

TAM-REVY

Meddelanden från TAM-Arkiv. Nr 1/2014



Tema: Det ifrågasatta arbetet

Det tomma arbetslivet: intervju med Roland Paulsen
Arbetslöshet som handikapp: exemplet invandrarskap
Månadens dokument: en ängel i uniform

April 2014 TAM-ARKIVS MEDLEMMAR

Akademikerförbundet SSR
Civilekonomerna
DIK
Fackförbundet ST
Finansförbundet
FTF – Facket för försäkring och finans
Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA)
Förhandlings- och samverkansrådet (PTK),
Försvarsförbundet
Journalistförbundet
Kyrkans Akademikerförbund (Kyrka)
Lotsförbundet
Läraryrket
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)
Sjöbefälsföreningen Offentliganställda (SBFO)
Sveriges Ingenjörer
Sveriges Skolledarförbund
Sveriges Tandläkarförbund
Sveriges Universitetslärarförbund (SULF)
Teaterförbundet (TF)
Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)
Tull-Kust
Unionen
Vision
Vårdförbundet
Yrkesföreningen Miljö och Hälsa (YMH)

TAM-REVV NR 1 • APRIL 2014

Årgång 18

ISSN 1654-6997

Redaktör

Lars-Erik Hansen

I redaktionen

Lars-Erik Hansen, Leif Jacobsson,
Jim Löfgren (bildredaktör)

Grafisk form och layout

Clou form/Madeleine Vestin

Tryck

Exaktaprinting, Malmö

Omslagsbild

Steward serverar flygpassagerare
något att dricka. 1960-tal.
TCOs arkiv, TAM-Arkiv.

Manusstopp till nästa nummer

Planerat till 27 oktober 2014

TAM-Arkiv

Grindstuvägen 48-50, 167 33 Bromma

Telefon: 08-54 54 15 60

Telefax: 08-31 71 76

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

Hemsida: www.tam-arkiv.se

Postgiro: 487 40 99-7

TAM-Arkiv

I DETTA NUMMER

Redaktören har ordet	3
Det tomma arbetslivet	4
Arbetslöshet som handikapp: exemplet invandrarskap	6
Får arbetsförmedlarna förmedla arbete?	8
Taxeringsrevisorernas fackliga och professionella kamp	10
Den svenska debatten om arbetstidsförkortning	12
Varför arbetar vi?	14
Har det någon betydelse var experter jobbar?	16
En ängel i uniform	18





Lars-Erik Hansen

Chef på TAM-Arkiv

Dominerar humanismen som moraluppfattning?

Förr eller senare möter alla människor moraliska eller etiska ståndpunkter som olika personer företräder. I stort finns det följande moraluppfattningar:

1. Den humanistiska, som "sätter människan i centrum" – detta är en demokratisk uppfattning som delas av de flesta politiker i riksdagen. Den kan ses som en slags sekulariserad kristen moral.

2. Den kristna (som även delas av andra monoteistiska religioner som islam m.fl.) och alltså sätter tron på gud i centrum. Den konsekvent kristna moralen måste ta avstånd från den humanistiska moralen och övermänniskomoralen.

3. Övermänniskomoralen, som kan återfalla på både Darwin ("läran om kampen för tillvaron" och "det naturliga urvalet") och Nietzsche (den starka människan, den amoraliska, intelligenta och viljestarka som har rätt att härska). Övermänniskomoralen kan förenas med rasism, men kan även vara en strängt individualistisk maktmoral.

Vilken moraluppfattning ger de som skriver i detta nummer av TAM-Revy uttryck för? Det visar sig att den humanistiska moraluppfattningen dominerar totalt. Lektor Julia Peralta skriver om arbetsförmedlare och långtidsarbetslösa invandrare. Varför klassas de ofta som "arbetshandikappade"? Beror det på människans benägenhet att se olikheter? Frågorna är befogade. Arbetsmarknadspolitikerna har länge haft fokus på de med svag förankring på arbetsmarknaden t.ex. äldre, handikappade och lågutbildade. På senare år har även invandrare blivit en del av denna grupp.

Som i tidigare nummer av TAM-Revy kommer många artiklar från en årligen återkommande konferens på Arbetets museum i Norrköping. Den 7-8 november 2013 behandlade konferensen "Det ifrågasatta arbetet". Den svenska modellen som en garanti för full sysselsättning och välfärd ifrågasattes. Flera artiklar i detta nummer berör mot denna bakgrund arbetet och dess motsats arbetslösheten. De flesta politiker delar uppfattningen att arbetslösheten är oacceptabelt hög. Men innebär detta att arbete ska vara normen? Sociologen Roland Paulsen menar att mer och mer av vårt arbetsliv – lönearbetet – präglas av "tomhet". Han påpekar att många arbetsuppgifter rationaliseras bort.

Vilka jobb har kommit istället? Vilka syften tjänar många av de "nya" jobben egentligen? Eftersom produktiviteten har ökat samtidigt som jobb rationaliserats bort förespråkar Paulsen istället minskad arbetstid. I linje härmed skriver ekonomhistorikerna Lisa Ramqvist och Linn Spross om den svenska debatten om arbetstidsförkortning.

Med ökad arbetslöshet, med fler som blir svåra att placera på arbetsmarknaden har arbetsförmedlarna fått ett svårare uppdrag. Etnologen Carina Kullgren framhåller i sin artikel att arbetsförmedlarna fått en förändrad yrkesroll. Personalen får allt fler arbetsuppgifter och då hotas deras gamla byråkratroll, som i huvudsak innehöll stöd-samtal och konkret arbetsförmedling. Idag tar de administrativa uppgifterna att dokumentera mer tid än förut. De strukturella förändringarna på arbetsmarknaden med rationalisering och automatisering får inte bara konsekvenser för yrkesrollen. Etnologen Angelika Sjöstedt Landén analyserar och beskriver hur de anställda upplever sin situation när myndigheter omlokaliseras från Stockholm till mindre städer bl.a. flytten av delar av arbetsförmedlingen till Östersund. Psykologen Jan Erik Rendahl har studerat vad som driver oss att arbeta och ger oss en inblick i individens moraluppfattning.

Men allt i detta nummer av TAM-Revy handlar inte om arbete eller arbetsmarknad. Civilekonomernas f.d. förbundsledare Benny Johansson berättar om Taxeringsekonomenas historia. Slutligen lyfter TAM-Arkivs arkivarie Melissa Rydquist fram Hemvårdarinneförbundets arkiv ur våra gömmor.

Det står alla – i stort fritt – att välja vilken moraluppfattning man företräder. De flesta människor vet emellertid inte var de står och vinglar lite hit och dit. Men man måste ha klart för sig att de flesta inom det s.k. etablissemangen står för den humanistiska moralen och kan till nöds acceptera den kristna moralen, men då endast som en udda företeelse, men man kan aldrig acceptera övermänniskomoralen utan ser den som fascistisk eller nazistisk. Utgångspunkten för samtliga artikelförfattare i detta nummer är en humanistisk moraluppfattning. Läs och begrunda.

Intervju med sociolog Roland Paulsen

Det tomma arbetslivet

Sociologen Roland Paulsen deltog i konferensen "det ifrågasatta arbetet" på Arbetets museum i november 2013. Han kallar sig "arbetskritiker" och drev på konferensen den kontroversiella tesen att vi borde minska arbetstiden. Hur tänker han?

Redan som ung student upptäckte Roland hur meningslöst det samtida arbetslivet kan vara. När han läste till sociolog extraknäckte han nämligen som spärrvakt vid en perifer tunnelbanestation. Han satt där trogen vid sin post kväll efter kväll, natt efter natt, trots att nästan ingen passagerare dök upp. Istället läste han arbetssociologi och slogs då av hur mycket som handlade om *villkoren* för arbetet. Hur arbetet ska vara bra utformat i termer av sådant som lön, arbetsvillkor och arbetsmiljö. Vilket *innehåll* och *mening* som arbetet fyllde var något som däremot nästan inte diskuterades alls. Roland menar att om vi tar in detta i kalkylen blir det väldigt tydligt att mindre och mindre arbete fyller något viktigt ekonomiskt syfte i så mån att det bidrar till vår välfärd. Istället verkar dess främsta funktion vara att fördela rikedom via lön. Och då måste själva innehållet i arbetet bli sekundärt.

Arbets-samhället

Hans tidiga iakttagelser av arbetslivet ledde till att han skrev boken "Arbets-samhället – Hur arbetet överlevde teknologin". Den utgår från att ny teknologi och ökad arbetsdelning har höjt produktiviteten så att en allt större del av arbetskraften blivit överflödig. Det alla politikerna har talat om då är att skapa nya jobb. Men frågan är vilka jobb det är som skapas.

Vad tjänar de till? Skulle vi kunna klara oss utan dem kanske? Man kan också påpeka – som många har gjort – att det här med att skapa jobb verkar vara ett ganska misslyckat projekt. Om man ser över tid så har arbetslösheten bara ökat de senaste 60 åren, trots alla insatser, poängterar han.

Vad innebär detta arbetets ökade tomhet på ett psykologiskt plan? Just nu håller Roland på med en studie av arbetsförmedlingen som handlar om de arbetslösas situation och inte minst de arbetslösa som är engagerade i Faste. Där finns det program som inte endast ger arbetsgivare gratis arbetskraft utan man ger dem också ekonomisk ersättning för att ta emot gratis arbetskraft. Alltså erbjuder man vad som helst för att skapa sysselsättning. Självklart kan detta upplevas som mindre meningsfullt av deltagarna.

Och när vi talar om arbetslösa är det så lätt att måla upp en bild av innanförskapet – alltså lönearbetet – som en värld där man lyckats. Och så är det kanske från de arbetslösas utsiktspunkt. Men när man väl är därinne upptäcker man att arbetslivet är oerhört hierarkiserat:

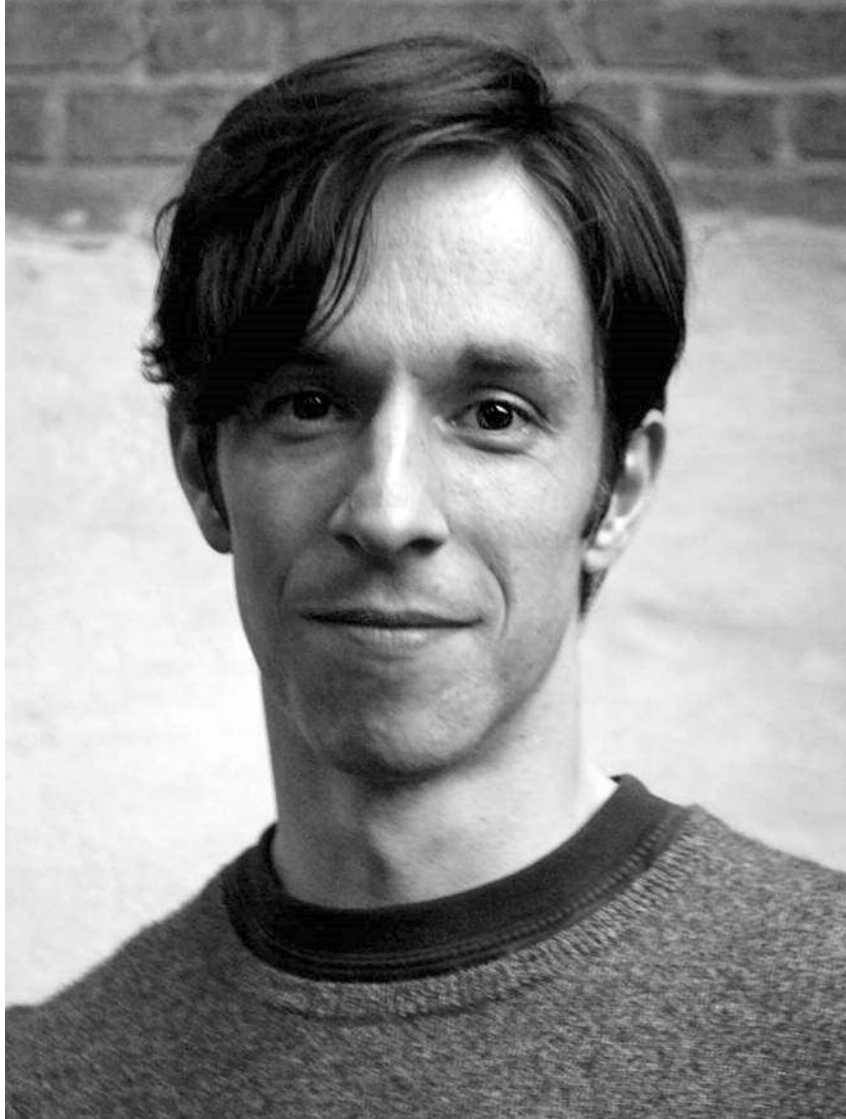
– Man kan vara "utanför" även om man har ett jobb därför att nästan allt lönearbete vi utför bygger på hierarkier. Och arbetstagarnas jobb kan också vara väldigt tomt på innehåll – ungefär som för de arbetslösa. Alltså att

man inte ens jobbar särskilt mycket.

Framförallt kan det vara tomt på aktiviteter som man upplever som meningsfulla. Roland menar att hans syfte här egentligen inte är att utesluta de arbetslösa ur kalkylen. Men att han upplever att det finns en tudelning mellan de som har jobb och de som inte har jobb. Och att om man har ett jobb så är allting bra. Men så tror han att väldigt få upplever det. Hur upplevde han då själv den efterföljande paneldebatten vid konferensen "det ifrågasatta arbetet"? De fackliga organisationernas representanter var kritiska:

– Jag måste nog säga att jag upplevde det som fientligt. Jag har aldrig varit på någon panel där det varit en så spänd stämning, berättar han.

Roland menar att han delvis kan förstå deras reaktion. För såväl LO som TCO och Saco handlar det om att förbättra arbetsvillkoren. Om man då – som Roland gjorde – talar om att man kanske kan införa en generell arbetstidsförkortning blir reaktionerna starka. Facket menar att det skulle minska förhandlingsutrymmet för att höja lönerna. Och det kan stämma, menar han, om man utgår från den maktindelning vi har idag. Där kan näringslivet använda alla möjliga kryphål för att undgå kollektivavtal och annat. Medan facket lever kvar i villfarelsen att vi fortfarande lever i en



Arbetskritikern Roland Paulsen. Foto: Anna Lindqvist.

samförståndsanda där man ska mötas och samarbeta. Så länge man har kvar den synen på den svenska ekonomin är deras reaktion förståelig.

Vi börjar sedan tala om kulturkritikern Ivan Illich. Han menade att en allt större del av vårt liv och arbete har tagits över av "experter". En akademisk profession som läkaryrket har t.ex. fått monopol på rätt vård och läkemedel något som människor tidigare haft eget inflytande över och kunskap om. Illich hävdade att vi blivit ett slags professionernas klienter i ett "expertvärld". Roland håller med och menar att den analysen också kan göras vad gäller fackföreningsrörelsen. Något som tidigare handlade om självorganisering har i mycket hög grad byråkratiserats. Man är med i facket men ofta är man inte särskilt engagerad. Istället finns det en expertis på toppen som talar för de andra, menar han.

Är det realistiskt?

Men är Rolands förslag att förändra arbetslivet realistiska? Kan arbetskritiken – t.ex. medborgarlönsidéen – leda till ett "slappare" samhälle? Och ja, Roland menar att det kan ligga en viss poäng i invändningarna. Om det inte fanns samma ekonomiska tvång kanske en del skulle sluta att dela ut post eller vad det nu kan vara. Vi måste ta det med i beräkningen. Det kan vara ett argument för att arbetstidsförkortning är en mer politiskt realistisk reform just nu än basinkomst (medborgarlön). Men det finns också modeller för basinkomst som inbegriper någon form av "värnplikt" på arbetsmarknaden. Samtidigt menar han att detta är ett ganska gott argument för att införa en minskning av arbetstiden. Det skulle avslöja hur många av oss som egentligen arbetar på grund av ekonomisk nödvändighet.

Vilka politiska krafter kan då driva på för förändring? Roland ser en potential i kvinnorörelsen eftersom kvinnor idag utför en så stor del av det obetalda men nödvändiga arbetet som omsorg om små barn. Historiskt har kvinnorörelsen också ofta varit en stark arbetskritisk röst. Men de "jämslälldhetsfrågor" som idag tas upp i fackliga sammanhang handlar om rätten till heltid, goda anställningsvillkor och lika möjligheter för kvinnor att nå de högsta maktpositionerna. Och detta är ju bra, få har väl något att invända mot ett jämställt arbetsliv. Men samtidigt stödjer man den här normen om man stannar vid endast arbetets villkor, menar han.

Det finns också en internationell rörelse för basinkomst, BIEN (Basic Income Earth Network). På andra håll i världen – t.ex. i Brasilien och Sydafrika – är frågan om basinkomst högre upp på den politiska agendan än i Sverige. Han är själv aktiv här men ser samtidigt en risk med att frågan akademiseras. Det är risken med alla sociala rörelser idag. Att det är ett gäng akademiker som skriver för varandra. Så är det med många ifrågasättande diskussioner. Det kan gälla genusforskning, marxistiska akademiska studier eller arbetskritiska samtal. Att det hela stannar vid ett lärt tankeutbyte på universitetsnivå. Men samtidigt menar han att BIEN visat på konkreta exempel där man har genomfört försök med basinkomst på lokal nivå som kan visa på att det faktiskt fungerar. I t.ex. den namibiska byn Omitara iakttog projektet efter införande av basinkomst – inte endast minskad absolut fattigdom – men också en *ökad* ekonomisk aktivitet. Det motsäger kritikernas syn på att en viss grundinkomst skulle göra människor lata:

– Och det är det jag ser som styrkan i hela basinkomstprojektet just nu, avslutar Roland.

Av Leif Jacobsson

fil.mag i socialantropologi och medarbetare i TAM-Arkiv

Arbetslöshet som handikapp: exemplet invandrarskap

”Och då började jag tänka: men herregud, dom är ju helt normala människor och inga handikappade. Det enda handikappet är kanske språket.”

Arbetsförmedlaren ovan uttalar sig i en intervju om långtidsarbetslösa arbetsökande med invandrarbakgrund, vilka var deltagare i det arbetsmarknadspolitiska programmet, *Särskild arbetsplatsintroduktion för vissa invandrare* (SIN). Programmet gick ut på att specialutbildade arbetsförmedlare skulle ”med hjälp av en särskild arbetsmetodik, förmedla kontakt med lämpliga arbetsgivare, bistå den arbetssökande och arbetsgivaren under den sökandes första tid på arbetsplatsen och ansvara för uppföljning”. Den särskilda metodiken man syftade på baserades på *supported employment*-metodik. En metod man hade erfarenhet av i arbetet riktat till så kallade arbetshandikappade inom ramen för SIUS, och som visat sig vara framgångsrik.

Arbetslöshetens handikappisering

I Sverige har flera grupper utestängts från arbetsmarknaden under en långvarig period. Konsekvenserna av den ekonomiska utvecklingen under 1990-talet var av omfattande karaktär med en arbetslöshet som tenderade att bita sig fast på en högre nivå än vad landet tidigare upplevt under efter-

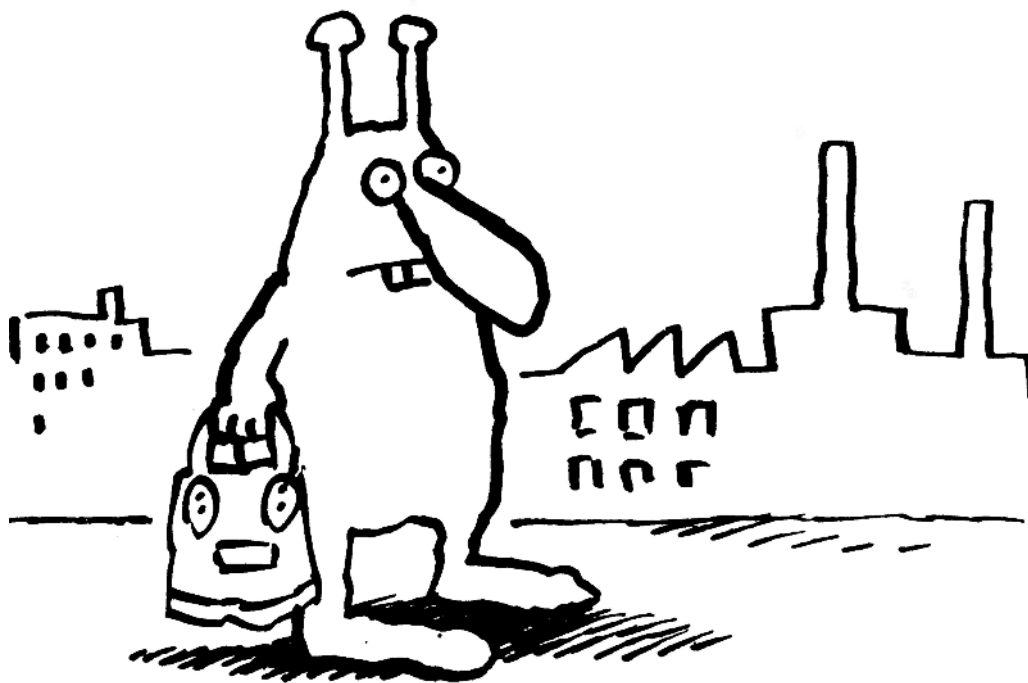
krigstiden. I skuggan av 1990-talets ekonomiska utveckling växte det fram en grupp långtidsarbetslösa som tillsammans med ungdomar, invandrare, funktionshindrade, kvinnor och äldre arbetssökande utan formell utbildningskompetens, har beskrivits som ”svaga” inom ramen för arbetsmarknadspolitiska riktlinjer. Redan i mitten av 1990-talet rekommenderade de arbetsmarknadspolitiska riktlinjerna att dessa svaga grupper ska hanteras inom ramen för den verksamhet som tidigare riktats till så kallade *arbetshandikappade*. I denna process uttrycks en förändring vad gäller förståelsen av arbetslöshet som socialt problem. Arbetslöshet, som tidigare hade setts som ett strukturellt eller konjunkturrellt orsakat problem kom att ses

alltmer som ett individuellt problem, men också i termer av personliga *arbetshandikapp*.

Ytterligare en viktig aspekt i den handikappisering jag beskriver här är den tydliga ökningen av arbetssökande som kodas som arbetshandikappade. Tidigare studier har visat att användningen av begreppet *arbetshandikapp* har ökat i samhället sedan 1990-talet. På samma sätt kan även en ökning av antalet arbetshandikappade noteras. År 1992 var 10 procent av alla inskrivna som arbetslösa vid Arbetsförmedlingen kodade som funktionshindrade och 2011 var andelen 25,3 procent. Forskning visar också att ökningen av funktionshinderkodade arbetssökande gäller även under perioder av sjunkande arbetslöshet. Tillkomsten av nya former av arbetshandikapp (såsom ADHD, autismspektrumstörningar etc) innebär inte nödvändigtvis att nya sjukdomar eller liknande har upptäckts av psykiatrin, utan att kriterierna för vad som definieras som arbetshandikapp har förändrats. Något som har gett individen ökat ansvar för sina egna egenskaper vilka av omgivningen anses vara problematiska och som står i kontrast till kreativitet, självständighet, förändringsbenägenhet, flexibilitet. Egenskaper efterfrågade på dagens arbetsmarknad. Dessa egenskaper anses, vid sidan av att vara självgående, ansvarsfull och



Internationella symbolen för människor med funktionsnedsättning.
Bild: Wikimedia Commons.



Originalillustration för TAM-Revy av Ulf Lundqvist.

uppfinningsrik, konstituera det "företagsamma jag" som utgör ett klart ideal vad gäller arbetstagaren i dagens samhälle och på arbetsmarknaden.

Invandrarskap som handikapp

Med utgångspunkt i de intervjuer och samtal jag har haft med SIN-förmedlare kan det läggas ytterligare en egen-skap till detta nya ideal: *svenskhet*. Med *svenskhet* syftas, mer specifikt, kunskaper i svenska språket, om hur den svenska arbetsmarknaden och det svenska arbetslivet fungerar, (på den svenska arbetsmarknaden), gång-bar och dokumenterad utbildning, och arbetserfarenheter samt kontakt-nät. Deltagarna i SIN-programmet ansågs "brista i" dessa viktiga egen-skaper, vilket placerar dem i positionen *arbetshandikappade*. En annan arbetsförmedlare berättar:

"Så vad det egentligen handlar om, det är att de drar nytta av våra nät-verk, kan man säga. Som invandrade personer står de här utan de rätta kontakterna eller inga kontakter alls och det är detta vi kan hjälpa till

med. Samtidigt vet vi lite hur det går till. Vi vet hur en arbetsgivare resone-rar och vad som är viktigt, det här med och komma i tid och klä sig och hur en fikarast går till och sådana saker. Det är de här lite dolda koder-na som vi kan förmedla till dem. Och i viss mån kan man kanske överbrygga när man väl är med i coachandet ute på arbetsplatserna."

Vidare handlar den efterfrågade svenskheten om att veta vad som är (o)lämpligt i processen att söka arbete, men också när den arbetssökande väl befinner sig på arbetsplatsen. Frånva-ron av ett nätverk av kontakter blir ett hinder för dessa arbetssökande därför att ett nätverk av relationer ut-gör ett nödvändigt medel på dagens svenska arbetsmarknad. De fungerar som dörröppnare och möjliggörare i människornas arbetssökande.

Arbetsförmedlarnas uttalanden uttrycker stereotypa föreställningar om en homogen "svenskhet", vilket gör svenskar lika varandra och skilj-aktiga från andra nationella tillhörig-heter. Den tänkta *svenskheten* till-

skrivs genom arbetsmarknadspolitiska insatser en normalitetsstatus mot vil-ka "invandrarna" speglas och jämförs. Dessa problematiska arbetssökande blir därmed föremål för åtgärder som syftar till att *försvenska* dem. Det handlar om att skapa möjligheter för dem att passera utan att märkas i det svenska arbetslivet och på arbets-marknaden. Genom att, exempelvis, lära sig hur en fikarast går till skulle dessa arbetssökande komma närmare en viss grad av *svenskhet*, något som i sin tur skulle tillgängliggöra någon form av anställning. Det är först då som de kan börja betraktas som lika och inte som avvikande. Arbetsmark-nadspolitiken fungerar på detta sätt som en form av institutionalisering av likhet, ett medel som bidrar till reproduktionen av *svenskhet* som det eftersträfvansvärda och *invandrarskap* som ett arbetshandikapp.

Av Julia Peralta

lektor, institutionen för hälsovetenskap och medicin, Örebro universitet

Arbetsförmedlares officiella uppdrag är att effektivisera förmedlingen av arbete. Längre var detta oproblematiskt för arbetsförmedlare. Det konkreta utövandet av yrket har i stort sett legat i linje med politikerns förståelse av Arbetsförmedlingens huvuduppgift. Men nu verkar den tiden vara förbi.

Får arbetsförmedlarna förmedla arbete?

I flera år har media rapporterat om problem inom förmedlingen, och arbetsförmedlare har ofta på ett orättfärdigt sätt fått klä skott för misslyckanden, som har sin grund i en ny syn på arbetsmarknadspolitik. I takt med detta har arbetsförmedlarnas yrkesroll förändrats till något de inte längre kan identifiera sig med.

Välfärdsprofession i omvandling

Förändringarna av mål och arbetsvillkor inom Arbetsförmedlingen är en del av de nyordningar som offentlig sektor genomgått under senare år. Från att ha formats i enlighet med en byråkratisk modell som var anpassad till svensk välfärd, har ett systematiskt arbete – inspirerat av de ekonomiska reformer som kallas New Public Management (NPM), ytterst syftande till effektivitetshöjning – bidragit till att offentliga institutioner stöpts om ganska radikalt. För arbetsförmedlare har detta inneburit att deras arbetssituation och yrkets innehåll har förändrats väldigt snabbt. För att förstå hur utövarnas yrkesidentiteter, kunskap och kompetens påverkats av denna s.k. marknadsanpassning har jag intervjuat ett antal arbetsförmedlare på ett kontor i Västra Götaland.

Deras erfarenheter av förändringarna är relativt samstämmiga och de

skildrar alla hur jobbet idag utmärks av en allt större komplexitet. I praktiken betyder det flera saker; deras officiella uppdrag har blivit fler, deras dagliga arbetsuppgifter har också ökat i antal, och dessutom förändras arbetsvillkoren ständigt när nya förordningar och direktiv tillkommer. Ena veckan eller månaden är inte den andra lik, ständiga svängningar har blivit deras vardag.

Nya uppgifter och metoder

Arbetsförmedlingens mål, uppgifter och metoder har fört med sig nya arbetssätt, menar arbetsförmedlarna. Deras nya primära uppgift är att få så många som möjligt i arbete eller utbildning. Reformen som stiftats ska förmå allt fler människor att arbeta, även svårt sjuka och funktionshindrade. Organisationens nya mål anses dock krocka med förmedlarnas, som jobbar för att så många som möjligt ska ska trivas så bra som det går inom arbetslivet.

Men de metoder som införts understödjer det kvantitativa målet, och jobbet består till stor del av att skriva handlingsplaner och kontrollera arbetslösa aktiviteter. Arbetsförmedlarna själva hävdar att bästa sättet att få människor i arbete är genom individuella stödsamtal och match-



Foto John Wahlbärj. TCO-tidningens arkiv, TAM-Arkiv.

ning av kompetenser i relation till arbetsgivares krav. Det hinner de inte nu. Har man 30-40 sökande att hjälpa fungerar det, inte när de har bortåt 150 var. De har också i uppdrag att förmå arbetsgivare att anställa fler genom att erbjuda generösa anställningsstöd. Antal personer i något slags jobb har blivit viktigare än att de arbetssökande ska få bra och välfungerande fasta jobb.

Det är här förmedlarna reagerar och börjar tycka att yrket omvandlas till något för dem både obekant och obekvämt. Den professionella byrå-



Illustration av Leif Zetterling.

kratrollen börjar ersättas av allt starkare krav på att vara entreprenörsinriktade säljare av arbetskraft. Så känns det för många. Det skaver ordentligt. Men målet styr deras arbetspraktik. Direktiv och styrdokument kommer direkt från regeringen, och kontrollen av personalen beskrivs som rigid. Deras arbetsprestationer mäts och synliggörs genom, exempelvis, resultatdialoger med chefen varje vecka.

Risk för av-professionalisering

En direkt konsekvens av nyordningarna är att förmedlarnas yrkesroll har vidgats med betydligt fler arbetsuppgifter. Nu ska de vara både vägledare, administratörer, kontrollanter, utvärderare, inskrivare, jobbskapare, coacher och juridiska och ekonomiska rådgivare.

Det kompliceras ytterligare av den arbetsorganisering som tillämpas. Även om alla är placerade på en specifik uppgift, som t ex Fas tre eller rehabilitering, så ska var och en också i någon mån behärska de andra uppgifterna. Utöver det har det tillkommit en mängd administrativa uppgifter, som främst handlar om att

kontrollera sökandes aktivitet. Istället för att specialisera förmedlingsverksamheten riskerar deras kompetens att urholkas. I förlängningen kan det leda till en av-professionalisering av yrket. Många av de intervjuade menade att det redan är ett faktum. När de inte får göra det som de är bra på förlorar omvärlden respekt för dem. Det leder till att deras legitimitet som professionella välfärdsbyråkrater riskerar att minska.

Dagliga dilemman

När uppgifter tillkommer utan att andra tas bort skapas en stark press på arbetsförmedlarna, och många lider av stress. Det är givetvis ett dagligt dilemma. Ett kanske än svårare dilemma är de etiska konflikter som de tvingas brottas med. Skiftet från tjänstemannalogik – att realisera rätten till jobb, till marknadslogik – att erbjuda anställningsbar arbetskraft, är svårsmält.

De erfarenheter de hittills gjort visar att utrymmet för att utgå från människors egna behov blivit kraftigt begränsat. När systemet tvingar dem att själva tvinga svårt cancersjuka

människor att söka arbeten de inte orkar med, blir dilemman akut. Att de ska svara mot och göras ansvariga inför många olika aktörer med skiftande intressen – arbetssökande, chefer, kollegor, politiker och kunder (arbetssökande) – upplevs också som ett nytt moraliskt problem.

Dessa dilemman krånglar till vardagen, och utrymmet för att bedriva den mer humana förmedlingen av arbete finns knappt längre. Istället känner de sig tvingade att bl. a. anvisa människor till kränkande jobb under hot om ekonomisk bestraffning. Yrkesetiken blir värdelös och arbetsförmedlarna vårdas. Själva blir de, genom det sätt de måste jobba på, exempel på den typ av flexibla anställda som eftersträvas idag. På det sättet riskerar arbetsförmedlarnas arbetspraktik att reproducera och förmedla normer, värden och principer som utmärker den syn på arbete och arbetskraft som de på professionella grunder försöker värja sig ifrån.

Av Carina Kullgren

fil.dr. i etnologi och lektor i kulturvetenskap, Högskolan Väst

Taxeringsrevisorernas fackliga och professionella kamp

Ekonomer vinner på 30-talet insteg i taxeringsvärlden. Den domineras av en annan grupp – juristerna. Konflikt uppstod om vilka examina som skulle meritera vid tillsättning av intendenten och inspektörerna.

Ekonomerna utvecklar en framgångsrik verksamhet som leder fram till att grupperna likställs. En viktig roll spelar bildandet av Föreningen Sveriges Taxeringsrevisorer (FST) 1937. FST:s framgångar leder till bildandet av CIAT, Civilekonomerna i Allmän Tjänst, 1954. Det är i sin tur en föregångare till Civilekonomernas Riksförbund som startar 1969 med 500 medlemmar, och som idag kallas Civilekonomerna, med mer än 40 000 medlemmar. Men i den här betraktelsen är det FST som står i fokus.

Det var 1952 som likställdhet nåddes mellan jurister och ekonomer. Dåvarande ordföranden i FST Olof Knappe kommenterade: ”Jag hade svårt att förlika mig med att vi skulle vara så nertryckta, med den goda utbildning vi hade och med det ekonomiska kunnande vi bidrog med. Juristernas insikter i ekonomi var ju begränsade, så vi behövdes verkligen.” Det var framförallt hans rättvisepatos som drev honom. Fast som han sa: ”Visst var pengarna också välkomna!”

Men – vi tar det från början. Landshövdingen var ytterst ansvarig för taxeringen. Det fanns inga formella krav på kunskaper om skatter och deras indrivning. Därför fanns en tjänst som landskamrerare som föredrog skattefrågor. Norrköping



Två anställda civilekonomer från 1951, Telefonplan LM Ericsson. Bild: Stockholmskällan.

anställde 1931 den första taxeringsassistenten. Det visade sig finnas ett behov och en statlig utredning (SOU 1933:27) tog fram förslag om att bokföringssakkunniga skulle anlitas för att hjälpa landskamrerarna med skattekontrollen. Utöver landskamrerare fanns, i fallande ordning, taxeringsrevisorerna och taxeringsassistenter. Senare inrättades också en taxeringsintendentstjänst, som kom att placeras mellan landskamreraren och taxeringsrevisorn samt en taxeringsinspektörstjänst som placerades över taxeringsassistenterna, delvis vid sidan av revisorerna. Det var om detta kompetensstriden kom att stå.

Taxeringsrevisorerna upprördes också av att de var arvoderade och ansågs inhyrda som extrahjälper. FST drev krav inom framför allt tre områden: 1) arbetsuppgifter och befogenheter, 2) tjänsteställning och rätt till olika tjänster, vikariat samt titlar och 3) anställningsvillkor.

Som arvoderade hade de inte rätt till samma lönetillägg som de fast anställda. Lönetillägget var vid den här tiden ungefär 500 kronor per månad, vid en lön på 800 kronor per månad, alltså en väsentlig del av inkomsten. Under andra världskriget infördes dessutom s.k. dyrtidstillägg, vilket som mest uppgick till 30 % av lönen, men detta tillägg fick inte de arvoderade. Mellan 1936 och 1943 fick taxeringsrevisorerna uppleva en ganska stor reallönesänkning. Undra på att de kände sig förfördelade!

Föreningens bildande 1937 var en direkt följd av att en lag som gav förhandlingsrätt åt organisationer för statliga tjänstemän stiftats. Det tolkades som tjänstemän som arbetar åt staten – taxeringsrevisorerna var ju arvoderade och inte anställda. Staten ville inte förhandla med varje individ utan såg hellre att man hade en organisation som motpart. FST hade 1937 12 medlemmar! Men förhandlingsrätten gjorde inte att det var idel solsken. Olof Knape igen: "Det var bekymmer att vara fackligt aktiv. Jag hade en chef som tyckte att det jäkligaste som fanns var en facklig människa".



Benny Johansson, f.d. förbundsdirektör för Civilekonomerna och denna artikels författare. Foto: Andreas Dybeck.

Examen för nyanställda

1938 började man driva kravet på att nyanställda skulle ha examen från handelshögskola och vara auktoriserade revisorer. Statsmakten förespråkade först en statsvetenskaplig-juridisk examen. Men så småningom fördes också den kampen i mål. Vid ett tillfälle var det nära bakslag – en proposition lades fram som ville ta ifrån ekonomerna vissa möjligheter till befördran på länsstyrelserna. FST kontaktade några riksdagsledamöter och hjälpte dem att skriva motioner. Till slut fick de också träffa utskottets vice ordförande som sa: "Ni får ändra på tio ord, varken mer eller mindre". Det räckte för att FST skulle kunna få igenom allt de ville.

1942 fick de flesta taxeringsrevisorerna en nyexaminerad medhjälpare. Titelfrågan togs omedelbart upp. De nyanställda kom att kallas taxeringsassistenter, vilket blir en markering mot de äldre, mer erfarna kollegorna, som titulerades taxeringsrevisorerna. Året därpå får de tillträde till föreningen.

Vid årsskiftet 1943/44 fick taxeringsrevisorerna fast anställning i 25:e lönegraden. Det understeg något lönen för en byråchef.

1945 tog FST ett nytt grepp. När

man hörde talas om en ny utredning om omorganisation av taxeringsverksamheten började man samla in uppgifter om medlemmarnas lön och anställningar. Avsikten var att kartlägga vilka medlemmar som skulle kunna söka de nya tjänsterna som inspektörer. FST ställde frågor till medlemmarna ute på kontoren om vilka jurister som kunde tänkas söka och om deras meriter. Sedan skickade man ut en sammanställning där man särskilt pekade ut platser där konkurrensen bedömdes vara svag. Om jurister förordades hjälpte man medlemmarna att överklaga. Detta var en medveten satsning för att ta över, eller i vart fall få tillträde till, tjänster som var tänkta att gå till jurister. Idag kan vi se detta både som ett sätt att ta tillvara gruppens intresse och som individuell karriärhjälp. Så nådde man 1952 jämställdhet med juristkåren både ekonomiskt och vad gäller anseende.

Professionell organisation

Redan från början hade FST starka drag av professionell organisation. Ett av förslagen till verksamhet gick ut på att effektivisera arbetet. FST lät t.ex. trycka upp standardiserade blanketter för taxeringsrevisorernas arbete.

FST var framgångsrika på alla sina tre områden. Det är intressant idag att se hur de arbetade med traditionella förhandlingar, opinionsbildning, lobbyarbete, mobilisering av medlemmarna, lönestatistik, karriärservice – för att använda vår tids språkbruk. Genom sitt kunnande i skattefrågor skaffade de sig legitimitet, som de hade nytta av på de övriga områdena. Denna åtgärdsarsenal används fortfarande av fackliga organisationer idag.

Framgångarna för FST ledde till att fler grupper ville ansluta sig. Då bildades CIAT 1954. Men det är en annan historia.

Av Benny Johansson

f.d. förbundsdirektör för Civilekonomerna

Den svenska debatten om arbetstidsförkortning

Nu är det snart hundra år sedan Sverige fick sin första arbetstidslag. Under dessa hundra år har frågan varit föremål för livliga diskussioner och gradvis förkortats. Arbetstidsfrågan har varit kontroversiell, arbetstidsförkortning har ömsom varit en viktig och reellt genomförbar reform, ömsom setts som en alltför kostsam utopi.

I centrum för diskussionen har den kroppsarbetande mannen funnits. Tjänstemännens arbetstider har alltid generellt sett varit kortare än arbetarnas. Denna situation har gjort det så kallade rättvisekravet viktigt i arbetstidsförkortningsfrågan. Rättvisekravet innebär att arbetarna har rätt till samma arbetstider som tjänstemännen. Vilken position vilka fack har tagit och när samt vilka argument som dessa har använt har haft stor betydelse för vilken arbetstidsutveckling vi har haft i Sverige. Tjänstemännen har här fått komma lite i skymundan, då deras arbetstider har setts som självklara, medan arbetarnas arbetstidsförkortningar har setts som facklig kamp och klasskamp. Näringslivet har alltid uppfattats som självklart emot arbetstidsförkortningar, medan det har setts som en självklart önskvärd reform för arbetarna. Arbetstidsförkortningen i Sverige har drivits på av relationerna och konflikterna mellan fack, stat och näringsliv. Den har haft tydliga dimensioner av klasskonflikt, där staten har stått emellan som den lagstiftande och förhandlande instansen.

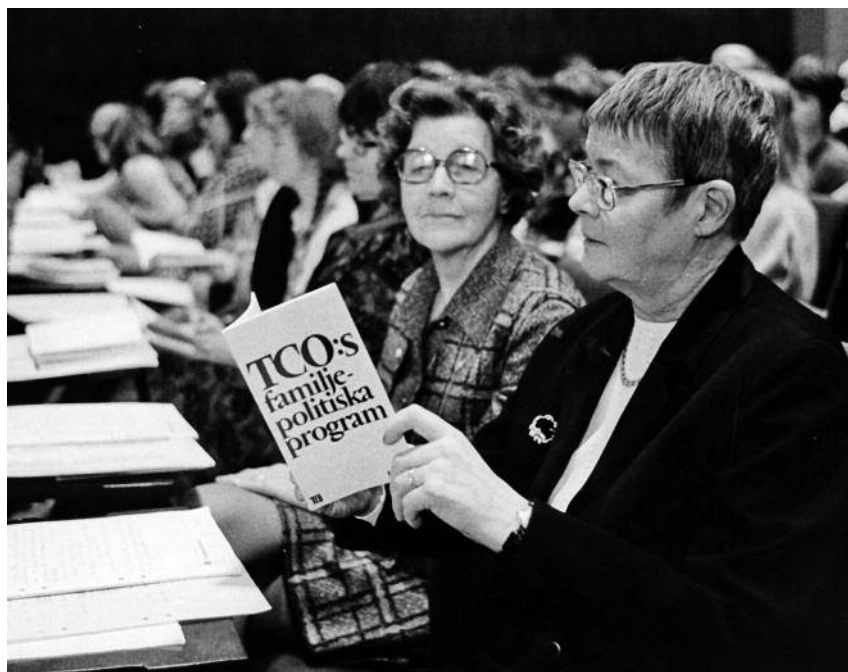
Arbetstiden är ett väldigt viktigt politiskt område av många skäl, det kan förstås som arbetsmarknadspolitik, som socialpolitik, som familjepo-

litik men också som jämställdhetspolitik. Frågan påverkar snart sagt alla områden i livet. Sett ur det perspektivet är det kanske inte så konstigt att staten velat reglera arbetstiden, men samtidigt finns det en föreställning om en svensk tradition av samförstånd, där arbetsmarknaden ska regleras genom att avtal träffas mellan fack och näringsliv. Olika röster har gjort sig hörda under årens lopp. Att

vi överhuvudtaget får en arbetstidslag beror i mångt och mycket på statsmakternas rädsla för revolution.

Arbetstidslag och revolutionshot

1919 får Sverige sin första arbetstidslag. Det var framförallt två skäl som motiverade denna lagstiftning. Dels ville man inte att arbetaren skulle förslitas i förtid, en utsliten arbetare gagnar varken näringslivet eller staten.



Arbetstiden är något som berör många politikområden, inte minst familje- och jämställdhetspolitik. Bild från 1970-talet. Foto: Allan Myrman. TCO:s Arkiv, TAM-Arkiv.

Men framförallt var lagen en eftergift på grund av ett revolutionshot. Tiden kring första världskriget var en turbulent tid i världen, bland annat mot bakgrund av den ryska revolutionen. I Sverige kom den att präglas av ideologiska slitningar i Socialdemokratiska arbetarpartiet och en arbetarrörelse som vacklade mellan reformism och revolution. Men arbetstidslagen innebar också en eftergift mot näringslivet då många undantag infördes, detta illustrerar väl hur konfliktfylld och problematisk arbetstidsförkortningsfrågan har varit. Men det tycks alltså vara en grupp som arbetstidsfrågan har varit särskilt problematiskt för, och det är tjänstemännen, vars arbetstid har reglerats i avtal, och därför inte krävt samma insatser från statligt håll. Tjänstemännen har framförallt synt i arbetstidsfrågan då det gällt rättvisemotivet, där man spelat en viktig roll för att driva på en successiv arbetstidsförkortning. Tjänstemännen har lyckats avtala om kortare arbetstider och längre semester, vilket har varit viktigt ur en rättvisesynpunkt när lagstiftning genomförts för att garantera andra grupper samma förmåner.

Under 30- och 40-talen kom rättvisefrågan att bli allt mer viktig i arbetstidsdiskussionen och framför allt lyftes kraven på att inkludera alla under arbetstidslagen. Det fanns tydliga ideal under denna period om utjämning och hur ledighet och semester är något en välfärdsstat ska kunna erbjuda sina medborgare samt att detta är en rättighet oavsett samhällsklass. Sedan kom rättvisekravet att träda i bakgrunden. Detta berodde dels på att arbetarnas och tjänstemännens arbetstider kom att närma sig varandra allt mer, inte minst efter att 40-timmars arbetsvecka infördes 1973, men också för att frågan förlorade sin konfliktdimension i den allmänna debatten. Istället ställdes allt oftare arbetstidsförkortning mot andra typer av välfärdsreformer. Man menade också allt oftare att det förelåg en valsituation, att det inte går att få både högre lön och kortare arbets-



Under slutet av 1970-talet var 6-timmars arbetsdag en het politisk fråga och TCO begärde då att en statlig utredning om arbetstidsförkortning skulle tillsättas. TCO:s representantskap 1976. Foto: Allan Myrman. TCO:s arkiv, TAM-Arkiv.

tid, att flexibilisera och individualisera istället för generella arbetstidsförkortningar. Men samtidigt blossade arbetstidsfrågan upp igen. Nu var det sex timmars arbetsdag som ställdes i fokus, och barnfamiljernas livssituation. I den offentliga debatten menade man att det är omöjligt att få ihop ett fungerande familjeliv med två heltidsarbetande föräldrar. Familjekravet visade sig vara effektivt, snart fanns en bred politisk majoritet för sex timmars arbetsdag. Faktum är att alla politiska partier utom Moderaterna hade detta som ett långsiktigt mål under slutet av 70-talet.

TCO begär utredning

TCO kom runt denna tidpunkt att begära att en statlig utredning om arbetstidsförkortning skulle tillsättas. Utredningen fann att starka skäl fanns för en arbetstidsförkortning och bedömde det som en svår men inte omöjlig reform. Med facit i hand vet vi att sex timmars arbetsdag aldrig kom att genomföras. Senare har det hetat att arbetstidsförkortning är en allt för dyr reform, att det är rimligare att flexibilisera och individualisera arbetstiderna istället. Ibland lyfts frå-

gan om det ens är rimligt med en arbetstidslag, om detta inte ska vara en överenskommelse mellan arbetstägaren och arbetsgivaren. Men arbetstidsfrågan fortsätter alltjämt att vara aktuell. Fortfarande finns det de som kräver kortare arbetstid, även om dessa röster är klart färre idag än på 70-talet. Det finns två klara tendenser på arbetsmarknaden idag, samtidigt som det har öppnats upp för en allt större flexibilitet och individualitet har detta mynt en tydlig baksida, en tilltagande osäkerhet. Flexibilitet och avreglering kan innebära såväl möjligheten att få arbeta hemifrån som tvånget att arbeta obetald övertid. Arbetstidslagen är säregen, och bör ses som resultatet av facklig kamp. Det finns all anledning för facken att fortsätta vara verksamma på arbetstidsfrågans område.

Av Linn Spross

doktorand i ekonomisk historia,
Uppsala universitet

Lisa Ramqvist

doktorand i ekonomisk historia,
Uppsala universitet

Intervju med psykologen Jan Erik Rendahl

Varför arbetar vi?

Psykologen Jan Erik Rendahls bostad är belägen utmed Stockholms äldsta kända gata – Köpmangatan i Gamla stan. När jag ska besöka honom går jag uppför en stentrappa. Jag märker att den är så nedtrampad att det blivit en djup försänkning i den uråldriga stenen.

Är det samma sak med vårt psyke? Att vi alla bär ett slags förstenade spår efter våra tidigaste barndomsrelationer och upplevelser. Spår som är så djupa att de – på ett kanske omedvetet sätt – fortsätter att påverka våra värderingar i vuxen ålder? För en djuppsykolog av Jan Eriks typ är svaret ja och det har också betydelse för vad som driver oss i vårt arbetsliv. Sigmund Freud menade ju att vi formas under barndomen.

Jan Erik förefaller vara en gladlynt och energisk man. Han är numera pensionerad men är fortfarande verksam som rådgivare till styrelser och verkställande ledningar i Sverige och internationellt. Han har ett långt yrkesliv bakom sig där han bl.a. har forskat i arbetslivet psykologi.

Vad är bakgrunden till hans intresse? Efter att ha utbildat sig till legitimerad psykolog fick Jan Erik en anställning på ett arbetspsykologiskt institut med arbetsförmedlingen som huvudsaklig uppdragsgivare. Där jobbade han med att kartlägga de arbetslösas anlag och personlighetsmässiga förutsättningar för att ta fram arbeten och utbildningar som svarade mot dessa. Redan då började han reflektera över frågan vad som egentligen driver människor att arbeta.

Så småningom kom han att forska i detta ämne under handledning av den internationellt kände amerikanske psykologen och antropologen Michael

Maccoby. Denne arbetade under 1970- och 80-talen i Sverige med att besvara frågan om vilka ledare landet behöver i framtiden. Maccoby hade djupintervjuat många omtalade svenska ledare och var bl.a. redaktör för boken: "Sweden at the Edge". Han hade t.o.m. lyckats få Volvos dåvarande VD Per Gyllenhammar att göra Rorschachtestet! Maccoby var för övrigt själv elev till en uppmärksam kulturpsykolog – Erich Fromm – som på sin tid skrev kritiska debattböcker om västerlandets ensidiga materialism.

Arbetets drivkrafter

Jan Eriks forskning ledde till att han 1992 la fram avhandlingen "Arbetets drivkrafter". Han utgår där från Erich Fromms syn att människan har en medfödd förmåga att vara aktiv och skapande, att ge och få kärlek. Jan Eriks teori utgår från människans existentiella situation, att vi alla är medvetna om att vi en gång ska dö. Utifrån detta söker vi skapa en mening med våra liv för att hantera den existentiella ångest denna medvetenhet skapar. Redan under barndomen då den grundläggande socialiseringen sker utvecklas vårt förhållningssätt till den existentiella frågan om livets och arbetets mening. Tillsammans med hur vår syn på auktoriteter utvecklas formar vi de värderingar som är så djupt förankrade att de även

kan ses som en del av vår personlighet.

Studien identifierar tre olika personlighetstyper med i grunden skilda förhållningssätt till andra människor och vad som gör arbetet meningsfullt. Varje värderingstyp har sina egna för- och nackdelar och kan inte rankas som "bättre" eller "sämre". Jan Erik Rendahls teori säger ingenting om sådana personlighetsdifferentierande egenskaper som begåvning eller temperament.

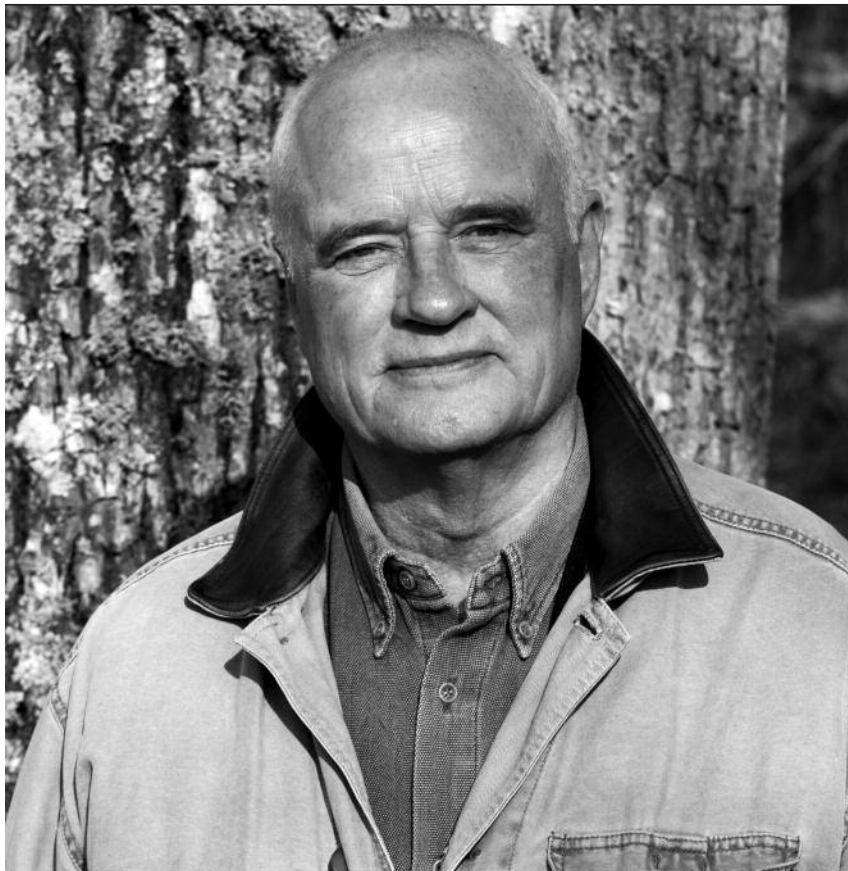
I sin avhandling lyckades han med konststycket att lägga fram empiriska belägg för sin forskning. Det är detta som är orsaken till att den ännu – 20 år efter sin tillkomst – förblivit en lärobok på universitetsnivå.

En god ledare

Jan Erik har också ägnat sig åt ledarskapets psykologi.

Inom managementforskningen har en vanlig fråga varit vilka egenskaper en "god ledare" bör vara beskaftad med. Jan Erik menar att frågan är felställd: den korrekta frågan bör istället vara "hur påverkar människans personlighet och grundläggande värderingar ledarskapet?"

Jan Eriks forskning ledde till att han utnämndes till professor i förändringsledarskap vid "institutionen för industriell organisation" vid Lunds Tekniska Högskola. Där arbetade han med blivande ingenjörer för att utveckla ett ledarskap för framtiden:



Jan Erik Rendahl har studerat arbetets drivkrafter. Foto: Maria Rendahl.

– Det går inte att ensidigt driva igenom förändringar uppifrån. Givetvis måste ledningen ha visioner och en inriktning. Men sedan ska man släppa loss människor. Man måste låta dem arbeta i liten skala – som små öar implementera visionerna. Den skapande processen måste vara ömsesidig, kommunikationen måste gå i båda riktningarna. Alla medarbetare måste engageras för att lösningen ska hänga ihop. Vi har inte råd att arbeta *mot* människor och deras värderingar, vi kan endast arbeta *med* dem, betonar han.

Idéburna organisationer

På senare tid har Jan Erik och hans fru Maria alltmer kommit att intressera sig för idéburna, demokratiskt styrda organisationer. Ett exempel är den rapport: "Bondens själ – och LRF:s utmaning" som deras företag VIS-Society genomförde för LRF:s räkning.

Studien genomfördes med hjälp av värderingsintervjuer med ett stort antal LRF-medlemmar. Analysen av

intervjuerna visade att cirka hälften av medlemmarna drevs av en vilja att se till helheter och upprätthålla ekologisk balans. Ungefär samma procent av ledarskapet drevs av dessa värderingar. Detta är ingen slump, eftersom det ofta föreligger ett starkt samband mellan medlemmarnas och ledarnas drivkrafter. Ledarna kan ofta ses som toppen av en organisations "värderingsisberg". En organisations regler kan, i drivkraftstermer, vara ett hot eller bli ett stöd för att hantera den existentiella ångesten. Man måste kommunicera på olika sätt med människor som drivs av skilda värderingar. Tillämpningen av en metodik baserad på Jan Eriks forskning resulterade i att LRF har fortsatt växa i medlemsantal i 8 år när de flesta andra idéburna organisationer har tappat medlemmar. Det är först när vi respekterar människors olika drivkrafter som vi kan lyckas, menar Jan Erik Rendahl.

Av Leif Jacobsson

fil.mag i socialantropologi och medarbetare på TAM-Arkiv

Nyutkommen bok om Saco:s förhistoria

En studie om Saco:s tidiga historia: "Saco i historiens backspegel: en studie om fackliga arbetstagarorganisationers funktioner i ett demokratiskt politiskt system" har nyligen givits ut i bokform som nr 5 i TAM-Arkivs skriftserie (skrifter utgivna av TAM-Arkivs forskningsråd). Det handlar om en licentiatavhandling som statsvetaren Sven-Erik Strand lade fram redan 1970 men sedan föll i glömska.

När TAM-Arkivs forskningsråd nu ger ut Sven-Erik Strands noggranna och värdefulla studie i bokform blir en viktig pusselbit i Saco:s förhistoria mer lättillgänglig för såväl forskare som en intresserad allmänhet. Boken är rikligt illustrerad med historiska fotografier och försedd med ett inledning författad av publicisten Anders Björnsson. Göran Arrius, ordförande i Saco, och Marie Wedin, ordförande i Sveriges läkarförbund har skrivit ett förord till den nyutkomna publikationen.

Arbetets museum satsar stort på utställningen Framtidsland

Den 17 maj öppnar *Framtidsland*, Arbetets museums största satsning någonsin. Utställningen tar avstamp i det sena 1900-talet och spanar in i morgondagens vardag och arbetsliv: Hur ska vi bo, äta, resa, arbeta, utbilda oss? *Framtidsland* vänder sig i första hand till ungdomar och ska fungera som en verktygslåda för att skapa en hållbar framtid.

Utställningen har vuxit fram bland annat utifrån rundabordsamtal mellan forskare och ungdomar. Konstnärer har utgått från samtalen när de gestaltat utställningen. En särskild turnéutställning, *Framtidsland ungdom*, kommer att visas på orter där ungdomar medverkat; Norrköping/Linköping, Falun, Kristianstad och Örebro.

Utställningen invigs den 17 maj av socialdemokraternas partiledare Stefan Löfven.

Meningen med omlokalisering av statliga myndigheter är att minska de sociala och kulturella klyftorna i Sverige. Men Angelika Sjöstedt Landéns forskning visar att resultatet i förlängningen kan bli det motsatta.

Har det någon betydelse var experter jobbar?

Frågan om det har någon betydelse var experter jobbar kom att ställas på sin spets under de omlokaliseringar som skedde 2005 efter försvarets nedläggning av regementen runt om i landet. Cirka 2 700 statliga jobb föreslogs för omlokalisering från Stockholm till Arvidsjaur, Karlstad/Kristinehamn, Visby och Östersund och omfattade hela myndigheter eller delar av verksamheten (Lokaliseringsutredningen, 2005). Under arbetet med min doktorsavhandling i etnologi, som publicerades 2012, följde jag arbetet med att omlokalisera en av de myndigheter som flyttade från Stockholm till Östersund mellan åren 2005 och 2009. Arbetsstyrkan som jobbade på den myndighet jag undersökt bestod till stor del av utredare: kunskapsarbetare med expertkompetens.

Den lilla andel forskning som finns om omlokaliseringar av statliga myndigheter har främst studerat dessa i termer av nationalekonomi, regionalpolitik och policy. Hur anställda känt inför att deras arbetsplats flyttats från en ort till en annan har till stor del förbigåtts i tidigare forskning. Jag har därför fokuserat på hur *personalen* såg på frågan om vad (om)lokaliseringen av arbetet betydde för dem. Även om det är meningen att samma uppgifter

skall utföras på myndigheten även om den byter lokaliseringssort så tvingas personalen ofrånkomligen att tänka om och ta nya beslut angående sin arbets- och livssituation. Omlokaliseringar av statliga myndigheter bör därmed inte bara betraktas som ett regionalpolitiskt verktyg eller en makroekonomisk åtgärd, utan även som en del av ett kulturellt och socialt gods genom vilket människors status och identiteter (till exempel expertidentitet) skapas och upprätthålls. Här vill jag lyfta några exempel på detta som annars inte tagit någon större plats i forskning eller debatt.

Professionell identitet

Vid den myndighet jag studerade, liksom vid många andra myndigheter, var det få anställda som flyttade med när arbetsplatsen omlokaliseras från Stockholm trots att många var mycket dedikerade till sitt jobb. När omlokaliseringsarbetet startade blev personalen i Stockholm erbjuden att följa med sin arbetsplats till den nya orten eller säga upp sig. Det var väldigt få utredare som bestämde sig för att följa med. Vissa kunde dock tänka sig att pendla en tid. I intervjuer med anställda och chefer på myndigheten och dokumentation av omlokaliseringsarbetet återfanns två



Försäkringskassan är en av de myndigheter som omlokaliseras. Pressbild från Försäkringskassan.

geografiskt anknutna identitetspositioner: "de gamla" associerades till Stockholmskontoret, medan "de nya" associerades med kontoret som lokaliseras i Östersund. "De gamla" betraktades som erfarna experter, men expertskapet omdefinierades i och med flytten och "de nya" kom att i högre grad förknippas med generalistkompetens. Båda dessa positioner var sedermera sammankopplade med beskrivningar av arbetsstyrkan som "kvinnlighet" och kom att symbolisera både de möjligheter och de problem som karaktäriserade omlokaliseringsarbetet. Till exempel ansågs äldre kvinnor ha svårare att få nya jobb om de inte följde med i flytten, medan

nyanställda yngre kvinnor sågs som särskilt flexibla och formbara i den nya organisation som skapades på den nya orten.

Sådana köns- och åldersrelaterade uppfattningar om omlokaliseringsarbetet sammanvävdes även med föreställningar om platser. Även om motståndet var stort bland de anställda i Stockholm till att flytta med sin arbetsplats till den nya orten, så är ett intressant resultat i studien att de få Stockholmsanställda som ville följa med till den nya orten ofta kände sig motarbetade. De upplevde att de inte förväntades vilja följa med i flytten. En förklaring till detta kan vara att expertskap och högkvalificerat arbete i hög grad förknippas med storstadsliv och maktcentrum och att expertstatusen ifrågasattes om de flyttade.

Ett kluvet land?

Omlokalisering av myndigheter görs ofta enligt regeringsbeslut och är då en tvingande åtgärd. Det är inte svårt att förstå att besluten 2005 förändrade de anställdas framtidsplaner gällande både arbete och övrigt liv. Samtidigt var det många som nyanställdes på de nya lokaliseringssorterna och flyttade in till dessa städer och började skapa sina framtider där. Det visade sig dock under studiens gång att undersökandet av hur anställda upplevde omlokaliseringsprocessen kunde berätta mycket om sociala mönster i svenskt arbetsliv och arbetsmarknad och dess geografi. Det förväntades till exempel inte vara möjligt att göra riktigt samma saker på de olika platserna. Utredare berättade till exempel att det ansågs vara svårare att ta emot internationella gäster vid kontoret i Östersund. Det var problematiskt eftersom de anställdas resande ökade. De som beskrevs som generalister upplevde att det var svårt att hävda samma mandat som om de betecknats som experter. Det blev tydligt att hur omlokaliseringen av myndigheter gick till inte bara handlade om verkställande av regeringens beslut. Det väckte dessutom massor av känslor inför arbetet, inte minst



Hur känner de anställda inför att deras arbetsplats flyttats från en ort till en annan? Pressbild från Försäkringskassan.

bland personalen som förväntades genomföra omlokaliseringen av sin egen arbetsplats (vare sig de jobbat länge på myndigheten eller nyanställdes i omlokaliseringsprocessen). Föreställningar om centrum och periferier hade även stor inverkan på hur omlokaliseringsarbetet utformades: hur anställda talade om sig själva och med varandra, hur arbetet lades upp och vad som kunde förväntas av anställda på olika orter. Betydelser av expertskap blev därmed centrala för omlokaliseringsarbetet och var laddade med betydelser av var experter jobbar. Att kunskapsintensiv arbetsstyrka förknippas starkt med livet i storstaden kan i förlängningen medverka till större sociala och kulturella klyftor i Sverige trots att det ofta är sådana som omlokaliseringar syftar till att överbrygga.

Av Angelika Sjöstedt Landén

fil.dr. i etnologi, Umeå universitet

Att nå ut – tillgängliggörande på TAM-Arkivs hemsida

TAM-Arkiv har under den senaste tiden gjort flera satsningar på att tillgängliggöra och presentera vårt fina och rika material digitalt på hemsidan. Sedan i december presenterar vi "Månadens dokument" där ett dokument, en bild eller ett föremål presenteras varje månad. Hittills har en hyllningsadress till en av förgrundsgestalterna inom svensk kvinnorörelse, ett album i spåren efter ett polisbesök i efterkrigstidens Hamburg, en sång till hemvårdarinnorna och en kampanjaffisch från en insamling för behövande artister lyfts fram. Vi producerade också en digital utställning i samband med Arkivens Dag på årets tema "Flora och fauna". Undervisningsmaterial om växter och djur, fotografier och skildringar av trädgårdsarbete i skolan från bland annat Sveriges Allmänna Folkskollära-förening och handlingar ur Skogsakademikernas arkiv illustrerade temat.

Samtidigt har nu flera av våra medlemmar fått profilsidor. På sidorna presenteras medlemmarnas historik, beskrivning av arkivet, artiklar som rör verksamheten och hänvisningar till forskning och litteratur. Genom att lyfta fram fotografier, dokument, kampanjmaterial eller föremål vill vi visa på bredden av våra medlemmars material. Akademikerförbundet SSR, PTK och SULF är tre medlemmar som fått nya profilsidor där foton från turbulenta strejker, SSR-örhängen, videofilmssekvenser från en film om försäkrings-systemet med kända namn från den svenska skådespelarelliten samsas med protokoll och pressklipp.

Artiklar från TAM-Revy som berör våra medlemmar kommer också att presenteras på profilsidorna och redan nu har ett tiotal artiklar tillgängliggjorts. Gå in och botanisera på:

www.tam-arkiv.se

Yrkesgruppen hemvårdarinnor växte fram i en tid utan utvecklad barnomsorg, där hemmafrun var ett starkt kvinnligt ideal och där hemarbetet var mycket tungt, inte minst i de hushåll som saknade el och vatten. I takt med samhällsutvecklingen kom yrket att genomgå flera förändringar och parallellt med det även namnbyten.

En ängel i uniform

Fram till mitten av 1900-talet vilade huvudansvaret för hem och barn på kvinnans axlar.

Men vad hände när husmodern blev sjuk, låg på BB eller av annan anledning inte kunde sköta hemmet? På 1940-talet trädde en ny yrkesroll fram – *hemvårdarinnan*. Hon skulle vid behov hjälpa till med det praktiska i hemmet och ta hand om barnen. Tidigare hade frivilliga organisationer och religiösa samfund stått för denna typ av hjälp genom församlingssystrar, diakonissor, hem- eller slumsystrar.

På 1930- och 40-talen skedde flera socialpolitiska reformer, en av dessa var att hemhjälp 1944 blev statligt subventionerad. Den som var i behov av tillfällig hjälp i hemmet kunde nu få hjälp av en hemvårdarinna. Motiven till att staten skulle understödja den sociala hemhjälpen var att det mycket låga födelsetalet skulle öka, fattigdomen minska, folkhälsan förbättras, hembiträdesbristen skulle lösas och barnen skulle garanteras god omvårdnad. Hemvårdarinnan ansågs vara lösningen på många av dåtidens samhällsproblem.

Tanken var att alla vid behov skulle kunna få hjälp av en hemvårdarinna, men barnfamiljer och mindre bemedlade familjer skulle prioriteras då mer välbärgade familjer ofta hade hembiträde. I fattiga familjer var arbetet ofta tyngre eftersom det inte sällan saknades både el och vatten och barnkullarna ofta var stora. En annan avse-

värd skillnad mellan hembiträdet och hemvårdarinnan var att hemvårdarinnorna var kommunalt anställda med lön subventionerad av staten.

Det finns berättelser om hemvårdarinnor som kom som räddande änglar. Naturligtvis fanns även stränga och mindre omtyckta hemvårdarinnor, men bilden samhället ville få fram var att hennes uppgifter var viktiga. Trots hennes betydelsefulla insatser var lönen blygsam.

Utbildning och arbetsuppgifter

Ett flertal hemvårdarinneskolor och

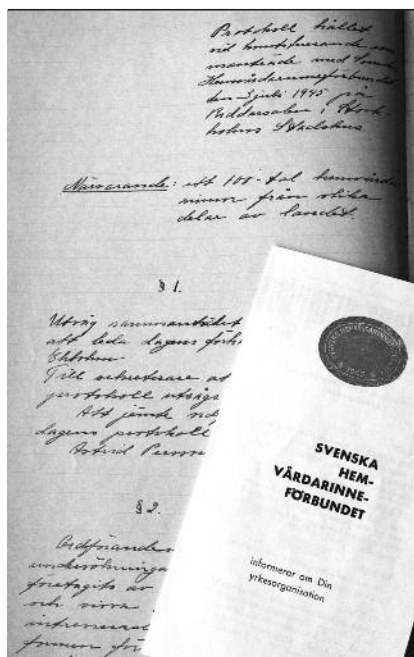
hemsysterskolor startades runt om i landet. För att bli hemvårdarinna krävdes 15 månaders utbildning med hemsjukvård, psykologi, barnavård, hushållsekonomi, bokföring, näringslära, matlagning, städning och tvättning på schemat.

I utbildningen ingick även 5 månaders praktik på sjukhus, barnhem eller inom äldreomsorgen.

Hemvårdarinnans arbetsuppgifter var att städa, laga mat och ta hand om barnen i familjer i behov av hjälp. Förutom praktisk hjälp i hemmen skulle hemvårdarinnan även ägna sig



Studieresa till Åreskutan 1965. Svenska Hemvårdarinneförbundets arkiv, TAM-Arkiv.



Protokoll från Svenska Hemvårdarinneförbundets bildande 1945. Svenska Hemvårdarinneförbundets arkiv, TAM-Arkiv.

åt omsorgsarbete och fungera som en moralisk förebild. Familjerna kunde ha psykiska, fysiska eller sociala problem och arbetet var ofta tungt, så pass slitsamt att det diskuterades om hemvårdarinnorna själva riskerade att bli utarbetade.

Svenska Hemvårdarinneförbundet

Den 3 juli 1945 samlades ett hundratal hemvårdarinnor från olika delar av landet i Riddarsalen i Stockholms stadshus. På mötet togs beslut om att Svenska Hemvårdarinneförbundet skulle bildas som en yrkesorganisation inom SKTF, Svenska Kommunaltjänstemannaförbundet och till ordförande valdes Anna Ekbohm. Hon förblev förbundets ordförande enda fram till 1966 då hon gick i pension.

Svenska Hemvårdarinneförbundets arkiv som finns på TAM-Arkiv innehåller protokoll från förbundets bildande 1945 till dess upplösning 1991. Arkivet innehåller även informationsblad och medlemstidningen "Hemvårdarinnan" som ger oss inblick i hemvårdarinnors vardag, debatter som varit aktuella och förbundets olika strävanden.

Ett rikt bildmaterial från förbundets kurser, möten och utflykter finns också bevarat.

Nya namn och förändrad roll

Hemvårdarinnorna var en väl sammanhållen yrkeskår fram till 1970-talet, men i takt med samhällets utveckling förändrades arbetsuppgifterna.

1960 drogs det statliga ekonomiska bidraget för hemhjälp in. Antalet hemarbetande kvinnor minskade, barnen togs om hand på förskolor och av dagmammor och föräldraförsäkringens tillkomst i mitten av 1970-talet gjorde att behovet av hjälp i barnfamiljer inte var lika stort. Även namnet förändrades från hemvårdarinna till hemvårdare. De förändrade arbetsuppgifterna bidrog till omorganisering och splittring. Från att verksamheten tidigare varit inriktad mot barnomsorg och familjer, riktade sig hjälpen nu framförallt till äldre.

En stor del av arbetsuppgifterna blev att städa och handla mat åt pensionärer. Stödet till barnfamiljer var nu av mer tillfällig karaktär, t ex om ett nyfött barn hade kolik och föräldrarna därför inte fick någon sömn kunde de få avlastning en hel- eller halvdag.

Socialförvaltningen satsade på att vidareutbilda hemvårdarinnor till att få utbildning i att stötta familjer och

människor med mer varaktiga problem, så kallade "hemma-hos-are". En del valde den banan medan andra kom att arbeta inom hemtjänsten.

I Svenska Hemvårdarinneförbundets informationsblad från 1988 är namnfrågan uppe på agendan igen. Ordet "hem" ansågs ha en negativ klang med låg status och ett namnförslag var familjevårdare.

Hemvårdarinnornas arbete angränsar som vi kan se till flera olika yrkesgrupper; hembiträden, hemtjänstpersonal, socialarbetare och sjuksköterskor, och var en yrkesroll som genomgick många förändringar.

Historikern Karin Carlsson har forskat om hemvårdarinnor och deras arbete, och utkom nyligen med avhandlingen *Den tillfälliga husmodern. Hemvårdarinneåren i Sverige 1940–1960*. Hon har med ett genusperspektiv undersökt det husliga arbetets status och professionaliseringssträvanden och lyft fram hemvårdarinnornas röster.

Av Melissa Rydquist

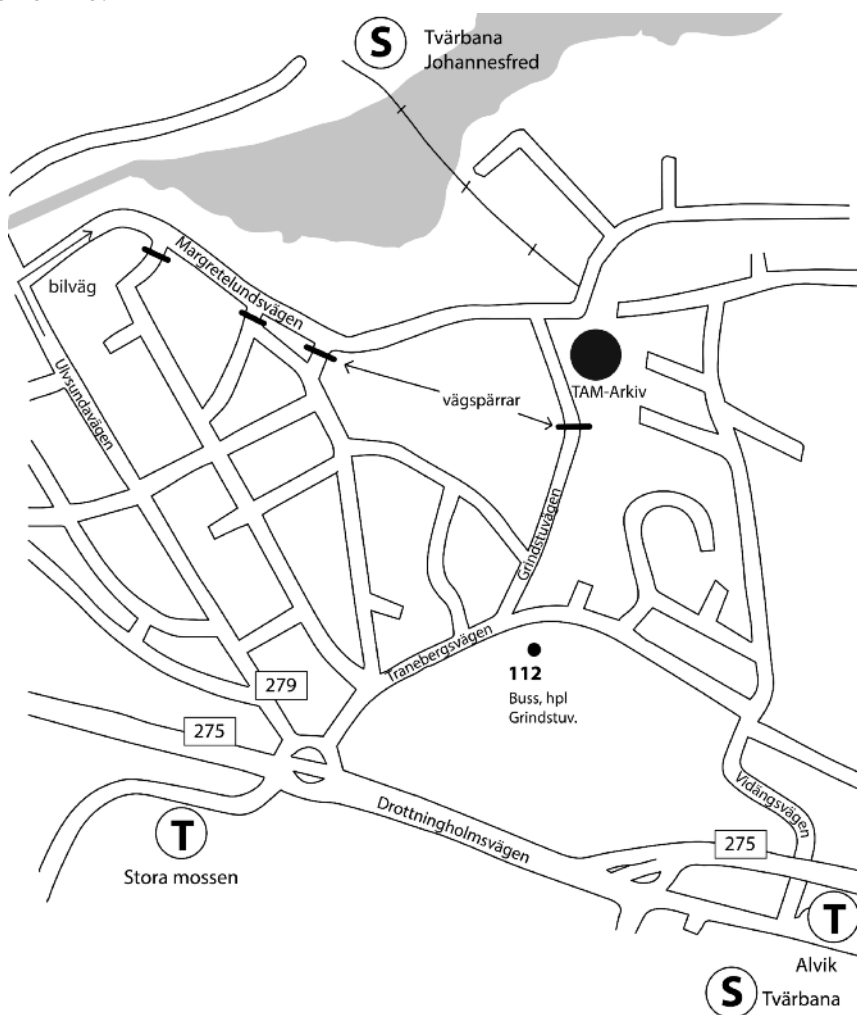
arkivarie på TAM-Arkiv



Hemvårdarinnor vid vadställe i Jämtland. Svenska Hemvårdarinneförbundets arkiv, TAM-Arkiv.

TAM-Arkiv är beläget i Alvik i Stockholm. Närmaste hållplatser är tvärbanans Johannesfred eller Alviks tunnelbanestation. Vi har källorna till tjänstemännens och akademikernas historia. Dessutom har vi ett rikt bibliotek. Är man intresserad av yrkesgruppers utveckling och identitet, Sveriges fackliga och politiska historia eller till och med släktforskning har man mycket att lära av att studera våra samlingar. Såväl forskare som den intresserade allmänheten kan besöka vårt arkiv. Mer information finns på www.tam-arkiv.se.

Hjärtligt välkomna!



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