

NIO – FEM

TIDSKRIFT OM ARBETSLIV & PROFESSION

NR 1 • 2023



TEMA:
TEKNIKEN OCH
ARBETSLIVET

OM VIRTUAL REALITY/INTERVJU MED LISA ÖBERG/NÄR MÖTET BLIR DIGITALT
TEKNIKEN OCH KÄNSLORNAS BYRÅKRATISERING





Innehåll

Nr 1 2023

- 5 **Ledare** Av: Leif Jacobsson
- 6 **Notiser**
- 8 **Intervju med Lisa Öberg** Av: Leif Jacobsson
- 12 **När mötet blir digitalt** Av: Kristofer Hansson
- 16 **Virtual reality – en revolution i arbetslivet?** Av: Arbetsmiljöforskare vid Institutionen för Designvetenskaper, Lunds universitet
- 20 **Tekniken och känslorna byråkratisering** Av: Daniel Bodén
- 28 **Bildsidor**
- 30 **Från skiftnyckel till dator** Av: Per Erik Boivie
- 34 **Hur ska vi använda datakraften?** Av: Lars.O.Håkansson
- 38 **Recensioner**
- 40 **Sista sidan**

Skribenter i Nio-Fem Nr 1 2023

Daniel Bodén/Kristofer Hansson/Arbetsmiljöforskare vid Institutionen för Designvetenskaper, Lunds universitet/Leif Jacobsson/Per Erik Boivie/Lars Håkansson

Omslagsbild: Arbetsplats på 1950-talet. Foto från tidskriften Statstjänstemannen nr 2, 1959.

Foto: Foto – Hernried.

Ansvarig utgivare

Lars-Erik Hansen

lars-erik.hansen@tam-arkiv.se

Redaktör

Leif Jacobsson

leif.jacobsson@tam-arkiv.se

Bildredaktör

Andreas Lindahl

Layout

Karin Didring Leksell

mejlatill@didring.se

Grafisk form

Melissa Rydquist

Omslag

Arbetsplats på 1950-talet. Foto från tidskriften Statstjänstemannen nr 2, 1959. Foto: Foto-Hernied.

Tryck

Östertälje tryckeri

ISSN 2001-9688

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

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

Tidskriften utkommer 2-3 ggr/år.



TAM-ARKIVS MEDLEMMAR

Akademikerförbundet SSR

Akavia

DIK

Fackförbundet Scen & Film

Fackförbundet ST

Finansförbundet

Forena

Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA)

Förhandlings- och samverkansrådet PTK

Försvarsförbundet

Journalistförbundet

Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA)

Läkarförbundet

Sveriges Lärare

Naturvetarna

Nordic Financial Union (NFU)

Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR)

Polisförbundet

Fysioterapeuterna

Sjöbefälsföreningen Offentliganställda (SBFO)

SRAT

Svenska Läkaresällskapet

Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)

Sveriges Farmaceuter

Sveriges Ingenjörer

Sveriges Psykologförbund

Sveriges Skolledare

Sveriges Tandläkarförbund

Sveriges universitetslärare och forskare (SULF)

Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)

Tull-Kust

Unionen

Vision

Vårdförbundet



Människan & maskinen

Tekniken förändras ständigt. För inte så länge sedan började vi använda Internet. Idag kan vi inte vara utan mobilen. Och imorgon ... Vårt arbetsliv påverkas självklart av den snabba tekniska utvecklingen. Men är det på gott eller ont? Detta temanummer om ”tekniken och arbetslivet” vill ge både historiska och nutida exempel på hur vi kan se på teknikens betydelse för vårt arbetsliv.

I en intervju med Gerda Höjer-pristagaren Lisa Öberg framgår det vilken betydelse den tekniska utvecklingen har haft vid förlossningar. Samtidigt noterar hon att vissa kvinnor kunde uppleva att de förlorade något av sin autonomi när de födde sina barn i speciella förlossningsavdelningar. En del kvinnor föredrog att föda barnen hemma. Det finns fortfarande kvinnor som föredrar att föda i sin egen miljö, trots att de blivit en minoritet.

Covid-19-pandemin kom att förändra arbetslivet. Digitala möten blev ett vanligt inslag på jobbet. Hur påverkas socialtjänsten av att mötena med deras klienter blev digitala? Kristofer Hansson – lektor i socialt arbete – visar i sin artikel hur digitala möten förändrade socialtjänstens arbete. Det är en text som också lyfter fram känslornas betydelse. En annan artikel på detta tema Tekniken och känslornas byråkratisering av etnologen Daniel Bodén handlar om Försäkringskassan. För att öka sitt förtroende bland allmänheten strävar myndigheten efter att förbättra sitt bemötande av kunderna. De anställda får då förlita sig på sina känslor och utveckla bemötandestrategier. Vilka konsekvenser får det?

En annan text är mer tillbakablickande. Lars Håkansson – civilingenjör och fil.kand i ekonomisk historia – beskriver hur debatten kring datoriseringen gick 1980.. Han visar hur fackliga organisationer, arbetsgivare och forskare hade en samsyn kring vissa frågor. Samtidigt företrädde de olika uppfattningar på andra områden. Diskussionen handlade ytterst om makten över samhället. Vem eller vilka ska styra den tekniska utvecklingen? Är det marknaden, samhällsintrycket eller kanske de anställdas inflytande och välbefinnande som ska stå i fokus? Håkansson noterar likheterna mellan den debatt som fördes om datoriseringen på 1980-talet och dagens debatt om Artificiell Intelligens (AI).

Sedan åter till nuet. En grupp arbetsmiljö- och interaktionsforskare studerar just nu hur Virtual Reality (VR) kommer att påverka framtidens arbetsliv. De konstaterar att digitaliseringen fortsätter att revolutionera våra jobb. Vissa uppfattar fördelar – ett effektivare arbetssätt och förenklad kommunikation. Men det kan även skapa stress och frustration. Upplevelsen av stress som kan leda till ohälsa har blivit allt vanligare. Om den digitala tekniken utformas på fel sätt kan den också komma att exkludera individer med olika funktionsnedsättningar från arbetslivet. Det gäller att få ett arbetsliv som fungerar för alla.

Detta nummer inkluderar en artikel av en facklig eldsjäl - Per Erik Boivie - tidigare utvecklingschef vid TCO. Han var med och skapade en certifiering för IT-skärmar världen över. Grunden för certifieringen är att IT-produkter och deras produktion ska möta kraven för ergonomi, social och miljömässig hållbarhet. Boivie var alltså en slags entreprenör inom den fackliga verksamheten. Finns det utrymme för något sådant idag? Kan facket ta vara på sina medarbetares initiativkraft och skapa nya förutsättningar för arbetslivet på det sätt som Boivie lyckades med på 1990-talet? Kan vi styra den tekniska utvecklingen så att den står i samklang med miljön och människors behov? Detta nummer kan ge upphov till nya spännande frågor alltså!

Slutligen vill vi på TAM-Arkiv åter lyfta fram den kommunikationsstrategi som lanserats. Vi har blivit aktiva på Facebook, LinkedIn och Instagram. Inte minst på Instagram har vår unika samling av fotografier blivit mer tillgänglig. Även arkivets potential för släktforskare har lyfts fram. Men jag hoppas ni även uppskattar att tidskriften Nio-Fem fortfarande finns kvar. Trevlig läsning!



LEIF JACOBSSON
Redaktör



”Jag minns den ljuva tiden/Jag minns den som igår ...”

Några åldriga minnesstenar har rests över framtidna lärare på Lundaberget i Vekerum. Stenarna är från 1838. En gravplats för medlemmar i en profession. Likt en forntida helig plats står de i en cirkel.

Varför restes de? Alla detaljer får vi kanske aldrig veta. Men lärarna som det handlar om måste ha varit ganska populära eftersom de fick sina namn huggna i sten. Minnet av dem blev outplånligt. Ögonblick, dröj kvar ...



Minnestena på Lundaberget, Vekerum. SAF:s arkiv, TAM-Arkiv.

TAM-Arkivs nya podd



TAM-Arkivs kommunikatör Lars Carlén poddintervjuar
TCO:s tidigare ordförande Björn Rosengren.

Välkomna till TAM-Arkivs nya podd Nio till Fem! Här kan du hitta avsnitt om allt från kläder på kontoret till TCO-märkning av IT-produkter. Vad är då den röda tråden? Jo, att intervjuerna i avsnitten har koppling till de källor som finns i TAM-Arkiv.

Intervjuerna med forskarna ger en lättillgänglig inblick i aktuell forskning. Det handlar om forskning om skolprestationer, yrkesroller och mycket annat. Vi intervjuar också färgstarka personligheter från fackförbunden som lyfter fram fackets insatser i förfluten tid. Men vi belyser också nuet och vi blickar framåt. När du lyssnar på podden Nio till fem lär du dig något nytt, blir överraskad och får goda råd. Prenumerera på podden i valfri poddapp. Varje månad kommer ett nytt avsnitt.

Barnmorskornas historia

Historikern **LISA ÖBERG** har forskat om barnmorskor. Hon har länge arbetat med det ämnet, först som **AKADEMIKER** och sedan som guide vid **STADSVANDRINGAR** på Södermalm.

Jag möter Lisa Öberg i hennes lägenhet i Västertorp som är en stadsdel i Söderort inom Stockholms kommun. Bebyggelsen som finns där är ganska gammal.

Husen byggdes mellan åren 1949 och 1954. Området planerades utifrån idéer om grannskapsenhet och folkhemsarkitektur.

När hon IAKTTOG hur det gick till i vården blev hon ganska slagen över hur ARBETS-FÖRDELNINGEN såg ut.

Det är inte mycket folk ute när jag anländer en måndag i december.

När jag träffar Lisa vill jag först gratulera henne till att ha tilldelats Gerda Höjers pris 2022 för sin forskning om kvinnohistoria – inte minst sin forskning om barnmor-

skor. Avhandlingen *Barnmorskan och läkaren: kompetens och konflikt i svensk förlossningsvård 1870–1920* har spelat stor roll för förståelsen av barnmorskornas historia. Det är just barnmorskor som jag är där för att prata om. Hur kom det sig att hon började forska om just barnmorskor?

– Ja, det kommer sig inte av att jag är barnmorska som många tror. Mitt intresse började när jag jobbade extra i sjukvården och när jag sedan hade barn som behövde vistas på sjukhus.

När hon iakttog hur det gick till i vården blev hon ganska förbluffad över hur arbetsfördelningen såg ut. Det var väldigt många kvinnor på underordnade positioner och väldigt många män på överordnade positioner. Så var det på 1970-talet. Det som slog Lisa var skillnaden mot hennes normala arbetsplats inom skolan. Inom t.ex. grundskolan var det en ganska jämn fördelning mellan manliga och kvinnliga lärare. När uppstod denna hierarki inom vårdsektorn?

Lisas avhandling beskriver hur barnmorskeprofessionen växte fram kring tiden vid förra sekelskiftet. I sin bok beskriver hon hur

Barnmorskorskeelever vid Södra BB i Stockholm 1904. Foto okänd.
Svenska Barnmorskeförbundets arkiv, TAM-Arkiv.



förlossningarna blev säkrare samtidigt som läkarnas position stärktes på bekostnad av barnmorskorna:

– Om du tänker tillbaka på 1600- och 1700-talet så var ”hjälpgummorna” – barnmorskornas föregångare – i princip självständiga hantverkare. De utövade sitt yrke utan att någon hade någon vidare insyn i det.

Lisa berättar vidare om forna tiders hjälpgummor och förklarar att det handlade om erfarna kvinnor som själva fött barn och varit med på många förlossningar. De var kvinnor man litade på och som var kloka. Dessa hade – till skillnad från de senare professionella barnmorskorna – ingen formell utbildning.

Under de följande århundradena tog läkarna mer ansvar för barnmorskornas verksamhet och övervakade den på olika sätt. Denna utveckling kulminerade 1881 när barnmorskorna blev tvungna att föra journal och journalen skulle då lämnas till en distriktsläkare/provinsialläkare som kontrollerade att de hade fyllt i journalerna på rätt sätt.

Men maktförhållanden kan förändras över tid. Det var en stor händelse när vissa barn-



Lisa Öberg och artikelförfattaren. Foto: Leif Jacobsson.

sina kollegor i andra länder, berättar Lisa. Det ser olika ut i olika länder. I vissa fattigare länder har barnmorskorna ofta ett stort ansvarsområde:

– För många länder har inte råd att ha läkare överallt.

Lisa fortsätter med att berätta om förlossningstångens historia. När man uppfann en förlossningstång hade detta en stor betydelse för att minska risken för att både mamman och barnet skulle dö under förlossningen på grund av att barnet inte kunde komma ut. Lisa berättar att det var en läkarfamilj som hette Chamberlen som först tog fram detta redskap. Och det var en mycket speciell typ av tång:

– Det skulle inte fungera med en vanlig tång med en så trång öppning som livmoderhalsen är, konstaterar Lisa.

Familjen Chamberlen kunde länge behålla hemligheten med den nya tången för sig själva. De satte upp en skärm och så kördes alla ut från rummet när kvinnorna skulle föda. Den nya tekniken förblev okänd för allmänheten under flera generationer. Men till slut

Familjen CHAMBERLEN kunde länge behålla HEMLIGHETEN med den nya tången för sig själva.

morskor fick tillåtelse att använda förlossningstång 1881. Det var unikt för Sverige att barnmorskorna fick möjlighet att använda detta redskap.

Svenska barnmorskor har också haft ett ganska stort kompetensområde jämfört med

läckte hemligheten med tången ut. Det är vanligt med hemlighetsmakeri när det gäller nya tekniska uppfinningar, konstaterar Lisa. Idag kan vi ju ta patent på nya uppfinningar.

FÖDA PÅ BB ELLER HEMMA

Mödrarna födde från början sina barn i hemmet, konstaterar jag. Senare kom de att föda sina barn på speciella förlossningsavdelningar. Hur uppfattade de den förändringen?

– Det har precis kommit en bok som delvis handlar om det. Den heter ”Kläda blodig skjorta” och är skriven av Maja Larsson, berättar Lisa.

Det är en studie av hur kvinnor har upplevt sin förlossning. Maja Larsson har hämtat material från barnmorskornas tidskrift ”Jordemodern” som finns hos TAM-Arkiv, berättar Lisa vidare. Larsson har också hämtat material från populärtidskrifter som t.ex. ”Husmodern”. Hon har gått till dessa källor för att hitta berättelser om hur det var att föda på BB när man var van att föda hemma. Många kvinnor reagerade ganska starkt mot det här att man inte kan ha bebisens bredvid sig hela tiden. På förlossningsavdelningarna fanns det barnsalar med kanske ett 40-tal barn som skrek på morgonen när de inte hade fått mat på länge. Dessutom var barnmorskorna som styrde och ställde på barnbördshusen nog så auktoritära. Så stämningen på BB-avdelningarna var inte alltid så vänlig, konstaterar Lisa.

Samtidigt var det ju medicinskt säkrare att föda sina barn på BB. Det fanns också smärtlindring i form av lustgas och liknande. Så det fanns drivkrafter åt båda hållen:

– Men det har alltid funnits kvinnor som har föredragit att föda i hemmet. Det finns det fortfarande, konstaterar Lisa.

Men idag är det en väldigt liten minoritet av mödrarna som föredrar att föda i hemmet.

Man går då en rutt som gör att man får en FYSISK känsla för staden och man får också se var BARNMORSKORNA bodde.

STADSVANDRINGAR

Under senare tid har Lisa ägnat sig åt att gå Stadsvandringar på Södermalm, där hon berättar om barnmorskornas historia. TAM-Arkivs personal har gått en sådan vandring. Hur kom du på den idén, frågar jag.

Det började under coronapandemin då man inte kunde hålla föreläsningar längre, berättar Lisa. I samband med det ville barnmorskeförbundet ha någon tillställning för att fira den internationella barnmorskedagen, den 5 maj. Det var då man kom på att göra vandringar på stan i stället.

Det var Stockholms Kvinnohistoriska – som är ett digitalt kvinnomuseum i Stockholm – som arrangerade de här vandringarna. I början gjorde man vissa misstag. Men vandringarna fortsatte ändå och nu är vandringarna öppna för alla som vill anmäla sig. Man går då en rutt som gör att man får en fysisk känsla för staden och man får också se var barnmorskorna bodde. Man kan se hur mörkt det var vid många förlossningar. De skedde ofta i komplett mörker, när man inte hade något elektriskt ljus.

Under sina stadsvandringar kan Lisa också beskriva var dessa platser låg på sin tid. Hon pekar ut historiskt viktiga platser på exempelvis Riddarholmen, Fredsgatan och Kungsholmen.

– Jag tror att det gör att man får en rent fysisk känsla för förlossningens lokalisering och utseendet på institutionerna, avslutar hon.

Av: Leif Jacobsson, TAM-Arkiv

När mötet blir digitalt: socialsekreterares erfarenheter under pandemin

Hur påverkas SOCIALTJÄNSTEN av att mötena med deras klienter blir digitala? När covid-19-pandemin kom blev den digitala tekniken en LÖSNING för många att snabbt kunna ANPASSA sitt arbete i relation till Folkhälsomyndighetens smittskyddsrestriktioner. Kristofer Hansson – lektor i socialt arbete – har STUDERAT hur det förändrade socialtjänstens arbete.

Digitaliseringen av arbetslivet förändrar hur vi människor möts. Skärmen, kameran, den digitala mikrofonen och ny programvara möjliggör att arbetslivet blir mindre platsbundet. För socialtjänsten är denna utveckling påtaglig. De senaste årens digitalisering har betraktats som en möjlighet bland många kommuner att möjliggöra för andra typer av möten med de klienter som kommer i kontakt med socialtjänsten. Det har så klart också varit ett sätt att rationalisera arbetet och göra det mer effektivt. Med tekniken innebär det något annat att utföra socialt arbete och arbetet förändras i grunden.

Under covid-19-pandemin kom den digitala tekniken att bli en lösning för många att snabbt kunna anpassa sitt arbete i relation till Folkhälsomyndighetens smittskyddsrestriktioner. Så kom det sociala arbetet att förändras från en dag till en annan, och det var inte längre möjligt att

till exempel möta klienter som tidigare. De förändringsprocesser av det digitala socialarbetet som tidigare möjligen hade gått trögt, gick nu i rasande fart och det var egentligen inte så märkligt.

Behovet att skydda sig från coronaviruset och att minska riskerna för smittspridning i samhället var stort, samtidigt som socialsekreterarna hade kvar sitt uppdrag att hålla kontakt med sina klienter. Den digitala tekniken blev snabbt en möjlig lösning.

Genom att närmare studera socialsekreterarnas erfarenheter av digitalisering av arbetslivet under pandemin är



Den digitala
TEKNIKEN blev
snabbt en möjlig
LÖSNING.

Bild från Pixabay.



det möjligt att få en väldigt kondenserad bild av ett utvecklingsförlopp som annars förmodligen hade gått mycket långsammare. Svårigheter mot förändring och mot teknik som annars kan finnas på en arbetsplats, övertrumfades av de risker och faror som pandemin förde med sig. Men detta innebar inte att anpassningen och problemen med den nya tekniken försvann, utan de kunde fortfarande vara närvarande och något för socialsekreterarna att reflektera över. Nu har pandemin blåst över men dessa erfarenheter kan vara centrala att fånga upp för att bättre förstå de utmaningar socialtjänsten står inför när det kommer till digitalisering av detta och liknande arbete.

I intervjuer under pandemin med socialsekreterare på olika kommunala socialtjänstkontor framkom det att internetbaserad kommunikation sågs som en möjlighet att mötas digitalt och därmed minska riskerna för smitta. Det var programvara som en del socialsekreterare inte använt tidigare, men under intervjuerna berättade

de att de nu vant sig och hittat andra rutiner för möten och att de hade kommit in i detta nya sätt att jobba. En tjänsteman poängterade att ”sen har vi ju kommit in rätt så snabbt på att jobba digitalt och alla har vant sig rätt så mycket att ha möte via Teams eller Skype.”

Men det fanns en skillnad mellan att ha digitala möten med klienter och med andra kollegor.

Mötena med kollegerna fungerade bra att ha digitalt enligt de flesta, även om en del tyckte det kändes konstigt i början. Plötsligt blev temamöten och arbetsplatsträffar digitala, och på en del arbetsplatser försökte man genomföra

För arbetet inom socialtjänsten kom det SAMTIDIGT att bli svårare att hantera en del ärenden med KLIENTER.

luncher och fika digitalt. Det påpekades av en socialsekreterarna att det var någonting som de vant sig vid ”och som faktiskt funkar väldigt bra, att ha möten på det sättet.”

För arbetet inom socialtjänsten kom det samtidigt att bli svårare att hantera en del ärenden med klienter. I intervjuerna framkom detta tydligt och socialsekreterarna var oroliga för att de inte kunde genomföra sitt arbete på ett professionellt sätt. En av de intervjuade poängterade att ”vissa ärenden som kanske är extra känsliga, att där är ju ändå vissa saker som kanske förloras om man inte sitter i ett fysiskt rum.” På detta sätt synliggör denna person en viktig skillnad i de olika möten som finns på en arbetsplats och hur en del möten är näst intill omöjliga att genomföra digitalt. Skärmen, kameran och det digitalt överförda ljudet blir

I många arbeten
är mötet med
andra MÄNNISKOR
en central och
ÅTERKOMMANDE
del av vardagen.

här en barriär som gör att
viktiga delar av klientens
sociala situation förloras.

Den känsliga information
som socialsekreteraren
genom åren lärt sig att
tolka och koda i klientens
kroppsliga förhållnings-
sätt eller i dennes bostads-
miljö, riskerade att plötsligt
försvinna och därmed inte
vara möjlig att förhålla sig till.

Den digitala tekniken möjliggjorde
inget konstruktivt möte för socialsekreteraren, utan teknik
skapade snarare hinder som filtrerade bort viktig informa-
tion om klienten och dennes situation.



Bild från Pixabay

Under pandemin blev det centralt att göra bedömningen om vilka klienter det faktiskt gick att träffa digitalt och vilka som krävde ett fysiskt möte. I en av intervjuerna poängterades att det inte var möjligt att möta de yngre barnen digitalt vid till exempel en barnavårdsutredning. Det handlade inte bara om att de yngre barnen inte var vana att möta vuxna digitalt, utan också att man önskade möta barnen ensamma. I ett digitalt möte var risken överhängande att föräldrarna skulle kunna befinna sig utanför den digitala bilden och ljudet, men ändå närvarande i barnets värld. Tonåringar, berättade socialsekreterarna, var enklare att träffa digitalt, förmodligen för att de redan var så vana vid den digitala miljön och mer självklart kunde hitta platser att prata ostört.

I många arbeten är mötet med andra människor en central och återkommande del av vardagen. I en digitalisering av arbetslivet kan vi tänka oss att en del av dessa

möten kan ske digitalt för att underlätta för de som ska mötas, men också för att effektivisera arbetet. Pandemin gav oss en möjlighet att närmare studera vilka delar av arbetslivet som dessa digitala möten kan fungera och i vilka delar det inte fungerar. En viktig lärdom är att de digitala mötena riskerar att undanhålla viktig information för socialsekreteraren. Den kontext som skapas när människor möts fysiskt kan helt enkelt vara så central att det är svårt att använda sig av de digitala verktygen.

Men det finns också en dimension av det digitala mötet där kontexten snarare ramlar in i mötet och bidrar med kunskap som den professionella inte är i behov av. I forskningen pratar vi om "context collapse" och hur privat och väldigt informell kunskap kommer den professionella till känna genom att gränserna mellan det privata och det offentliga blandas ihop i den digitala världen. Socialsekreteraren kan till exempel eftersöka information om sina klienter på digitala plattformar som Facebook och Instagram, men på samma gång kan socialsekreteraren ramla över information som är oönskad.

På detta sätt handlar de digitala mötena om att förstå komplexiteten mellan vilka kunskaper som synliggörs och vilka som hålls dolda, liksom det handlar om vilka kunskaper som egentligen ska hållas privata men som riskerar att bli offentliga. Digitaliseringen av arbetslivet kan sägas luckra upp de mer traditionella gränser som tidigare har funnits mellan socialsekreterare och deras klienter. Genom att fokusera på de digitala mötena under pandemin kan erfarenheterna om och praktiken kring dessa förhandlingar om gränser synliggöras och vi kan dra lärdom för framtida utveckling av ett mer digitaliserat arbetsliv.

Kristofer Hansson, lektor i socialt arbete, docent i etnologi, Institutionen för socialt arbete, Malmö universitet

En viktig LÄRDOM är att de digitala mötena riskerar att undanhålla viktig INFORMATION för socialsekreteraren.



Virtual reality – arbetslivet?

Virtual reality på **JOBDET** är en växande trend. Men hur mår vi egentligen av att använda tekniken på våra **ARBETSPLATSER**? Detta är något en grupp arbetsmiljö- och interaktionsforskare vid Lunds universitet nu vill **UNDERSÖKA**.

Digitaliseringen fortsätter att bidra till omvälvande konsekvenser inom arbetslivet. För vissa har den digitala tekniken lett till förenklad kommunikation och ett effektivare arbets sätt. För andra har ”digitalt utformade” system skapat frustration och ibland även en ökad arbetsbelastning. En följd av den ökade digitaliseringen i arbetslivet är att upplevelsen av stress som kan leda till ohälsa har blivit allt vanligare. Fel utformad kan den digitala tekniken också komma att exkludera individer med olika funktionsnedsättningar från arbetslivet.

En specifik digital teknik som har potential att förändra vårt sätt att arbeta i framtiden är Virtual Reality (VR), och redan idag används VR inom en mängd olika områden

som ett verktyg för kommunikation och utbildning. VR-tekniken tros öka både effektiviteten och produktiviteten i yrkeslivet. Men vi behöver också förstå teknikens hälso-konsekvenser. Idag finns tämligen lite forskning om hur väl tekniken fungerar och vilka effekter den får för arbetstagar es hälsa och välmående.

VAD ÄR VIRTUAL REALITY?

Virtual Reality (VR) kan helt kort beskrivas som en konstgjord miljö som är digitalt skapad. Genom att förse användarens sinnen med datorgenererade stimuli presenteras en version av verkligheten som faktiskt inte finns, men som kan upplevas som mycket övertygande. Därför bidrar VR-tekniken i högre grad till en fördjupad känsla än traditionella bilder och filmer kan göra.

Det talas i detta sammanhang om presence: en sensorisk upplevelse av att vara fysiskt omgiven av en annan miljö som ofta kan framkalla känslan av att vara kroppsligt och mentalt närvarande i ett annat utrymme än det som användaren av VR-applikationen de facto befinner sig i.

VR-tekniken tros
öka både effektiviteten
och **PRODUKTIVITETEN**
i yrkeslivet

en revolution i

Vi som står för denna artikel är en tvärvetenskaplig forskargrupp vid Designvetenskaper, LTH, Lunds universitet som de kommande åren vill öka förståelsen för hur VR-tekniken kan tillämpas i arbetslivet inom tre områden. Det första är hur den kan användas för att förbättra interaktion och samverkan vid distansarbete. Den andra frågan är hur det ser ut när det gäller arbetsplatsbaserade tränings- och utbildningsinsatser. Den tredje frågan är hur VR-tekniken kan tillämpas som stöd för återhämtning och avkoppling på arbetsplatsen.

Allmänt sett är en uppenbar effekt av digitaliseringen av arbetet att den möjliggör teamarbete på distans. Fördelarna med att kunna arbeta på distans har blivit mycket tydliga under Covid-19-pandemin. Varianter av distansarbete har tillämpats i många olika branscher där arbete på distans inte har varit normen före pandemin.

Detta sätt att arbeta är definitivt här för att stanna. Många anställda föredrar flexibiliteten och möjligheten att bättre balansera arbete och privatliv. Men distansarbete kommer inte utan utmaningar. Studier gjorda under pandemin tyder på att den nya trenden att arbeta på avstånd kan hämma kommunikation och nätverkande samt ge känslor av att vara socialt isolerad. Den nuvarande tekniken som används för att underlätta distansarbete har också visat sig upplevas kognitivt belastande och orsaka mental trötthet, ofta kallad Zoom-trötthet. I förhållande till traditionella videokonferenssystem som Teams, Zoom och Skype kan VR underlätta samarbete genom att skapa ett gemensamt virtuellt utrymme där teammedlemmar kan träffas och arbeta tillsammans som om de befann sig på samma fysiska plats.

Genom Glue och andra liknande applikationer kan



Virtuellt team-möte i VR-applikationen Glue.

teammedlemmar diskutera idéer och samarbeta i projekt i en virtuell miljö. De kan också använda verktyg som virtuella whiteboards, för att dela och granska dokument och material. En nyligen genomförd studie av möten i VR indikerar att VR-möten fungerade som en bra ersättning till fysiska teammöten samt att det fungerade bättre än traditionella videokonferenser.

VR har en potential att revolutionera hur organisationer

utbildar sina anställda eftersom VR möjliggör immersiva och interaktiva inlärningsupplevelser som kan skräddarsys för ett företags- eller en branschs specifika behov. Säkerhetskritiska miljöer som sjukvård, flyg och kärnkraft använder tekniken för att stimulera verkliga scenarier med säkerhetskritiska situationer för bättre förståelse och beslutsfattande. VR har en förmåga att skapa väldigt verklighetstroga scenarier. Den nya tekniken har till exempel



Picknick under guldträdet eller en viktig picknick i en virtuell värld. Utdrag ur Magali Ljungar-Chapelons Virtual reality konstverk: La Beau, leLaid, le Bon Mauvais (skapat för och i Chalmers VR-kub). Konstnärlig del av hennes avhandling: Actor-spectator in a Virtual Reality Arts Play. Towards new artistic experiences in between illusion and reality in immersive virtual environments (2008). Foto: Sandra Andersson.

visat sig vara användbar för att förbereda anställda för arbete i högrisksammanhang som exempelvis gruvdrift eller byggnation. I en annan studie har forskare visat att VR-simuleringar kan vara ett användbart verktyg för att träna elektriker att arbeta med el på ett säkert sätt.

Det finns också en mängd bevis för att avkopplande VR-upplevelser kan ge upphov till psykofysiologiska återställande effekter. Till exempel kan naturupplevelser med VR-teknik bidra till positiva effekter liknande de som man kan få i den verkliga naturen. Det finns även studier som antyder att konstnärliga upplevelser i VR har potentialen att omdefiniera användarens uppfattning om tid och rum, och därmed bidra till meditativa känslor. Det finns följaktligen en potential för att VR ska kunna främja de anställdas välbefinnande på arbetsplatsen genom specifika tillämpningar på arbetsplatsen för anställdas stressreducering och förebyggande av ångest. Men även om VR-upplevelser har mycket gemensamt med verkliga upplevelser finns det för närvarande begränsad kunskap om

Genom Glue och andra liknande APPLIKATIONER kan teammedlemmar diskutera IDÉER och samarbeta i projekt i en virtuell miljö.

utformningen av effektiva stressreducerande VR-verktyg för arbetare i krävande och stressande arbete.

VÄGEN FRAMÅT

Det är viktigt att VR-utvecklingen framöver inte endast är teknikdriven. Vi anser att den även måste ta hänsyn till enskilda individers förutsättningar och behov.

Införandet av VR på arbetsplatser kan få djupgående etiska konsekvenser när människor blir delaktiga i virtuella miljöer. Det vill säga, människor får en illusion av att förkroppsligas i VR genom avatarer, något som kan väcka frågor om övervakning och integritet. I VR-miljöer spåras

variabler såsom ansiktsuttryck, kroppsrörelser och fysiska dimensioner. Även om människor har valt att representeras av en avatar, kan deras kroppsrörelser avslöja deras identitet och data kan samlas in om individuella användare och deras preferenser.

Vidare finns det flera utmaningar kopplade till kognitiv och fysisk ergonomi. Mental arbetsbelastning och kognitiv ergonomi har fått ökad uppmärksamhet som en effekt av arbetets digitala transformation. VR är också visuellt krävande och vissa individer kommer att uppleva huvudvärk, ansträngda ögon och problem med att fokusera, vilket kan bidra till en högre fysisk arbetsbelastning och orsaka belastningar i nackregionen.

För en ökad användbarhet och bättre användarupplevelse av den nya VR-tekniken är behovet av forskning med speciellt fokus på samspelet mellan individen, tekniken och organisationen stort. Forskningen på området är nödvändig för att VR-tekniken ska kunna utvecklas och bidra till bättre och säkrare arbetsplatser präglade av mindre ohälsa och exkludering av grupper från arbetslivet.

Av: **Calle Rosengren**, Fil. dr, Docent i arbetsmiljöteknik, Institutionen för designvetenskaper, Lunds universitet.

Christofer Rydenfält, Fil. dr, Lektor i arbetsmiljöteknik, Institutionen för designvetenskaper, Lunds universitet.

Günter Alce, Tekn. dr, Biträdande universitetslektor i arbetsmiljöteknik, Institutionen för designvetenskaper, Lunds universitet.

Hillevi Hemphälä, Tekn. dr, Universitetslektor i arbetsmiljöteknik, Institutionen för designvetenskaper, Lunds universitet.

Johanna Persson, Fil. dr, Universitetslektor i arbetsmiljöteknik, Institutionen för designvetenskaper, Lunds universitet.

Jonas Borell, Fil. dr, Lektor i arbetsmiljöteknik, Institutionen för designvetenskaper, Lunds universitet.

Magali Ljungar-Chapelon, Fil. dr, Forskningskoordinator, Institutionen för designvetenskap, Lunds universitet.

Mattias Wallergård, Tekn. dr, Docent i arbetsmiljöteknik, Institutionen för designvetenskaper, Lunds universitet.

Susanne Frennert, Tekn. dr, Senior forskare i arbetsmiljöteknik, Institutionen för designvetenskaper, Lunds universitet.

Tekniken & känslor

De anställdas
EMOTIONELLA
register har, enligt
HOCHSCHILD blivit
ett viktigt verktyg
inom tjänste-
produktionen.



Försäkringskassan





nas byråkratisering

Måste vi idag – i ökad
UTSTRÄCKNING – antingen
kontrollera eller aktualisera vår
känsloliv för att kunna utföra
våra **ARBETSUPPGIFTER**?
Etnologen Daniel Bodén
visar i denna artikel hur
FÖRSÄKRINGSKASSANS
anställda numera får lita på
sin intuition för att utföra sina
arbetsuppgifter.

För många läsare
kanske ord som
byråkrati eller
känslor upplevs som
varandras motsatser.
Medan byråkrati
väcker associationer
om styrning och
objektiv rationalitet
så anspelar känslor
på idéer om något
spontant och personligt. Man kan ju inte låta känslorna
styra arbetet! Och inte heller styra känslorna! Eller? Inom
samhällsvetenskapen har det de senaste decennierna kom-
mit att talas alltmer om känslornas betydelse i arbetslivet.
Det bör dock nämnas att vad som under givna tidpunkter
betraktas som samhällsvetenskapligt intressant inte uppstår
i något tomrum. Snarare bör det ses som samhällsforsk-
ningens sökande efter att förstå sin egen samtid. Mycket av

Försäkringskassans fasad. Pressbild.

detta intresse för känslor och arbete har följt parallellt med de omfattande samhällsomvandlingar som inneburit att vi idag inte i första hand tänker om talar om Sverige som ett industriland utan som ett utpräglad tjänstesamhälle, där tonvikten i produktionen inte ligger på att handgripligen framställa materiella föremål i fysiska och hårt rationaliserade fabriker. I tjänstesamhället är det som bekant i första hand mer flyktiga produkter, varor så som omsorg och välbefinnande som utgör själva navet i ekonomin. Och medan manövreringen av metallsvarvar, traverser eller andra maskiner och verktyg som hammare och rondellslipar utgjorde viktiga instrument för att manipulera de fysiska råmaterial som skulle monteras till varor inom tillverkningsindustrin har tjänstearbetet kommit att organiseras kring andra sorters arbetsmoment och verktyg.

Sociologen Arlie Hochschild blev i ljuset av detta banbrytande när hon i boken *The managed heart: commercialization of human feeling* (1983) myntade begreppet ”emotionellt arbete”. Med detta syftade hon på hur arbetare inom olika branscher antingen måste kontrollera eller aktualisera sitt eget känsloliv för att kunna utföra sina arbetsuppgifter. Det vill säga att antingen övervaka och kontrollera sina egna känslor, uttrycka känslor som man själv inte känner eller förmå andra, exempelvis kunder och klienter att känna särskilda känslor i syfte att skapa vinster för företaget eller framgång för organisationen. De anställdas emotionella register har, enligt Hochschild blivit ett viktigt verktyg inom tjänsteproduktionen.

Denna tendens till en ökad tonvikt på känslor i arbetet kan vi till exempel finna i hur myndigheter som Försäkringskassan sedan mer än ett decennium tillbaka haft som skriftligt mål att förbättra allmänhetens ”förtroende” för myndigheten. Detta introducerades i verksamheten genom 2010 års regleringsbrev där man kunde läsa:

Försäkringskassan ska redovisa hur myndigheten arbetar för att förtroendet för

Försäkringskassan ska REDOVISA hur myndigheten arbetar för att förtroendet för Försäkringskassan ska FÖRBÄTTRAS.

Försäkringskassan ska förbättras. Myndigheten ska också redovisa hur den arbetar för att kundernas betyg beträffande Försäkringskassans bemötande förbättras samt hur skillnader i kundernas nöjdhet ska minska mellan kundgrupperna.¹

Från och med nu skulle ALLMÄNHETENS attityder göras till föremål för BEARBETNING.

Från och med nu skulle allmänhetens attityder göras till föremål för bearbetning. Och Försäkringskassan var inte ensam om denna vändning. Andra myndigheter hade haft liknande formuleringar sedan tidigare. Några år tidigare, 2007, hade Skatteverket genomgått samma förändring genom formuleringen om att ”Medborgare och företag skall ha förtroende för Skatteverkets verksamhet” skrivits i regleringsbrevet.²

MINSKAT FÖRTROENDE

Till saken hör att förtroendet för myndigheter generellt sett har minskat i takt med att beslutsfattandet systematiserats och blivit mer teknokratiskt. Inom såväl svensk som internationell forskning har forskare till exempel kommenterat hur det i myndigheternas strävan efter rättssäkerhet och lika behandling finns en inbyggd paradox. Desto mer abstrakta och opersonliga de blir, desto mer främmande upplevs de byråkratiska processerna. Deras principer upplevs inte sällan stå i konflikt med människors levda behov och producerar förtroendekriser för samhällets förvaltningsapparat.³

Efter 2005 års beslut att förstatliga landets 21 länsförsäkringskassor och att bilda en statlig myndighet, för att ”förbättra förutsättningarna för en enhetlig rättstillämpning”, hade Försäkringskassan i en rad olika undersökningar fått dåliga betyg.⁴ Genom statistiska mätinstrument som ”Förtroendebarmetern” och ”Nöjd-kund-index” hade det uppdagats att Försäkringskassans verksamhet uppfattades som fyrkantig och ”krånglig”.⁵ Många försäkrade kände sig

”omänskligt” behandlade och upplevde byråkratin som främmande.

FRÅN VANMAKT TILL EGENMAKT

Vad var det då som föranledde detta främlingskap?

Genom undersökningarna hade myndigheten förstått att många av myndighetens kunder fann att handläggningstiderna var för långa och att många försäkringstagare i behov av stöd lämnades att vänta länge på sina försäkringsbesked utan insyn eller förståelse för hur långt processen var gången och när de kunde vänta sig ett beslut.

Samtidigt hade myndigheten genom en rad politiska åtstramningar givits avsevärt strängare budgetramar, varför fler handläggare i beslutsprocesserna inte kunde komma på tal. Myndigheten valde i detta sammanhang att vända sig till tekniska lösningar för att komma till rätta med sina problem. En stor satsning på digitalisering drevs igenom för att, som dåvarande generaldirektör Dan Eliasson uttryckte det, vända medborgarnas känsla av ”vanmakt till egenmakt”. Genom att digitalisera handläggningsprocesserna, alltså att formulär och blanketter fylldes i och skickades in i myndighetens ärendehanteringssystem digitalt, via nya webbgränssnitt skulle beslutsprocessen gå snabbare och försäkringstagaren skulle kunna följa sina ärenden ”i realtid”. Vissa former av beslut skulle till och med komma att automatiseras, så att handläggare överhuvudtaget inte skulle behöva träda in i beslutsprocessen, annat än om något avvikande dök upp.

TEKNISKT DRIVEN ARBETSDELNING

På senare år har en äldre fråga om den tekniska utvecklingens betydelse för jobben åter blossat upp i samhällsdebatten. Vissa har hävdat att digitalisering, robotisering och utvecklingen av artificiell intelligens kan komma att innebära att många jobb försvinner, och att tillväxten av nya

jobb inte väntas kompensera för de som försvinner genom tekniken.⁶ Medan en sådan diskussion må vara intressant i sig så visar historisk forskning också att den tekniska utvecklingen inte bara har en kvantitativ påverkan på det totala antalet jobb, utan att det också påverkar innehållet i de jobb som blir kvar, vilket i sig får kvalitativa konsekvenser för hela branscher eller sektorer av ekonomin.⁷

Försäkringskassan var i detta hänseende inget undantag. Parallellt med det gradvisa införandet av en ny teknisk plattform för myndighetsarbete så skedde också en omfattande omorganisation av verksamheten. Med ett digitalt ärendehanteringssystem följde också en form av centralisering av beslutsfattandet. Beslut skulle inte längre fattas vid de lokala kontoren utan hos vissa handläggningsenheter – ”nationella försäkringscentra” – som specialiserade sig på just handläggning och hanteringen av stora volymer.

Medan centraliseringen å ena sidan gjorde vissa handläggare till specialister, innebar omarbetningen av organisationsstrukturen att yrkesrollen hos de lokalt anställda skulle förändras. Försäkringskassans lokalkontor skulle nu nämligen komma att dela lokaler med både Skatteverket och Pensionsmyndigheten. De nya kontoren skulle fungera som myndighetsgemensamma servicekontor där samtliga tre myndigheter samsades om personalen. För personalens del innebar detta därmed att de antog en ny roll som servicegeneralister, med ansvar att fungera som ett myndighetsgemensamt ”ansikte utåt”.⁸

KÄNSLOR SOM MÅL OCH MEDEL

Eftersom man inom organisationen sett att tidigare byråkratiska organisationsformer skapat främlingskap ville man nu öppna för arbetsprocesser som i större utsträckning tog hänsyn till den enskilda människans personliga erfarenheter och

Desto mer abstrakta och OPERSONLIGA de blir, desto mer FRÄMMANDE upplevs de byråkratiska processerna.

Med ett digitalt ärendehanteringssystem följde också en form av CENTRALISERING av beslutsfattandet.

PERSONEN bakom
ärendet skulle
”känna trygghet i alla
KONTAKTER med
myndigheterna”.

förväntningar. Därför blev dynamiken i mötet med besökarna av central betydelse. Den nya arbetsbeskrivningen innebar ett ökat fokus på kundmöten och i dessa möten blev vårdandet av intryck av central betydelse.

I en intervjustudie bland anställda vid olika lokala försäkringscentra i mälardalsregionen förklarade till exempel servicehandläggaren ”Anna” att en grundinställning i arbetet med kunder numera var att ”[f]örutsättningen för att man ska känna förtroende är att man känner sig sedd”. Synsättet fanns inbakat i arbetsbeskrivningen: ”Varje individ har en unik situation och behöver mötas utifrån sina specifika behov” kunde det t.ex. heta när myndigheterna utannonserade nya tjänster. Personen bakom ärendet skulle ”känna trygghet i alla kontakter med myndigheterna”.

För servicepersonalen gällde det i linje med ett sådant perspektiv nu att ”ge vägledning” som var ”anpassad till individens behov och livssituation”.⁹ För de lokalt anställda kom det vardagliga arbetet därför alltmer att kretsa kring produktionen, eller bearbetningen av attityder och känslor hos enskilda besökare. Likt Anna förknippade många servicehandläggare förtroende med upplevelsen av att bli behandlad som en person, snarare än som ett ärende bland många. Kunder skulle ”bemötas” i det tillstånd som de befann sig.

”Vi måste känna och förstå våra kunder”, konstaterade försäkringsdirektör Ann Persson Grivas.¹⁰ Servicehandläggarna fick gå i bemötandebildningar. Gråtande mammor som var oroliga över sin föräldrapenning, frustrerade nysvenskar som hade svårt att läsa blanketter

KUNDER skulle
”bemötas” i det
tillstånd som de
BEFANN sig.

Pressbild från Försäkringskassan.





Arbetet kom i detta
SAMMANHANG
att kretsas kring
PRODUKTIONEN
av attityder hos den
enskilde besökaren.

och medelålders män som blev arga då de inte fick tränga sig i kön skulle alla känna sig sedda, rättvist behandlade och nöjda. Att ”möta missnöjda kunder med respekt så att de inte upplever sig snorkigt behandlade eller fyrkantigt hanterade”, sågs

av kontorens chefer som avgörande för en proffsig service.¹¹

Arbetet kom i detta sammanhang att kretsas kring produktionen av attityder hos den enskilde besökaren. Och sammantaget innebar detta perspektivskifte att de anställdas emotionella register blev ett viktigt verktyg för att känna av och bearbeta besökarnas attityder så att de lämnade kontoret nöjda. En servicehandläggare skriver till myndighetens interna tidning och beskriver en vanlig arbetsdag. I redogörelserna för olika kundmöten kan vi läsa följande:

Kund nummer tjugoju kommer fram till mig och är riktigt arg. Han har ringt Försäkringskassan under hela dagen och det har varit mellan 100 och 140 samtal före hela tiden. Han har också ringt sin handläggare som varit upptagen. Till slut gav han upp och åkte hit. Han har en enkel fråga om hur en fortsättningsförsäkras ska fyllas i. Denna fråga hade han gärna velat få svar på via telefon. Han var inte riktigt lika arg när han gick, men heller inte glad.¹²

Känslorna utgjorde som i exemplet såväl utgångspunkt som slutpunkt för interaktionen med kunderna. Negativa attityder skulle med hjälp av olika strategier och förhållningssätt vändas till positiva. Dessa kunde se olika ut beroende på situationen, men en viktig del var att välja rätt förhållningssätt. Inom myndigheten talade man om framför allt tre vanliga förhållningssätt som handläggare kunde inta i sina kundmöten. Förhållningssätt A stod för misstänksamhet, uppfostarnit och brist på empati, B stod för det traditionellt byråkratiskt

KÄNSLORNA
utgjorde som i
exemplet såväl
utgångspunkt
som slutpunkt för
INTERAKTIONEN
med kunderna.



Digitala känslor. Bild från Pixabay.

opersonliga, formella och regelstyrda, C stod för lyssnande, förklarande, välkomnande, förstående och det empatiska. Bland dessa var det sistnämnda den inställning som de anställda servicehandläggarna väntades tillämpa i de flesta fall.¹³

Beroende på situationen kunde också tillvägagångssätten anpassas. Om kunden exempelvis gav uttryck för misstro, upplevde sig diskriminerad etc. gällde det att inte gå i försvar eller ifrågasätta kundens upplevelse. Istället väntades handläggarna låta kunden redogöra för sina upplevelser. Om en kund exempelvis var ledsen eller arg över ett negativt besked fick handläggarna rådet att noga och lugnt förklara reglerna som har lett fram till beslutet men också att visa empati och förståelse. Det viktigaste var dock att inte ta parti. I sammanhang när kunden till exempel hade fått avslag på sin begäran om ersättning och handläggaren själv tyckte som kunden var det viktigt att hen inte uttryckte sin egen åsikt om ärendet, samtidigt som hen inte behövde försvara reglerna utan istället förklara dem såväl som lagstiftarens intentioner. Här kunde det dock uppstå situationer där gränserna för hur mycket hjälp en kund borde få var diffusa. Det gällde då att ringa in vad kunden ville veta så att handläggaren inte informerade om sådant som kunden inte var intresserad av, men också att i vissa fall ställa upp på att göra sådant som inte låg på ens ansvar, så som att ringa upp en arbetsgivare om man bedömde att det underlättade handläggningen. I situationer där till exempel en sambo, vän eller personlig assistent följde med kunden för att föra hans talan gällde det att läsa av signaler och försäkra sig om kunden verkligen ville att personen skulle närvara.

Här kunde det dock uppstå SITUATIONER där gränserna för hur mycket hjälp en kund BORDE få var diffusa.

Handläggaren uppmanades då att hålla ögonkontakt och prata direkt med kunden och om den som följde med tog över samtalen vänligt men bestämt förklara att det är kunden som hen vill tala med.¹⁴

KÄNSLORNAS BYRÅKRATISERING

Hur ska vi då förstå denna förändringsprocess? Man brukar ibland tala om att byråkratiska processer syftar till att skapa entydiga och förutsägbara beslut. Men i takt med att nya, tekniskt framdrivna former av arbetsdelning har också nya, så kallat "post-byråkratiska" principer vuxit fram.¹⁵ När produktionen av förtroende blivit centralt för myndigheterna, kan vi som i exemplet ovan se hur bearbetningen av och skapandet av entydiga känslor har intagit en allt viktigare roll i arbetet. Känslorna byråkratiseras och de anställda får förlita sig på sin intuition för att läsa av, tolka och utveckla finkänsliga bemötandestrategier.

Av: Daniel Bodén, fil.dr. och lektor i etnologi, vid Södertörns högskola.

Fotnoter:

1. Socialdepartementet, S2011/487/SF
2. Finansdepartementet, Fi2014/4429
3. Habermas, Jürgen, 1980. Legitimation Crisis. London: Heinemann & Rothstein, Bo, 1997. "Demokrati, förvaltning och legitimitet", i Rothstein, Bo (red.), Politik som organisation: Förvaltningspolitikens grundproblem. Stockholm: SNS
4. Dagens Socialförsäkring, 2010, #1 s.12
5. Återrapportering av övergripande mål, Försäkringskassan, 2012
6. Fölster, Stefan, 2014. De nya jobben i automatiseringens tidevarv. Stiftelsen för strategisk forskning, Rapport nr: 20
7. Bodén, Daniel & Godhe, Michael (red.), AI, robotar och föreställningar om morgondagens arbetsliv, Nordic Academic Press, Lund, 2020
8. Dagens Socialförsäkring, 2008, #3 s.4f
9. Socialdepartementet S2013/7283/SF
10. Dagens socialförsäkring 2012, #10 s.14
11. Dagens socialförsäkring 2008, #6, s.6
12. Dagens socialförsäkring 2008, #7, s.11ff
13. Dagens socialförsäkring, 2009 #2 s.13
14. Dagens socialförsäkring, 2009, #2, s.14f
15. Grey, C., & Garsten, C. (2001). Trust, Control and Post-Bureaucracy. Organization Studies, 22(2), 229–250. <https://doi.org/10.1177/0170840601222003>



BILDER AV PROFESSIONER

TAM-Arkiv bevarar foton av hur tekniken har påverkat arbetslivet historiskt. Här kan vi se exempel på olika maskiner som har använts på skilda arbetsplatser i det förflutna.

Kontor 1980. Foto: Erik Lindahl. SKTF:s arkiv, TAM-



Kvinna vid folkbokföringsdator. Foto: Å. Andersson. Sifs arkiv, TAM-Arkiv.



Hålkortsmaskin. Foto okänd. Sifs arkiv, TAM-Arkiv.



Man och kvinna framför en dator. Foto okänd. Sifs arkiv, TAM-Arkiv.

Från skiftnyckel till dator

– 100 år av användardriven teknikutveckling i arbetslivet

Finns det fackliga **ENTREPRENÖRER**? Per Erik Boivie – före detta **UTVECKLINGSCHEF** vid TCO – är en sådan. Han var med och skapade en ”global standard” för **DATASKÄRMAR** världen över.

Människan har ständigt sökt utveckla sina arbetsverktyg för att förstärka den fysiska kraften, tankekraften och fingerfärdigheten. I sin strävan att skapa bättre livsbetingelser har hon anpassat nya verktyg efter förhållandena under

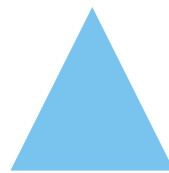
olika tidsepoker. Före industrialismen utformades ofta verktyg av de yrkesarbetande själva och de erfarenheter som dessa gjorde låg till grund för förbättring av verktygen steg för steg.

Så småningom växte olika yrkesroller fram. Användaren utvecklade inte längre själv sina verktyg. Verktygsmakare blev en profession. I bondesamhället gick bonden till bysmeden för att få de verktyg han behövde genom att direkt kommunicera sina användarkrav.

Med industrialismen skapades behov av nya verktyg. Det gällde inte minst den framväxande verkstadsindustrin under 1800-talet. Det var då skiftnyckeln utvecklades

av en svensk uppfinnare och industriman – Johan Petter Johansson, kallad ”Johansson med tången”. Han fick patent på verktyget 1892 och hans konstruktion blev förebilden för den moderna skiftnyckeln.

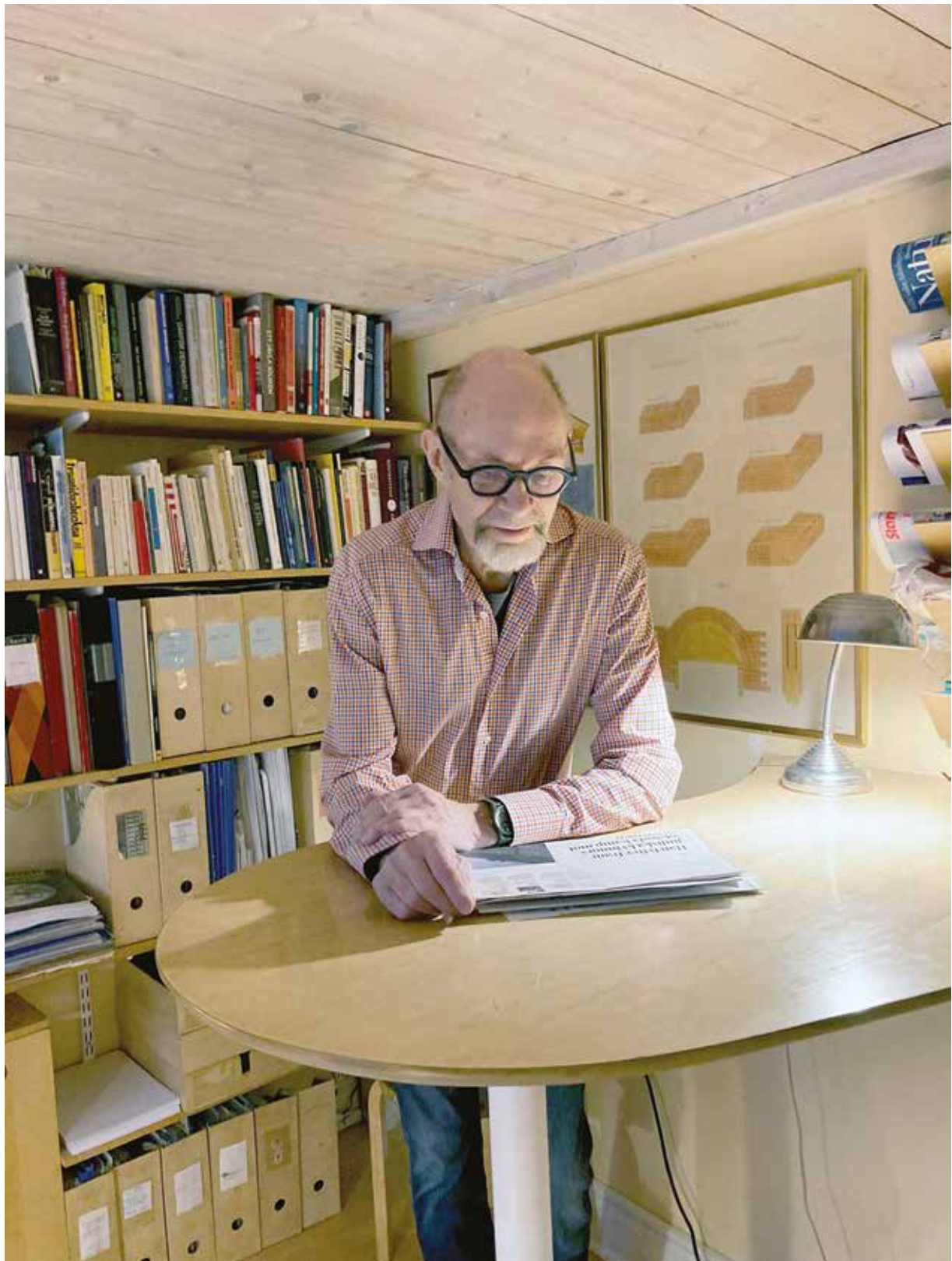
På 1980-talet slår datoranvändningen igenom som ett verktyg inom de flesta sektorer av arbetslivet. Utvecklingen



Användaren
UTVECKLADE inte
längre själv sina
verktyg.

drivs, både när det gäller hårdvara och mjukvara, av stora internationella företag. Men de som ska använda tekniken får stora hälsoproblem relaterade till arbetsmiljön. Till TCO framfördes krav från medlemsförbunden att

Per Erik Boivie i sitt arbetsrum.





Det dröjde till
1992 innan TCO:s
UTVECKLINGSENHET
bildades.

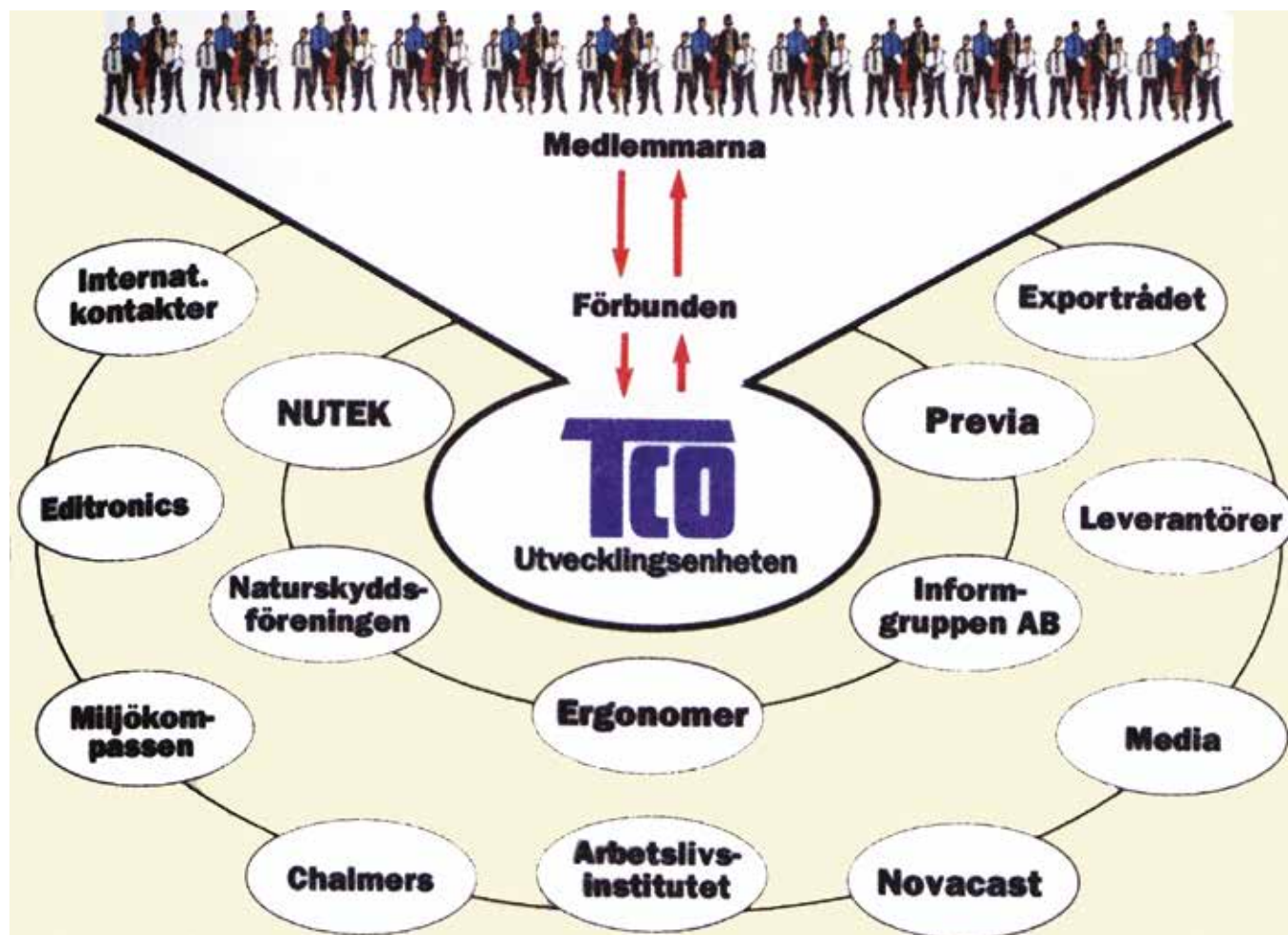
organisationen skulle agera. Det stod klart att centralorganisationen borde ta sig an frågan för att hitta lösningar på problemen.

Jag får frågan på mitt bord och börjar jobba med att få fram ett verktyg i form av en checklista för medlemmar och skyddsombud på arbetsplatserna. Med checklistan

”Bildskärmsprovaren” skulle enskilda datoranvändare kunna redovisa vilka problem de hade och listan skulle sedan skickas till respektive datorleverantör.

Efterfrågan på provaren blev stark efter att den hade presenterats vid den internationella vetenskapliga konferensen ”Work With Display Units” (WWDU) på Älvsjömassan 1986. The Screen Checker översattes och fanns snart tillgänglig på nio språk. Provarna spreds ut på arbetsplatser runt om i världen av allt fler fackliga organisationer. Resultatet blev att leverantörerna fick massiv feedback från datoranvändarna och incitament till produktutveckling.

Under tiden processen pågick jobbade vi med stark support från forskare och experter att ta fram ett material ”Bildskärmsfakta” där kraven precisades. Den accep-



Modell för samverkan i nätverk.

terades också av leverantörerna som spred den på bland annat IT-mässor.

Den 1 september 1992 introducerade TCO:s utvecklingsenhet – TCO 92 – det första steget för en ”global standard” för dataskärmar vid WWDU-konferensen i Berlin. En certifieringsmodell med ursprung i den svenska fackliga organisationen blev sedan en dominerade standard i världen.

Trettio år senare, 2022 dominerar certifieringsmodellen



Flera tusen
besökare togs emot
och GUIDADES runt
där under flera år.

teknikupphandlingen av IT-produkter i världen, såväl i företag som myndigheter. Standarden uppgraderas vart tredje år. Och sedan 1992 har 9 generationer utvecklats och använts.

I mars 2023 informerar bolaget TCO Development om att mer än 1300 produktmodeller nu har certifierats enligt kraven i generation 9 (bara under februari detta år hade 73 nya modeller certifierats).

Hur kunde ett svenskt fackligt initiativ påverka den tekniska utvecklingen, inte bara hos oss i Sverige, utan också World wide? Frågorna som hade ställts i början av 1980-talet av några av oss inom TCO och dess förbund blev efter den snabba spridningen av individuella verktyg för datorstöd i arbetet en pådrivande faktor inom många tjänstemannayrken där bland annat belastningsskador och synproblem var omfattande.

Tanken att facket i Sverige skulle kunna ställa krav på och bidra till att tekniken blev mer anpassad efter bland annat ergonomiska krav ”låg i tiden”. Inte minst för att medbestämmande och företagsdemokrati var aktuella frågor såväl i de fackliga strävandena som i den allmänna debatt som följde efter den 1976 sjösatta medbestämmandelagen (MBL). Parallellt med denna bidrog statsmakterna

till ett omfattande ekonomiskt stöd till facken de kommande åren för att sjösätta lagen och utveckla nya former för fackligt inflytande. Jag var en i det gäng som då anställdes på TCO. Dessutom hade TCO vid kongressen då antagit ett ganska radikalt fackligt program ”Villkor i arbetet – en skrift om personalpolitik” i vilken vi som var med i programarbetet öppnade för möjligheten att skapa något nytt – ”självstyrande grupper” på arbetsplatsen. Det dröjde till 1992 innan TCO:s utvecklingsenhet bildades. Med mig som chef blev vi ganska ”självstyrande”.

Då breddade vi våra ambitioner ytterligare till att inte bara relatera till arbetsmiljöaspekter på teknikutvecklingen utan också till den yttre miljön och klimatet. Vi inspirerades av och samarbetade med Svenska Naturskyddsföreningen SNF. En ideell organisation som hade lång erfarenhet av egen miljömärkning ”Bra miljöval”. Vi etablerade också ett samarbete med en statlig myndighet – Närings- och teknikutvecklingsverket Nutek och dess enhet för effektivare energianvändning.

Så här i backspeglarna, tror jag nog att vi som var med och realiserade våra visioner då, för snart 40 år sedan, kan känna oss ganska nöjda och till med stolta över vad vi åstadkom med vårt initiativ och långsiktiga arbete.

Detta arbete inspirerade oss också att bredda oss till att under 1990-talet skapa en ”Leva-som-vi-lär-miljö” på TCO:s utvecklingsenhet. Flera tusen besökare togs emot och guidades runt där under flera år.

Och pricken över i-et för våra strävanden sattes nog när min mest radikala idé, att utveckla en modell för hållbarhetscertifiering av hela företag, kallad 6E lyftes fram av FN. Till en FN-konferens i Toronto i mars 1999 hade TCO inbjudits för att presentera denna certifieringsmodell som ett av de 12 främsta frivilliga hållbarhetsinitiativen i världen. 6E stod för Ergonomi Ekologi Emission Energi Ekonomi Effektivitet. I min reserapport från Toronto skrev jag att det inte var särskilt svårt att väcka intresse för modellen. Vi hade ju fått ordentlig erfarenhet av hur 6E fungerade i praktiken. Inom FN drog man slutsatsen att modellens generaliserbarhet var hög och att 6E var applicerbar på såväl handel, industri som offentlig verksamhet.

Per Erik Boivie är före detta utvecklingschef vid TCO. Filosofie hedersdoktor vid Uppsala Universitet 2000.

Hur ska vi använda datakraften?

Finns det **LIKHETER** när det gäller den debatt som fördes om datoriseringen 1980 och debatten som idag förs om Virtual Reality och Artificiell Intelligens? Lars Håkansson – fil.kand i **EKONOMISK historia** – **REFLEKTERAR** i denna artikel över vad en TCO-konferens om datorisering 1980 kan säga om dagens samtal.

TCO anordnade 1980 konferensen ”datorutvecklingen, styra eller styras” om hur facket borde ställa sig till datateknikens användning. Konferensen hölls cirka 30 år efter att den första datorn tagits i bruk i Sverige 1948. Under den tiden hade datorer blivit allt kraftfullare, allt fler och påverkade allt fler människors vardag. I arbetslivet skedde kontakten med ”datorn” via ett tangentbord och en liten bildskärm, som bara kunde visa några rader text. En egen dator på skrivbordet blev vanligt först i slutet av 1980-talet. Produkter med en liten inbyggd dator började komma. Men de var fortfarande mycket exklusiva.

Fackförbund som LO och TCO var länge positiva till den nya tekniken. I alla fall så länge som rationaliseringarna innebar bättre arbetsförhållanden och höjd reallön. Men med svagare konjunktur under 1970-talet, såg man en större risk för minskad sysselsättning. Inom LO hade några fackföreningar under tidigt 1970-tal reagerat på datorisering. Ett exempel är DN och SvD, där grafikerna accepterade den nya tekniken. Men grafikerna krävde då att de själva skulle utbildas i den nya tekniken istället för att bli arbetslösa. Några fack inom TCO – till exempel försäkringstjänstemännens fackförbund – var i stället för att fördröja datoriseringen för att rädda sysselsättningen.

Teknikoptimismen från efterkrigstiden avtog alltmer från slutet av 1960-talet. Kritiska böcker från forskare som Hannes Alfvén och Joseph Weizenbaum, bidrog också till en mer avvaktande syn på teknikens fördelar. Det kom också rapporter om arbetsmiljön. Skyddsombud och arbetslivsforskare varnade för monotona, stillasittande, och utarmade jobb.



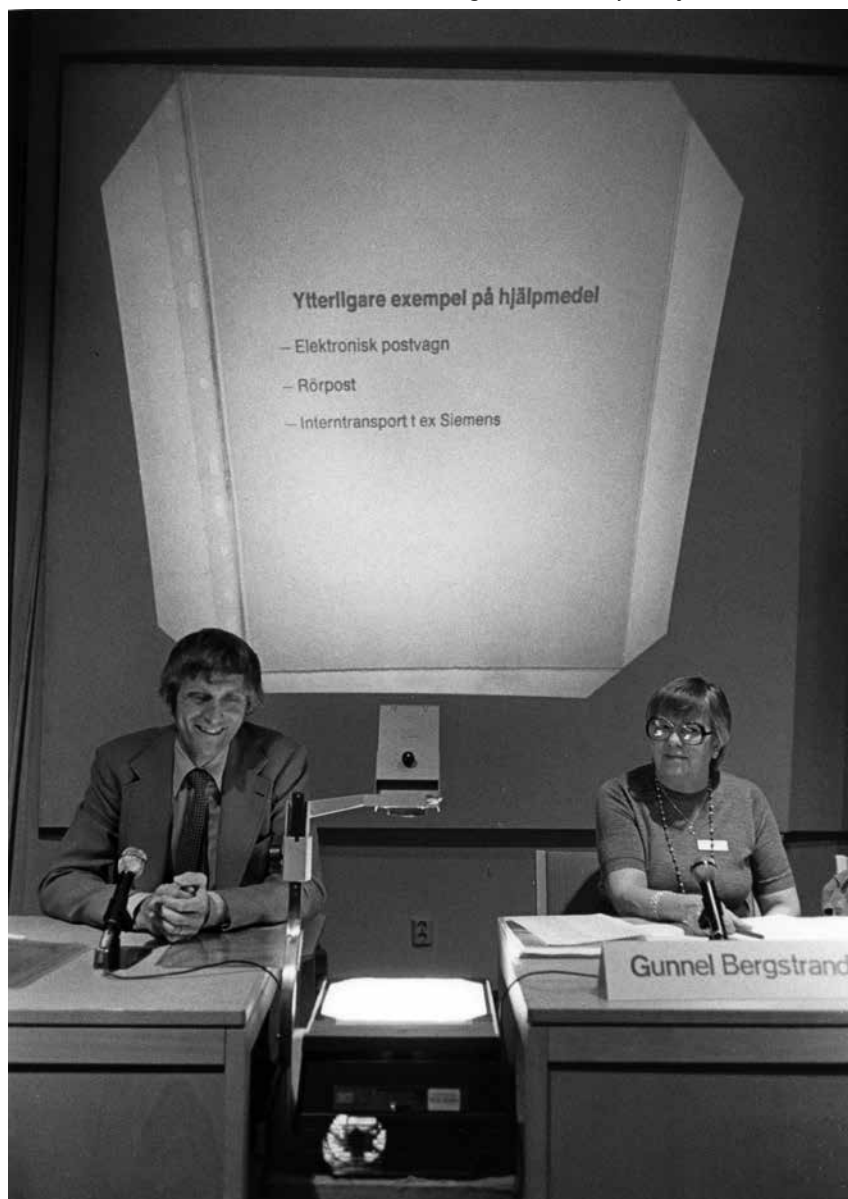
Produkter med en liten INBYGGD dator började komma. Men de var fortfarande mycket EXKLUSIVA

På senare år har användningen av Artificiell Intelligens, AI, debatterats. Nu är det mer programvaran, algoritmerna, som är i blickpunkten. Men även här finns datorer

TCO-datorkonferens 1980. Foto: Björn Myrman. TCO:s arkiv, TAM-Arkiv.



TCO-datorkonferens 1980. Okänd och Gunnel Bergstrand. Foto: Björn Myrman.



i bakgrunden. Liksom 1980 finns oron för arbetslöshet, utarmade jobb och frånvaron av mänsklig erfarenhet och omdöme. Vad kan då diskussionen om datorer 1980 säga oss om diskussionen om AI nu? Förmodligen en hel del.

KONFERENSEN

Studiematerialet inför TCO-konferensen 1980 innehöll bland annat ett nedtecknat samtal mellan arbetslivsforskare, fackföreningsledare och arbetsgivare. Forskarna kom från det nybildade Arbetslivscentrum, som hade ambi-

tionen att öka arbetstagarnas inflytande över arbetslivet. Fackliga företrädare från centralorganisationerna LO och TCO var närvarande. SACO deltog inte i samtalet. Inom akademikeryrkerna sågs datorisering- en vid denna tid mer som en förbättring än en försämring av arbetsförhållandena. Men år 1980 började man se även negativa effekter inom vissa akademikeryrken. Arbetsgivarna representerades av SAF, datortillverkaren Datasaab och datakon- sultföretaget Statskonsult.

Ämnet för samtalet var: Hur ska vi använda datakraften? Genom att läsa och analysera samtalet, får man en god bild av hur diskussionen om datoranvänd- ning gick år 1980. Konferensmaterialet, inklusive samtalet, finns i TCOs arkiv hos TAM-arkiv. De områden som framför allt diskuterades under samtalet var: vilka risker finns det med att använda datorer i arbetslivet? Hur skulle sysselsättningen och arbetsmiljön påverkas? Vilka yrken lämpade sig för datorisering? Vilka yrken var olämpliga att datorisera? I vilken utsträckning borde de anställda medverka i besluten om och hur datorer skulle användas. Var datorisering viktig för den svenska industrins konkurrenskraft?

SKILDA ÅSIKTER ELLER SAMSYN?

De fackliga företrädarna och forskarna såg en ökad risk för arbetslöshet, i alla fall där

datoriseringen gick fort. Arbetsgivarna, SAF och chefen för Datasaab, ansåg att den risken var liten. Datorisering skapa- de ju nya jobb. Arbetsgivarna menade att moderniseringen dessutom ökade produktiviteten. Sverige var en liten, konkurrensutsatt nation och måste hänga med i utvecklingen.

Både forskare och fack ansåg att inte alla arbeten borde datoriseras. Det gällde till exempel yrken där yrkesskick- ligheten inte kan överföras till ett dataprogram, så kallad "tyst kunskap". Begreppet nämns inte i samtalet, men den som argumenterar är Bo Göranson, som myntade begrep-

pet ”tyst kunskap”. Även i yrken med stor kundkontakt befarade man att kvalitén på kontakten mellan människor skulle försämrast. Arbetsgivarna kunde tänka sig att undanta vissa yrken som inte var ”konkurrensutsatta”. Som exempel nämndes Postverket. Visst kunde man kan välja sysselsättning före produktivitetsökning. Men detta var då ett politiskt beslut.

Alla deltagare var överens om att det är bra att de anställda är delaktiga i hur tekniken införs och används. Men man var inte överens om i vilken omfattning det kunde ske. De fackliga företrädarna ville helst komma in i projekten så tidigt som möjligt. Detta för att kunna påverka beslut redan på investeringsstadiet. Men detta krävde tid och kunskap. Det finns även en risk för att fackliga företrädare – av sina medlemmar – skulle ses som medansvariga för oönskade beslut. Arbetsgivarna ansåg att anställdas erfarenheter kunde leda till bättre produkter. Men det an-



Den nutida
DEBATTEN om AI har
klara LIKHETER med
datoriseringsdebatten
på 1970- och
1980-talen.

såg att det var svårt att komma in tidigt i projektet. Enligt deras uppfattning saknade fackliga företrädare ofta både överblick och kunskaper.

SAMMANFATTNING

Forskaren Hans de Geer analyserade datoriseringsdebatten i början av 1980-talet i sin bok ”Bättre eller sämre med datorer?” Han såg två olika debattklimat som speglade hur arbetsgivare, anställda och andra intressenter såg på datorer och deras användning i arbetslivet. Det ena var ett klimat präglad av harmoni. Det andra av konflikt. I det beskrivna samtalet kan man tydligt se hur synen på

tekniken som sådan var präglad av harmoni. Det ansågs också positivt med engagerade anställda.

I frågan om vilka verksamheter som borde datoriseras och vilka produkter med datorer som borde tillverkas var konfliktklimatet tydligare. Arbetsgivarna ansåg att det var marknaden, i förlängningen arbetsgivaren, som skulle bestämma. Forskarna betonade samhällsintresset, arbetsmiljön och resursanvändningen. Facket framhöll de anställdas inflytande och välbefinnande.

Men inom TCO och SACO fanns det skilda meningar om risken med datorer. Det framgår inte av samtalet, men väl av dokument i TCOs arkiv. Fackförbunden inom industrin, som SIF och CF, kritiserar att statstjänstemännens olika förbund på konferensen 1980 gett en så negativ bild av datorisering. Även mellan facken inom LO, till exempel mellan Metall och Kommunal, fanns denna spänning.

DATORER OCH AI

Att behandla debatten om AI i denna artikel är inte möjligt, men några exempel kan ges. Det talas om riskerna med tekniken. Man diskuterar också vem som ska bestämma i vilka verksamheter AI ska tillämpas och om arbeten kommer att försvinna eller förändras. Debatten präglas av både harmoni och konflikt mellan intressenterna: användare, anställda och arbetsgivare.

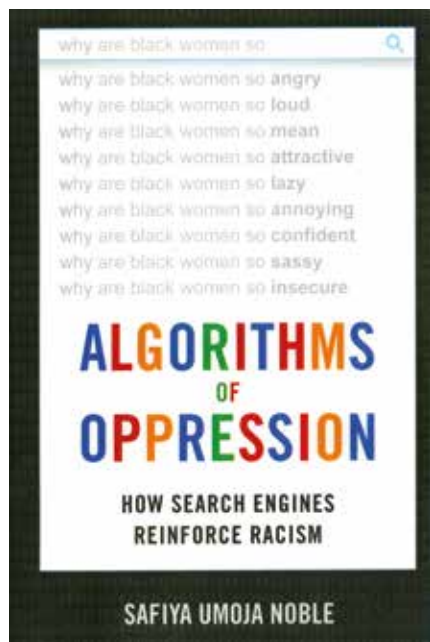
En konferens om just AI i arbetslivet hölls år 2017 på Arbetets Museum. Arbetsgivare som Volvo talade om självstyrande bilar, anställda om robotar i äldreården och i sjukvården. Mitt intryck av den konferensen var att mina egna erfarenheter av datorisering på 1980-talet stämde rätt väl med diskussionen om AI år 2017. Den intresserade kan hitta konferensrapporten på museets hemsida.

Den nutida debatten om AI har klara likheter med datoriseringsdebatten på 1970- och 1980-talen. Vissa problem löstes i samförstånd, eller efter protester. Information och förhandling enligt MBL skedde i ökande grad. Men maktförhållandena mellan arbetsgivare och anställda bestämde oftast hur det blev, och gör så även idag.

Lars Håkansson. Civilingenjör KTH74, fil kand. i ekonomisk historia. Håkansson har arbetat med datorisering på Datasaab och Ericsson, varit aktiv inom Civilingenjörsförbundet/Sveriges ingenjörer.



Förtryckets algoritmer



Litteratur: Av: Safiya Umoja Noble. 2018. *Algorithms of Oppression. How Search Engines Reinforce Racism*. New York. New York University Press.

När den afro-amerikanska professorn Safiya Umoja Noble googlade på nyckelordet "svarta flickor" fick hon upp ordet "HotBlackPussy" som första träff. Och det var verkligen något som träffade henne i hjärtat. Sedan började hon forska om de stora teknikföretagens roll när det gäller information om minoriteter.

Hur påverkar teknologin och internet djupt liggande fördomar om etniska grupper? I boken "Algorithms of Oppression" utmanar professor Safiya Umoja Noble idén

om att sökmotorer som Google ger en jämlik spelplan för alla former av idéer, identiteter och aktiviteter. I sin bok vill Umoja Noble visa att data-diskriminering är ett reellt socialt problem.

Umoja Nobles bok handlar om algoritmernas makt i nyliberalismens tidsålder och det sätt som dessa digitala beslut förstärker förtryckande sociala relationer. En del av utmaningen i att förstå algoritmiskt förtryck är att uppmärksamma att matematiska formuleringar för att köra automatiserade beslut görs av människor. Medan vi ofta tänker på termer såsom "stordata" eller "algoritmer" som godartade, neutrala eller objektiva är mänskliga beslut inte det. De människor som beslutar över algoritmerna hyser alla typer av subjektiva värderingar.

Att en del anställda på stora teknikföretag öppet främjar rasism, sexism och falska föreställningar om meritokrati är väl dokumenterat, exempelvis i studier av kulturen inom teknikföretag i Silicon Valley.

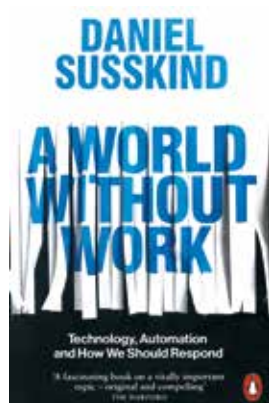
Umoja Noble skriver att det är en kombination av privata intressen för att stödja vissa hemsidor på nätet som – tillsammans med den extremt starka ställning som ett relativt litet antal sökmotorer har skaffat sig – har lett till en partisk uppsättning av sök-algoritmer som diskriminerar icke-vita människor. Det diskrimineringen är speciellt uppenbar när det gäller icke-vita kvinnor.

Genom en analys av texter och mediasökningar och en omfattande forskning av betald nät-reklam, blottlägger Umoja Noble den rassistiska kulturen och sexismen på nätet. En viktig insikt som förmedlas i boken är att det handlar om en maktfråga: att människor som har makt kan dämpa förvrängd information om dem själva på en gruppnivå och ofta även på individnivå. Samtidigt har andra grupper med mindre makt, t.ex. icke-vita kvinnor inte samma möjligheter att göra detsamma. I boken konstateras att vi exponeras för mer data och teknologi än någonsin tidigare i vårt dagliga liv. Och med det följer en ny tid av social och ekonomisk ojämlikhet.

Den nyliberala politiken i USA främjar marknadsdrivna informationsportaler såsom Google Search. Detta får stora konsekvenser för om man kan hitta högkvalitativ information på internet om folk och samhällen, eftersom dessa sökmotorer är den primära vägen för att navigera på webben. Umoja Noble argumenterar för att det behövs en frikoppling av annonser och kommersiella intressen från förmågan att få tillgång till högkvalitativ information på internet, speciellt med tanke på den framträdande plats internet spelar i USA.

Safiya Umoja Noble har gjort en betydelsfull insats. Boken *Algorithms of Oppression* förmedlar många insikter om de digitala maktförhållandena.

Tekniken och framtidens jobb



Litteratur: Daniel Susskind. *A World Without Work: Technology, Automation and How We Should Respond*. Penguin Random House UK.

Under några decennier kring för-
ra sekelskiftet försvann hästarna
från våra gator; de ersattes av
bilar och traktorer. Kommer ro-
botar och datorer att få samma
konsekvenser för oss människor?
Kommer vi att bli överflödiga
som arbetskraft?

Frågan ställdes av 1973 års nobel-
pristagare i ekonomi – Wassily
Leontief – och den tas upp i en
nyutkommen bok: ”A World Without
Work” av ekonomen Daniel Susskind.
Utan att dra några säkra slutsatser vill
författaren resa frågan om vad han
anser vara en av de största utmaningar-
na i vår tid: att det inte finns tillräckligt
med värlönlade jobb för alla att utföra
på grund av de stora teknologiska för-
ändringarna som sker just nu. Tecknen
kan upptäckas redan idag menar
författaren. Han hävdar att det finns en
växande oro för både en ökande eko-
nomisk ojämlikhet och rationalisering.
Den ”teknologiska arbetslöshet” han

varnar för kan uppkomma i framtiden
är helt enkelt en extrem version av
dagens tendenser. Slutet på historien
blir då att en del människor blir helt
utan inkomster. Men Susskind pekar
samtidigt på möjliga lösningar för att
fördela välståndet i framtiden. I grund
och botten är han optimist eftersom
den ekonomiska ”kakan” blivit större.
Samtidigt har det uppkommit nya ut-
maningar som handlar om ojämlikhet,
makt och själva livets mening, eftersom
arbetet ger livet mening för så många
människor i dagens samhälle.

Boken pekar på hur ”mellangrupper-
na” har drabbats av robotisering och
automatisering. Tidigare antog man
att professionerna var immuna mot
teknologisk arbetslöshet, men Susskind
försöker visa att arbetslösheten mer och
mer drabbat även professionella yrkes-
grupper. Denna utveckling påbörjades
på 1980-talet. Han visar hur ”artificiell
intelligens” har överträffat förväntning-
arna. Under 1980-talet utvecklades
t.ex. schackdatorn ”Deep Blue” som
lyckades slå schackvärldsmästaren
Garri Kasparov. Vad vi säkert kan säga
är att morgondagens maskiner kommer
att vara mer kapabla än dagens.

Susskind pekar på både strukturell
arbetslöshet (att jobben blir färre) och
friktionell arbetslöshet (att människor
inte är i stånd att ta de jobb som ändå
uppkommer). Idag har många blivit
tvungna att ta sig nedåt i hierarkin
och ta arbeten för vilka de egentligen
är överkvalificerade. Att arbeta med

snabbmat sågs exempelvis under 1950-
och 60-talet som något för tonåringar.
Men i dagens USA är endast en tred-
jedel av de som arbetar med snabbmat
fortfarande i tonåren, 40 procent är
äldre än 25 år och nära var tredje har
college-utbildning.

I boken noteras att den teknolo-
giska utvecklingen tidigare lett till att
människor ersatts av maskiner, men att
den också historiskt sett haft en kom-
pletterande effekt – nya jobb har upp-
stått till följd av teknikens utveckling.
Denna kompletterande effekt av den
tekniska utvecklingen kommer att fin-
nas med även i framtiden. Nya arbeten
kommer att skapas. Men det kommer
endast att ske om människor är bättre
skickade att göra dessa uppgifter än
maskinerna. Om detta inte kommer att
vara fallet kommer arbetstagarnas pro-
duktivitet att bli irrelevant, maskinerna
kommer helt enkelt att ta deras plats.

Boken slutar med att peka på
hoppfulla tecken: människor har
kommit över många utmaningar i det
förflutna. Susskind argumenterar för
att människor i framtiden måste bygga
en ny typ av trygghet som inte bygger
på lönearbetet som fundament. Och
han menar att debatten och arbetet
med att bygga framtiden borde börja
redan nu. Idag kan vi inte veta exakt
hur lång tid det tar innan jobben blir
färre, men det finns klara tecken på att
vi är på väg dit.

Daniel Susskinds bok ”A World
Without Work” är en intressant bok
som rekommenderas!



SISTA SIDAN

DOKUMENT OM TEKNIK.

Dokument om tekniken och arbetslivet finns bland TAM-Arkivs samlingar. Här visas några exempel från TBV:s arkiv och Sveriges Ingenjörers arkiv. Det finns mycket att studera för forskare och andra intresserade.

Datorn kommer. Affisch ur Tjänstemännens bildningsförbunds (TBV:s) arkiv, TAM-Arkiv.



Teknisk tidskrift. Sveriges Ingenjörers arkiv, TAM-Arkiv.



Teknikomslag. Sveriges Ingenjörers arkiv, TAM-Arkiv.



Nästa nr
kommer i
HÖST

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



TAM-Arkiv fortsätter med poddar. Lyssna på Nio-Fem podden!

