URSÄKTA RÖRAN:
omställning pågår

FÖRORD

Många upplever att dagens arbetstempo har blivit allt högre med fler och fler krav. Det kan kännas rörigt att navigera på en arbetsmarknad i förändring där vissa yrken omvandlas och nya växer fram. Utställningen *Ursäkta röran – omställning pågår* togs fram för att ge en bild av de utmaningar vi har framför oss i arbetslivet och hur vi har lyckats hantera liknande förändringar tidigare i historien. Syftet med utställningen var framförallt att ge inspiration till arbetslag att jobba med att hitta egna drivkrafter och tillsammans hitta smarta lösningar för att möta förändringar på sin arbetsplats.

Men även att väcka tankar kring vad omställning är utifrån både verksamhetens och individens perspektiv.

Utställningen har visats på Arbetets museum i Norrköping, Leksands kulturhus, Mirum galleria och på Åtvidabergs bibliotek. I utställningen fanns många tankeväckande texter och fotografier. En del av dessa har här sammanställts för att bevara och sprida kunskapen. Och kanske det viktigaste av allt – att fortsätta att inspirera till fler tankar och samtal om vad omställning har varit, är och kan vara i framtiden.

En mindre del av utställningen finns i mobil form och statliga myndigheter kan ta del av den genom Partsrådet.

För dig som är intresserad av att ta steget vidare så finns Trygghetsstiftelsen nya omställningsworkshop att ladda ner på tsn.se/arbetsgivare-facklig/. Workshopen är framtagen för att stödja och inspirera statliga myndigheter i deras proaktiva omställningsarbete. För i framtiden behöver vi alla ställa om.

Lycka till!

NIKLAS CSERHALMI
MUSEIDIREKTÖR ARBETETS MUSEUM

ÅSA LINDH
VD TRYGGHETSSTIFTELSEN

URSÄKTA RÖRAN - OMSTÄLLNING PÅGÅR

Omställning pågår. Ständigt.
Samhällen, arbetsplatser och individer
har alltid anpassat sig till nya förhållanden
och utvecklat lösningar som svar på nya behov.

Sverige gick från att vara fattigt och eländigt
till utvecklat och modernt.
Lämnade jordbruket för industrialismen,
tjänstesamhället för informationssamhället.

Med nya sätt att organisera, arbeta och lära
möter vi nu det globaliserade och digitaliserade
samhällets nya utmaningar.

Då som nu blir det rörigt och stökigt.
Leder till oro och motreaktioner.
Det kan slå hårt mot vissa och gynna andra.
Men i det stora är omställning
sällan farligt eller dåligt.
Det är en förutsättning för utveckling.

JOBB I FÖRÄNDRING

Jobben kommer och går men arbetet består

FÖRMEDLA JOBB

Industrialismen förändrade arbetsmarknaden i grunden. Det behövdes mer arbetskraft med nya kompetenser. Ett steg mot att lösa den nya arbetsmarknadens behov var den första arbetsförmedlingen som slog upp portarna 1902. På 1960-talet läste fröken Plats upp lediga tjänster i radio. Idag använder vi olika websajter och appar för att knyta kontakter och få jobb.

FÖRSVUNNA

OFÖRÄNDRADE

UTROTNINGSHOTADE

FÖRÄNDRADE

FRAMTIDENS JOBB?

DRÖNARDIRIGENT

För inte längesedan såg vi på arbetslivet som något oföränderligt. Först några år i skolan, sedan jobb och sist, men inte minst, guldklocka. Det var inte ovanligt att yrken gick i arv och människor började arbeta tidigt i livet. Många stannade i samma bransch hela arbetslivet.

Idag utbildar vi oss mer och längre och vi väljer i större utsträckning yrke efter intresse och talang.Många byter bana flera gånger under arbetslivet. En del har jobb som inte ens fanns när de gick i skolan som till exempel apputvecklare och personlig tränare.

Rörligheten på arbetsmarknaden ökar. Vissa yrken förändras och vissa försvinner. Det kommer hela tiden nya och de blir fler och fler.

NYTT SÄTT ATT ARBETA

Människan har alltid arbetat och arbete har alltid förändrats. Det har ständigt tillkommit nya arbetsuppgifter och nya organisationssätt. Idag ökar rörligheten på arbetsmarknaden i snabb takt. Teknisk utveckling och innovationer är några av anledningarna. Individer och arbetsplatser behöver ställa om. Morgondagens arbetsliv kommer med säkerhet inte se ut som idag.

I jordbrukssamhället arbetade alla. Kvinnor och män, barn och gamla. Hela tiden, sida vid sida. Arbete och liv var ett och samma. Med industrialismen på 1800-talet förändrades detta drastiskt. Arbetet flyttade från hemmet och gårdarna till fabrikerna. Ångkraft och maskiner ersatte människors och djurs muskelkraft. I fabrikerna organiserades arbetet på ett helt nytt sätt. Arbetsuppgifterna i sig var inte alltid nya, men industrialismens krav på kontroll, disciplin, tidmätning och effektivitet innebar stor omställning för både individ och samhälle. Från att ha behärskat processens alla delar blir arbetaren specialist på ett avgränsat moment. Mindre kvalificerade arbetsuppgifter gavs till kvinnor och barn mot lägre lön. Under 1900-talet leder rationalisering, effektivisering och automatisering till att människans roll i produktionen blir att sätta igång, övervaka och korrigera tekniskt avancerade maskinsystem. Män, i synnerhet svenskfödda, fick kvalificerade uppgifter och ledande befattningar, kvinnor utförde okvalificerade rutinarbeten.

En stor mängd arbete utfördes fortfarande i hemmen, obetalt av kvinnor. Först när samhället byggde ut barn- och äldreomsorg i stor skala blev kvinnornas hemarbete ”jobb”. Arbetsmarknaden blev tydligt könsuppdelad: män tillverkar, bygger och monterar, kvinnor tar hand om människor i omsorgs- och serviceyrken.

ARBETSTID, EN NY TID

Länge styrde solen våra arbetstider. Med elektriciteten kunde vi jobba längre och när som helst på dygnet. När arbetsgivarna bestämde arbetstiden gällde 12 timmar per dag för vuxna och 8 timmar för barn. På 1900-talet börjar arbetstiden regleras enligt lag. Även raster och semester. Idag anses tid vara en bristvara och många gånger en anledning till stress.

I jordbrukssamhället kom dagar och årstider i ett oändligt kretslopp. De klockor som fanns på landsbygden var kyrkklockor och vällingklockor som ringde in till måltider och arbetspass. I städerna visade även rådhusen tiden. Tiden behövde inte mätas i små enheter, minutvisare var sällsynta.

Arbetstiden bestämdes av det arbete som skulle utföras och tillgången till dagsljus. I industrialismens fabriker blev tid pengar, ett kontrollverktyg och en vara. Elektriciteten och glödlampan gjorde det möjligt att arbeta dygnets alla timmar, året runt. Varje arbetsplats fick en klocka. Vi fick en ny sorts tid, arbetstid. Riksdagen antog 1919 en arbetstidslag som reglerade antalet arbetstimmar per vecka, raster och helgdagar. Senare blev även betald semester lagstadgad. Det fungerade bra i industrisamhället men i det alltmer utvecklade tjänstesamhället efterfrågas större tillgänglighet till olika typer av service. Butiker får helt andra öppettider, snabbmatsrestauranger och bensinmackar håller öppet dygnet runt. Många arbetar mer, särskilt kvinnor som både förvärvsarbetar och utför merparten av det oavlönade hushållsarbetet. Det leder till problem med att kombinera arbetsliv och familjeliv. Många upplever stress i vardagen, både på arbetet och i privatlivet. I en kampanj 2002 myntar TCO uttrycket livspusslet som en beskrivning av de problemen.

GÅ TILL JOBBET

I jordbrukssamhället fanns det inte någon uppdelning i arbetstid och fritid. Inte heller i arbetsplats och hem. Människor levde och arbetade på samma plats. Arbetsplatser utanför hemmet kom med industrialiseringen. Människor lämnade landsbygden för att leva och arbeta i någon av de växande industriorterna. Det är där och då som vi börjar ”gå till jobbet”.

I jordbrukssamhället levde och arbetade människor på samma plats. Under industrialiseringen uppfördes fabriker i tusentals runt om i landet. Med det följde stora byggnadsprojekt i form av kanaler, järnvägar och bostäder. Tiotusentals människor lämnade landsbygden för att leva och arbeta i någon av de växande industriorterna. Arbetet lämnade hemmet och vi började gå till jobbet.

Överlag var arbetsmiljön dålig och rent av farlig. Arbetsplatserna såg väldigt olika ut, det var förstås stor skillnad mellan att arbeta i en textilindustri eller som tjänstefolk i ett välbeställt hem. Under 1900-talet fick arbetsgivarna ta allt större ansvar för arbetsmiljön. Förhållandena förbättrades avsevärt: vi fick toaletter, omklädningsrum, fikarum och vilorum. Med tjänstesamhället förändrades många arbetsplatser fysiskt. Egna kontor blir senare öppna kontorslandskap och aktivitetsbaserade kontor där vi väljer plats utifrån dagens arbetsuppgift. Idag ser vi hur gränsen mellan privatliv och arbetsliv luckras upp. Med digitalisering och teknikutveckling utmanas innehållet i begreppet arbetsplats. Vi arbetar hemma, på fik, på tåget till jobbet eller hyr in oss på olika tillfälliga kontor.

SKOLGÅNG FÖR ALLA

Människan har alltid behövt lära för att överleva. Därför har utbildning alltid funnits. Skolor däremot, i synnerhet skolor för alla, har inte alltid existerat. Länge var utbildning ett privilegium för ett fåtal, idag är utbildning ett måste för alla.

I jordbrukssamhället lärde sig individen det hen behövde kunna genom att delta i arbetet från tidig ålder. Yngre lärde av och tillsammans med äldre, i hemmet, på gården eller hos en mästare i skrånas lärlingssystem. Viss uppdelning av arbetsuppgifter förekom, särskilt mellan könen och särskilt i jordbruket. Men för överlevnad var det avgörande att många kunde mycket och att var och en behärskade hela processen ”från ax till limpa”.

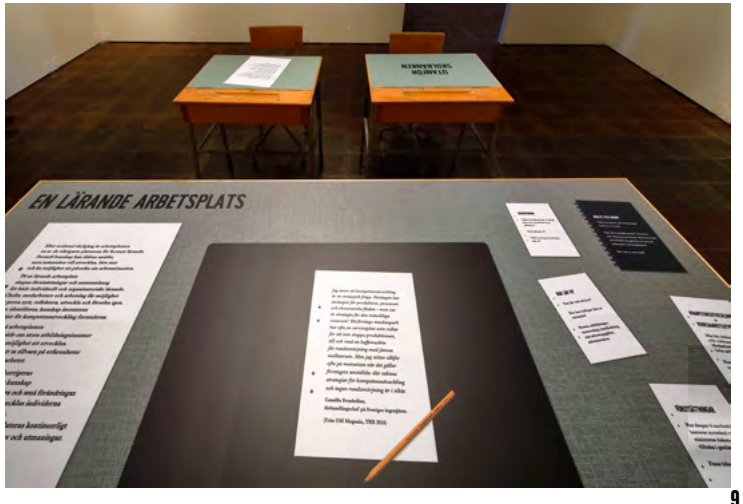
Med industrialismen bryts produktionen ner i mindre delar och arbetaren utförde endast några få moment. För många okvalificerade arbeten krävdes inga särskilda förkunskaper alls och de gick snabbt att lära sig. I det moderna och demokratiska samhället behövdes inte bara arbetare utan även medborgare som kunde delta i samhällslivet. Detta innebar en stor omställning i vad människor behövde kunna och lära. För att Sverige skulle kunna möta en ny tid med nya krav på medborgarna infördes den obligatoriska folkskolan 1842. Alla barn skulle nu undervisas i läsning, skrivning och räkning. 1800-talets sexåriga folkskola har idag blivit ett utbildningsväsende som omfattar förskola, grundskola och gymnasium.

SKROTA DUMSTRUTEN

Vi är ofta snabba att döma ut
det som avviker från den utstakade vägen
och glömmer ibland att även misstag
ger möjligheter att upptäcka och lära.

Runt om i världen arrangeras så kallade Fuckup Nights
där man berättar om olika viktiga misstag
och hur de fört utvecklingen framåt.
Syftet är att inspirera fler att våga mer.
Att fler ska ta risken att misslyckas.

Kanske är det dags att lägga dumstruten på hyllan
och skapa en mer förlåtande kultur.
För hur hade världen sett ut utan ”misstag”
som röntgen och penicillin?



FLER JOBBAR, FÄRRE ARBETARE

Vem som arbetar och med vad har förändrats över tid. I Sverige har vi av tradition en uppdelning mellan arbetare, tjänstepersoner och akademiker. Gränslinjen var länge tydlig och gick mellan industri- och tjänsteproduktion. I den stora omställningen från industrisamhälle till IT-samhälle förändrades arbetsmarknaden. Allt fler yrken kräver allt längre och allt högre utbildning, de traditionella arbetarna blir allt färre.

De senaste 150 åren har inneburit stora förändringar i arbetstid, arbetsmiljö, skydd och rättigheter för arbetstagare. Synen på arbete förändrades när industrisamhälle blev tjänstesamhälle. Vi ”är” inte längre, vi ”jobbar som”. Rörligheten på arbetsmarknaden ökar och många av oss kommer att ha olika jobb inom olika branscher under våra arbetsliv. Men arbetet fortsätter att vara viktigt för vår identitet och vårt sociala liv. Det innebär ekonomisk trygghet och gemenskap för individen. Men också att bidra och göra rätt för sig. Att inte vara utanför.

Attityder och värderingar har också förändrats, som exempelvis synen på barnarbete, men vissa strukturer är sega och trögrörliga. Könsuppdelningen på den svenska arbetsmarknaden är fortfarande i slutet av 2010-talet högst påtaglig. Det är fortfarande lättare för svenskfödda att få kvalificerade jobb. Unga har mindre trygga anställningsförhållanden. Manligt kodade yrken har högre status och lön än kvinnligt kodade yrken. Kvinnor på toppositioner i näringslivet är få. Anpassningen av arbetsplatser och arbetsuppgifter till personer med funktionsvariation går sakta. Många gånger hamnar ett stort ansvar på individen. Ibland hamnar människor utanför.

RISKFYLLT ARBETE

Det har alltid funnits risker med arbete. I jordbrukssamhället var arbetet fysiskt slitsamt. I de tidiga industrierna var olyckor med allvarliga skador eller dödlig utgång inte ovanliga. Med det digitaliserade tjänstesamhället är utmattning och utbrändhet riskfaktorer. Dödsolyckor och förslitningsskador finns fortfarande kvar, men de stora sjuktalen handlar idag om psykosocial belastning och psykisk ohälsa.

I det förindustriella samhället var arbetet hårt, slitsamt och farligt. Stegar brast, djur sparkade, knivar slant och tvättbryggor var såphala. Med industrierna och de nya maskinerna kom andra faror och risker. I valsverken klämdes och krossades armar och ben. I de mekaniska verkstäderna fastnade arbetarnas kläder i remmarna som löpte från kraftkällan till maskinerna. I sockerbruk, bryggerier och brännerier var risken att brännas av heta vätskor och ångor stor. Skyddsanordningar saknades. Det högt uppdrivna arbetstempot, dålig belysning och trånga lokaler ökade riskerna. Material och ämnen som bly, fosfor, plaster och asbest användes i tillverkning utan uppföljning av eventuella risker. Under efterkrigstiden förbättrades hygien och säkerhet på arbetsplatser avsevärt, men nya arbetsmiljöproblem uppstod som stress, monotoni och ackordsjakt vid löpande band. Förslitningsskador är fortfarande ett problem på många arbetsplatser, från tillverkningsindustri till vård- och omsorgsyrken. Idag orsakar stillasittande och statiska arbetsställningar vid datorer fysisk ohälsa. Otydliga krav, ständig uppkoppling och tillgänglighet, slimmade organisationer, brist på inflytande och delaktighet ökar risken för psykisk ohälsa oavsett bransch. Högt i statistiken ligger kontaktyrken som många gånger domineras av kvinnor.

FRAMTIDENS JOBB?

SÖKMOTOROPTIMERARE

DRÖNARDIRIGENT

HJÄRN-PT

ORGANODLARE

ROBOTLÄRARE

KLIMATTERAPEUT

DIGITAL DETEKTIV

GENETISK VÄGLEDARE

BIOHACKARE

RYMDRESELEDARE

PROFESSIONELL DOODLER

DISTANSKIRURG

SAMHÄLLSAPPARATEN

SAMHÄLLS-APPARATEN

Anpassning, samarbete och förmåga att ställa om var avgörande när Sverige gick från att vara ett fattigt och outvecklat land till att bli ett av jordens rikaste, tryggaste och mest jämställda samhällen.

Samhällsapparaten kan verka statisk, men den ställer om hela tiden, i takt med att världen runtomkring förändras. Apparaten tar in och processar förhållanden och händelser i omvärlden för att samhället ska kunna möta nya sätt att tänka, leva och arbeta.

Vi vet inte hur morgondagens arbetsmarknad kommer att se ut. Vi vet inte hur framtidens arbetsmarknad kommer att fungera. Det är inte nytt. Så har det alltid varit. Men en sak tror vi att vi vet: visionen om livslångt lärande för alla måste förverkligas.

Samhällsapparaten är Sveriges statsförvaltning, det vill säga våra myndigheter och deras verksamheter. Deras arbete styrs av beslut fattade av riskdag och regering. Samhällsapparaten skapar förutsättningar och reglerar. Gör insatser och håller i helheten.

I samhällsapparaten processas behov och utmaningar i samhället. Syftet är hitta lösningar för samhället här och nu. Men samhällsapparaten arbetar också med sikte på framtiden. Vilket vägnät passar förarlösa och eldrivna fordon bäst? Hur möter vi konsekvenserna av dagens klimatpåverkan?
Svaren på framtidsfrågorna är utbildning, forskning och innovationsstöd.

Samhällsapparaten är i ständig omställning. Folkhemsbygget under 1900-talet är ett exempel när stora resurser med skatte- och välfärdspolitik fördes över till att bygga ut välfärden - skola och sjukvård, barn- och äldreomsorg och den allmänna pensionsförsäkringen.

PÅVERKAN (IN I APPARATEN)

Alla samhällen förändras och utvecklas. Hela tiden. Upp- och nedgångar i världsekonomin, krig och konflikter, migration och klimatförändringar är exempel på yttre faktorer som påverkar. Människors värderingar och tankesätt påverkar också samhället.

De senaste 40 åren har vi upplevt genomgripande förändringar. Vi har ställt om från industrisamhälle till tjänstesamhälle. Energiförsörjningen har ställt om från olja till kärnkraft. Produktionen har ställt om från tung industri till bioteknik och medicin.

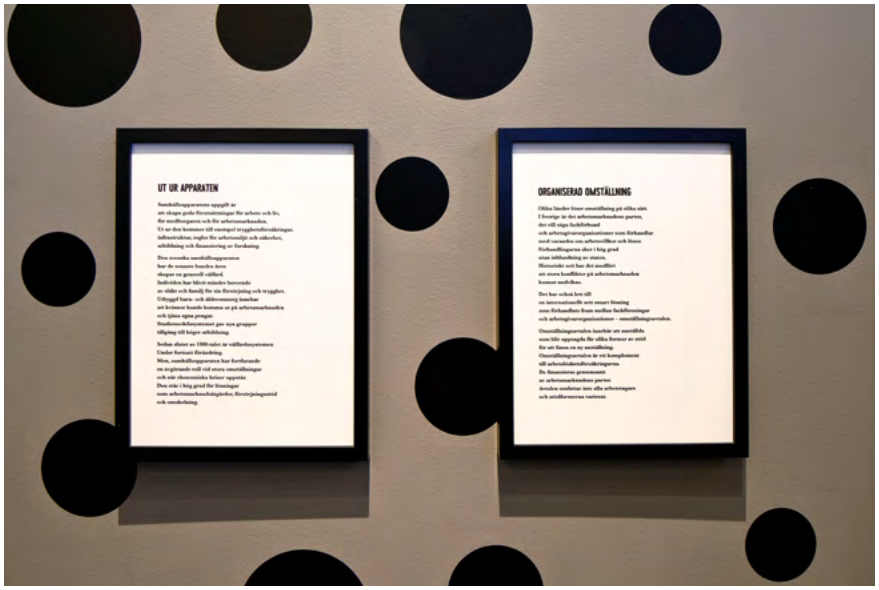
Till en början går teknisk utveckling ofta långsamt, för att plötsligt ta väldig fart. Sådant som hörde till fantasi och science fiction för bara några decennier sedan är verklighet. Drönare och 3D-skrivare redan är här, runt hörnet väntar självkörande bilar och humanoida robotar.

Ångkraften och elektriciteten påverkade samhället på alla nivåer. Idag påverkar den digitala tekniken allt och alla. Den kräver omställning.Av samhällsapparaten, av företag och organisationer och individer. Forskare talar om att digitalisering, robotisering, artificiell intelligens,globalisering och urbanisering leder till en nätverksekonomi som ställer höga krav på lärande och flexibilitet.

UT UR APPARATEN

Samhällsapparatens uppgift är att skapa goda förutsättningar för arbete och liv, för medborgaren och för arbetsmarknaden. Ut ur apparaten kommer olika försäkringar för trygghet, infrastruktur för transporter och datatrafik, regler för arbetsmiljö och arbetarskydd, utbildning och finansiering av forskning.

Den svenska samhällsapparaten har de senaste hundra åren skapat en generell välfärd som gjort individen mindre beroende av släkt och familj för försörjning och trygghet. Utbyggd barn- och äldreomsorg innebar att kvinnorna kunde komma ut kom ut



på arbetsmarknaden och tjäna egna pengar. Det moderna studiemedelssystemet gav nya grupper tillgång till högre utbildning.

Privatiseringar, avregleringar och skattesänkningar gav ökad individuell valfrihet. Men när arbetslösheten med svenska mått mätt blev hög i efterdyningarna av 1990-talskrisen vände vi oss till samhällsapparaten för lösningar som arbetsmarknadsåtgärder, försörjningsstöd och omskolning.

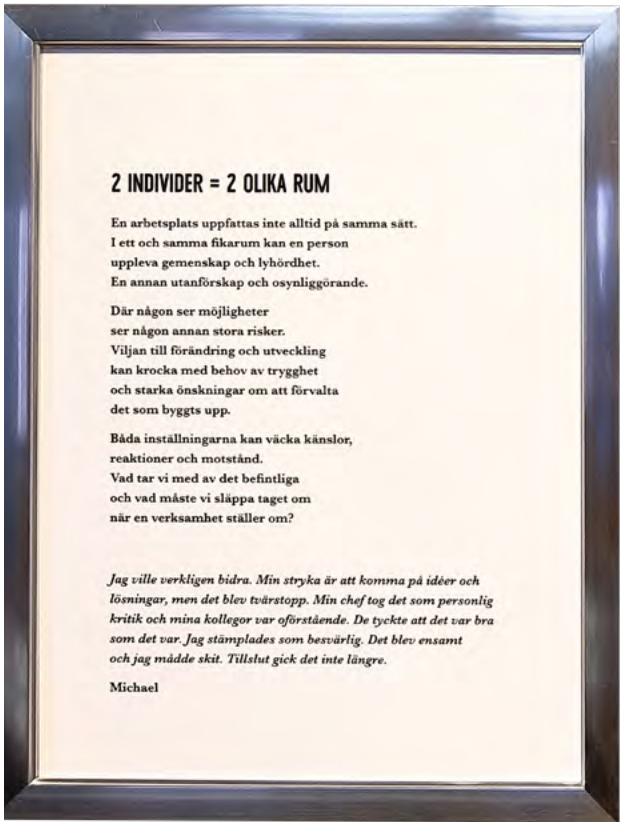
OMSTÄLLNINGSORGANISATIONERNA/ AVTAL FÖR STÖD TILL OMSTÄLLNING

Olika länder löser omställning på olika sätt. I Sverige har vi ett avtal mellan arbetsmarknadens parter, LO och Svenskt Näringsliv, som innebär att man försöker undvika stora konflikter på arbetsmarknaden.

Fackföreningsrörelsens inställning till förändringar i näringslivet är att sträva efter bästa möjliga resultat för så många som möjligt. Det har lett till en internationellt sett unik lösning – omställningsavtalen.

Omställningsavtalen innebär att anställda som blir uppsagda får extra ekonomiskt och annat stöd i att finna en ny anställning. Omställningsavtalen fungerar alltså som ett komplement till arbetslöshetsförsäkringarna. De finansieras gemensamt av arbetsmarknadens parter via en gemensam stiftelse. Avtalen omfattar inte alla arbetstagare och stödet varierar mellan de olika omställningsorganisationerna. Ungefär 75% av de som får stöd av ett omställningsavtal får nytt jobb eller annan sysselsättning.

FIKARUMMET



2 INDIVIDER = 2 OLIKA RUM

En arbetsplats uppfattas inte alltid på samma sätt.
I ett och samma fikarum kan en person
uppleva gemenskap och lyhördhet.
En annan utanförskap och osynliggörande.

Där någon ser möjligheter
ser någon annan stora risker.
Viljan till förändring och utveckling
kan krocka med behov av trygghet
och starka önskningar om att förvalta
det som byggts upp.

Båda inställningarna kan väcka känslor,
reaktioner och motstånd.
Vad tar vi med av det befintliga
och vad måste vi släppa taget om
när en verksamhet ställer om?

Jag ville verkligen bidra. Min stryka är att komma på idéer och lösningar, men det blev tvärstopp. Min chef tog det som personlig kritik och mina kollegor var oförstående. De tyckte att det var bra som det var. Jag stämplades som besvärlig. Det blev ensamt och jag mådde skit. Tillslut gick det inte längre.

Michael

VARFÖR BEHÖVER EN ARBETSPLATS STÄLLA OM?

Ökad konkurrens, brist på arbetskraft och ny teknik. Ändrade ägarförhållanden, omorganisationer och växande ohälsa bland personalen. Nya krav på hållbara arbetsplatser. Hälsa, miljö och etik. En ny generation arbetstagare med delvis nya drivkrafter. Önskan om förnyelse och utveckling. Det kan finnas många skäl till att ställa om.

Historien visar att arbetsplatser relativt snabbt kan ställa om till teknikutveckling, innovationer och konkurrens. Attityder och värdering tar däremot lång till att förändra. Föreställningar om vem som ska göra vad, hur och varför är djupt rotade. Omställning till nya sätt att tänka kan därför vara mycket svårt.

FRISKFAKTORER

Tidigare pratades det mest om att minimera risker. Idag talar arbetsmiljöforskningen om de friskfaktorer som får medarbetare och arbetsplatser att må bra.

Inflytande, möjlighet till kompetensutveckling och arbetsuppgifter som känns meningsfulla. Lyhört och tydligt ledarskap. Återkoppling, uppföljning och stöd. Gemenskap och förståelse.

Alla arbetsplatser kan förbättra sin arbetsmiljö. Det handlar inte bara att rätta till det som är negativt, utan också om att identifiera, synliggöra och förstärka det som är bra och fungerar. En god arbetsmiljö är en investering för alla. En frisk arbetsplats är lönsam.

RISKFAKTORER

Stress, meningslösa arbetsuppgifter och osäkra anställningar. Dåliga arbetsrelationer och bristfällig arbetsmiljö. I värsta fall hot eller våld.

Det har alltid funnits risker med arbete. Tidigare var de fysiska skadorna påfallande, idag handlar sjuktalen och riskfaktorerna mer om psykisk ohälsa.

Arbetsmiljöverkets statistik visar att nästan var fjärde sysselsatt svensk har någon form av besvär som är kopplade till arbetsplatsen. Psykisk ohälsa dominerar i alla branscher.

Arbetsmiljön kan bjuda på dåligt ljus och ljud. Otillräcklig ventilation och ständiga störningsmoment. Ringande telefoner, plingande e-mail och frågor som ställs. De sammanlagda belastningarna påverkar varandra.

FRAMTIDENS ARBETSPLATS

Vårt sätt att arbeta, producera, organisera en verksamhet och vår arbetsmiljö är i ständig förändring. Med digitalisering, globalisering och alltmer frilansande utmanas begrepp som arbetstid och arbetsplats. Precis som industrin automatiserats och robotiserats utvecklas nu serviceyrkena på liknande sätt.

I den utvecklingen gäller det att identifiera möjligheter och utmaningar. Öka kunskapen, utveckla nya arbetssätt och arbetsplatser som svarar mot de nya behoven. Se hur teknik och lösningar kan skapa nytta för hälsa och stöd i arbetslivet.

Den fasta arbetsplatsen har börjat luckras upp med tillfälliga kontor, flexibel arbetstid och större möjlighet att jobba hemifrån.

SUSANNA TOIVANEN

Professor i sociologi vid Mälardalens högskola. Bedriver forskning inom arbetsmiljö och hälsa samt undersöker vilka utmaningar framtidens arbetsplatser ställs inför.

”Det viktigaste är att utgå från sin egen verksamhet och sina behov. Förändringsprocessen måste börja där, man kan inte bara låta sig styras av andra och rådande trender. Man kopierar i förhoppningen om att de ska passa den egna organisationen. Det jag stött på i forskningen är att det inte är ovanligt att man fattar stora och kostsamma beslut på väldigt lösa grunder när en arbetsmiljö eller kontor utformas. Vad som är mycket mer avancerat än att möblera ett rum och som verkligen kan gå fel är det mänskliga beteendet. Hur normer och värderingar utmanas. Det mänskliga tar lång tid att förändra. Många fallgropar kan undvikas genom att fatta beslut som grundas på forskningsresultat och undersökningar med koppling till den egna verksamheten. Många förändringar innebär nya arbetssätt som man måste träna in, det gäller både ledarskap och medarbetare. Ett framgångsrikt förändringsarbete börjar i god tid och personalen engageras. Förändring sker inte över en natt.”

”I vår forskning tittar vi till exempel på utomhusarbete. Vi vet av tidigare forskning att naturen har en väldigt gynnsam effekt på vår hälsa. Vår fråga är hur vi tar de gynnsamma effekterna in i dagens arbetsliv. Inom forskningen är utomhuskontor en växande trend, en bra och viktig utveckling mot fler hälsofrämjande arbetsmiljöer och ett mer hållbart arbetsliv. Att bygga hållbart idag handlar inte bara om val av byggmaterial och energiprestanda, utan också om att skapa en flexibel arbetsmiljö som får människor att må bra.”

MER ÄN ETT JOBB

Arbete värderas högt och är en del av vår identitet,
en social markör som säger något om vilka vi är.
Vad vi jobbar med
kommer snabbt upp i samtal med andra.
Att ha ett jobb kan stärka vår självkänsla,
ge oss sammanhang, arbetskamrater och
möjlighet att utvecklas.

Vissa brinner för sitt jobb
och att utvecklas genom sin karriär,
men att kunna försörja sig
är den starkaste drivkraften.
Utan lön skulle mycket av motivationen försvinna.

Arbetslöshet kan göra att vi känner oss utanför.
Vi kan saknas själva arbetsuppgifterna
men också rutiner, kamratskap och semester.

Att stå utanför arbetsmarknaden länge,
till följd av arbetslöshet, sjukdom eller social utsatthet
kan skada vår psykiska hälsa.
Ett utanförskap som är en stor utmaning
för dagens samhälle.

Låt stå!

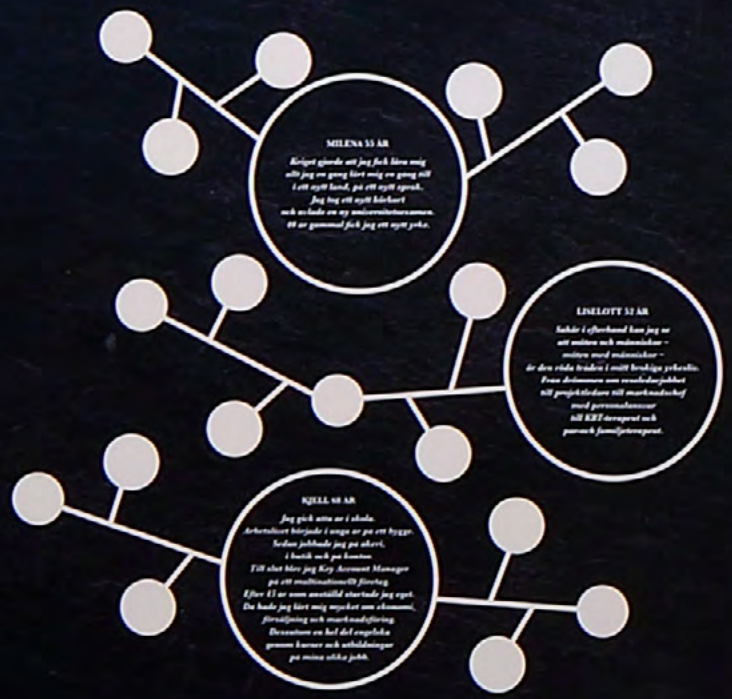
UPPDATERING PÅGÅR

Vi lär hela tiden, överallt och genom hela livet.
I skolan, på jobbet, i hemmet och på fritiden.
På egen hand och tillsammans med andra.

Vi fyller på med kunskap, bygger upp kompetens
och samlar erfarenhet.
Vi går på kurser och föreläsningar,
läser böcker, ser på TV och Youtubeklipp.
Får nya arbetsuppgifter och anställningar.
Lärandet är livslångt och slutar aldrig.

Många väljer inte längre ett yrke som varar livet ut.
För att möta arbetsmarknadens behov
måste vi hela tiden hålla vår kunskap relevant.

Utbudet av utbildningar behöver anpassas
till framtidens behov.
Arbetsgivarnas intresse för kompetensutveckling
stimuleras och finansiering säkras.
Det behövs vägledning och stöd
till individer och organisationer
som vill, måste och behöver ställa om.



SKROTA DUMSTRUTEN

Vi är ofta snabba att döma ut
det som avviker från den utstakade vägen
och glömmer ibland att även misstag
ger möjligheter att upptäcka och lära.

Runt om i världen arrangeras så kallade Fuckup Nights
där man berättar om olika viktiga misstag
och hur de fört utvecklingen framåt.
Syftet är att inspirera fler att våga mer.
Att fler ska ta risken att misslyckas.

Kanske är det dags att lägga dumstruten på hyllan
och skapa en mer förlåtande kultur.
För hur hade världen sett ut utan "misstag"
som röntgen och penicillin?

LÄRARUMMET

Vi lär oss nytt hela livet, långt innan och långt efter att vi lämnat skolbänken. Det finns många namn för allt vi kan och allt vi vet. Kunskap, färdighet, förmåga, erfarenhet, bildning.

Kunskap mäts och värderas i intyg och betyg. Erfarenheter samlas och värderingar byggs upp. Färdigheter och förmågor utvecklas. Kompetens och klokskap mognar i tysthet.

Lärandet sker i mängder av sammanhang och vi kan alltid mer än vad vi tror. Det är summan av alltihop.

En rörlig omvärld kräver rörlig kompetens. Samhället, arbetsplatser och arbetstagare kommer att få ställa om, lära om. Vi behöver omställningskompetens.

UPPDATERING PÅGÅR

Vi lär hela tiden, överallt och genom hela livet. Fyller på kunskap, bygger upp kompetens och samlar erfarenhet. På egen hand och tillsammans med andra. I skolan, på jobbet, i hemmet och på fritiden.

Vi går på kurs och föreläsningar. Läser böcker, ser på TV och Youtubeklipp. Får nya arbetsuppgifter och anställningar. Tragglar, testar och tränar i ett livslångt lärande. Vi väljer inte längre yrke vid ett enstaka tillfälle i livet. För att möta arbetsmarknadens behov måste vi hela tiden hålla oss uppdaterade.

Utbudet av utbildningar behöver anpassas till kommande behov. Finansiering säkras och arbetsgivarnas intresse för kompetensutveckling stimuleras. Det behöver finnas vägledning och stöd till individer och organisationer som vill, måste och behöver ställa om.

GÅ I SKOLAN

Vi går i skolan längre än någonsin tidigare i historien. De allra flesta går igenom förskola, grundskola och tre år på gymnasiet. Många läser vidare på universitet eller högskola. Det brukar kallas vårt formella lärande.

En tredjedel av alla yrkesverksamma svenskar i åldern 25-64 år har en eftergymnasial utbildning från högskola eller universitet. Andelen högutbildade är högre bland kvinnor än bland män och det finns tydliga könsrelaterade mönster i valet av utbildning. Bland män dominerar olika ingenjörsutbildningar, bland kvinnor utbildningar till sjuksköterska, förskollärare och lärare. Efter avslutad utbildning får vi betyg och intyg som visar vad vi lärt oss. Papper och examina som ofta krävs när vi ska söka jobb men som inte behöver betyda att vi behärskar våra arbetsuppgifter. Det är mer som ett kvitto eller körkort som visar att du uppnått tillräckliga kunskaper och färdigheter.

UTANFÖR SKOLBÄNKEN

Mycket lär vi oss utanför skolbänken. Kunskap och erfarenheter som inte syns i betyg och intyg. Färdigheter och förmågor, värderingar och drivkrafter. Kunskap vi får genom olika arbetsuppgifter, uppdrag och anställningar. Vår arbetslivserfarenhet.

Du kan exempelvis vara nyfiken och empatisk. Eller kanske analytisk och noggrann, handlingskraftig eller idérik. Någon värderar egen utveck-

ling och inflytande, någon annan tycker att stabilitet är viktigast. Det kan vara medfött, inlärt och utvecklat.

Våra färdigheter och förmågor har vi kvar även om arbetsuppgifterna förändras eller försvinner. Detta lärande kallas informellt lärande och är oftast minst lika viktigt för hur en individ presterar på en arbetsplats.

LÄRANDE ARBETSPLATS

Efter avslutad skolgång är arbetsplatsen en av de viktigaste platserna för fortsatt lärande. När förändringstakten är hög åldras formell kunskap snabbt, men människor vill utvecklas, lära nytt och ha möjlighet att påverka sin arbetssituation.

På en lärande arbetsplats skapas förutsättningar och sammanhang för både individuellt och organisatoriskt lärande. Såväl chefer, medarbetare och arbetslag får möjlighet att prova nytt, reflektera, utveckla och försöka igen.

Behov identifieras, kunskap inventeras och planer för kompetensutveckling formuleras. Det kan handla om erfarenhet av vardagliga arbetsuppgifter, fel som upptäcks och korrigeras. Kunskap som kan leda vidare till stora och små förändringar. Stora utbildningsinsatser och individuell möjlighet att utvecklas och påverka.

När det fungerar som bäst utvecklas individerna och organisationen tillsammans. Kompetensen tillvaratas och uppdateras kontinuerligt utifrån den egna arbetsplatsens behov och utmaningar.

FRAMTIDENS LÄRANDE

Idag finns fakta, nyheter och utbildningsmaterial tillgängligt och gratis. Dygnet runt, bara några knapptryck bort. Samtidigt tar appar, program och robotar med artificiell intelligens över allt fler av våra arbetsuppgifter. Det förändrar vad vi behöver lära oss.

Framtids- och arbetslivsforskare talar om framtidens färdigheter mer än om framtidens kunskap. Vi behöver kunna komplettera maskinernas outtröttliga arbete med färdigheter som nytänkande, kreativitet, social kompetens, förhandlingsförmåga och medkänsla. Drömma, fantisera och lyfta saker ur gamla sammanhang in i nya.

I Sverige finns idag en bred politisk enighet. Kompetensutveckling är en förutsättning för konkurrenskraft, välfärd och demokrati. Det livslånga lärandet, människors förmåga och möjlighet att ställa om, är en förutsättning för framtidens omställningar och kompetensförsörjning. På samhällsnivåer behövs stödjande strukturer med flexibla studieformer, validering av kompetens, studiebidrag för olika åldrar och livssituationer. Goda möjligheter att kombinera arbete och studier.

Som individer behöver vi kanske ändra vårt tankesätt kring var, när och hur vi bäst utvecklar vår kompetens.

Jag anser att kompetensutveckling är en strategisk fråga. Företagen har strategier för produktion, processer och ekonomiska flöden – men var är strategin för den mänskliga resursen? Ett företags maskinpark har ofta en serviceplan som rullar för att inte stoppa produktionen, till och med en kaffemaskin får rundsmörjning med jämna mellanrum. Men jag stöter alltför ofta på motsatsen när det gäller företagets anställda: där saknas strategier för kompetensutveckling och ingen rundsmörjning är i sikte.

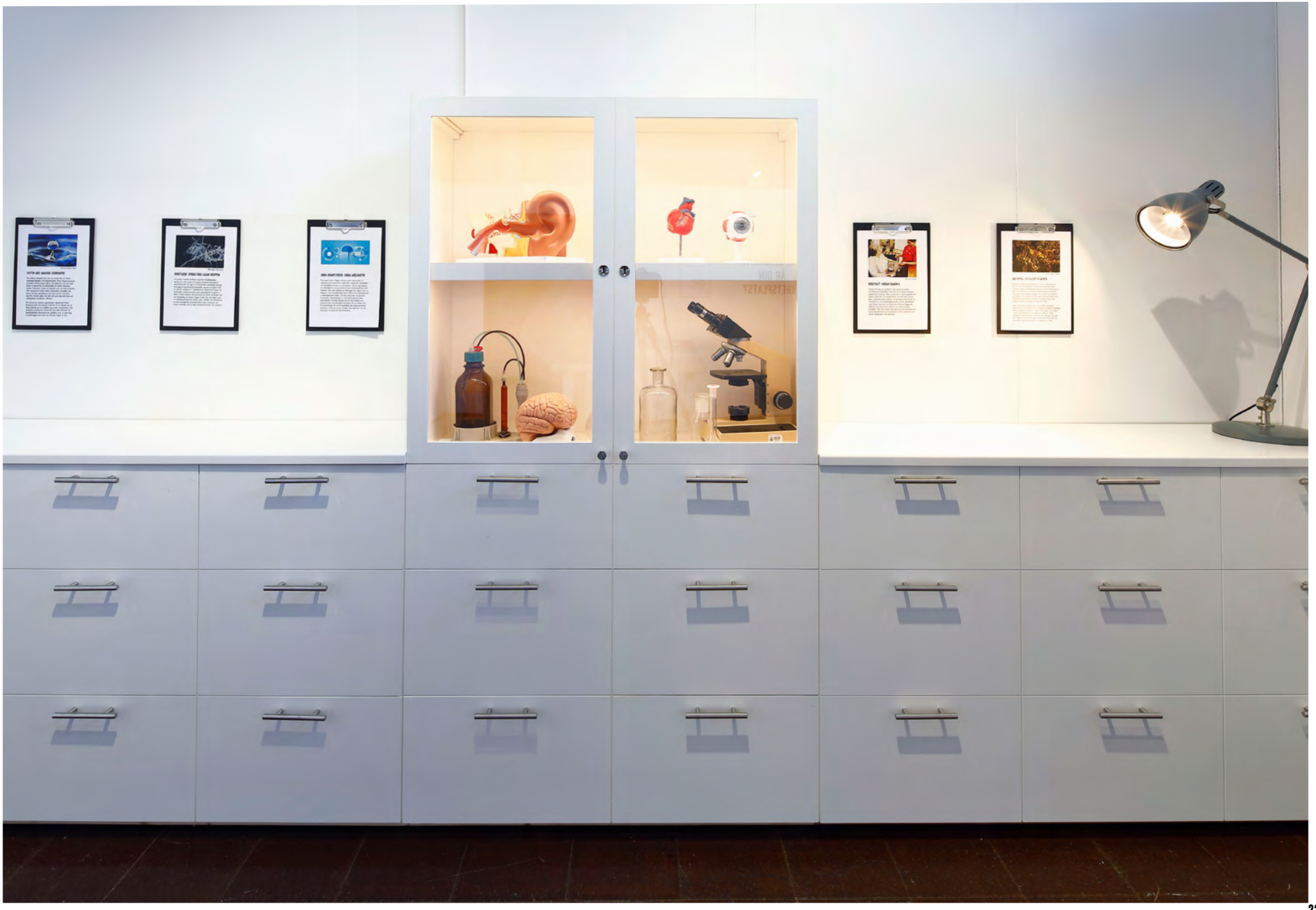
CAMILLA FRANKELIUS
FÖRHANDLINGSCHEF PÅ SVERIGES INGENJÖRER
(FR OM.MAGASINET FRÅN TRR 2016)

INVENTERA KOMPETENS

För att veta hur samhällen, arbetsplatser och individer ska kunna utveckla eller ställa om sin kompetens behövs en kompetensinventering. Vilka är styrkorna och svagheterna, förutsättningarna och begränsningarna? Vilka tillgångar och förmågor kan tas tillvara?

För personer som har arbetat länge, men saknar formell utbildning, och för välutbildade som kommer till Sverige utan betyg och intyg, är det viktigt att få sin kompetens kartlagd och bekräftad, värderad och validerad.

Det är viktigt för individer, arbetsgivare och samhälle. Rätt person och rätt kompetens på rätt plats är en förutsättning för ett resurseffektivt och hållbart arbetsliv.



LABBET

Människans historia är en historia av omställningar. Till klimatförändringar, teknisk utveckling, nya tankar och idéer. Omställningarna har både drivits fram och möjliggjorts av innovationer. Innovation kan beskrivas som förmågan att tänka och göra nytt. Att ta fram och införa nya processer, tjänster eller metoder som ger förbättringar av kvalitet, effektivitet och ändamålsenlighet.

VAD ÄR INNOVATION?

Innovation är ett brett begrepp med olika innebörd. Men innovation är alltid resultatet av en utvecklingsprocess, Det kan vara medvetet arbete eller av en ren tillfällighet. I visa fall är innovationen en helt ny idé som förändrar i grunden, ibland är den en enkel lösning på ett upplevt vardagsproblem.

Att använda föremål på nya sätt kan vara en innovation liksom att tillverka en produkt i ett annat material än tidigare, eller att producera varor och utföra tjänster på nya sätt. Ikeas platta paket och Spotify är exempel på framgångsrika innovationer.

Innovationer är viktiga för att möta olika sociala behov och för att utveckla samhällets service. Smarta telefoner och andra innovationer har till exempel gjort det möjligt för oss att när och var som helst deklarera, göra en polisanmälan eller förnya recept på mediciner.

Förutom produkter och tjänster kan innovation vara nya perspektiv och nya eller bättre, mer effektiva samverkansformer.

INNOVATIONSUTMANINGAR PÅ ARBETSPLATSEN

Många arbetsplatser är bra på att ta till sig tekniska innovationer och på att snabbt ställa om för att möta konkurrens utifrån.

Attityder och värderingar på arbetsplatsen däremot är ofta svårare att hantera eftersom de kan vara djupt rotade hos medarbetarna och i det omgivande samhället. Uppfattningar om varför och hur saker ska göras och vem, kan sätta sig i väggarna.

Arbetsplatsens innovationsförmåga är beroende av en tillåtande kultur som uppmuntrar medarbetarna att testa, göra fel, lära av misstagen och försöka igen. Men också av en fysisk miljö som stimulerar nytänkande.

Vi kommer att behöva vidga vår syn på innovation på våra arbetsplatser och lära oss hur ett systematiskt innovationsarbete kan organiseras, utvärderas och förstärkas.

MEDARBETARDRIVEN INNOVATION:

Svensk forskning visar att en kreativ, innovativ arbetsplats leder till mindre stress och psykisk ohälsa hos de anställda. När medarbetare får vara delaktiga i utvecklingen av arbetsplatsen blir de engagerade. När deras idéer och förslag tillvaratas och prövas utvecklas de som medarbetare och kompetensen ökar.

En innovativ organisation utvecklar oftare än andra nya produkter, tjänster och arbetssätt som är till gagn för verksamheten. Det leder i sin tur till bättre ekonomi i företag, fler & tryggare jobb.

Innovation på arbetsplatser förknippas med ”hårda värden”, som struktur, mätbarhet, systematiskt arbete och uppföljning. Men i grund och botten handlar innovation om människor och idéer. Hur de tas tillvara och blir förändring. Medarbetardriven innovation är när medarbetare betraktas som en innovationsresurs och kan bidra till konkret utveckling.

GÅR DET ATT STÄLLA OM NÄR ALLT ÄR BRA?

EN INNOVATIONSVÄNLIGT KLIMAT

Följande citat av Jennie Schaefer, forskare vid Mälardalens högskola.

Platsens och miljöns betydelse för innovation:

”Det fysiska rummet kan både hindra och stödja innovation beroende på vilka aktiviteter som man vill stödja. Bygg inte ett innovationslabb, försök att uppmuntra framväxten av rum och platser som man kan ta i besittning för olika aktiviteter som stödjer innovation. Det behövs flexibla platser för att spåna idéer och för att bygga och experimentera med andra. Platser för att reflektera ensam och i grupp. Platser där du kan få ny och oväntad input från omvärlden, fatta beslut och där rådande maktstrukturer inte når in.”

Utveckla en innovativ miljö:

”Jag menar i min forskning att de platser man söker redan finns där. Ta reda på vilka platser och aktiviteter som stödjer ett innovativt klimat. Aktiviteter och platser som skapar förutsättningar för att utveckla stöd för öppenhet, tillit, lekfullhet, humor, frihet, utmaningar, till nya idéer, ett gott debattklimat , eller risktagande . Se till att det finns plaster för utforskande aktiviteter i grupp, för lärande och experimenterade, liksom för enskild reflektion.”

Medarbetarnas betydelse i innovationsprocessen:

”Alla medarbetare har viktig kunskap som, om den tillvaratas, kan bli en viktig del av innovationsprocesser. Varje person är viktig när vi bygger ett innovativt klimat.”

Forskning visar att en kultur som stödjer dessa punkter har lättare att få fram radikala innovationer.

1. Tillräcklig utmaning/involvering
2. Frihet
3. Tillit/öppenhet
4. Idétid
5. Lekfullhet/humor
6. Konflikt (avsaknad av interpersonella konfllikter)
7. Idéstöd
8. Debatt
9. Risktagande

VAD BEHÖVER JAG SLÄPPA?
ANSVAR
LATIONER
TID
DRÖMMAR
TRYGGHET
EKONOM
IDENTITET

TÄNK OM

Tänk om det är så
att innan vi kan ställa om måste vi tänka om.
Tänka om som i att se lösningar, alternativ och nya vägar.
Kanske långt utanför det vi tänkt oss
och det vi är helt bekväma med.

Omställningar är alltid röriga och jobbiga.
De skaver och ställer till, människor påverkas
och kan hamna utanför.
Omtumlande och svårt
men alltid med en uppsättning nya möjligheter.

Vi kommer att behöva ställa om på många sätt,
i samhället, på arbetsplatser, i liv och vardag.
Vi kommer att behöva släppa taget om det invanda,
greppa det nya och tänka om.
Men vi har alltid med oss kunskap och erfarenhet
in i förändringen och det nya.

Tänk om det blir bra?!

BILD-RÄTTIGHETER

Televerksanställd kvinna vid dator. Fackförbundet STs arkiv, TAM-Arkiv. Fotograf: Drago Prvulovic. Magister och elever. Norrköpings stadsmuseum. Mjölkerska. Norrköpings stadsmuseum. Timmerdrivare. Norrköpings stadsmuseum. Hovslagare. Norrköpings stadsmuseum. Glasblåsare. Norrköpings stadsmuseum. Jobbförmedling 1. Norrköpings stadsmuseum. Jobbförmedling 2. Norrköpings stadsmuseum.

Familj med höns. Stadsarkivet Norrköping. Fotograf: Okänd. Kvinna med kaffekvarn. Norrköpings stadsmuseum. Markarbete Sandbyhov. Stadsarkivet Norrköping. Fotograf: Halvar Carlson. Kvinna vid maskin. Holmens Bruks arkiv. Fotograf: Carl Werngren. Mjölkerskor. Norrköpings stadsmuseum. Barn i ring på gräs. Norrköpings stadsmuseum. Industrilandskapet Norrköping. Norrköpings stadsmuseum.

Stämpelklocka 1973. TCOs bildarkiv, TAM-Arkiv. Fotograf: Okänd. Tidsbeställning. Fotograf: Erik Peterson. Husvagn. Stadsmuseet Norrköping. Arbetare Cyklar till jobbet. Norrköpings stadsmuseum. Cykelbarnvagn. Norrköpings stadsmuseum.

Svenska Bankmannaföreningens ombudsmannaexpedition 1927. Finansförbundets arkiv, TAM-Arkiv. Fotograf: Okänd. Banklokal med disk. Handelsbanken, Drottninggatan 4 i Stockholm, 1931. Finansförbundets arkiv, TAM-Arkiv. Fotograf: Okänd. Stuvare. Stadsarkivet Norrköping. Fotograf: Okänd. Telefonister på Södertälje telefonstation 1948. Televerkets Tjänstemannaförbund, TAM-Arkiv. Fotograf: Harry Andersson.

Elever och magister. Norrköpings stadsmuseum. Skolflickor och lärare. Norrköpings stadsmuseum. Elever i Uppsala Enskilda Läroverks 9e klass för utbildning till kindergartenlärarinnor år 1912. TAM-Arkiv. Fotograf: Okänd. En av de fyra lärosalarna för maskinskrivning vid nya Facitskolan i Stockholm. TCOs arkiv, TAM-Arkiv. Foto: Dagens Bild 1960-tal. Skapande verksamhet i musik med rytminstrument och handdockor. TAM-Arkiv. Fotograf: Okänd. Sagoläsning. Lärarförbundets arkiv, TAM-Arkiv. Fotograf: Johnny Zaar, Skåne-Reportage.

Arbetare. Stadsarkivet Norrköping. Fotograf: Okänd. Holmenpersonal, Holmens Bruks arkiv. Fotograf: Okänd. Dressinåkning. Fotograf: Roland Palm. Kungsträdgården 1979. TAM-Arkiv. Fotograf: Mark Markefelt. Datorhall. SIFs bildarkiv, TAM-Arkiv. Fotograf: Okänd. Barnarbetare. Norrköpings stadsmuseum. Barn och sandlåda. Norrköpings stadsmuseum.

Brandkåren i arbete. Svenska Brandbefälsförbundets Arkiv, TAM-Arkiv. Fotograf: Okänd. Kolmårdsanatoriet år 1918. Stadsarkivet Norrköping. Fotograf: Gustav Lidberg. Rådhuset byggs. Stadsarkivet Norrköping. Fotograf: Okänd. Maskinhall. Norrköpings stadsmuseum.

Utställningen producerades av Arbetets museum och Katapultkontoret. Representanter från HELIX, Linköpings universitet, LO, Svenskt Näringsliv, SKL, PTK, TRR Trygghetsrådet, Trygghetsfonden TSL, Trygghetsstiftelsen och Omställningsfonden har ingått i projektgruppen. Utställningen finansierades av AFA Försäkring.

Utställningsfoton: Fotograf Peter Holgersson.
Grafisk formgivning utställning: Anders Ristenstrand.

Dokumentationen av utställningen är ett samarbete mellan Trygghetsstiftelsen och Arbetets museum.