. Arbetsgivarorganisationer använde därför mycket tid på att övertyga sina medlemmar om någon form av förhandlingsystem även med akademikerrepresentanter.

Förhandlingar mellan FTH och AFC

Båda parter var dock ense om att något måste göras. Arbetsgivarna och representanter för ingenjörorganisationerna inledde i början av 1970-talet informella diskussioner om hur man skulle gå tillväga för att lösa situationen. Först måste de



Ur stillbildsfilmen "Morgondagens Män", framtagen av Svenska Teknologföreningen 1959. Sveriges Ingenjörers arkiv.

högre utbildade, som var splittrade på många små förbund, fås att samarbeta bättre. En konsolidering av ingenjörernas och ekonomernas organisationer till större förbund ägde rum inom loppet av några år. Men det behövdes också en förhandlingsorganisation som skulle representera dessa grupper i förhandlingarna med AFC. En förhandlingsorganisation för högre tjänstemän FHT bildades också år 1973.

Nästa mål var att få till stånd någon form av samförståndsavtal. För att undvika att FHT skulle kräva kollektivavtal, framhöll AFC sig vara beredd att i framtiden bevaka dessa gruppers särintressen. För arbetsta-

garna var det igen viktigt att kunna värna om sina arbetsvillkor och sin specialposition i företagen. De insåg att för att uppnå detta skulle man inte kräva kollektivavtal, eftersom man då skulle stöta sig med AFC. Dessutom skulle man irritera många av sina egna medlemmar. Efter att positionerna klarlagts, kunde ett s.k. grundavtal mellan FHT och AFC undertecknas (1974).

Avtalet medförde få konkreta förändringar: löner och arbetsvillkor skulle fortsättningsvis förhandlas individuellt. Avtalet var dock av stor symbolisk betydelse: det innebar ett ömsesidigt godkännande av den andra parten som förhandlingspartner och det visade att arbetsgivarna accepterade att även dessa tjänstemän hade ett löntagarintresse. Dessutom betonade arbetsgivarna att de skulle vinnlägga sig om att tillgodose dessa arbetstagares karriär- och kompetensutveckling. AFC rekommenderade också sina medlemmar att ge dessa arbetstagare de allmänna löneökningarna. För arbetstagarna visade det sig en god affär att avstå från kravet på kollektivavtal.

Förhandlingsprocessen var lång och inte alldeles konfliktfri, men det fanns hos båda parter en vilja att nå en kompromiss. Dessutom uppvisade processen ett sannolikt ganska unikt drag: arbetsgivarna deltog genomgående som "observatör" i de interna förhandlingar som de högre utbildade förde då FHT bildades. Lojalitet och tillit var ledord.

Av Susanna Fellman

professor i Business History vid institutionen för ekonomi och samhälle, Göteborgs Universitet

Kränkningar genom digitala medier får alltmer uppmärksamhet. Fenomenet hänger samman med ökad användning av internet och har tidigare identifierats bland barn och ungdomar. Nu aktualiseras denna typ av kränkningar även bland yrkesverksamma vuxna. I ett nystartat forskningsprojekt kommer forskare att undersöka och kartlägga nätmobbning och näthat i denna grupp för att på sikt kunna bidra till förebyggande åtgärder mot cybermobbing i arbetslivet.

Cybermobbing i arbetslivet

Idag ingår internet som en naturlig del i vardagen – såväl i privatlivet som i arbetslivet. I Sverige har 89 procent av befolkningen över 18 år tillgång till internet genom datorer och mobiltelefoner. Över 60 procent av Sveriges befolkning har anslutit sig till sociala nätverk, vanligtvis Facebook (*Svenskarna och Internet 2012, Olle Findahl*). Utvecklingen får konsekvenser för vårt sätt att kommunicera med varandra både på och utanför arbetet. Kommunikation med hjälp av digitala medier skapar en distans mellan sändare och mottagare samtidigt som informationen som förmedlas lättare kan missuppfattas eller feltolkas. När den digitala kommunikationen har kränkande och trakasserande inslag kan det beskrivas med begrepp som näthat, nätmobbning eller cybermobbing. Cybermobbing kan ske via både mobiltelefoner och datorer. Det kan röra sig om otrevliga eller kränkande sms eller e-postmeddelanden eller genom att förövaren lägger ut obehaglig och kränkande information i form av bilder, filmer eller text på internet. Kränkande särbehandling i arbetslivet har förmodligen existerat lika länge som vi har arbetat, men det är inte förrän de senaste 30 åren som man har använt benämningen mobbing. Enligt Arbetsmiljöverkets statistik uppger cirka 7-9 procent av både kvinnor

och män att de blivit utsatta för mobbing på sin arbetsplats, men antagligen är det betydligt fler som är drabbade eftersom det finns ett stort mörkertal. Hur stor andel som utsätts för cybermobbing finns det i dagsläget ingen statistik om.

Vad är cybermobbing?

Cybermobbing bland barn och ungdomar är ett välkänt och relativt utbrett fenomen enligt flera vetenskapliga studier. Däremot är fenomenet så gott som outforskat bland vuxna i arbetslivet även om det finns starka indikationer på att cybermobbing även förekommer där. Problemet med cybermobbing kan också förväntas öka i takt med att digitala medier används alltmer i arbetet. Allt fler personer är ständigt uppkopplade till internet samtidigt som gränsen mellan arbete och privatliv suddas ut. Detta innebär att de personer som utsätts för

cybermobbing blir mer sårbara, eftersom de inte har någon "fristad".

Cybermobbing har särskilda karakteristika som skiljer den från annan typ av mobbing. Det är svårt att undvika cybermobbing, eftersom den inte är begränsat till viss plats eller tid. Genom mobiltelefon eller dator kan offret nås både i hemmet och på arbetsplatsen. Offrets möjlighet till återhämtning begränsas eftersom cybermobbingen inte nödvändigtvis upphör i samband med att arbetsdagen är slut. Den som utövar cybermobbing är osynlig, ibland även anonym och riskerar därmed inte att avslöjas, vilket i sin tur kan bidra till mer kränkande attacker. Utövaren kan också vara omedveten om vilka konsekvenser beteenden får för offret eftersom han/hon inte kan se offrets reaktioner och har svårare att utveckla känslor av empati. Samtidigt finns det få vittnen som kan ingripa.

Anonymiteten i cybermobbing utmanar även traditionella föreställningar om synen på makt mellan utövare och offer. Maktobalansen som finns mellan utövare och offer, där offret har en svagare position, suddas ut genom anonymiteten och cybermobbing kan användas av tidigare offer för att ge igen på förövaren. Fysisk styrka och ålder samt befattning i organisationen och status, som i andra sammanhang kan innebära





Sandra Jönsson, Rebecka Forssell och Tuija Muhonen (föreståndare för CTA) har tillsammans fått drygt 3,5 miljoner av forskningsrådet FAS för att studera cybermobbing inom arbetslivet. Foto Malin Idvall.

ett maktövertag, utmanas vid cybermobbing då förövarens tekniska kunskaper och hur väl de behärskar modern kommunikationsteknik, exempelvis e-post, sms, och sociala forum, kan skapa övertag.

Kan få stor spridning

Cybermobbing kan få en stor spridning till många fler än de som är berörda. När väl meddelanden är publicerade till exempel på Facebook eller YouTube lever de sitt eget liv och är svåra att ta bort. Mobbing genom bild, text och film som läggs upp på internet kan därför ha långtgående konsekvenser även i de fall det rör sig om enskilda handlingar. Detta utmanar tidigare definitioner av mobbing som framhåller att trakasserierna ska ske systematiskt, regelbundet och över tid för att klassas som mobbing. I likhet med traditionell arbetsplatsmobbing kan cybermobbing förmodligen utövas av arbetskamrater och chef, men även av kunder, klienter, patienter eller deras anhöriga.

Traditionell mobbing uppstår ofta i stora organisationer, som satsar personer med låga nivåer av både autonomi och oberoende. Även vid omfattande organisationsförändringar som omstruktureringar

eller nedskärningar ökar mobbningsfrekvensen. Vad gäller konsekvenser av mobbing på arbetsplatsen är det tydligt att förutom lidandet för den utsatta får det effekter både för organisationen och för samhället. För individen har mobbing på arbetsplatsen visat sig leda till sämre hälsa för de utsatta. Andra konsekvenser för individen kan vara förlorad motivation och arbetsglädje, lägre prestation och för att undgå situationen kan individen känna sig tvungen att säga upp sig. Bland organisatoriska konsekvenser kan nämnas sjunkande effektivitet, minskad kreativitet, ökad sjukfrånvaro och personalomsättning. På vilket sätt orsakerna och konsekvenserna av cybermobbing skiljer sig från traditionell mobbing vet vi inte idag.

Cybermobbing i arbetslivet är ett relativt nytt fenomen som troligtvis kommer att växa och få negativa konsekvenser för såväl individer, organisationer som samhället i stort. Eftersom det saknas tidigare forskning kring cybermobbing i arbetslivet är den aktuella studien betydelsefull för att kartlägga förekomst, former, orsaker samt konsekvenser av detta. Genom denna kunskap skapas förutsättningar för morgondagens chefer och organisationer att kunna arbeta förebyggande mot cybermobbing.

Av Tuija Muhonen

Professor i arbetsvetenskap, Malmö högskola

Sandra Jönsson

Fil. Dr. i psykologi, Malmö högskola

Rebecka Forssell

Doktorand Urbana studier, Malmö högskola

Projektet Cybermobbing i arbetslivet finansieras av Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) och bedrivs vid Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering (CTA), Malmö högskola. Bland övriga forskningsprojekt vid CTA kan nämnas *Den svenska chefsmodellens förutsättningar i ett globalt perspektiv*, *Scantias omställningsstrategier*, *Arbete och hälsa bland första linjens vårdpersonal*, *Identitet och ohälsa i arbetslivet* och *Yrkesbeskrivningar för vägledning – en fråga om individens fria val eller arbetskraftens selektioner?*

För pågående utvärderingsprojekt och ytterligare information se CTAs hemsida www.mah.se/cta.

Historielärarnas förening idag

Historielärarnas förening (HLF) bildades 1942 med syftet att som riksorganisation verka för att förstärka historieämnets betydelse. Denna verksamhet har sedan dess fortsatt och föreningen har varit aktiv vid ett flertal tillfällen när förändrade förhållanden för historieämnet har blivit aktuella. Undertecknad, som har ordnat och förtecknat HLF:s arkiv under sin praktiktid hos TAM-Arkiv, träffade föreningens nuvarande skattmästare Per Höjeberg för att komplettera den bild arkivet ger med information om HLF idag.

Lobbyverksamhet

I arkivet kan två huvudsyften urskiljas i föreningens verksamhet: dels handlar det om en lobbyverksamhet för att stärka historieämnet och dels är det en intern verksamhet som syftar till att hjälpa medlemmarna med bland annat fortbildning. Det är också dessa två huvudsyften som Höjeberg tar upp som viktiga idag.

Lobbyverksamheten bedrivs främst genom debattinlägg och uppvakningar av Skolverket, något som också har lämnat spår i arkivet. För tillfället är dock denna verksamhet inte särskilt aktiv. De har, som Höjeberg säger, uppnått en del där och lyckats stärka historieämnet gentemot Skolverket och regeringen.

Trots framgångarna poängterar han att föreningen måste arbeta för att behålla den senaste tidens positiva utveckling för historieämnet och att det säkerligen finns mer de kan göra för att övertyga om att historia är lika nyttigt som till exempel matematik och att det behövs för att skapa goda och harmoniska samhällsmedborgare. Förutsättningarna för att de ska lyckas borde dessutom vara bättre idag än för tjugo till trettio år sedan, enligt Höjeberg, eftersom bilden av föreningen torde ha för-

ändrats från en grupp konservativa stofiler som inte hade så mycket att komma med till en förening där kunnandet inom bland annat det didaktiska området är omfattande.

Föreningen har genom åren dock inte bara ägnat sig åt själva historieämnet utan även åt utbildningen av historielärare. I arkivet finns bland annat spår av 1974 års lärarutbildningskommitté (LUT 74) som syftade till att utforma en ny grundskolelärarutbildning. Även i början av 2000-talet när lärarutbildningen skulle förändras var föreningen aktiv i debatten. Lärarutbildningen är en prioriterad fråga, inte minst med tanke på att ett flertal i föreningens styrelse är eller har varit lärarutbildare.

Den medlemsinriktade verksamheten

Det föreningen ägnar mest tid åt i dagsläget är därmed den verksamhet som riktar sig mot medlemmarna, vilka i första hand är verksamma ämneslärare i historia, men även pensionärer, lärarstudenter och andra som har ett intresse i föreningens verksamhet. Till den medlemsinriktade verksamheten hör ”De svenska historiedagarna” som HLF blev medarrangör till 1993 och där riksföre-

ningen årligen bidrar med några historiedidaktiska programpunkter. Denna typ av arrangemang är dock inget nytt utan från 1942 till 1992 hade föreningen själva anordnat Historiker dagar, vanligen vart fjärde år.

Överlag drivs den medlemsinriktade verksamheten dock främst av HLF:s lokalföreningar, vilket i arkivet har lämnat spår som inbjudningar till diverse föreläsningar om allt från regenter och Stockholms stad till historieundervisning. Föreningens verksamhet har dock blivit betydligt mer professionsinriktad och för närvarande handlar det mycket om fortbildning och att implementera de nya läroplanerna. För att fungera behöver de inrikta sig på just det deras medlemmar behöver hjälp med och inte på allmän historia, något som märks inte minst i Stockholm där konkurrensen med museer och andra institutioner inriktade på historia är stor. Att föreningen har fått anpassa sig till omvärlden syns även i hur lokalföreningarna är organiserade. I dagsläget är det enbart lokalföreningen i Skåne som fungerar som en traditionell förening med bl.a. årsmöten och stadgar. I Stockholm har man istället gått över till



Historielektion med integrerad undervisning. Lärarnas Riksförbunds arkiv. TAM-Arkiv.

att vara en form av nätverk, med kommunikation via internet, som försöker hjälpa medlemmarna med tips och fortbildning kring de nya läroplanerna och fungera som ett kontaktnät.

Föreningens skrifter

Slutligen består föreningens verksamhet även av att ge ut skrifter. HLF:s årsskrift, med artiklar, recensioner av historiedidaktisk litteratur m.m., har getts ut sedan föreningens start 1942. Dessutom ger de ut *Aktuellt om historia*, som från att den först kom 1968 och fram till 1977 hette *Aktuellt för historieläraren*, med några nummer per år beroende på om föreningen har råd och får sponsring. Även här pågår dock ett förnyelsearbete. *Aktuellt om historia* kommer att göras om till en tidning, som visserligen kommer att ha teman liknande de som skriften har i dagsläget men där föreningen exempelvis kan

presentera sina aktiviteter och ordföranden skriva en ledare. För HLF som har haft problem med att marknadsföra sina skrifter är detta ett försök att bli mer tilltalande, särskilt för unga människor.

Förhoppningar inför framtiden

Trots att HLF som förening har passerat 70-årsgränsen och en hel del har hänt spelar föreningens historia ingen större roll i dagens verksamhet, även om de ibland kanske kan dra paralleller till vad som har hänt tidigare. När det gäller framtiden har dock Højeberg desto mer att säga. Inför den är de fulla av tillförsikt. Historieämnet har fått något av en renässans inom skolvärlden och den historiedidaktiska forskningen växer ständigt. Detta innebär dock inte att föreningen kan ligga på lat sidan. De behöver arbeta för att bevara denna positiva utveckling. En del i det framtida arbetet är även

att föreningen ska kunna spela en roll i att få igång mer diskussioner kring historieläraryrollen och ämnets utveckling, inte minst med tanke på att historieämnet idag blir allt mer inriktat på hur subjektet upplever historia och hur den stora historien ska kunna kopplas till elevens egen historia. När det gäller föreningens verksamhet uttrycker Højeberg en förhoppning om att de i framtiden även ska kunna spela en större roll i fortbildningen av historielärare på ett sätt som liknar tillvägagångssättet i Danmark och Finland där historieläraryföreningarna har mer resurser och arbetar med att initiera och styra fortbildning utifrån medlemmarnas behov. Det är en utmaning som föreningen dock ser fram emot med tillförsikt.

Av Marie Ulmhed

fil.master i historia och
medarbetare på TAM-Arkiv

Har du tänkt på att det nästan alltid är en kvinna som svarar då man ombeds vänta kvar i en telefonkö? För att förstå hur telefonarbete kommit att uppfattas som i huvudsak "kvinnligt" måste vi gå tillbaka i historien. Den som gräver bland TAM-Arkivs handlingar kan också finna en närmast förbisedd kvinnokamp – de kvinnliga telefonisternas.

Bilder av Kvinnliga Telefon-tjänstemannaföreningen

En historik över Kvinnliga Telefon-tjänstemannaföreningen (KTTF) från 1951 ger oss berättelsen om de kvinnliga telefonisterna. När den första personalstaten för Kungliga Elektriska Telegrafväsendet uppkom på 1850-talet så upptog den ingen kvinnlig befattningshavare. Kvinnorna skulle inte ingå i offentlig tjänstemannaverksamhet ansåg de styrande på den tiden. Men då det visade sig att det kungliga verket inte bar sig ekonomiskt riktades blickarna ändå mot dem. Att anställa kvinnor skulle nämligen kunna minska driftkostnaderna resonerade man. Men telegrafstyrelsen var inledningsvis ändå tveksam till om en sådan befattning vore lämplig för den "bildade unga qvinnan" eftersom tjänsten också innehöll visst kroppsarbete såsom att avhjälpa skador på ledningarna. Först 1865 befordrades en grupp med 23 kvinnliga elever till telegraf-assistenter.

Med tiden kom telefonen att ersätta telegrafan som kommunikationsmedel. Den 1 september 1880 öppnades den första telefonstationen i Sverige. Så småningom ökade användandet av det nya kommunikationsmedlet allt mer. Telefonverksamheten kom att bli betydligt mer

inkomstbringande än telegrafan. När telefonen infördes var isen för länge sedan bruten för kvinnornas del. Det var nu självklart att det var kvinnorna som skulle arbeta som telefonister. Men redan tidigt kom blickarna att riktas mot de bristfälliga arbetsvillkoren.

År 1897 uppkom en konflikt mellan telefonisterna och Allmänna telefonbolaget. Upprinnelsen var en insändare i Dagens Nyheter där det klagades på att fribiljetter som bolaget fått av teaterdirektörer disponerades av vissa tjänstemän för egen räkning. Enligt tidningen anställdes efter denna händelse ett inkvisitoriskt förhör bland personalen om vilken av de anställda som lämnat uppgiften till pressen. Debatten som följde upprörde sinnena – de dåliga lönevillkoren uppmärksammades också i detta meningsutbyte – och den 9 mars bröt det ut en strejk vid Allmänna telefonbolaget. Arbetsgivaren meddelade då att de som inte inställde sig till tjänstgöring nästa dag skulle avskedas omedelbart. Men strejken fortsatte och fick stöd bland en del abonnenter som planerade en massuppsägningar av abonnemangen för att visa stöd för de strejkande kvinnorna. Socialdemo-

kraternas Hjalmar Branting deltog i diskussionen på telefonisternas sida även om han menade att massuppsägningar av abonnemang var en strategi dömd att misslyckas.

Debatten som följde på strejken ledde visserligen inte till att de strejkande telefonisterna som grupp återanställdes men debatten kom att medverka till att lönen kom att höjas för en annan grupp av telefonister –



Telefonister på Södertälje telefonstation 1948. Televerkets Tjänstemannaförbund. Foto Harry Andersson.



Invigning av undervisningsanstalten. Statsrådet T Nilsson och fd. generaldirektören Hamilton i en teletypesal, troligen 1940-tal. Kvinnliga Telefontjänstemannaföreningens arkiv. TAM-Arkiv.



Generaldirektörerna Sterky, Rosén, Uppmark och Wejke studerar förken Ahos teleprinterskrivning, troligen 1940-tal. Kvinnliga Telefontjänstemannaföreningens arkiv. TAM-Arkiv

rikstelefonisterna. Årsdagen av strejken firade kvinnorna med att anordna en fest. De hade fått nya och bättre anställningar. Alla glädde sig åt att strejken blivit av annars hade de fortsatt att sucka under det Allmänna bolagets ok.

Föreningens ursprung

Hur uppkom telefonisternas organisation? Telefonisterna var statstjänstemän ("män" trots att det var kvinnor) och hade från början ingen egen förening. Men med tiden började de organisera sig och 1918 bildades "Kvinnliga Telefontjänstemannaföreningarnas Centralförening". Organisationen skapades under en period då kvinnorna slogs för grundläggande rättigheter: allmän rösträtt, att få inneha statstjänst oberoende av civilstånd och att få sitt arbete värderat och lönesatt efter andra normer än könsprincipen. År 1919 slöt sig praktiskt taget varje förening av stats- och kommunalanställda kvinnor sig samman i en gemensam organisation – "De kvinnliga kår-sammanslutningarnas centralråd". De kvinnliga telefonisterna kom att tillhöra denna sammanslutning tills dess den upplöstes 1945 efter det att TCO hade bildats.

Kvinnors rätt att inneha statstjänst var till en början starkt beskur. En bestämmelse om att en kvinna i statlig tjänst som ingick äktenskap skulle anses ha frånträtt sin befattning meddelades Telegrafverkets kvinnliga personal 1867. Även om bestämmelserna mildrades 1917 kvarstod problemet för gifta kvinnor under lång tid. Samtidigt var lönesättningen för kvinnlig och manlig arbetskraft mycket ojämlig. Kvinnornas organisationer förde en ständig kamp mot dessa orättvisor.

År 1939 blev ett betydelsefullt år för kvinnorna i statlig tjänst. Det året infördes nämligen likalönsprincipen. Då fick de också tillgång till den högsta löneklassen i varje lönegrad, något som tidigare förbehållits männen.

Då de stats- och kommunalanställda tjänstemännen 1937 gått samman och bildat "gamla" TCO anslöt sig de kvinnliga telefonisterna 1942 till denna gemensamma organisation. De kom sedan att ansluta sig till det nuvarande TCO när den bildades som en sammanslagning mellan "gamla" TCO och de privatanställda tjänstemännens organisation Daco 1944. År 1948 bytte organisationen namn till Kvinnliga

Telefontjänstemannaföreningen (KTTF) och 1951 ändrades namnet återigen – denna gång till Kvinnliga Telefontjänstemannaförbundet. Detta förbund uppgick så småningom i Statstjänstemannaförbundet (ST). På TAM-Arkiv finns deras arkiv med föreningens tidskrift, pressklipp, fotografier och annat spännande källmaterial. På TAM-Arkiv finns också – som en rest av institutionens tidigare museidel – ett glaskåp med gamla tjänstemannaattiraljer bl.a. en gammal telefon och en telefonkatalog som båda minner om telefonisternas värv och deras kamp för likvärdiga villkor. Hur länge kommer det att dröja innan en man ber oss vänta i telefonkön nästa gång?

Litteratur

KTTF – Kvinnliga Telefontjänstemannaföreningen 1914-1948: En historik av Margareta Larsson. N.O Mauritzons Boktryckeri. Stockholm 1951.

Av Leif Jacobsson

fil.mag i antropologi och medarbetare på TAM-Arkiv



Varken vår eller höst
når Fujis
höga topp

Haru aki mo
Todokanu Fuji no
Takane kana

/ Sakurai Baishitsu

*I vårens blomning
Allt Gott
önskar TAM-Arkiv*

TAM-Arkiv

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