



Platser för arbete

Omställningar igår och idag

Arbetslivskonferens 16–17 november 2023

Konferensrapport

ARBETETS MUSEUM

Laxholmen, 602 21 Norrköping

Tel: 011-23 17 00 | **FRI ENTRÉ**

www.arbetetsmuseum.se



Arbetets museums rapport från konferensen *Platser för arbete – omställningar igår och idag* 2023 är producerad i februari 2024. Marja Ågren är redaktör.

Omslagsbilden: Foto av Daniel Nilsson från utställningen och boken *Hemmakontor* 2021. Bilden är beskuren.

Foto på sidan 27: Anders Ristenstrand.

Övriga inlagan: Foto: Helena Törnqvist, Arbetets museum, där inget annat anges.

Konferensen har möjliggjorts tack vare finansiering av FORTE.



Inledning

PÅ ÅRETS ARBETSLIVSKONFERENS behandlades frågor om platser för arbete i ett samtida och historiskt perspektiv. "Att arbeta hemma" är inget nytt fenomen. Betalt hemindustriarbete var vanligt i Sverige förr och idag finns enligt International Labour Organization (ILO) över 60 miljoner människor som arbetar inom hemindustrin varav de flesta är kvinnor. Hemindustrin har blivit föremål för många diskussioner. Fackliga organisationer ville avskaffa denna arbetsform eftersom arbetet i hemmen var lägre betalt än i fabriker och det ansågs svårt att inspektera privata hem för att kontrollera arbetsmiljön och arbetsvillkoren. ILO antog en konvention för att likställa arbetarna i hemindustrin med andra arbetare så sent som 1996.

I Sverige och på andra håll i världen har pandemin medfört en omfattande omställning på kort tid, inte bara i hur arbete flyttas över till digitala plattformar och hybrida mötesformer, men också större frikoppling från fysiska kontor och mer hemarbete. Det innebär för vissa yrkesgrupper möjligheter att mötas över geografiska avstånd och flexibilitet, men även mer otydliga gränser mellan arbete och fritid. Andra kommer aldrig att kunna arbeta hemifrån vilket tydliggjorde skillnaden mellan olika yrkesgrupper – ofta i relation till klass – under pandemin. Det har även skapat diskussioner om bland annat platser där arbete utförs i relation till arbetsgivares ansvar för att säkra en god arbetsmiljö, genus och om övervakning av arbete.

Under två dagar samlades konferensdeltagare från bland annat universitet och högskolor, myndigheter, fackföreningar och kommuner för att diskutera, utbyta erfarenheter och ta del av forskning inom området. Deltagarna på konferensen fick även ta del av utställningarna Välkommen in! – Demokrati för vuxna, Dokumentärfotosalongen 2023 på temat "Osynligt arbete" och UFO Norrköping. Under konferensen presenterades utställningsprojektet Vi som arbetar med våra kroppar och Hemmakontor som är utmärkta exempel på samtidsdokumentationer som genomfördes under pandemin. Förutom presentationer av aktuell forskning bidrog Daniel Söderberg Talebi, Handelsanställdas förbund, Peter Ljungstrand, RISE och Anton Landehag, Futurion med perspektiv på nya teknologiers betydelse för yrken och arbetsvillkor i ett panelsamtal modererat av Mårten Mellberg, Arbetets museum. Daniel Bodén och Maths Isacson, båda från Arbetets museums forskningsråd, avslutade konferensen och lyfte vikten av historiska perspektiv på samtida fenomen.

I den här rapporten publiceras abstracts från konferensen, referat av paneldiskussionen, keynote-föreläsningar och avslutande reflektioner. Tack till Arbetets museums forskningsråd som var sedvanlig samarbetspartner för konferensen.

Ett särskilt tack riktas till de eminenta keynote-föreläsarna Malin Nilsson, forskare i ekonomisk historia på Lunds universitet och Markus Furendal, forskare vid Statsvetenskapliga institutionen Stockholms universitet.

Tack också till alla som bidragit med presentationer och viktiga samtal på konferensen!

Marinette Fogde

Forskningschef, Arbetets museum

Dag 1 – 16 november

Keynote: *Hemmet som plats för betalt arbete. 250 år av omförhandling*

Malin Nilsson, Lunds universitet

Hemmakontoret och den nya bostaden

Maja Willén, Konstfack

Hemmakontor

Daniel Nilsson, fotograf

Arbetsplatsens betydelse för upplevelse av inkludering utifrån perspektivet öppenhet – en studie om funktionsnedsättning och arbete

Kristina Palm och Suzanne Millmark, Karlstads universitet

Vi som arbetar med våra kroppar

Annica Carlsson Bergdahl, dokumentärförfattare

Olika villkor men gemensamma intressen – Synen på arbetets tid och plats hos LO och TCO

Daniel Bodén, Södertörns högskola

Panelssamtal: Nya teknologiers betydelse för yrken och arbetsvillkor

Daniel Söderberg Talebi, Handels, Anton Landehag, Futurion, Peter Ljungstrand, RISE. Moderator: Mårten Mellberg

Välkommen in! – Demokrati för vuxna och Dokfotosalong 2023 "Osynligt arbete"

Carina Milde, Arbetets museum

Dag 2 – 17 november

Keynote: *AI och framtidens arbetsplats*

Markus Furendal, Stockholms universitet

Vad händer när vi tar med jobbet ut?

Charlotte Petersson Troije, Mälardalens Universitet/Malmö universitet

Kontorets förändrade roll som plats för arbete

Lena Lid Falkman och Kristina Palm, Karlstads universitet

Avslutande samtal om historia och framtid

Maths Isacson, Uppsala universitet, och Daniel Bodén, Södertörns högskola

DAG 1 – 16 NOVEMBER

KEYNOTE

MALIN NILSSON: HEMMET SOM PLATS FÖR BETALT ARBETE

Malin Nilsson är forskare i ekonomisk historia vid Lunds universitet.

Hennes anförande handlar om hemmet som plats för betalt arbete under 300 år och hur det gått från att ses som en lösning till ett problem och sen som en lösning igen. Det handlar också om hur teknik, institutioner och ideologi kring kön och arbete har påverkat arbetets plats och förutsättningar.

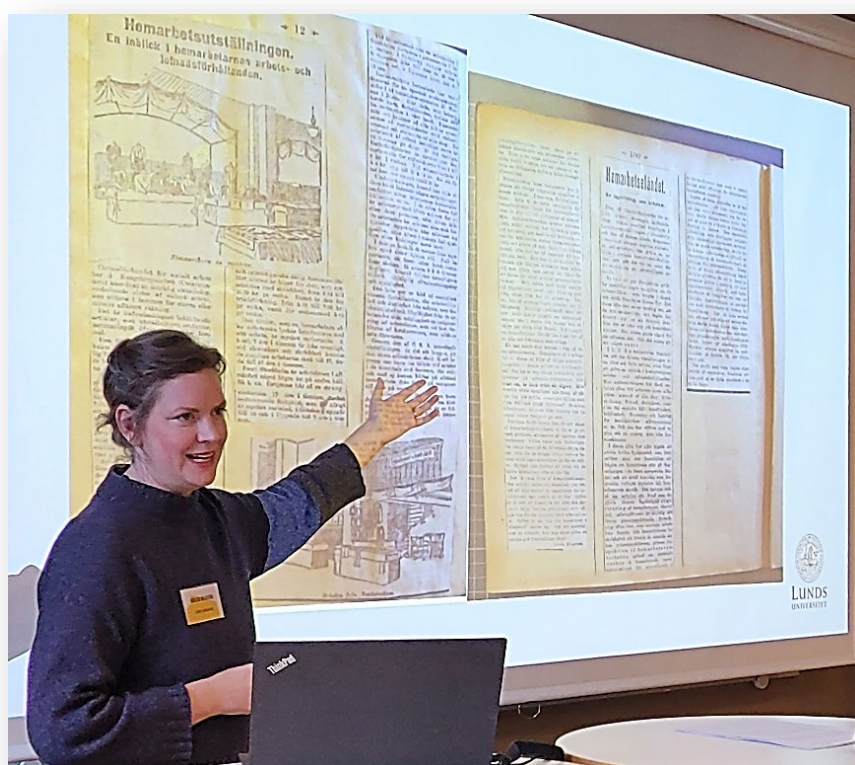
Jag har i min forskning framför allt fokuserat på hemmet som plats för industriell produktion. För närvarande har jag ett projekt med fokus på den tidiga industrialiseringen, tidigare har jag studerat 1900-talets första decennier. Jag var fascinerad av hur betalt arbete i hemmet överskred de relativt starka dikotomierna som fanns under den här perioden, mellan betalt och obetalt arbete eller mellan hem och arbetsplats.

När jag sen jobbade mig både framåt och bakåt i tiden blev det tydligt hur mycket min, men även andras, bild av arbete i hemmet präglats av den här perioden – det tidiga 1900-talet – som i själva verket är en parentes i historien

Platsen för arbete spelade en stor roll för de allt hårdare gränsdragningar gällande arbete och kön som präglade det tidiga 1900-talet. Hemarbetet överskrider dessa normer

och gör dem därför också synliga. I lönearbetets långa historia i Sverige är det tidiga 1900-talet som en parentes. Det är en tid vars mönster avviker från övriga perioder i historien, men som har satt sin prägel både på hur vi ser på arbete än idag, och hur många av våra arbetsmarknadsinstitutioner fortfarande fungerar.

Den här perioden präglas av en enförsörjarmodell, där endast en vuxen (man) i en familj skulle lönearbeta, och det arbetet skulle utföras på en formell arbetsplats skild från hemmet. Så har inte arbetets upplägg sett ut tidigare genom Sveriges historia. En rådande missuppfattning är att kvinnor "kom in på arbetsmarknaden" och började lönearbeta under 1920 och 30-talet. Det är snarare så att den tiden är förknippad med historiskt låga nivåer av lönearbetande kvinnor.



"Flitens revolution" – det moderna lönearbetet uppstår

Kvinnor kom inte in på arbetsmarknaden på 1700- och 1800-talet. Istället är det så att det moderna lönearbetet uppkommer genom att allt fler kvinnor (och vissa män) under 1700-talet börjar allokera tid till betald arbete för en marknad. De gör det ofta för en arbetsgivare och inom en tydlig industriell organisation, men de gör det i sina egna hem.

Det här kallas för flitens revolution eller på engelska "the industrious revolution" och teorin har fått allt mer spridning. Det som idag åsyftas är att fler och fler, särskilt kvinnor, lämnar mer och mer tid till framför allt betald textilproduktion genom att spinna tråd och väva tyg i sina egna hem.

Det här relaterar till tidigare forskning kring det som kallas för protoindustri. Men protoindustri innefattar ofta ett bredare begrepp av industriproduktion och fokuserar mer på hushållet som produktionsenhet. Risker med att använda hushållet som enhet för analys av arbete är att kvinnors arbete ofta förbises eller glöms bort.

Att kvinnors arbete förbises är tyvärr lite av ett tema i historisk forskning. I andra teoribildningar om industrialiseringsprocesser har man till exempel sett den här typen av produktion som något relativt oviktigt, en snabbt övergången fas där kvinnor arbetar med textilproduktion i hemmen som en bisyssla till jordbruksarbetet. Det har då inte räknats som "riktigt arbete" utan mer som ett "naturligt" kvinnligt arbete. Inte som grunden för vår moderna arbetsmarknad.

Min tolkning är att det här sker om och om igen eftersom man utgått från 1900-talets parentes som norm. De flesta arbetare på 1700-talet hade ett flexibelt arbetsliv där försörjningen bestod av en blandning av olika typer av betalning och olika typer av arbete.

Männens arbete utgångspunkt för teorier– kvinnornas syns inte

Ett exempel är ekonomhistorikern Bob Allen och hans höglöne-teori som är en av de teorier kring den industriella revolutionen som fått mest genomslag. Allen menar att en av anledningarna till att den industriella revolutionen skedde i England var att de hade så höga spinnerilöner i textilindustrin så de behövde uppfinna till exempel spinning Jenny.

Men problemet är att han framförallt räknat på lönerna från de arbetare som befann sig inne i fabriken. De var mästare och lärlingar – och i princip alltid män, men också en klar minoritet jämfört med de tusentals kvinnor och barn som satt i sina hem och producerade för betalning. Dessa räknas inte med.

Det här händer om och om igen. Idag finns en stor historisk debatt om historiska levnadsstandardnivåer och hur de förändrats över tid. I en majoritet av studierna räknar man på levnadsstandard för en familj utifrån en (1) manlig försörjare och dennes lön – trots att vi vet att hushållens försörjning inte såg ut så innan 1900-talet.

Manufaktursystemets många spinnerskor

I Sverige har vi också haft en stor mängd kvinnor som börjat arbeta för betalning i sina egna hem under 1700-talet. Jag har studerat listor på spinneriarbetare i manufaktursystemet 1767. Under 1700-talet försökte staten få igång en industrialisering liknande den man sett i Holland och England, bland annat genom olika stödformer som höga tullar och understöd till svenska fabriker. Inom det som kallades för manufaktursystemet producerades tapeter, vapen och framför allt textil.

Den största enskilda gruppen arbetare i manufaktursystemet var spinnerskor, som samtliga arbetade i sina egna hem. Spånaden var ännu inte mekaniserad i stora industrilokaler utan förlades till hemmen. Listorna med namnen på spinnerskorna har skickats in av förläggaren för att staten betalade subventioner per person och mängd spunnen ull.

Betalt textilarbete i det egna hemmet sågs under 1700-talet som en lösning för staten, men också för företagen och för familjen eller hushållet. För staten var det en lösning på hur man skulle få igång en industrialisering. För företagen var det en lösning på den konstanta bristen på tråd, som orsakades av hög efterfrågan på tyg i kombination med höga tullar och importförbud på tråd.

För hushållen blev lönespånaden en viktig del i en sammansättning av försörjningsstrategier som allt fler proletariserade hushåll på landsbygden behövde för att överleva. Från 1750 startar den agrara revolutionen, som skulle ge ett kraftigt ökat befolkningstryck och en dramatisk ökning av antalet obesuttna på landsbygden, det vill säga de som inte längre ägde eller hade tillgång till mark att bruka.

Starten på en modern arbetsmarknad

År 1770 fanns kring 6000 spinnerskor registrerade i dessa spinneriberättelser. Utanför manufaktursystemet fanns tusentals fler. I Sverige, precis som i England, fanns det en organisation med mästare och lärlingar inne i manufakturerna. Inte bara lönerna utan även arbetets organisering skiljer sig mellan mästarna inne i fabriksbyggnaderna och spinnerskorna som arbetade i sina egna hem.

Mästarna och lärlingarnas arbetsorganisation påminde om den inom skråsystemet, medan organisationen av spinnerskorna som spann i sina egna hem var förvånansvärt modern. Deras arbete gjordes på beställning av en tydligt definierad arbetsgivare, endast för kontant betalning. De utgjorde en liten, specialiserad del av en längre produktionskedja, de ägde inte sina produktionsmedel och hade inte kontroll över hela kedjan. Jag skulle säga att dessa spinnerskor utgjorde våra första industriarbetare och systemet var början på en modern arbetsmarknad.



Mekaniserade fabriker inte slutet på hemindustriarbetet

Under slutet av 1790-talet startar de första mekaniserade textilfabrikerna, och även om det går långsamt så mekaniseras spånad och vävning under 1800-talet. Samtidigt produceras ungefär lika mycket bomullsväv i hemmen fram till 1860. Nu får också bomullen sitt verkliga genomslag, liksom fabrikerna. De nya fabrikerna med enorma mekaniska spinnerimaskiner konkurrerade ut spinnrockarna, och hemvävarna.

Det är lätt att tänka att detta är slutet för historien om industriproduktion i hemmen och så har också många historiker beskrivit förloppet. Produktionen flyttar in i fabrikerna – nu är det verkstadsindustri, metall och manliga

industriarbetare framåt! Men så är inte fallet.

Från slutet av 1800-talet kommer en våg av nya konsumtionsvaror som säljs till de nyblivna lönearbetarna och deras familjer. Det skapar efterfrågan på väverskor, knypplerskor, brodöser och maskinstickerskor som nu befolkar städernas nya lägenheter.

Hemarbetarna blir en del i en specialiserad och uppdelad produktionskedja där ungefär hälften av arbetarna sitter inne i fabrikerna. Ett exempel är Wettergrens kappfabrik vid Stigbergstorget i Göteborg. Där arbetade vid sekelskiftet cirka 1400 personer, 400 i fabriken och cirka 1000 utanför.

Beklädnadsindustrin, och modet som sprids snabbt i de nya tidningarna, kräver en annan typ av flexibilitet i produktionen. Nu är det slut för måttbeställda kläder efter individ, nu är det konfektion utifrån standardiserade storlekar som görs i stora volymer.

Till skillnad från mekaniserade spinnmaskiner och vävmaskiner så ersätts inte sömnaden lika lätt av stora maskiner. Mekaniseringen består istället av symaskiner och stickmaskiner, som får plats även i en liten lägenhet i stan. Produktivitetsskillnaden mellan en symaskin i en lägenhet och en symaskin på fabriksgolvet är inte lika stor som skillnaden mellan en spinnrock och en enorm spinnerimaskin med hundratals spindlar. Det betalda hemindustriarbetet får så ett nytt uppsving.

Stora infrastruktursatsningar gynnar även mindre industri

Kring sekelskiftet 1900 skyddar inte längre svenska staten textilindustrin med höga tullar och direkta subventioner. Man för en på många sätt extremt marknadsliberal ekonomisk politik. Det görs enorma infrastruktursatsningar, som till exempel järnvägen på 1860-talet och stora investeringar i el. Tanken är att detta ska gynna den framväxande tunga stål-, trä- och verkstadsindustrin.

Satsningen på el gynnar inte bara de tunga industrierna. Den snabba elektrifieringen och spridningen av små elmotorer ger också ett oväntat uppsving till mindre industrier och inte minst hemindustrin. Symaskiner och stickmaskiner kan nu köras på el, och med hjälp av elektrisk belysning kan de användas långt in på natten.

Skev norm för institutionellt ramverk

Vid denna tid växer det fram ett institutionellt ramverk kring arbete som formas kring en manlig arbetare och en formell arbetsplats. Trots att vi då haft 200 år av industriarbete där de första industriarbetarna varit kvinnor, även på fabriksgolven, så blir nu industriarbetaren synonym med den manliga industriarbetaren inom verkstadsindustrin. De männen och deras arbetsplats utgör normen för arbetet.

Sveriges institutionella ramverk med arbetsmarknadslagstiftning och beskattning formas utifrån en manlig enförsörjarmodell. I samtalet mellan det som nu kallas för arbetsmarknadens parter så är det mäns löner som ses som familjeförsörjarlöner och mäns arbete som ges institutionellt företräde på arbetsmarknaden.

Särskilt gifta kvinnor som lönearbetade sågs i det här systemet som problematiska och det fanns debatter om att förbjuda gifta kvinnors förvärvsarbete. Det gjordes i andra länder men inte i Sverige. Kvinnliga arbetare blir nu de andra, och parallellt med detta blir hemmet kodat som en plats förknippat med icke-arbete – även på ett institutionellt plan, då tidens skyddslagstiftningar riktar in sig på formella arbetsplatser

Det är dock så att hemmet vid förra sekelskiftet fortfarande är den absolut vanligaste arbetsplatsen, om man räknar in jordbruket. I städerna är det den vanligaste platsen för betalt arbete för kvinnor. Sömmerska och hembiträde är de vanligaste arbetena.

Idealet som formas för familj och arbete kretsar runt en manlig familjeförsörjare och en kvinna som arbetar med obetalt omsorgsarbete i sitt eget hem. Detta genussystem, enförsörjarmodellen, upprätthålls genom att det män och kvinnor arbetar med hålls isär. Det blir viktigt vad som är betalt och obetalt arbete, vad som är produktivt och reproduktivt och, även rent spatialt, en särhållning av hem och arbetsplats.

Hemarbetet uppmärksammas som problem och utreds

Nu upptäcks hemarbetet som ett socialt problem. På många platser anordnas utställningar om hemarbetarnas arbetsförhållanden. I Sverige hålls hemarbetsutställningen i Stockholm 1907 och liknande utställningar hölls i flera andra europeiska länder. Många kulturpersoner engagerades i hemarbetarnas sak, en av dem var konstnären Käthe Kollwitz med verket "Hemarbeit" från 1909.

Dessa utställningar fokuserade på hemmets arbetsförhållanden men i den offentliga debatten var det ofta hemmet som helig plats och dess koppling till moderskapet som lyftes fram. I flera europeiska länder förbjuds också hemarbete under början av 1900-talet.

Ofta hade hemindustriarbetarna mycket dåliga arbetsförhållanden, men den erfarenheten delade de med många andra arbetare på arbetsmarknaden under den här perioden. Skillnaden blev att hemindustriarbetarna sågs som offer som skulle räddas, istället för arbetare som skulle organiseras.

I Sverige förbjuds aldrig hemarbetet. Man tillsätter en massiv utredning om hemarbetarnas villkor. Man identifierar cirka 30 000 hemindustriarbetare som arbetar på arbetsplatser med fler än tio anställda. Cirka 5000 av dem får besök av en person från socialstyrelsen som ber dem svara på en rad frågor. Förutom frågor om arbetet som sådant så gäller det familjeförhållanden och arbetsmiljön, till exempel om rummet de arbetar i används som sovrum, om luft och ljus. Redan vid denna tid, 1911, försöker man förhålla sig till en marknad för betalt arbete där hemmet inte ska vara en arbetsplats.

Fortsatt efterfrågan på flexibel arbetskraft i hemmen

Trots det är det egna hemmet, eller andras hem, fortfarande den vanligaste platsen för betalt arbete för en majoritet av befolkningen. Till slut väljer man att inte lagstifta om skyddsåtgärder, eller några åtgärder som behandlar hemmet som arbetsplats. Det anses omöjligt att se till att det efterföljs, och man vill inte heller störa hemmets integritet.

Det betalda arbetet i hemmet försvinner inte. Det manliga försörjaridealet som finns skapar ett utbud av billig arbetskraft i hemmen genom att trycka ut gifta kvinnor i arbetsmarknadens marginaler. I början av seklet är reallönerna fortsatt relativt låga och höga bostads- och matpriser i städerna gör det svårt att leva på en enda lön. Det tillkommer också nya branscher som efterfrågar flexibel arbetskraft.

För män och ogifta kvinnor formaliserades arbetsmarknaden under 1900-talets första del. Men en grupp, de gifta kvinnorna pressades istället ut i ett informellt, hyperflexibelt arbetsmarknadssegment där arbetet ofta fortsatt utfördes i det egna hemmet med betald produktion eller i andras hem med betalt omsorgsarbete. Det enda som kom av den enorma hemindustriutredningen var att man började försöka räkna antalet hemindustriarbetare i motsvarande helårsarbetsinsatser och inkludera dem i industristatistiken. Utifrån den kan vi se att antalet timmar arbetade i hemindustrin ökade fram till cirka 1950. Det nådde sin topp samma år som antalet officiella hemmafruar var som högst i Sverige.

Stora förändringar under andra halvan av 1900-talet

Från 1970 sker samhällsförändringar som påverkar både efterfrågan på och utbudet av just den här typen av betalt arbete i hemmet. En är att tekoindustrin flyttar och industrialiseringens och industrisamhällets betalda hemarbete förläggs till andra länder.

Det andra är att sambeskattningen upphör. Det är en institutionellt dramatisk tid då Sverige går från en enförsörjarmodell till en tvåförsörjarmodell med staten som omsorgsgivare. På engelska kallas det dual breadwinner – state carer model.

Nu ska alla arbeta, och till en början helst inom industrisamhällets industriella ramverk och logik. Kvinnorna ska ut ur hemmen och in på de formella arbetsplatserna. Vissa på verkstadsgolven, men de allra flesta i den dramatiskt expanderande offentliga sektor som ska ta hand om det nu formellt betalda omsorgsarbetet.

Dagmammor ett undantag

Det finns vissa undantag. Dagmammorna är en spännande grupp eftersom de gör något så ovanligt som att genomgå en formaliseringsprocess inne i hemmet. Kvinnor som sköter barnomsorg för betalning i sina egna hem har varit en mycket vanlig form av försörjning, men fram till 1970 i princip helt osynlig och oregistrerad. Från 1970-talet går de så från att vara helt privata till att bli i princip helt formella och finansierade av skattemedel. Men den generella tanken i tiden är att såväl kvinnorna som mycket av det obetalda omsorgsarbetet ska ut ur hemmen och in på formella arbetsplatser, som daghem, äldreboenden och skolmatsalar.

Hemarbete i det postindustriella samhället – skillnader men också likheter

Långsamt från 1970-talet börjar det postindustriella samhällets betalda arbete ta form. Idag, efter ungefär 50 år av successiv nedmontering av industriproduktionen i Sverige, verkar vi åter befinna oss i en position där hemarbetet seglar upp som en lösning.

Sverige gick under 1970-talets efterföljande decennier mot att bli ett av världens mest jämställda länder. Trots det dras vi med problem med en starkt segregerad arbetsmarknad och svårigheter att dela jämställt på det obetalda omsorgsarbetet.

Nu har det flexibla arbetslivet kommit tillbaka som en lösning. Till exempel för att få gifta kvinnor i förvärvsarbete, få mer produktiva anställda, eller för hushållen att få ihop livet med arbetslivet. En stor skillnad från tidigare är att det nu inte är arbetarklasskvinnor som går i bräschen, eftersom de i många fall arbetar med betalt omsorgsarbete i offentlig sektor. Under covidpandemin när hemarbetet fick sin verkliga renässans så var istället den vanligaste personen som arbetade hemma en statligt anställd kvinna med små barn.

Så det är fortfarande så att kvinnor med små barn är den grupp som arbetar hemma i högst grad. Teknisk utveckling och statens stora infrastruktursatsningar på IT möjliggör nu att vi i Sverige producerar tjänster för en arbetsgivare i vårt eget hem. Betalt arbete i det egna hemmet är inte längre ett problem – för kvinnors betalda arbete är inte längre ett problem.

Vissa saker verkar bestå sedan lönearbetets uppkomst, som kopplingen mellan hem, omsorgsarbete och kön. Men vi kan också se att arbetsmarknad, institutioner och ideologi ändrar förutsättningarna för hur och var arbetet kan utföras. Nu skapar teknik, institutioner och ideologi nya förutsättningar för betalt arbete i det egna hemmet.

MAJA WILLÉN: HEMMAKONTORET SOM DEN NYA BOSTADEN

Maja Willén, forskare i konstvetenskap och lektor i design- och konstteori på Konstfack, Stockholm.

När pandemin under drygt 2 år tvingande drygt hälften av Sveriges arbetsföra befolkning att arbeta helt eller delvis hemifrån hände en rad saker som är viktiga att diskutera om man som jag är intresserad av att förstå hur bostaden som idé och plats organiseras och brukas.



För det första utmanades bostadens materiella organisation. Nya fysiska objekt, som kontorsstolar, datorskärmar och ljuskällor, infogades bland bostadens redan existerande möblemang. Bostadens befintliga inredning kunde också ges nya funktioner eller plockas undan till förmån för nya materiella ting. Samtidigt utmanades estetiska konventioner när olika inredningstraditioner, från hemmet och kontoret, blandades.

För det andra utmanades bostadens organisation rent rumsligt. Arbetsplatsen behövde inrymmas någonstans och i mindre bostäder gällde det att hitta lämpliga avgränsningar som nya väggar, skynken eller skärmar i bostaden så att arbetsplatsen kunde ges viss avskildhet. De nya arbetsplatserna skapade samtidigt nya rörelsemönster i bostaden när vissa delar av bostaden kunde bli helt eller delvis obrukbara för övriga familjemedlemmar.

För det tredje utmanades också den sociala organisationen av bostaden, alltså de förgivettagna rutiner kring sociala beteenden och relationer som bostadens innevanare förhållit sig till tidigare. Kollegor bjöds med hjälp av digitala möten in i den privata sfären, familjemedlemmar kunde få agera kollegor och arbetsdagens början och slut blev för många luddiga i kanten.

I mitt forskningsprojekt *Working from home. Re-choreographing everyday life* undersöker jag hur situationen med arbete hemifrån påverkat bostadens organisation och bruk utifrån de tre kategorierna ovan. I studien intresserar jag mig för såväl den pandemiska som den postpandemiska verkligheten. Mina perspektiv utgår från hur bostaden arkitektoniskt och socialt ramar in och skapar förutsättningar för det levda vardagslivet. Materialet som studien bygger på inkluderar berättelser från hemarbetande människor om deras upplevelser av sin hemarbetsituation, visuella avbildningar av hemarbetet under pandemin samt skriftliga rapporter i dags- och branschtidningar kring situationen med hemarbete under och efter pandemin.

I min konferenspresentation kommer jag att beskriva ramarna för mitt projekt och sedan reflektera över vilken roll bostaden kan tänkas spela som arbetsplats framåt i tiden och hur hemmakontoret kan tänkas förhålla sig till andra arbetsplatser i samhället. Är bostadens plats som i huvudsak privat sfär, så som den formulerades under sent 1800-tal, rent av över för denna gång?



DANIEL NILSSON: HEMMAKONTOR

Daniel Nilsson, fotograf, baserad i Malmö

Fotoprojektet Hemmakontor är en samtidsdokumentation som skildrar en av de största arbetslivsförändringarna i modern tid. Det är också en fotografisk skildring av människans uppfinningsrikedom.

Daniel Nilssons fotografier av de hemmakontor som poppade upp i Sverige, som ett resultat av nedstängningarna i pandemins spår, visar hur annorlunda arbetslivet blev för många av oss. Plötsligt tog vi med oss jobben hem och tvingades - via nya tekniska bekantskaper som Teams och Zoom - att bjuda in kollegor till våra stökiga tvättstugor, källare och förråd.

Under presentationen kommer Daniel Nilsson lyfta fram de människor som skildras i boken och utställningen *Hemmakontor*.

KRISTINA PALM & SUZANNE MILLMARK: ARBETSPLATSENS BETYDELSE FÖR UPPLEVELSE AV INKLUDERING UTIFRÅN PERSPEKTIVET ÖPPENHET – EN STUDIE OM FUNKTIONSNEDSÄTTNING OCH ARBETE

*Kristina Palm, professor och Suzanne Millmark, doktorand,
arbetsvetenskap vid Karlstads universitet*

Presentationen tar sin utgångspunkt i arbetsplatsens betydelse för upplevelsen av inkludering i arbetet med ett särskilt fokus på funktionsnedsättning.

Coronapandemin ledde till en enorm ökning av arbete hemifrån och det utgör en unik möjlighet att studera hur personer med funktionsnedsättning upplever arbetsplatsens betydelse för inkludering i arbetet samt arbetsgivarens arbete med att skapa inkludering.

Studiens teoretiska utgångspunkter är inkludering, arbetsanpassning och öppenhet kring funktionsnedsättning, områden som är väl studerade sedan tidigare, men inte utifrån perspektivet att arbeta hemifrån. Även arbete hemifrån och distansarbete är välstuderat, men väldigt sällan med hänsyn till erfarenheter av anställda med funktionsnedsättning.

Denna presentation bygger på en pågående studie finansierad av FORTE med kvalitativa data som samlats in genom fotobaserade intervjuer, dagböcker och semistrukturerade intervjuer. Mångfalden av metoder har varit ett sätt att skapa inkludering i forskningsprocessen, samtidigt som vi menar att mångfalden ger oss fördjupad kunskap om ett relativt utforskat område. Studien genomförs i kommunal sektor och våra respondenter är anställda med olika typer av funktionsnedsättning, chefer och HR-specialister. Att intervjua dessa tre grupper ger oss möjlighet att studera organisatoriska processer samt att spegla gruppernas berättelser mot varandra.

I studien använder vi tematisk analys och i denna presentation har vi särskilt analyserat svar som berör öppenhet. Målet med studien är att bidra med kunskap till ett arbetsliv som är inkluderande för personer med funktionsnedsättning efter coronapandemin.

Vi kommer att presentera preliminära resultat och diskutera arbetsplatsens betydelse för upplevelse av inkludering utifrån perspektivet öppenhet.



ANNICA CARLSSON BERGDahl: VI SOM ARBETAR MED VÅRA KROPPAR

Annica Carlsson Bergdahl, dokumentärförfattare och kulturproducent, bosatt i Göteborg

Om villkor.

Om klass.

Om värdighet.

33 arbetare från Kiruna i norr till Malmö i söder berättar.



Vi som arbetar med våra kroppar är ett dokumentärt konstprojekt av Annica Carlsson Bergdahl och Fotograf Elisabeth Ohlson i samarbete med Länsmuseet Gävleborg och ABF med stöd av LO, Arbetarrörelsens kulturfond och Västra Götalandsregionen. Under presentationen kommer bland annat ett bildspel att visas.

DANIEL BODÉN: OLIKA VILLKOR - GEMENSAMMA INTRESSEN? SYNEN PÅ ARBETETS TID OCH PLATS HOS LO OCH TCO

*Daniel Bodén, forskare i etnologi och lektor vid
Södertörns högskola.*

Digitaliseringen har på senare år gjort det möjligt för vissa yrkesgrupper att i högre utsträckning välja var och när arbetet skall utföras. Andra yrkesgrupper har inte kunnat nyttja dessa möjligheter vilket medfört att orättvisor i arbetslivet vuxit fram som ett fackligt intresseområde. Inte minst på grund av de välfärdspolitiska konsekvenser som möjligheten att arbeta hemifrån får för olika yrkesgrupper.

Frågor om karens och vård av barn träder fram som viktiga frågor som illustrerar vad som uppfattas som dubbla orättvisor. Medan vissa arbetare inte kan arbeta hemifrån på grund av arbetets utformning så tvingas de också att gå på sjukersättning och föräldrapenning medan andra kan vara hemma med bibehållen lön.

I den här presentationen diskuterar jag hur arbetstagare inom de två stora centrala fackliga organisationerna LO och TCO ställer sig i frågan om flexibla arbetsformer och visar att denna form av problematik sträcker sig längre bak i tiden än vad vi kan lockas att tro.





PANELSAMTAL: NYA TEKNOLOGIERS BETYDELSE FÖR YRKEN OCH ARBETSVILLKOR

Moderator: Mårten Mellberg, programansvarig på Arbetets museum

Paneldeltagare: Anton Landehag, Futurion; Daniel Söderberg Talebi, Handels; Peter Ljungstrand, RISE

Mårten Mellberg: Här idag har vi Daniel Söderberg Talebi från Handels, som främst organiserar anställda i butik, lager och e-handel. Anton Landehag från Futurion, som är en tankesmedja som TCO och Sveriges lärare står bakom och som fokuserar på framtiden och morgondagens arbetsliv. Och Peter Ljungstrand från RISE, som betyder Research Institute of Sweden och är Sveriges forskningsinstitut och innovationspartner.

Vi har en ganska bred ansats i det här panelsamtalet men det handlar ju om hur ny teknik påverkar morgondagens arbetsliv, och jag skulle vilja börja med dig Daniel, och Handels. Ni har gett ut två rapporter, en heter "Ständigt övervakad på jobbet" och en annan heter "Människa, maskin, arbete", och det är aspekter av den här teknikutvecklingen. Så kan du kort prata lite, hur ser övervakningen av era medlemmar ut, i Sverige idag, hösten 2023?

Daniel Söderberg Talebi: Till att börja med – kul att vara här! Jo, om vi tar lager i synnerhet – lagerarbetare är en jättestor grupp på svensk arbetsmarknad, det ser väldigt olika ut exakt vad man gör. Men det är tydligt att det är en väldigt omfattande övervakning av lagerarbetare, den sker ganska slentrianmässigt på många håll och den är inte avgränsad till nödvändig datainsamling. Det samlas in data som egentligen inte behöver samlas in och man kan verkligen fundera på om det är korrekt, också rent juridiskt, att göra det. Så vi har en jätteutmaning och där jobbar vi som facklig part med våra klubbar och så vidare.

Men den senaste rapporten vi gjorde, det var jag och Jenny Wrangborg som arbetade med den: "Människa, maskin, arbete". Jag kan verkligen rekommendera den, för den handlar mycket om automation och teknisk utveckling på lagren, och det vi ser är att det finns ett synsätt på arbete – hela samhället utvecklas, alla jobb utvecklas och på lager går det väldigt fort. Men det finns fortfarande ett synsätt, upplever jag, när det gäller arbetarjobben, att är det verkligen fortfarande arbetare när det sker en teknikutveckling.

Det här är ju för oss, från Handels sida, en självklarhet. När vi grundades då körde våra medlemmar is från sjöarna till städerna. Det var de som grundade Handels för att man skulle kunna förvara mat och så här. Det gör vi inte längre, det är självklart. Om man driver en lageranläggning, driften av ett lager, det är det som är det relevanta, oberoende av tekniska arbetsmetoder. Men det här är ju en kamp som har förts inom industrin till exempel, att en

industriarbetare jobbar inte bara med sina händer, man sitter bakom, man jobbar med avancerade tekniska hjälpmedel, robotar, jobbar med datorer och så vidare. Men vi behöver ta den här kampen nu, på lagren inte minst, därför att självklart kan en lagerarbetare också arbeta med robotar och avancerade tekniska hjälpmedel. Och det sker ju redan idag. Alltså många av våra medlemmar gör det här, men ännu fler behöver göra det. Anledningen till att jag pekar så mycket på det här är för att det också är nyckeln för ett gott arbete. För ett lager blir aldrig hundra procent automatiserat, så ser det aldrig ut, inte på något lager. Det finns fortfarande kvar väldigt mycket manuellt arbete. Men om lagerarbetarna bara ska göra det som är kvar, som inte maskinerna klarar av och som är oerhört tungt – det blir inte ett bra arbete.

Självklart måste man även göra de här mer utvecklade arbetsuppgifterna, de mer varierade arbetsuppgifterna, och det gör många av våra medlemmar. Men det finns exempel på att man behöver göra mycket mer, jobba med delaktighet, involvering, kompetensutveckling, arbetsmiljö. Det här är hela kärnan tror jag.

Mårten Mellberg: Om jag får stoppa dig lite, om man går tillbaka i tiden, om man jobbade på lager så förstår jag att man jobbade mycket med plocklistor förut. Du fick en lista med saker du ska plocka i din vagn eller truck eller vad det nu är. Men senaste fem, tio eller femton åren så har det blivit mycket mer styrt och egentligen mycket mer ofritt. Kan du berätta lite om den principen?

Daniel Söderberg Talebi: Absolut. Mycket av datainsamlingen är kopplad till de här datasystemen, alltså det du var inne på tidigare. Det sker ju mycket på ett lager men en av de viktigaste bitarna är plocket. Och där finns till exempel "pick by voice" som är ett system där man, det är algoritmisk arbetsledning. Du styrs av algoritmer i ett datasystem, exakt vart man ska gå och man är väldigt avskärmad, exakt hur man ska göra det, det hindrar social kontakt mellan kollegor.

Mårten Mellberg: Och man får bara en order i taget? Så man vet inte ens vad man ska plocka efter det här?

Daniel Söderberg Talebi: Nej, exakt. Väldigt alienerad i sin arbetssituation, och man kan inte själv, om man vet att det här är mer effektivt så kan man inte göra det, för man styrs liksom helt. Men det finns många sådana här system. Det har gått mycket, mycket längre idag. Du har till exempel "auto store" när det gäller automation och så vidare. Det finns många sådana här exempel. Vi som fackföreningsrörelse, och Handels som fackförbund, vi är positiva till teknikutveckling, men det betyder inte att teknikutveckling alltid blir bra. Man måste göra det med människan i fokus, inte bara någon form av effektivitetstänk.

Och vad är det man ska behöva göra som lagerarbetare när det sker stora investeringar i automation? Alltså, det krävs hela tiden att man har roller som lageroperatörer, att man övervakar system. Höghöjdslager, då ska man klättra upp i de här höghöjdsagren och avhjälpa fel. Enklare drift, underhållsservice, jag pratar inte om en ingenjör som kommer in då och då, utan jag pratar om de som finns i verksamheten hela tiden. Och det blir ju inte effektivt om det är någon annan som ska göra det här, som man hämtar in – kunskap måste finnas i lagerverksamheten.

Och det som är utmaningen väldigt mycket, det är att man har en leverantör av teknik. Leverantören av teknik är en jätteresurs. Men den behöver man ju använda för att kompetensutveckla och involvera den egna personalen att hantera den här tekniken. Det finns exempel på att leverantören av teknik ska börja drifta de här tekniska bitarna. Det blir jättedåligt ur ett arbetsmiljöperspektiv, det blir dåligt ur ett kompetensutvecklingsperspektiv, det blir även väldigt dyrt.

Peter Ljungstrand: Bara en kommentar – den sortens teknisksystem som du pratar om här, de är inte neutrala i sig. De kan effektivisera massor med saker men de kodifierar, förutom ett arbetsflöde så kodifierar de diverse normer och idéer om vad det innebär – vad är det för slags relationer mellan olika parter och så vidare. Och det behöver man tänka på när man köper in eller utvecklar och upphandlar sådana här system. Det är inte bara inom ditt

område vi ser sådana problem, vi har till exempel ett flertal regioner inom sjukvården som har köpt in amerikanska system, som fungerar mindre bra inom Sverige. Och så vidare. Så man behöver vara medveten om det här och tänka på rätt kravställning, eller säkerställa att man kan vidareutveckla och anpassa systemen.

Mårten Mellberg: Om vi går vidare till lite mer fokus på övervakning, alltså kameror, sådant som man ofta har av säkerhetsskäl. Man har kameror i butik för att hindra rån eller stölder och sådana saker, men som också kan användas för att se, ja, hur ofta du går på toaletten, eller hur du hänger upp tröjorna, eller hur du sköter ditt jobb. Hur ser det där ut, och hur efterlevs det Daniel? Eller går det att veta egentligen, för kamerorna har ju rätt att finnas där...

Daniel Söderberg Talebi: Ja. Eller det beror på. Nämen, jag tror vi har jättestora utmaningar, inom inte minst arbetarsidan, LO-kollektivet och Handels när det kommer till övervakning av anställda generellt. Och om man tar just lagerarbetet, just nu – det sker en enorm insamling av data. Kameraövervakning är vi lite bättre på än den här enorma insamlingen av data. Och man måste se till så att den data som samlas in bara samlas in till det som är nödvändigt. Alltså viss datainsamling behövs ju. Men vad är nödvändigt? Och det här måste fackklubbarna, vi fackliga parter, också bli bättre på. Det här är ju en facklig fråga, såklart. Men det är en väldigt svår fråga. Kanske för en klubbordförande som är en lagerarbetare i grunden. Vi måste verkligen jobba med det här.

Ett annat sätt, precis det du är inne på. Ett datasystem – alltså du har en hårdvara, sen har du en mjukvara. Man programmerar ju in grejer i den här mjukvaran. Det är inte av naturen givet vad man ska programmera in. Men det är svårt, för de här handelsföretagen till och med, de fattar inte det här. De förlitar sig väldigt mycket på leverantören. Och våra, alltså ni kan ju tänka er att vara en facklig klubbordförande – 'nu ska vi lägga ner det här lagret och bygga ett nytt lager, och där ska vi ha en högre grad av automation'. Och att då gå in och bara – 'jag vill prata algoritmerna', alltså det är ganska – men det är det som styr arbetet. Är ni med på vad jag försöker säga här, att det här är fackliga frågor. Och vi måste försöka få makt, ett inflytande i det här.

Mårten Mellberg: Men om staten eller kommunen kränker integriteten, om en polis går in och kollar, gör en slagning som en polis inte har rättighet till, allt det är ju transparent. I alla fall i normalfallet i offentlig sektor. Ett privat företag som har privata system, det är ju nästan per definition inte transparent. Det kan ju vara företagshemligheter, saker som inte – hur kommer man ens åt det?

Daniel Söderberg Talebi: Jättebra fråga. Men det är ju så där, det är den svenska modellen och vi har kollektivavtal och vi behöver ha fackklubbar och fackliga företrädare och så. Vi har medbestämmandelagen. Saker och ting ska faktiskt förhandlas, när man gör större förändringar. Vi ska ha ett fackligt inflytande, vi har rätt att begära ut. Men man måste börja jobba med de här frågorna också. Och sen tror jag helt ärligt att många, det finns nog en hel del exempel på att man bryter mot lagen. Inte minst GDPR. Och det kan nog behöva komma en del exempel på att det kan bli ganska kostsamt, att inskränka anställdas personliga integritet för mycket.

Peter Ljungstrand: Kort kommentar – jag håller med om att frågan är viktig, och relationen mellan fack, arbetstagare och arbetsgivare i den här sortens relation kopplat till data och övervakning. Men normen för hela samhället sätts inte där, den sätts hur vi som privatpersoner använder våra sociala medier, hur vi använder digitala tjänster i alla möjliga sammanhang. De stora digitala drakarna och plattformarna, där vi klickar okej till ett användaravtal, där vi ger bort all vår data om allt vi gör. Våra barn när de i skolan så använder de en lärplattform, vilket gör att Google eller Microsoft eller någon förstår oerhört mycket detaljer om deras liv och deras utveckling och deras personligheter och deras styrkor och deras svagheter, till exempel. Och motsvarande som Google och andra gör. Där sätter vi normen för hur vi hanterar data i relation till övervakning. Den här frågan är viktig, men hur hanterar vi den i relation till den större, egentligen.

Mårten Mellberg: Jo, vi delar med oss mycket data till Microsoft och Facebook och Google och andra. Vi ska ta oss till Kina nu tänkte jag, för det som finns i Kina nu kanske finns i Sverige om fem eller tio år, det vet man inte riktigt. Och ni i Futurion har kollat ganska mycket på Kina, och utvecklingen där med AI.

Anton Landehag: Ja precis, vi släppte en rapport under förra året med fokus på AI-utvecklingen i Kina, och egentligen då betydelsen för tjänstemän i Sverige på sikt, det är det som är vårt skäl att titta på AI-utvecklingen i Kina på det sättet. Och det finns väl en hel del egentligen att säga om AI-utvecklingen i Kina. Vi vet att inom flera områden befinner man sig väldigt långt fram. Man jobbar under en devis som är 'utveckla först, reglera sen', i högre utsträckning än vad som sker i andra delar av världen. Och det finns sätt som den här AI-tekniken har applicerats i Kina som kanske är något längre fram än vad vi ser hos oss.

Man jobbar med övervakning, övervakningskameror i väldigt hög utsträckning, med ansiktigenkänning, det används som identifikation i en rad sammanhang. Man har också kommit längre vad gäller AI och digitala verktyg inom vården. Kanske i första hand på landsbygden där man har svårt att få sjukvårdspersonal. Men också inom utbildning och smarta städer, polisen använder AI för att ta fram gärningsmannaprofiler. Det finns även exempel på när enklare mål inom rättsväsendet faktiskt hanteras av AI och inte en domare.

Så det är intressant på många plan. Och hur det här spiller över i Sverige, ja det är klart vi kan fundera på. Det spiller över lite till det område Daniel har varit inne och pratat om. Hur arbetsgivaren följer vad tjänstemän gör på arbetet. För det är ju så, i LO-yrkena, arbetaryrkena är det tydligt att det finns den typen av uppföljning, men det gör det i allt högre grad även inom tjänstemannayrken. Möjligheter att följa ögonrörelser, knapptryckningar och så vidare, för tjänstemän som sitter framför datorn, för att mäta effektivitet. Den typen av möjligheter finns och används i högre grad. Man pratar om "bossware", som den här typen av programvara kallas då. Här finns det ganska mycket mer egentligen att fördjupa sig kring.

Men om jag stannar kvar i Kina lite till, AI-utvecklingen i Kina ställer ju ganska intressanta geopolitiska frågor. Jag kör en kinesisk bil – Volvo. Den är utrustad med kameror. Vet vi vad de här bilderna som kameran tar, vart de tar vägen i slutändan? Är det rimligt att jag kör min Volvo, alltså min kinesiska bil, in i ett skyddsobjekt i Sverige? Det finns ett antal frågor som också har geopolitisk karaktär, som vi nog inte riktigt har tänkt så mycket på, om man ska vara krass. Vi har haft en ganska omfattande debatt om Tiktok och vad det har för innebörd över ett antal år. Vi vet att Kina sitter på väldigt stora datamängder och det är ju centralt för att utveckla AI på olika sätt. Ja, det är en utveckling vi kommer fortsätta följa.

Mårten Mellberg: Ja. Och i ett samhällsklimat där man pratar alltmer om säkerhet, inte bara jobb utan generellt sett. Säkerhet hänger ofta ihop med övervakning och sådant, så hur ser ni på den? Det är ju svårt att argumentera emot när man säger att det här är för din säkerhet och allas trygghet.

Anton Landehag: Ja, precis. Och jag tänker på "chat control", en lagstiftning på EU-nivå, ett förslag egentligen som har lyfts. Som i första hand handlar om att begränsa möjligheterna till spridning av barnpornografi, men som har potentiellt lite mer långtgående konsekvenser vad gäller avkryptering. Och nu verkar det som att förslaget har stannat och behöver formuleras om, men jag menar det finns den typen av exempel där frågor som – jamen vem är för spridning av barnpornografi? Ja det är klart ingen kan vara det, men då använder vi i någon mening barn som ett sätt att försäkra möjligheterna till integritet, på nätet i det här fallet. Och det är klart att utvecklingen där vi har ett politiskt klimat där väldigt mycket handlar om kriminalitet, det riskerar att få konsekvenser för hur vi tänker på integritet. I samhället i stort, och inom arbetslivet. Så ja, här finns det väl skäl att vara lite vaksam.

Mårten Mellberg: Jag tänkte vi skulle prata lite mer konkret om TCO. Inte alla era medlemmar men ganska många av dem har ju arbeten som skulle kunna utföras på distans, eller kan utföras på distans. Vad ser du framöver i de

yrkesgrupper ni organiserar, någon trend eller förändring? En del pratar om att man kommer gå tillbaka efter pandemin, men en förändring har ju redan skett och börjat ske.

Anton Landehag: Precis, så är det ju och jag ska understryka det – ägarna av Futurion består av fackförbund som både har potentiellt möjlighet att jobba hemifrån och sådana som absolut inte har det, som polisförbundet, vårdförbundet och så vidare. Sveriges lärare är också en av ägarna, som inte har samma typer av möjligheter att arbeta hemifrån. Så båda delarna finns representerade. Men ja, det går väl att säga lite olika saker här kring hur arbetet ser ut att utföras framöver.

Jag tyckte det var väldigt spännande att höra Daniel Bodéns presentation om synen på arbetets tid och plats hos LO och TCO. Den sista punkten du lyfte var om arbetstid. Igår inledde vi en seminarieserie med fokus på just arbetstid, med frågan 'Är vi fast i 40-timmars veckan?'. Det finns ett antal fackförbund som redan driver frågan om arbetstidsförkortning och det tror jag är något vi behöver ha blicken på i högre utsträckning, fler fackförbund behöver titta på det. Det har Handels gjort redan, eller hur? Ja. Så det är någonting som jag ser framför mig kommer diskuteras mer av de fackförbund som äger Futurion.

Mårten Mellberg: En annan fråga som du och jag pratade lite om Peter, det är det här med arbetsmiljö och distansarbete. Du sa det att arbetsmiljö det är väldigt binärt, antingen är det arbetsgivaren som har ansvar för det eller så är det inte arbetsgivaren som har ansvar för det och då har man ansvar för det själv. Har ni några tankar kring hur det, för när man jobbar hemma så är ju man själv ansvarig för ergonomi och trygghet och säkerhet och allt som sker på arbetsplatsen. Det kändes ju lite som att vi släppte det under pandemin.

Peter Ljungstrand: Ja enligt nuvarande regelsystem så är det så i alla fall, men det är ju ett ärvt regelsystem. De reglerna som reglerar arbetsmiljö och arbetstidslagstiftning och det här – ska nånting förmånsbeskattas eller inte, är det professionellt eller är det privat – de uppstod i en tid när det var väldigt tydligt, oavsett om du var arbetare eller tjänsteman, när du jobbade och när du inte gjorde det. Både i tid och rum, i mitten av 1900-talet, så var det väldigt tydligt. Frågar du en person idag, inom ganska många yrkesgrupper, i ett slumpmässigt valt ögonblick – 'jobbar du nu eller inte?' – så är det för många genuint svårt att svara på den frågan. Inklusivt ni som sitter här i rummet just nu kanske, eller i en annan situation.

Och det är gradvis den utvecklingen har skett, inte bara under pandemin, den har pågått i över tjugo år. Att gränserna mellan vad som är professionellt och privat, vad som är arbete och fritid, den här tidigare ganska tydliga dikotomin, håller på att luckras upp. Inte försvinner, för i vissa områden så är den fortfarande väldigt tydlig, men i ganska stora delar i samhället. Men vi har kvar regelverk och normer som bygger på att det är en väldigt tydlig dikotomi. Och där finns det friktion, eller skav, i den skärningspunkten, och jag tror att vi på sikt behöver hitta nya sätt att reglera och förhålla oss till det, som mer matchar människors verkliga vardag. Inte hur det såg ut för 30, 40, 50 år sen kanske.

Mårten Mellberg: Du sa ju också när vi pratade att ofta när det kommer ny teknik så tänker man – man gör nånting och med den här tekniken kan man göra det här lite annorlunda, lite snabbare, istället för att backa bandet och börja om från början, och göra nåt helt nytt.

Peter Ljungstrand: Ja, och det är inte konstigt, jag menar det är så vi människor fungerar. När det kommer nånting nytt så förstår vi det i termer av det vi redan begriper. Vi försöker se metaforer, vad kan vi ha det här till, kan vi göra det lite bättre, lite snabbare, lite effektivare. Det kallas inkrementell utveckling, och det är i grund och botten bra, om man lyckas med det, även om det ibland finns baksidor av det. Ett klassiskt exempel är första bilarna som kallades "horseless carriage", "hästlös droska", för det var referensramen på den tiden. Och vi står ju i grund och botten inför liknande problem idag.

Det gör man i alla tider när det kommer nya fundamentala förändringar av samhället, oavsett om de är av teknisk karaktär eller annan karaktär. Men vi förstår inte de långsiktiga effekterna. Så ibland behöver vi liksom ta ett steg tillbaka och ställa mer fundamentala frågor. Inte hur reglerar vi arbetstiden eller hur ska arbetsmiljökraven se ut, utan vad innebär det att ta ansvar, hur undviker vi risker och problem. Det är exempel på mer fundamentala frågor som vi ibland behöver ställa oss, snarare än att skrapa på ytan.

Mårten Mellberg: I framför allt storstadsregioner har ju många som jobbar på kontor ofta längre och krångligare till jobbet än i till exempel Norrköping som är en mindre stad. Tror du att vi kan hamna där att vi kan gå med på att bli lite mer övervakade, mot att vi får jobba hemma, att det blir ett slags givande och tagande?

Anton Landehag: Nej men jag tänker, jag vet inte om alla har fått upp länken om man vill börja betala för att använda Facebook och Instagram – är det någon som valde att göra det? Nånstans har vi ju fått ett pris där, på våran integritet. Jag gissar att det är ganska få som har varit beredda att betala. Och det är väl inte helt vansinnigt att tänka sig att man skulle kunna se den typen av utveckling.

Jag skulle vilja resonera vidare lite om några av de sakerna som Peter var inne på, eller som tangerar det, för att nu har vi inte pratat mycket AI egentligen än så länge i det här samtalet, men mycket av den teknikutveckling vi tror kommer påverka arbetet framöver nu, tenderar ju att fokusera på AI och vad det innebär. Och här tänker jag att det finns ganska mycket som kan tänkas påverka hur verkligheten ser ut för tjänstemän i bred bemärkelse. Och för att återknyta det till övervakning – vi kanske inte i framtiden bara mäter hur många knapptryckningar man gör per timme, eller ögonrörelser, utan med hjälp av AI också kan se, i någon mening då, hur sannolikt det är att någon är på väg att bli sjuk, eller ska skilja sig, eller för den delen vill organisera sig fackligt. De här systemen lär sig ju av att se och följa mönster. Så här finns det ytterligare saker att säga.

Peter Ljungstrand: Det finns ju diskussioner om sådana här frågor, och relationen mellan data och makt, ytterst. Övervakningskapitalism och den här typen av frågeställningar. I vår samhällsekonomi som helhet har vi ju, traditionellt så förstår vi den i termer av monetära transaktioner. Vi betalar med pengar och vi köper saker med pengar och vi gör ett jobb och så får vi betalt i pengar. Det är så vi traditionellt, sen ganska många hundratals år, förstår begreppet ekonomi.

Men vi har en växande andel av den totala samhällsekonomin där vi inte betalar med pengar för tjänster, utan vi betalar med vår tid, vårt engagemang, vår uppmärksamhet, vårt beteende. Som ju inte ryms i den ekvationen riktigt, men det är en växande andel av den totala samhällsekonomin. Där stora digitala drakar kan kapitalisera på det och ytterst får ett väldigt stort företag. För de glömmar inte, de vet väldigt mycket om dig och kan personifiera saker, tjänster mot dig på ett bra sätt, men de kan också nyttja det mot dig för att manipulera dig.

Och precis som den klassiska diskussionen om arbete, med Marx och klasser och vem äger produktionsmedlen och så vidare, så behöver vi kanske bredda den diskussionen till att förstå relationen mellan data – särskilt väldigt mycket data – och makt, i förlängningen. Och hur hanterar vi de frågorna.

Daniel Söderberg Talebi: Jag får många frågor nu om AI och jag var med i en artikel som kommer ut snart i tidningen Arbetsliv – Prevent gör den – och då försöker jag säga så här: AI absolut, men man måste ta det lite mer brett också. Vi kan börja med att vi måste ha ett inflytande även från arbetare och arbetstagarare kring vad man programmerar in i datasystem. Låt oss börja där. Inte ens där är vi ju.

Jag tycker det är en jätteviktig poäng som kom upp, det här att man också måste jobba igenom, när man gör en enorm investering i teknik som påverkar en arbetsplats och ett företag, att man verkligen involverar de anställda. Utifrån arbetsmiljö men också effektivitet. Ärligt talat, kunskapen finns ju väldigt mycket bland de som jobbar med det, inte hos någon långt där borta.

Och vi har exempel i rapporten "Människa, maskin, arbete" på att man har behövt bygga om lager, man har behövt göra om jätteinvesteringar, för att det inte funkar. Det blir inte bra. Inte bara utifrån ett arbetsmiljöperspektiv utan också utifrån ett effektivitetsperspektiv. Och det här att man inte bara kan förlita sig på någon leverantör som skickar folk, utan man behöver ha kunskapen på golvet, i verksamheten, hela tiden.

Om ett lager stannar kan det vara oerhört allvarligt för Sverige. Och för ett företag kan det innebära nådastöten, det är e-handel jag pratar om till exempel, och annat. Det jag vill verkligen skicka med är att en utmaning för oss i vårt land nu, det är att få teknikutvecklingens möjligheter att bli mer av en angelägenhet också för de anställda. För det är det inte, i alla fall inte för LO-kollektivet.

Och sen får man heller inte glömma i det här med distansarbete och så vidare – hur man ser på det, och hur man pratar om det i samhället – de som inte kan jobba hemifrån de påverkas väldigt mycket också. Tunnelbanan går mindre ofta i Stockholm nu än innan pandemin. Tågen går ju inte. Förskolan, det blir ännu färre som hämtar klockan 17, ännu fler som hämtar klockan 16. Man måste också se helheten, de allra flesta har inte den typen av jobb som jag och vi har just nu.

Anton Landehag: Jag kan börja med att hålla med, det sker en normförflyttning och den kommer påverka allihop. Men det var egentligen inte det jag ville bygga vidare på utan snarare just frågan hur möter vi AI. Och då är väl klassikern att jaja, vi ska möta den med HI, human intelligence. Och det låter jäkligt klyschigt, men det vi ser att AI inte riktigt klarar av, det är klassiskt mänskliga förmågor. Alltså förmågan att förhandla, att övertala, förmågan till empati och till omsorg, och så vidare.

Det är färdigheter som vi måste se till att människor får till sig, genom utbildningssystemet i någon mån. Och där kan man ju fundera på hur bra högskola och universitet är på att bidra med den typen av färdigheter. Så om det är de egenskaperna vi pratar om, jamen då blir det ju att förskolan i någon mån är vår nya högskola, att det är där mycket av de här sociala färdigheterna faktiskt befästs. Så då krävs det att det också satsas på den verksamheten.

Mårten Mellberg: Om vi får försöka oss på att vara lite optimistiska avslutningsvis, och kika fram fem, tio eller femton år. För vi får väl ändå hoppas att vi kan få ett bättre arbetsliv, där det blir bättre för flertalet och vi har mer tid till annat. Har du någon vision eller tanke Peter? Du pratade tidigare också om det här hierarkiska.

Peter Ljungstrand: Ja, vi ser en generell rörelse där vi går från det vi brukar kalla komplicerat – där vi har väldefinierade lösningar och "one size fits all", och maskinen eller fabriken som metafor för samhället – till mer komplexa sammanhang, där det inte räcker med de enkla perspektiven. Specialisering, arbetsdelning och den typen av principer fungerar inte, utan vi måste snarare använda designmetoder, vi måste pröva, experimentera, lära hela tiden, om och om igen. Också att vi går från välavgränsade organisationer med hierarkisk styrning, mer mot svärmar av ekosystem. Det betyder inte att den ena ersätter den andra, men gradvis rör vi oss i den riktningen, i och med att vi får allt fler komplexa samhällsproblem som inte kan lösas av specialisterna.

Det är ett exempel på en rörelse. Annars vad gäller AI – jag är förhållandevis optimistisk. Det är klart att AI på sikt hotar vissa typer av yrken och arbeten idag, men vi kan se på väldigt många håll att den kan mångdubbla produktiviteten och gör att vi kan nå längre tillsammans. Så det handlar inte i första hand om att det ska ersätta, utan att det ger oss – precis som maskinerna var en förlängning av vår fysiska kropp och våra muskler, så är det här en förlängning av vårt mind på något sätt. Att snarare det är sinnebild, om vi ska försöka se det på ett positivt sätt.

Men visst finns det risker, och vad gäller data, så på EU-nivå till exempel så laborerar man med modeller där man till exempel har som grundprincip att du som individ äger din egen data. Sen kan du låta sjukvården använda den, eller du kan låta ett privat företag använda den och så vidare, men grundprincipen är att all data som rör dig ska du äga och kontrollera och bestämma över. Snarare än att det eller det företaget äger all data de har loggat, om

dig och alla andra. Så att det finns idéer om hur man kan hantera även en del av de frågorna, men där är vi inte än.

Mårten Mellberg: Vad säger du Daniel, lager och lagerhallar om femton år? I ett bättre samhälle. Eller hur når vi dit?

Daniel Söderberg Talebi: Nu blir det mycket om just lagerarbete eftersom vi skrivit om just det, men vår allra största yrkesgrupp är butikssäljare. Det är det största yrket på privatmarknaden och mycket går ju att koppla även dit. Jag tror dels att det här som sker nu med den här kampen kring Klarna, och det som sker nu mot Tesla, att det faktiskt kan spela viss roll, om jag får tänka ur ett väldigt fackligt perspektiv – att vi visar att i Sverige så gäller ändå det här och vi accepterar inte att ni bara kör som ni gör, med affärsmässiga sätt att driva verksamhet som ibland inte är okej. Att man får in det här arbetstagarinflytandet mer.

Sen tror jag – om man ska tänka utifrån ett positivt perspektiv – att bristen på arbetskraft framöver kan bli nånting ganska positivt. Alltså, det glömmes man bort idag, men vi har enorma pensionsavgångar på gång i det här samhället. Det är ju brist på folk. Och då kommer det öppna möjligheter inom servicesektorn – till exempel butikssäljare, och restaurangbranschen som hotell- och restaurangfacket organiserar – när de säger 'vi hittar inga att anställa'. Nä, men ni kan ju höja lönen litegrann, och fixa lite tryggare anställningsvillkor, och sen kan ni komma tillbaka.

Alltså det blir en press som faktiskt är väldigt viktig, det är ju därför arbetslösheten ska vara låg, det är det grundläggande – hur fixar man bra arbetsvillkor i ett samhälle, ja pressa ner arbetslösheten. Nummer ett. Absolut. Det är det första värdet, fackliga värdet mot marknaden, om jag får nördna ner mig lite här nu. Årligt talat, bristen på arbetskraft tror jag kan leda till något ganska bra. Då vi också får fundera på hur vi använder vår tid, och att produktivitetsvinsterna ska komma alla till del. Jag tyckte att Daniel Bodéns dragning innan var väldigt intressant, så jag ansluter mig lite till det där.

Mårten Mellberg: Anton, ni organiserar ju delvis människor som jobbar med, alltså handläggning och sådana här saker som ersätts mer och mer av AI, kan ersättas i alla fall.

Anton Landehag: Ja åtminstone mer juniora sådana roller. Så om man tänker att det här ska drabba äldre som är mindre tekniktillvända, så sannolikt inte, utan snarare tvärtom.

Mårten Mellberg: Men det första jobbet på Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen eller nåt sånt, det kan påverkas?

Anton Landehag: Ja, precis. Biträdande jurister och finansiella analytiker också för den delen riskerar att ersättas av – det behöver inte vara bättre teknik egentligen, utan det kan vara billigare i någon mån. Men om vi ändå tänker oss att vi kommer kunna ha produktivitetsökningar med hjälp av den teknik vi ser nu, så är min förhoppning att parterna kommer kunna föra samtal om att omsätta det även på så sätt att vi faktiskt kan få potentiella arbetstidsförkortningar. Om vi pratar i ett tioårigt perspektiv.

Och då tror jag att det är jätteviktigt att faktiskt ta med den typen av resonemang – vilka grupper är det som är närmast att kunna få den typen av arbetstidsförkortningar? Ja det riskerar att bli samma grupper som har möjlighet att sitta hemma och arbeta. Att det är där som AI kan effektivisera. Snarare än ute i omsorgen och liknande. Och då behöver vi nog hitta sätt att se till att effektiviseringar kan göras på sätt som faktiskt i någon mån är rättvisa, om vi använder det begreppet.

Men jag har väl kanske snarare tenderat att se utmaningar, så absolut, om vi ska vara positiva, vi har möjlighet att se effektivitetsökningar, det är i alla fall det vi kan hoppas på. Och då får vi återigen hoppas på att de kan leda till ett mer drägligt liv på totalen, med bättre balans mellan arbete och fritid, sannolikt till följd av potentiella,

åtminstone fördjupade diskussioner om arbetstidsförkortningar. Det är inte min sak att argumentera hårt för frågan, det får ägarna göra.

Mårten Mellberg: Det kanske finns synpunkter, frågor, funderingar från publiken?

Daniel Bodén: Först och främst tack för ett väldigt intressant samtal. Jag håller med om väldigt mycket av det som har sagt. Det är väl mer en reflektion, om just det som Daniel Söderberg Talebi är inne på också, det här med att fackföreningsrörelsen måste vara mer delaktig i teknikutvecklingen. Och där finns det ju uppenbara utmaningar. Dels i just det här, du nämnde inledningsvis att LO och Handels har en teknikpositiv syn, och det är ju nånting som går väldigt långt tillbaka i arbetarrörelsens historia. Man har haft en teknikoptimistisk syn, under förutsättningar att produktivitetsvinster ska kunna fördelas och att fackföreningsrörelsen får vara med i utvecklingen av tekniken, på arbetsplatsen. Och vi har ju MBL som ett typ av verktyg som var i alla fall ämnat till att möjliggöra den processen.

Men, som ni är inne på också, om vi under stora delar av 1900-talet såg en teknikutveckling som i hög grad utfördes och skedde på arbetsplatserna, så idag – teknikutvecklingen utförs ju av andra, externa leverantörer. Och det innebär att expertisen och kunnandet om den här teknikutvecklingen inte ligger hos fackföreningarna, i synnerhet inte lokalt. Så det blir väldigt svårt att ta ställning i de här lokala förhandlingarna, det är redan ett färdigt paket som kommer in och så.

Sen finns det såklart idéer, som lagstiftning på EU-nivå, om att arbetstagare måste få kunna ta ställning till om övervakning ska få förekomma, och då måste arbetsgivaren motivera varför man har drivit tekniska lösningar för att intensifiera övervakning och så vidare. Där kan man också se, historiskt sett, att när man har försökt motivera den här typen av övervakningsteknologi, så är det ofta att man hänvisar till 'jamen det ökar säkerheten'. Det är liksom det som är argumentet, och det är svårt att argumentera mot det. Sen kommer övervakningen som en efterverkan, så att säga, det är inget som man har möjlighet att förutse på samma sätt. Så det finns ju uppenbara, inbyggda utmaningar.

Peter Ljungstrand: Ja, det finns ju ändå en lång tradition i Sverige av att engagera vanliga arbetare och även fackförbund i systemutveckling. Den så kallade skandinaviska skolan som växte fram på 1970-talet när man jobbade med grafiska förbundet och tog fram "desktop publishing" för tryckeribranschen till exempel. Det finns massa sådana traditioner i Sverige som vi skulle kunna gå vidare på. Men idag, ytterst både för ett företag eller offentlig sektor är att vara en bra kravställare, och det är svårt, att ställa rätt krav i en upphandling.

Linnea Holmberg Wensby: Jag är nyfiken på vad ni tänker om den generationen som växer upp nu, som på vissa sätt kanske är mer vana vid det här övervakningssamhället och förhåller sig till sin personliga data annorlunda. Tror ni de kommer acceptera förutsättningarna på framtidens arbetsmarknad?

Anton Landehag: Jag jobbade på analysföretaget Ungdomsbarometern för ett par år sedan, så jag tittade ganska mycket på den typen av frågor. Egentligen den bästa data som jag har sett nu, det är "Svenskarna och internet" som har undersökt hur personer i olika åldrar förhåller sig till frågorna. Där ser det ut som att det finns ett annorlunda förhållningssätt. Om jag inte minns fel så är det exempelvis en majoritet av unga som inte tycker att det är okej att en arbetsgivare googlar personen inför en anställningsintervju, vilket resten tycker är helt fine. Så man har ett annorlunda förhållningssätt. Internet är kanske i högre grad, om vi pratar om internet på ett slarvigt sätt, en del av en privatsfär än vad det är för äldre. Och sen finns det skäl att ta en timmes panelsamtal bara om just den frågan, så jag stannar där.

Britt Östlund: Jag tycker inte om att du pratar om att äldre skulle vara ett problem, därför att de är mindre teknikvänliga. Det är fel, det är ålderism. Sen skulle jag vilja säga så här att jag håller med dig om det att det finns grundläggande samhällsfrågor vi måste diskutera, och en sådan fråga är ju till exempel de här stora statistiska

studierna där man säger att – nu uttrycker jag mig väldigt enkelt här – att i industrin kan man i stort sett automatisera överlag, men inte vården och omsorgen, därför att det är sociala lyhördhetsjobb. Alltså är det framtidens arbetsmarknad, och då måste vi börja diskutera, hur ska vi fördela jobb och resurser i samhället? Ska vi ha medborgarlönen eller hur ska vi organisera det? Och även det här med övervakningskapitalismen, det är ganska övertygande argumentering att det finns, tycker jag. Och då är ju frågan, för det är ju inte nånting vi kan sitta och bestämma – där är vi redan. Vi äger inte våra data. Det här är bara en tidsfråga innan vi får igen mina data som Google och andra stora företag har. Så det där är maktfrågor, det är därför facken blir så viktiga. Maktanalysen, det är det det handlar om.

Maths Isacson: Jag säger precis samma sak, vem har makten över den snabbt växande datamängden? Den som kontrollerar den har stor makt. Hur ska fackföreningsrörelsen klara av att utmana ägarna av "big data"? Det är ju avgörande. Medlemstalet minskar inom LO och är nu nere på 59 % av alla som arbetar inom LO:s område, medan TCO och SACO visar mer positiva siffror. Hur ska de som jobbar fackligt inom industrin, den delvis privatiserade vården och omsorgen ha en chans att hävda sig mot ägarna, när medlemsantalen minskar och den strategiska datan är utanför deras kontroll?

Mårten Mellberg: Får jag bara, ett inspel, kort. Nu ägs ju datan ofta inte av de själva utan av företag som de inte har kontroll över – skulle de på nåt sätt känna sig tryggare om det var statlig data, eller statligt reglerat och kontrollerat? Det skulle vara andra problem?

(Spridda protester i publik och panel)

Peter Ljungstrand: Då får du Kina istället.

Daniel Söderberg Talebi: Det här är bara ett exempel, men det är bra att vara konkret tänker jag. När man levererar den här tekniken så är den ju anpassad till det specifika lagret och dess förutsättningar. Olika lager levererar olika saker och så vidare, och det är inte så att det inte jobbar folk på de här lagren – alltså ett högautomatiserat lager i Sverige, där jobbar otroligt många personer. Det är bara att man gör lite andra grejer, faktiskt, i större utsträckning. Så att det sker ju mycket anpassningar till den platsen och där behöver inflytandet finnas med och kompetensutvecklingen, att man verkligen arbetar med arbetsmiljön och så vidare.

Men sen tror jag att det här är en fråga som också handlar om, LO:s problem är ju, det är mycket otrygga anställningar, helt enkelt. Vi är ju nere på ett lönegap som på 30-talet, vi får inte förenkla heller. Det är en ojämlikhetsfråga, faktiskt, det som händer i vårt samhälle. Så jag håller med, jag försöker bara säga att det är det grundläggande. Alltså våra medlemmar kan inte leva på sin lön. De som går ut, i stor utsträckning för att man har deltider, det finns hyvling idag i samhället. Våra kvinnliga medlemmar i synnerhet, som går i pension, blir fattigpensionärer, idag. Vi har rapporter på det här. Svart på vitt, det är verkligheten.

Mårten Mellberg: AI, teknikutveckling och framtiden är viktigt, men kaffe är kanske viktigare. Stort tack!

VISNING AV UTSTÄLLNINGEN VÄLKOMMEN IN! – DEMOKRATI FÖR VUXNA

Diskussion om digitalisering, påverkansförsök och källkritik på arbetsplatser

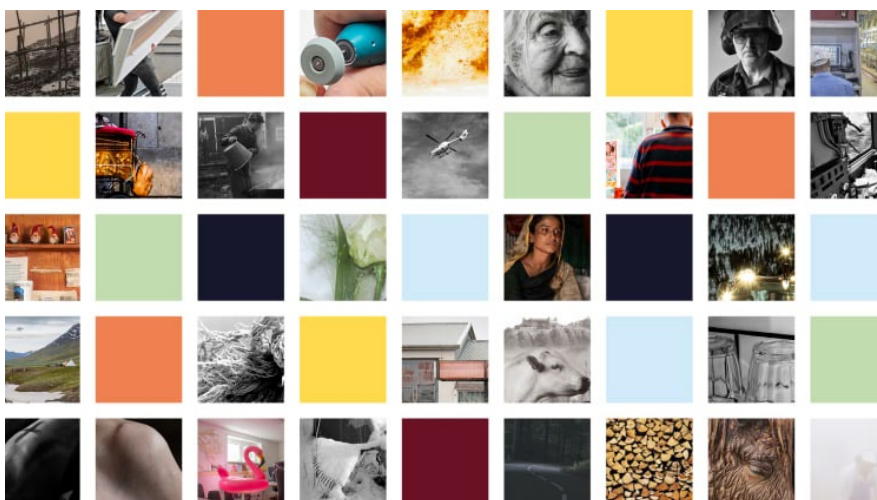
Carina Milde, Arbetets museum



VISNING AV DOKUMENTÄRFOTOSALONG PÅ TEMAT "OSYNLIGT ARBETE"

"Årets fotografier lyfter fram osynligt arbete på sätt vi inte hade kunnat föreställa oss. Det är fantastiska skildringar av både vardag och arbetsliv, oavlönat och betalt, från Sverige och världen. Men här finns också starka berättelser om människors inre arbete – det som inte syns på utsidan, som rör våra känslor och tankar. Alla de olika berättelserna är viktiga på sitt sätt"

Sara Grevlund, intendent vid Arbetets museum



DAG 2 – 17 NOVEMBER

KEYNOTE

MARKUS FURENDAL: AI OCH FRAMTIDENS ARBETSPLATS

Markus Furendal är forskare på Statsvetenskapliga institutionen vid Stockholms universitet med inriktning mot politisk filosofi.

Furendal har skrivit om arbetets framtid i ljuset av AI, och fortsätter under 2024 i ett nytt projekt vid Stockholms universitet som handlar om AI:s utveckling och globala styrningar, det vill säga hur AI regleras på global nivå och vilka demokratiska legitimitetsfrågor det väcker.

Han deltar även i ett tvärvetenskapligt projekt på Institutet för framtidsstudier, där fokus ligger på användningen av AI inom offentlig sektor och hur träffsäker, kvalitetssäkrad och legitim den är.

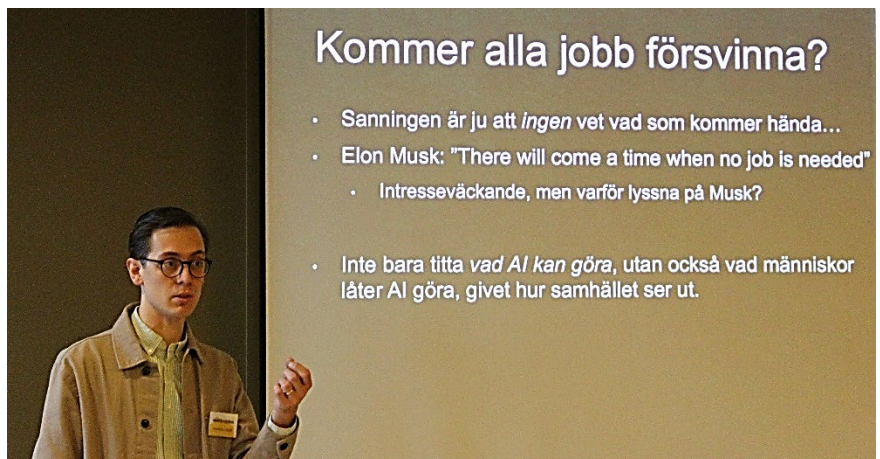
Under 2023 har AI och dess påverkan på arbetets framtid diskuterats mycket. Jobb kommer försvinna och arbetet förändras i grunden är beskrivningar man hör i media. En del tror att det kommer bli massarbetslöshet, andra tror att det kommer uppstå nya branscher. Kommer det gå som för de "knocker uppers" i England som innan det fanns väckarklockor jobbade med att enligt ett schema gå runt till kunder och väcka dem genom att knacka på deras fönsterrutor?

Deras bransch byggde på att fabriksarbetare och andra behövde vara på sin arbetsplats en bestämd tid och att det saknades en teknisk lösning för hur dessa skulle vakna innan solen gick upp. När väckarklockan sedan uppfanns slog det undan benen för hela branschen. Är det vad som kommer hända många av dagens branscher i spåren av AI?

Några korta definitioner

Vad är AI? Idag har alla en hum om det, och det finns en definition från OECD som troligen kommer att användas i den nya AI-förordning som EU arbetar med. En bred definition är att det i grunden handlar om ett automatiskt system som vi stoppar in någonting i och så kommer det ut någonting från det. Det klarar av att göra saker som hade krävt mänsklig intelligens om det hade gjorts av människor.

Vad är då automatisering? En bred definition av det är att maskiner utför sysslor som tidigare utförts av människor. Ekonomer talar om det som expansionen av den uppsättning sysslor som kan utföras av kapital snarare än arbete. Om en fabriksägare kan köpa en maskin som kan göra sådant som människor behövde göra tidigare, då har det skett en automatisering.



Vad är arbetsplatsen? Jag kommer att prata om platser. Alla arbetsplatser är olika, det går inte att uttala sig om hur AI kommer att påverka arbetsplatsen i allmänhet, det beror på vilken typ av bransch och så vidare. Kommer alla jobb försvinna? Jag tror inte att det är en jätteintressant fråga. Jag tänker att det finns mer intressanta frågor, vilket jag ska försöka förklara.

Vad vet Elon Musk egentligen?

Elon Musk sa för några veckor sedan "there will come a time when no job is needed". Vi hör sådant med jämna mellanrum – en fantastiskt intresseväckande tes. Tänk vilken värld vi skulle ha om maskinerna kunde frigöra oss från det mänskliga behovet av arbete som har plågat oss sen vi uppstod. Det vore kul, och på det följer många intressanta samhällsvetenskapliga och filosofiska frågor – som "vad är meningen med livet om man inte behöver arbeta", och så vidare.

Men varför ska vi lyssna på Musk? Han är ju inte ekonomhistoriker eller samhällsvetare. Han kan säkert jättemycket om AI, är säkert en jätteduktig ingenjör och en supersmart person, men han förstår väl egentligen inte något mer än vad vi andra förstår om på vilket sätt teknik påverkar samhället.

Det räcker inte med att titta på vad AI *kan* göra för att avgöra hur det kommer rullas ut i samhället, utan det spelar också roll vad människor *låter* AI göra givet hur samhället ser ut. Som det återkommande exemplet med självkörande bilar, där Musk och andra säger att om två-tre år kommer det bara finnas självkörande bilar – och sen skjuts den gränsen framåt hela tiden. Vi ser i princip fortfarande inga självkörande bilar, snarare tvärtom. I Kalifornien rullades det nyligen ut en hel flotta av självkörande bilar från Cruise, ett företag ägt av General Motors, vilket hyllades som en stor framgång. Men efteråt inträffade en tragisk olycka där en person blev påkörd och drogs med under bilen utan att den här AI-bilen förstod vad som hände.

Det illustrerar att risktoleransen för vad vi låter AI-bilar göra kan vara annorlunda än vad vi låter mänskliga taxiförare göra. Om vi inte litar på att de självkörande bilarna alltid kommer kunna stoppa de olyckor som kan hända så kanske vi inte kommer låta dem köra runt i våra städer. Och hur det kommer ske är ju inte något som en ingenjör eller en AI-expert riktigt kan avgöra eller analysera. Det är en mer komplicerad fråga som kräver någon sorts samhällsvetenskaplig och/eller humanistisk analys.

Vilka frågor är de verkligt intressanta?

Om jag har något slags käpphäst så är det väl att för att förstå hur AI kan påverka ekonomin så måste vi komma ihåg att institutioner och incitament, regler och normer och deras avsaknad spelar roll för hur AI påverkar saker. Därför är jag lite skeptisk till sådana som Musk som uttalar sig om det här.

Jag tror inte att alla jobb kommer att försvinna, jag tycker att det finns en risk att den frågan är en distraktion, för om vi bara pratar om den frågan glömmet vi bort allt annat. Det kan vara så att alla jobb försvinner till slut, men då är det förmodligen en ganska lång process på vägen dit, och det finns relevanta frågor att diskutera innan vi är där. Det kan också vara så att jobb alltid kommer finnas.

De frågor jag tycker är intressanta är – givet att AI finns på arbetsmarknaden och påverkar arbetet: hur påverkar det arbetsplatsen när den anpassas till AI-teknik, hur påverkar det människorna som arbetar där, vilka värdekonflikter kan uppstå när vi börjar samarbeta med AI på olika sätt? Till exempel mellan lönsamhet och arbetsmiljö, vinnare och förlorare, arbete och fritid.

De teman jag vill fokusera på idag är fysisk arbetsmiljö, AI som kollega, AI som chef och arbetsplatsens organisering

Titta på historien

Ett sätt att fundera kring detta är att titta bakåt i historien. Ett klassiskt exempel på hur tekniskiften påverkar produktionsprocesser och samhället är när man gick över från ångdrift till eldrift i fabriker. Tidigt placerades fabriker nära vattendrag för att utnyttja rörelseenergin. Senare kunde verkstäder byggas upp kring en centralt placerad ångmaskin, vars energi överfördes till respektive arbetsstation med hjälp av drivremmar. På så vis sattes andra maskiner, som till exempel svarvar, i rörelse. Remmarna var installerade i taket enligt ett komplicerat system. Det hade nackdelar som buller, fibrer som släppte från remmarna och risk för olyckor då människor kunde fastna. Om någon enskild maskin behövde repareras måste dessutom hela produktionen stoppas då alla maskiner var förbundna med varandra. Med andra ord förde systemet med sig såväl arbetsmiljömässiga som ekonomiska problem.

När elektriciteten kom ledde det till ett slags mellanting i många fabriker. Ångmaskinen byttes ut mot en elektrifierad kraftkälla, men man behöll systemet med remmar i taket som drev maskinerna. Det vill säga man ordnade fabriken enligt precis samma princip som tidigare, med samma åtföljande problem. Till slut skiftade man till att använda elen fullt ut som drivkraft i respektive maskin, vilket gav många arbetsmiljömässiga fördelar. Det ledde också till att man kunde bygga fabriker på nya sätt, då man inte behövde centrera arbetet kring eller förstärka konstruktionen för enorma ångmaskiner.

Den här övergången tog alltså ganska lång tid, även om den kanske gick snabbare i branscher som inte var lika etablerade och inte hade gjort stora investeringar i remdriften. Det dröjde med andra ord lång tid innan elektriciteten fick genomslag i produktivitetssiffrorna. Vinsterna kunde inte realiserades förrän långt senare, vilket berodde på att det var rationellt för fabriksägarna att använda upp den kapitalinvestering man redan gjort – som i ångmaskiner.

Hur kommer AI omvandla ekonomin – om man jämför med hur elektriciteten omvandlade ekonomin? Min poäng är att det är lite för tidigt att se. Många sätt som vi idag tänker oss att vi kan använda AI på jobbet är nog fortfarande i olika grad mellanting. Vi utgår från sådant vi redan gör och hur vi jobbar idag, och tänker på hur det kan automatiseras eller bytas ut mot AI. Men vi kan inte riktigt föreställa oss än hur det skulle se ut när vi verkligen skiftat helt och hållet till ett nytt produktionssätt.

Exemplet Amazon

Jag har i min forskning studerat företaget Amazon och deras lagerhantering. De är världsledare i tekniken vad gäller robotisering. De skulle säkert gärna vilja byta ut alla människor till robotar om de kunde, men det finns fortfarande uppgifter som människor är bättre på, som att plocka upp saker och lägga dem på rätt ställe. Vad innebär det då att ha en robot som kollega? Tidigare byggde systemet på att den enskilda arbetaren vandrade omkring på Amazons lager med en scanner i handen – fick ett uppdrag, gick till en hylla, scannade av en pryl och la ner den i sin tygkasse, fick nästa uppdrag och så vidare. Arbetarna rörde sig hela tiden runt på lagret – upp till 20 km på ett arbetspass. Det var slitsamt och ganska ineffektivt, och scannern var inställd på att påverka arbetaren till att hela tiden gå lite fortare.

Med dagens system står människor stilla vid en packningsstation, medan en ny typ av robot lyfter hyllan och kör fram dem till arbetaren. Det finns då information om vad som ska plockas från vilken hylla och dessutom en stor klocka som räknar ner hur många sekunder arbetaren har på sig för varje enskild grej. Det är ett sätt att öka produktiviteten genom att människor och robotar samarbetar på ett nyskapande sätt, men det minskar inte stressen och arbetet innebär monotona lyft.

Det är en förändring som främst skett på arbetsgivarens villkor; det ökar produktiviteten och gör personalen mer utbytbar då det går snabbt att lära sig momenten. Arbetsgivaren höjer produktivetskraven genom både införandet av robotar och ökad press på människorna. Arbetsgivaren hade kunnat använda vinsten som det genererar till att förbättra för människorna, men väljer att inte göra det. I de exempel jag har studerat reduceras inte stressen genom robotiseringen, utan ökar, liksom mängden arbetsskador.

Människor och robotar arbetar inte sida vid sida utan åtskilda, och arbetsplatsen anpassas efter robotarna. Robotiseringen kräver också nya tekniska lösningar som inte alltid effektiviserar arbetet. Om människor behöver gå in bland robotarna, till exempel för att plocka upp något som tappats på golvet, så kan inte robotarna inte se dem. För att undvika att bli påkörda måste därför människorna sätta på sig en särskild väst som skickar ut en signal som gör att de kan uppfattas av robotarna.

Exemplet ChatGPT

Vad innebär det då för kontorsarbetare att jobba sida vid sida med ChatGPT? Återigen kan vi jämföra med tidigare tekniskiften, till exempel förenklingen när Excel kom med möjligheten att låta en utbytt faktor ge utslag i ett helt dokument, där tidigare varje siffra hade behövt ändras manuellt. Det gav helt nya möjligheter att testa – ”sex eller sju procents avkastning, hur påverkar det kalkylen” och så vidare.

ChatGPT och den typen av ”large language models” frigör liknande kreativa möjligheter. Skribenter kan till exempel bolla idéer, få hjälp med utkast eller korrigerings – det frigör potential som man tidigare inte hade resurser att utnyttja.

Det finns några tidiga studier av vad det kan innebära. Konsultfirman Boston Consulting Group gjorde ett experiment inom sin organisation, där en del anställda fick använda GPT-4 och andra inte och sedan jämfördes grupperna. Resultatet visade att användningen av GPT-4 kan öka produktiviteten och ge den färdiga produkten högre kvalitet. Det var framför allt relativt nyanställda som fortfarande var under genomsnittet i expertis som gynnades av den här tekniken, medan mer erfarna och kunniga medarbetare inte hade samma nytta.

Det finns även studier på telefonförsäljning där resultaten är snarlika.

Vilka konfliktlinjer kan då uppstå och kräva förtydliganden som följd av detta tekniskifte? Vem är det som skapar värdet, är det människan eller maskinen? Kommer arbetsgivaren vilja att det skapade värdet går tillbaka till arbetarna, eller kommer de hävda att det är någonting som skapats via kapital?

En large language model som kollega är inte lika synlig som en robot. På Amazons lager kan vi se om en människa blir påkörd av en robot, vi kan förstå vad det är för skada och hur den uppstod. Om en språkmodell krockar med en människa – metaforiskt uttryckt – skulle det kanske inte registreras lika tydligt. Det finns en risk att de negativa arbetsmiljömässiga konsekvenserna är mer osynliga i den här typen av branscher, jämfört med lager.

AI som chef – övervakning på vems villkor

Hur kan AI fungera som chef? Chefer leder och planerar arbetet, och är ytterst ansvariga för arbetet som utförs. Detta görs redan av AI i vissa branscher, som gigarbeten, där hela affärsidén går ut på att ett slags frilansare levererar mat till oss, styrda av en AI-driven algoritm.

Det är troligt att det sprider sig till fler sektorer och att en del av de uppgifter som chefer brukar göra läggs över till AI-teknik – kanske framför allt de övervakande delarna.

En artikel i The New York Times från 2022 ger flera exempel på detta, hämtade från en amerikansk kontext. Artikelns rubrik är ”The Rise of the Worker Productivity Score” och den visar tydligt att AI möjliggör en mer detaljerad, omfattande och djupgående övervakning av kontorsarbetare. När övervakningen automatiseras går det att samla

in fler datapunkter, fler medarbetare på arbetsplatsen kan övervakas – i princip alla hela tiden – och fler platser kan övervakas, även när arbetarna jobbar hemma via datorns program.

Under pandemin hände det att arbetstagare tog uppdrag från flera arbetsgivare, utan att dessa var informerade, och på så vis utförde parallella jobb. Det finns också aktuella exempel på hur frilansare tar uppdrag och låter ChatGPT utföra dem. För arbetsgivare är det problematiskt och innebär ett slags fusk – om någon får ersättning för heltid och sen inte jobbar heltid.

Enligt artikeln i NYT finns det arbetsplatser där man avtalar om att arbetsgivaren får rätt att övervaka arbetstagaren på olika sätt. Det kan handla om att mäta hur mycket arbetstagaren använder tangentbord och mus. Det finns även mjukvara som automatiskt, på ett slumpvis sätt, tar skärmdumpar av vad den som sitter vid datorn håller på med, eller låter webbkameran ta en slumpvis bild på den som sitter vid datorn. Avslöjas då avvikelser ger det konsekvenser för arbetstagaren.

Ett exempel ur artikeln berättar om en kvinna vars avtalade 40-timmars arbetsvecka är uppdelad i tiominuterssjök. Om hon inte registreras som aktiv under ett sådant sjök får hon löneavdrag, vilket innebär att allt ifrån att gå på toaletten, till att under en stund inte använda musen eller att läsa en utskrift på papper sittande i soffan, innebär löneavdrag. Kvinnan säger att hon behöver arbeta 55-60 timmar i verkligheten för att få ihop de 40 timmar som arbetsgivaren kräver. Avdragen går att överklaga men det är komplicerat och kräver att hon kan bevisa för varje tiominuterssjök att hon har arbetat trots att hon inte registrerats som aktiv.

På vems villkor sker då detta? Artikeln ger även exempel på arbetstagare som menar att de uppskattar övervakningen, att de själva blivit mer flitiga och att det kan avslöja kollegor som inte uppfyller sin del av arbetet. Det går ändå att konstatera att trots ökad produktivitet och minskat fusk innebär dessa former av övervakning tydliga kränkningar av människors privatliv. Det undergräver en autonomi som är viktig i vissa yrken, där anställda, ofta med högre utbildning, varit vana vid att få förtroende från arbetsgivaren att själva planera tid och upplägg av sitt arbete – så kallad tillitsbaserad styrning.

Anställda i branscher utanför kontor – till exempel Amazons lagerarbetare – har redan upplevt övervakning på liknande sätt, men metoderna har spridits till fler branscher och arbetsplatser. Risker finns också att rena misstag begås då verktygen för AI-övervakning fortfarande är trubbiga.

AI bara en ny måttstock

Om vi alla skulle ha en allvetande AI som övervakade oss, hur skulle det påverka arbetslivet? Jag tror inte att det i grunden är nytt. Det går att känna igen från hur många organisationer redan är ordnade.

Produktivitet mäts och utvärderas redan på olika sätt på de flesta arbetsplatser och de anställda anpassar sig efter det måttet, även när det är kontraproduktivt. Läkare på ett sjukhus till exempel, som kanske skriver ut patienter som skulle behöva vara kvar, i syfte att korta kötiderna. Eller universitetslärare som godkänner studenter som kanske inte uppfyller kraven, eftersom anslagen är knutna till hur många som klarar kursen.

Anställda hittar också knep att komma runt övervakningen – till exempel med hjälp av hårdvaran "the mouse jigglers" som simulerar att musen rör sig. Det har inget med produktivitet att göra, men visar på hur organisationen anpassas efter det som mäts. AI-övervakning är bara en ny sorts måttstock, och att medarbetare anpassar sig efter måttstockar är inte något nytt.

Det spelar roll vad vi matar in i systemet

Jag tänker också att det hör ihop med hur AI är byggt. Väldigt förenklat så lär sig AI-teknik genom att få belöningar, så kallad "machine learning". Vi skapar en entitet som har förmågan att lära sig saker, och sen tränar vi den på stora datamaterial med inprogrammerade belöningsmekanismer – varje gång det blir rätt utdelas poäng.

Detsamma gäller ChatGPT, där man utvecklat en språkmodell som klarar av att producera text, varefter människor har fått sitta och ge poäng på svaren, så kallad "reinforcement learning from human feedback". På så sätt kunde OpenAI rensa bort de problematiska svaren – de fick låga poäng.

Med andra ord spelar det roll vilken typ av poängsystem vi programmerar in i AI. Om AI tränas enligt samma principer som organisationer tidigare använt för att mäta produktivitet, vars måttstockar ibland varit trubbiga, så finns en risk att problemen multipliceras.

Risken för avsaknad av transparens ökar med AI som övervakare, vilket är oroande. Övervakandet av tangentbordsaktivitet kan visa fel, men är i alla fall transparent, medan kommande typer av AI-styrda bevakningsmetoder, som ibland marknadsförs som "hemliga" och som innehåller ansiktsavläsning och liknande, är helt icke-transparenta.

Sammanfattningsvis: Det här är komplexa frågor och alltför viktigt för att lämna till teknikjättar och ingenjörer. Vi behöver alla diskutera det här. Samhällsvetenskapens och humanioras perspektiv kan verkligen tillföra något i detta – även om vi inte blir tillfrågade lika ofta som techjättarna.

All typ av känslighet för att institutioner, incitament, regler och normer spelar roll för hur teknologin påverkar samhället är bra. Den allmänna debatten skulle gynnas av att det här perspektivet lyftes oftare. Men ingen kan erbjuda mer än kvalificerade gissningar.

Är det verkligen något nytt?

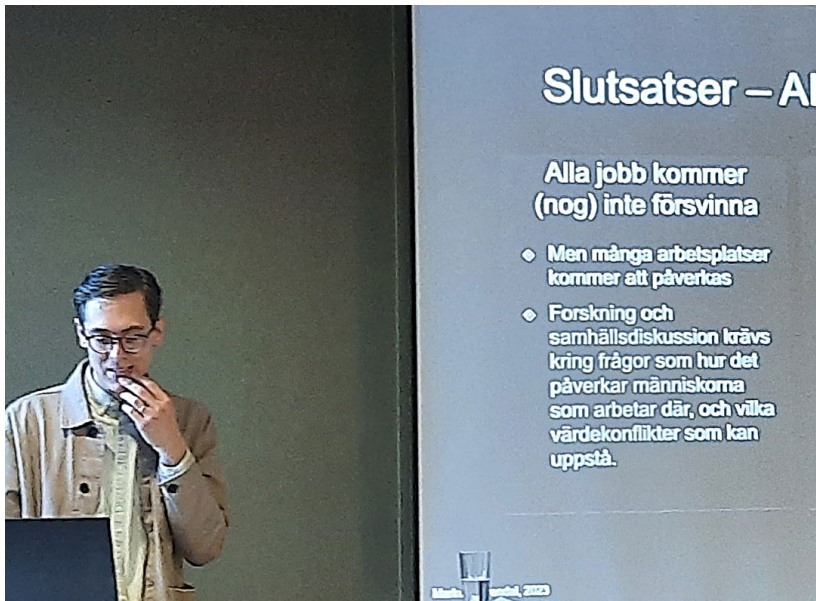
Det är intressant att fråga sig om detta verkligen är något nytt? Har inte människor alltid använt sig av verktyg som underlättar våra sysslor och mer eller mindre automatiserar dem? Till exempel innovationer i hemmet – tvättmaskin, diskmaskin – är AI något nytt jämfört med den typen av tekniskiften? Arbetstagare har alltid riskerat att skadas av maskiner, det har alltid behövts skyddssystem och alltid funnits arbetsmiljömässiga frågeställningar. Har inte arbetsgivare alltid haft ett intresse av att övervaka sina anställdas produktivitet och ge dem incitament att arbeta hårdare?

Jag tror inte att AI ska förstås som något magiskt eller helt radikalt nytt som vi inte kan förstå med hjälp av de begrepp vi redan har, utan jag tänker mer på det som ett nytt verktyg som kan användas på samma sätt som andra verktyg. Den typen av maktmekanismer som finns nu, den typen av relationer som finns på arbetsmarknaden och den typen av reglering som vi redan har kommer att påverka hur AI rullas ut. Om automatisering kan medföra att värdet skapas av kapital snarare än arbete, då förstärker det tendenser som redan pågår i ekonomin, att arbete får en allt mindre del av samhällsproduktionen till förmån för kapital.

Det här är inte något helt nytt utan vi kan förstå det i hög utsträckning med hjälp av samhällsvetenskapliga analyser som vi redan har.

Alla behöver diskutera det här

Det viktigaste kanske är frågan om på vems villkor skiftet till AI sker? Idag sker automatisering i stor utsträckning där man tror att det går att spara pengar, både i privat och offentlig sektor. Det finns en stark vilja att skifta till mer och mer automatiserat beslutsfattande även inom den offentliga sektorn. Vi har utredningar från DIGG (Myndigheten för digital förvaltning) som säger att vi kan spara 140 miljarder per år i den offentliga sektorn om vi



verkligen omfattar automatiseringen, och vi står inför ekonomiska och demografiska utmaningar, som tvingar oss in i det här.

Drivkraften att automatisera är idag ekonomisk och inte hänsyn till arbetarna. Till vilka kostnader sker det här, kan man då fråga sig. Exemplet från Amazon, som är ett av företagen som kommit allra längst i det här, visar att det inte alltid är så att arbetare genom automatiseringen frigörs från tråkiga, farliga eller monotona jobb. Amazon

lanserar ofta sina nya robotar med argumentet att människor ska frigöras att arbeta med kreativa sysslor, men det är inte vad som sedan händer. Arbetarna får mer monotona eller i alla fall minst lika tråkiga jobb.

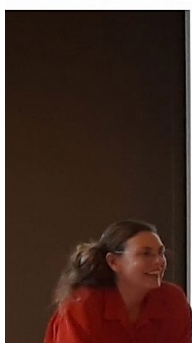
Om man lägger på ett slags normativt raster på de här fenomenen, baserat på politiskfilosofiska teorier om vad ett bra eller meningsfullt arbete är, så skulle man ofta säga att arbetet försämras.

Är det värt det då? Det är en komplex moralisk och politisk fråga som jag försöker besvara i min forskning. Det viktigaste är att det förtjänar en noggrann och systematisk diskussion. Det är alldeles för viktiga frågor för att lämnas till techjättarna. I själva verket borde de vara föremål för allas inflytande, kanske till och med ställas under någon sorts demokratisk kontroll. Vilken typ av arbetsplats vill vi ha i framtiden egentligen?

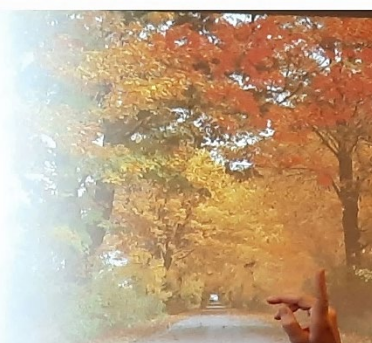
CHARLOTTE PETERSSON TROIJE: VAD HÄNDER NÄR VI TAR MED JOBBET UT?



Charlotte Petersson Troije, doktorand i arbetslivsvetenskap vid Mälardalens universitet och adjunkt inom ledarskap och organisation vid Malmö universitet



TANKAR?
ERFARENHETER?
FRÅGOR?
BIDRAG?



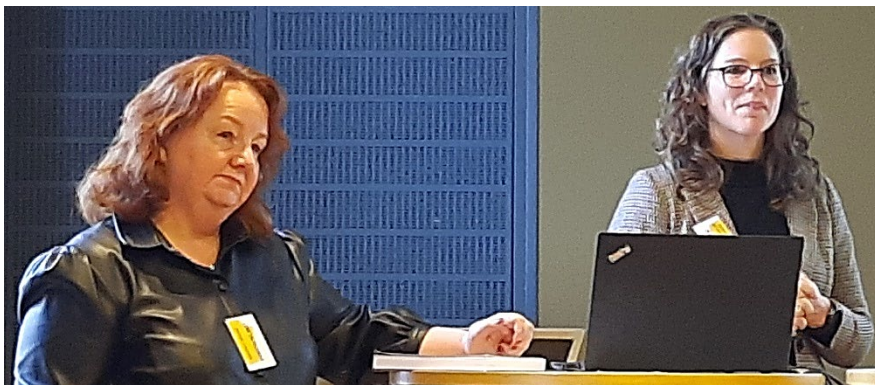
I dessa tider av förändring och omförhandling av arbetets rum, som för kontorsarbetare tycks ha snabbspolats fram till följd av pandemin, är frågan om – och i vilken utsträckning – vi ska (få) jobba hemma, respektive på kontoret, brännande het. Min forskning handlar om ett länge förbisett rum för den här typen av arbete, som vanligtvis bedrivs

inomhus och stillasittande framför en skärm, nämligen utomhusrummet.

I min presentation kommer jag att ta avstamp i det jag och mina medutforskare hittills lärt och sammanfattat om möjligheter och utmaningar med att ta med kontorsarbete ut, men mitt huvudsakliga fokus kommer att ligga på resultaten av en studie som håller på att ta form i skrivande stund. Jag håller just på att bygga en teori om vad som händer när vi tar med (kontors)arbete ut och ser mycket fram emot att få dela den med er och höra hur den klingar i era öron.

LENA LID FALKMAN & KRISTINA PALM: KONTORETS FÖRÄNDRADE ROLL SOM PLATS FÖR ARBETE

Lena Lid Falkman, forskare inom kommunikation, ledarskap och organisation vid Karlstads universitet och Handelshögskolan i Stockholm, och Kristina Palm, professor i arbetsvetenskap vid Karlstads universitet. Medförfattare till nedan nämnda texter är också Calle Rosengren, biträdande professor i arbetsmiljöteknik vid Högskolan i Kristianstad.



Kontoret är en av de vanligaste, om inte den vanligaste platsen för arbete. Så kom pandemin, och arbetet flyttade hem. Vad händer då nu med kontoret? Vi vill spana om kontorets betydelse inte bara som plats

där arbetsuppgifter ska utföras, utan också som uttryck för organisation och individ, och en plats för det sociala och kreativa.

I den här presentation kommer vi, baserat på kapitlet "Framtidens kontor" i boken Framtidens Arbetsliv (Studentlitteratur 2022) samt kommande artikel i tidningen Forte, diskutera kontorets förändrade roll. Kontoret kommer att gå från en plats för arbete i egna rum eller fasta platser i landskap drivet av arbetsgivaren till:

- 1) Aktivitetsbaserade kontor med gemensamma och delade ytor i olika zoner som passar för olika typer av uppgifter och humör
- 2) Co-working ytor där olika organisationer samarbetar, eller egenföretagare hyr in sig och delar ytor med varandra
- 3) Hemmet där man kanske arbetar parallellt med familjen eller grannar

På sikt ser vi att dessa tre bildar ett ekosystem. Medarbetare kombinerar hemarbete med arbete på en co-working yta i närheten (kanske ett grannskapskontor) med besök på arbetsgivarens aktivitetsbaserade kontor. Möjligheterna blir många; vi kan bo på fler ställen i vårt avlånga land och få livskvalitet med närhet till naturen och ändå kunna ha ett kvalificerat arbete för individen; och organisationer som kan rekrytera på kompetens snarare än geografi. Men utmaningarna finns också; ensamhet och isolering i distansarbete för individen; och svårighet med översikt och samhörighet för organisation och ledning.

Avslutningsvis kommer vi att lyfta fram vad som behövs av såväl individer, organisationer och samhället för att nå möjligheterna och hantera utmaningarna.

MATHS ISACSON & DANIEL BODÉN: AVSLUTANDE SAMTAL OM HISTORIA OCH FRAMTID

*Maths Isacson, ekonomhistoriker Uppsala
universitet och Daniel Bodén, etnolog
Södertörns högskola*



Maths Isacson: Då ska vi försöka få igång ett samtal. Först ska jag och Daniel

sammanfatta och se vad vi har fått ut av de två dagarnas föredrag och samtal om platser för arbete. Vi är båda med i forskningsrådet, och har varit med och planerat den här konferensen tillsammans med andra i forskningsrådet, inklusive Marinette Fogde.

”Platser för arbete” – min första reaktion när jag lyssnar på er: otroligt mycket intressant kunskap som framkommit och nya frågor för forskare, museer och andra i samhället att ta sig an. Och vilken spännande period som pandemin har varit. Den har skakat om och fått oss alla att fundera – vad sjutton är det vi har och vart är vi på väg? Och så kommer AI mitt i allt det här också och öppnar upp för förändringar. Min fråga som historiker är då, det som också har berörts under dagarna: hur mycket nytt är det vi upplevt under de senaste åren egentligen? Hur mycket är belagt i den tidigare historien, fenomen som kommer i vågor, som utmanar det som vi idag tror är grundläggande och som gör att vi verkligen går mot ett nytt skede?

Vi hörde det i Malin Nilssons keynote speak igår, om historiens långa vågor som går upp och ner, och hur det har varit kvinnors arbete i hemmet – lönearbeten – som varit så viktiga långt tillbaka, men som också har funnits hela tiden, men gått ner och kommit tillbaka. Oerhört spännande. Också Markus Furendal pratar om det historiska perspektivet. Vi måste reflektera, genom att ta ett steg tillbaka för att förstå vad som är nytt i vår tid.

När jag läser mina anteckningar om vad ni föreläsare har presenterat så är det några ämnen och frågor som hela tiden kommer upp: ergonomi, arbetsmiljö, samarbete, fackföreningarna vad gör de – sådana frågor får jag upp i mitt huvud när jag lyssnar på er. Inte minst – vem har makten att bestämma över hur arbetsplatserna ska se ut? Flyttar vi hem – vem bestämmer då om vi ska ha dockor bredvid oss eller om vi ska sitta i köket? Vad har vi för makt nu, har hemflyttningen gett oss förutsättningar som inte fanns tidigare, när vi var tvungna att gå till kontor som andra inredde?

Eller, är kontoren verkligen helt förinredda? Vi gör ju saker på kontor också. Jag var nere i Bonn och tittade på de stora ambassaderna en gång. På den svenska ambassaden fick inte de anställda ha *någonting* personligt i sina kontorsrum. Men de hade det, och arkitekten jagade dem, eller chefen, sa ’ni ska ta bort dem, ni ska ha ett neutralt kontorsrum, ingen får ha någonting personligt’ – men det kom in ändå.

Vad gör vi själva med våra arbetsplatser? Är vi slavar under makten eller har vi egen vilja och kan påverka arbetsplatserna? Och vad gör de kollektiva organisationer vi ändå har till hjälp, fackföreningarna, myndigheterna på arbetsmiljöområdet, för att vi ska kunna öppna oss. Det är lätt att vi pratar som om allt finns där klart och färdigt som vi måste anpassa oss till, och vi har ingen chans att själva kunna agera. Men jag tycker att det finns bra exempel på motsatsen. I era föredrag har ni också gett exempel på att vi faktiskt har en möjlighet att påverka våra arbetsplatser. Vi har möjligheter som individer, men bäst möjligheter har vi om vi samlar oss och går ihop och ställer krav och gör saker tillsammans. Det är lätt att vi blir defensiva, tror att vi måste underordna oss allting som kommer från chefer och ägare.

Under dagarna har vi pratat väldigt mycket om medelklassens tjänstemän och deras villkor. Sen har vi ju alla andra som jobbar under andra villkor, som inte har möjlighet att ta hem sina arbetsuppgifter och som har sämre arbetsmiljö, som vi såg under pandemin inte minst. Många trodde att efter pandemin skulle undersköterskorna, sköterskorna och läkarna få bättre villkor, men vad har hänt, vad har blivit bättre?

Nu fortsätter jag reflektera fritt innan jag släpper in Daniel – vad betyder digitaliseringen? Jag tror att AI mest är en fortsättning på de första mikrochipen som kom i början på 1970-talet. Är det här nåt nytt, är det kanske en fjärde industriell revolution vi går igenom? Anpassar vi oss successivt till digitaliseringen, även om vi inledningsvis är oroliga? Det vi idag upplever som en stor utmaning är kanske bara förlängningen av det som började då.

Mikrochipen är en kärnteknologi av oerhörda mått som från 1970-talet har utvecklats och tagits i bruk inom nästan allt vi idag använder, i arbetslivet, i hemmen och under vår fritid.

Men hur har digitaliseringen påverkat arbetslivet? Många trodde att digitaliseringen när den kom skulle förändra oss totalt, det var ju oerhört många bilder av förändringar som skedde, i massmedia, och berättelser om att arbetet skulle avskaffas, ingen skulle få jobb – men det hände egentligen inte så mycket även om vissa jobb har försvunnit och teknikinnehållet har ökat i de flesta jobben. Nya jobb skapades och uppgifter blev både enklare och mer krävande. Så frågan är – ska vi vara så väldigt rädda för AI och Chat GPT? Vi måste öka våra kunskaper om tekniken och hur vi kan använda den. Med kunskaper och tillsammans är vi en kraft. Det behövs en bred folkbildning – vi måste mobilisera oss för att kunna påverka teknikanvändningen.

Till sist några ord om distansarbete som jag tycker är oerhört intressant, i sig. Nyligen hörde jag på radion om en studie som visat att distansarbetet går tillbaka igen, det är inte lika omfattande som det var för ett par år sedan. Men om det finns en möjlighet att livspusslet tack vare distansarbetet förbättras, att vi slipper pendla, att vi själva kan bestämma över förläggningen av vår arbetstid? Då kommer vi tillbaka till frågan: hur ser ergonomin ut, hur ser arbetsförhållandena ut där vi arbetar, hur mycket släpps vi åt att själva bestämma över vår arbetsplats och hur bra blir arbetsplatsen om vi inte får stöd av arbetsgivarna att köpa in rätt utrustning och inreda våra arbetsplatser på ett ergonomiskt lämpligt sätt? Exempelen vi sett under konferensdagarna visar att det ibland kan bli rejält dåliga arbetsplatser om vi inrättar dem där det finns en möjlighet i hemmen.

Och i förlängningen så funderar jag också – om distansarbetet ändå fortsätter – hur kommer bostadsbyggandet se ut? Kommer det byggas nya typer av bostäder, kommer IKEA och Mio börja producera nya typer av möbler, som är anpassade till arbete i hemmen? Finns det sådana tendenser? Hur snappar de stora entreprenörerna och företagen upp det som är på gång? Är de ute och känner av det?

I grunden undrar jag, vem bestämmer hur, när, var arbetet ska utföras och under vilka villkor för att fungera optimalt för löntagarna, för alla som jobbar. Det är grundfrågan i det här sammanhanget. Hur mycket får vi själva vara med och påverka arbetsplatsernas utformning och är vi villiga att göra det? Vad kräver det då av kunskande, av medvetenhet och vad gör fackföreningsrörelsen för sina medlemmar i denna fråga?

Då lämnar jag över till dig, varsågod Daniel!

Daniel Bodén: Ja, tack för det Maths. Till att börja med vill jag säga att det har varit väldigt spännande att sitta och lyssna på alla de här presentationerna och en utmaning att försöka hitta nånting att fånga upp och lyfta upp och diskutera vidare.

Men jag tycker en viktig del som Maths är inne på här är att försöka se det här ur ett längre perspektiv. Att tillämpa en mer historisk blick på det hela. För det är så lätt att man fastnar i ett fokus på just de här brotten. Det nya, den nya tekniken och vad den medför och så vidare, att vi tänker att vi hela tiden står inför nånting radikalt nytt.

Och jag tyckte det var så intressant att lyssna på Malin Nilsson igår, som tog fasta på det här med infrastrukturens betydelse – alltså det här att när elektriciteten är nånting finns i hemmen så möjliggörs olika typer av hemarbete,

och det tycker jag har gått igen i många av de samtal som kommit här, just det här med infrastruktur. Det behöver inte vara infrastruktur i termer av elektricitet, det kan vara internetuppkoppling och annat som gör sådana här saker möjligt.

Jag tänkte på Daniel Nilssons presentation när vi fick se mannen som satt i sitt källarförråd, och man såg hur han hade dragit elen – och min första fråga var: vem betalar för den här elen? Vad finns det för infrastruktur som möjliggör den här typen av distansarbete? Vem har internetuppkoppling, var finns det internetuppkoppling och vad innebär det för var man kan arbeta?

Samma sak det här med coworking spaces, kontorshotell och sådana saker. Det reser ju en fråga om infrastruktur – var är det möjligt att arbeta, och under vilka förutsättningar? Så jag tycker att det här med att titta på de infrastrukturella omvandlingarna också kan vara intressant, istället för att bara titta på just det här 'nu har vi chatGPT och det är revolutionerande'. Vad finns det för bakomliggande processer där?

Markus Furendal var också inne på det här med övergången från ångkraft till elektricitet, som är väldigt intressant. Så det är en sak som jag tänker kan vara viktigt att få med när vi tänker kring de här omvandlingarna, och även när vi tänker kring hur vi ska förstå framtiden och så. Vad behövs det för typ av lokaler för att vi ska kunna arbeta hemma, men ändå känna samhörighet med andra? Det är en sådan fråga.

Men sen finns det andra teman som aktualiseras av presentationerna i konferensen, som har att göra med de kategorier som vi använder oss av för att begripliggöra arbete och arbetets plats, och hur de omförhandlas under loppet av den här längre historiska perioden som vi har sett olika exempel på.

Det är sådana gränsdragningar som vi gör dels mellan vad som är arbete och vad som är fritid, alltså en temporal uppdelning mellan arbetstid, fritid och så vidare. Men också en rumslig uppdelning mellan vad som är hem – vad är ett hem och vad är en arbetsplats. Och också olika typer av omförhandlingar mellan vad som är privat, och bör uppfattas som privat, och vad som är offentligt och så vidare. Kan man sitta på ett offentligt möte med morgonrock? Det sker en rad olika omförhandlingar här.

Och Markus Furendal var inne på en väldigt viktig dimension också, att det också finns en distinktion mellan vad som är produktiv tid och vad som är improduktiv tid, och vad räknas där. Vi ser idag att med de nya former av kontrollmetoder där man kan kontrollera arbetstid – att man kontrollerar hur mycket man rör en mus och så vidare – så innebär det också ofta att arbetstiden inte ses som ett block, utan att man ser att arbetstid det är den produktiva tiden, den tid som jag faktiskt rör mig. Och det reser frågor kring hur vi ska förstå arbetstidens gränser, som såklart också blir en facklig fråga, en väldigt viktig facklig fråga. Hur mycket kan man dela upp arbetstiden i små tidsenheter och hur hälsosamt är det för arbetstagaren?

Men sen kommer vi in på det här också att vi ju precis har kommit ur en pandemi. Och många av de förändringar som vi ser nu och som vi har diskuterat under konferensen är ju sådant som kommer som en effekt, eller i alla fall sådant som har accelererats genom pandemin. Och då är frågan hur mycket av det här blir bestående över tid. Hur mycket kan vi förvänta oss att det här är den nya standarden och hur mycket kan vi förvänta oss att saker och ting kommer tillbaka.

Det är sådana saker som jag tycker att det är viktigt att ta med sig, och som jag hoppas att någon av er i publiken här är intresserade av att plocka upp och diskutera vidare.

Lena Lid Falkman: Ja, tack, vad spännande att höra era perspektiv och vad ni har hört. Någon kommentar; det ena var det här med möbler. I ett forskningsprojekt hade jag med Kinnarps, och de drunknar nu i stora möbler och bokhyllor, för det vill inte folk ha. Arkivskåp, bokhyllor, det vill ju ingen ha. Folk städar undan det till förmån för mindre skrivbord, som blir mindre och mindre och mindre.

Finland var jättetidigt ute, motsvarigheten till deras innovationsmyndighet gav pengar till flera designers för att skapa ergonomiska möbler, som fungerade som arbetsmöbler på dagen och vardagsrumsmöbler på eftermiddagen och kvällen. Så det var som moderna sekretärer som man sen vek ut och upp, och så åkte datorn ner, så att de skulle kunna stå mitt i vardagsrummet och se ut som ett sideboard, men var en fullödlig arbetsplats på dagen. Och sen som en reflektion på det du sa; är pandemin en parentes eller någonstans där vi vände en utveckling. Jag skulle intervjua en massa folk på ett läkemedelsföretag kring ett aktivitetsbaserat kontor som hade gått åt helvete, för att medarbetare hade börjat ockupera avdelningar och ställa dit sina personliga saker, och vägrade flytta på sig. Så hade jag bokat upp alla intervjuer i mars och april 2020 och så kom pandemin.

Så det blev ju förstås diskussioner och intervjufrågor om hemarbete – och det som slår mig när jag tittar på det nu är att då så är folk också övertygade om att det här är det bästa som har hänt. 'Jag kommer aldrig gå tillbaka 40 timmar igen – varför skulle jag? När det går att jobba hemifrån. Ja, det är klart jag saknar mina kollegor, det är klart jag saknar att fika och det är svårare att ha tvärs kommunikation med folk, men...' Det blir mer sugrör istället för stuprör var det en som uttryckte det som. 'Jag jobbar med mitt team, men jag kommer inte gå tillbaka'. Så det här tycker jag är jättespännande, blir det en parentes eller blir det en, så här, stor korsning?

Maja Willén: Jag tänker, i anslutning till det du säger, jag kommer då från konstvetenskapen, jobbar på konstfack som har möbeldesign, inredningsarkitektur – det här är jättestora frågor. Alltså, vad händer, inte bara med bostaden utan med interiörer, behoven av arbetsplatser och de här möblerna, flexibiliteten. Och jag tänker att bostaden, vi pratar om de här tekniska innovationerna som har förändrat arbetslivet, bostaden, eller kontoret för den delen också, är en sådan plats som ofta förändras underifrån. Alltså, vad händer – man lanserar nånting som heter vardagsrum, eller hur. Vardagsrummet användes som ett finrum fram tills att TV:n kom, om man ska förenkla. Då finns behovet av att omstrukturera hur man använde bostadens utrymmen.

Och jag tänker att pandemin var i alla fall ett test i den riktningen, att helt plötsligt så kommer andra behov som gör att, okej, bostadens utrymme och funktion, som vi känner dem, utmanas, omförhandlas på olika sätt. Och sen är frågan då, blir det någon förändring i hur arkitekter förhåller sig till vad bostaden är och hur den ska utformas. Och det vet vi ju inte än, men vi vet kanske det om några år. Men där finns det också, allt det här som händer, händer ju inte i tomma intet. Det finns ju en förberedelse, vi kunde ju ställa om och jobba för att vi hade de digitala möjligheterna.

Samma sak i bostaden, det finns jättemycket diskussioner om flexibilitet, och det här med att saker och ting ska ändras med veckan, man lever varannanveckasliv eller vad det nu kan vara. Det finns ju strukturer redan, men incitamenten för att aktivera har inte funnits förut. Och det är det som jag tänker har hänt här – möjligtvis. Det är väldigt spännande att följa.

Maths Isacson: Alltså, flexibilitet har ju varit ett grundläggande koncept sen 90-talet. Är det nu det förverkligas?

Maja Willén: Jamen det är det jag menar, och vi har tittat på de öppna planlösningarna och tänkt, när dippar det liksom, när kommer en motrevolution? Det har ju inte funnits några som helst behov av det. Kanske kommer det nu.

Charlotte Petersson Troije: Jag funderar på det här – vi lärde ju nånting under pandemin och frågan är hur pass vi tillvaratar de lärdomarna, oavsett vilka de var. Det måste ju finnas många både medarbetare och chefer, som har sett att 'jaha, det här går faktiskt, som vi inte trodde skulle fungera', som har fått utveckla en annan ledarstil och så vidare.

Samtidigt, i mitt lilla urval i den intervjustudien som jag har gjort under pandemin och nu i september, så är det alltså flera av dem, både offentligt och privat anställda, som har mer, det är mer uppstyrt var de ska vara nu än vad det var före pandemin. För att det som hände under pandemin har föranlett ett behov av att tydliggöra, och så

har man avtalat. Och i de exemplen jag har hört så är det tre dagar på kontoret och två hemma, eller möjligen mer fifty-fifty. Och då känner de sig mer 'då måste jag ju vara på kontoret de dagarna, och då måste jag sitta och vara där hemma när jag väl ska vara där'. Så att det blir mer uppstyrt.

Daniel Bodén: Får jag ge en kort replik bara, jag tycker det är en viktig poäng där också att pandemin har inneburit att man har fått syn på saker och ting, och saker och ting har kommit fram på ett nytt sätt, man har blivit medvetna om nya former. Jag tror det var Maja Willén som pratade om just det här med den rumsliga koreografin, och att när vi rör oss i det här nya arbets-, kontorslandskapet eller arbetsformerna som vi har så får vi också syn på till exempel olika former av osynligt arbete, i hemmet. Vem är det som plockar ur diskmaskinen, vem är det som ställer in maten i hyllan och sådana saker? Att det möjliggör nya kunskaper som kanske kan leda till mer kulturella, vardagliga förändringar i våra liv, och våra normativa föreställningar om hur livet ska organiseras.

Annica Carlsson Bergdahl: Jag tänker på de som jag har fokuserat på tidigare som vi nu inte har pratat om på länge. Alltså de som inte har ett kontor att gå till utan de som faktiskt kör en truck eller en lastbil eller så, eller jobbar på Amazon. Hur ser deras villkor ut, hur påverkar allt? Vi får inte glömma bort de platserna för arbete.

Daniel Bodén: Vad innebär det här för de som måste åka till och från jobbet när tågen inte går på samma sätt som tidigare för att folk inte åker till och från jobbet på samma sätt?

Maths Isacson: Men är det så att vi i vår akademiskt präglade värld tänker bort dem? Alltså de har blivit rätt osynliga, under pandemin.

Annica Carlsson Bergdahl: Ja, de är ju det hela tiden. Och det var ju anledningen till att jag gjorde det här projektet överhuvudtaget, och sen så trodde ju alla då under pandemin när det ändå blev lite fokus, att vi fattade att samhället skulle helt, inte fungera om inte alla de här människorna gick till jobbet. Men sen är det ju återigen ganska tyst. Så, hur deras platser för arbete har påverkats av den här nya tekniken och de här nya vanorna och, ja, vi får inte glömma bort.

Maths Isacson: Nä det ska vi inte göra. Britt Östlund forskar om äldreomsorgen, äldrevården och de som arbetar där. Det är viktigt att det görs, och fortsätter.

Publikröst: Jag undrar, de som inte har ett kontor har de ett skåp istället då, eller har de ingenting, eller vad?

Annica Carlsson Bergdahl: Du tänker på de som jag pratar om? Ja, de har väl ofta ett skåp.

Publikröst: Ett skåp. Jag tänkte om det liknade den där hurtsen som någon pratade om, om man nu ska hitta, om man pratar om samma saker. Alltså att det liknar den där hurtsen, och så är det faktiskt ganska många som 'jag vill inte ha bara en hurts'. Och om det då är samma sak, att 'jag vill inte bara'...

Annica Carlsson Bergdahl: Nej men jag tror inte det är det utan – det är också så annorlunda, människor som arbetar på kontor byter ju inte om när de kommer till kontoret. Alla de här olika, undersköterskan och chauffören och alla de, de byter ju om när de kommer till jobbet, så det är ju det. Det är väldigt konkret varför de har sitt skåp. Och det räcker ju oftast. Och sen har de ett personalrum också där de kan sitta och fika. Så jag tror inte det är problemet...

Carina Milde: Utifrån den arbetsplats som vi har, på Arbetets museum, där vi har vissa i personalen som inte kan jobba hemma. Vi har ju våra museitekniker som, precis som du säger, de klär om när de kommer till jobbet, de har sin plats där de också producerar. De kan inte jobba hemma. Vi har haft butik, reception, alltså närvarande personal hela tiden. Och när då alla utifrån riktlinjer och rekommendationer arbetar mycket hemma, för att spara spridning och så vidare, då blir det ju också ett slags extra ok, på de som är på plats. För de som är på plats får vara de som, 'kan du komma in lite tidigare och öppna upp för den gruppen som ska gå själv i utställningarna si och så?'. 'Ja, visst'.

Och den här bjussigheten som förväntas av de som är på plats på arbetsplatsen. Det finns ju en gräns – alltså bjussighet finns och det är bra, men det finns också en gräns, för att hjälper jag mina kollegor för mycket så hinner jag inte mitt eget arbete. Utifrån arbetsmiljöperspektiv – säger huvudskyddsombudet på arbetsplatsen – men att det också handlar om arbetsmiljö. Det handlar om så väldigt mycket mer än bara procent, att vara hemma eller på jobbet. Det är så många fler frågor.

Daniel Bodén: Och osynligt arbete.

Linnea Holmberg Wensby: Jag tänkte bara säga som en kommentar, det är ju också så här att jobbar man på en myndighet till exempel så har man ett myndighetsuppdrag – som att man måste kolla posten varje dag. Det finns sådana aspekter också, att oavsett vad man har för roll så kan vi ha skyldigheter som vi inte kan rationalisera bort, och då måste ju någon annan på plats ta sig an det i så fall. Så det finns väldigt många osynliga funktioner som man på något vis måste hantera.

Maths Isacson: Är den gamla vaktmästaren på väg tillbaka?

Carina Milde: Men då får vaktmästaren inte vara i riskgrupp.

Maths Isacson: Nej, det får den inte, och då måste man lösa det på något sätt.

Publikröst: Jag satt just och tänkte på det apropå exemplet, vad kallades det, inte "mood management", men "community management". Alltså vilka roller uppstår när så mycket annat effektiviseras? Om det finns fler exempel på sådant osynligt arbete som görs på arbetsplatsen.

Lena Lid Falkman: Och samtidigt så, det är också en könsfråga vilka som väljer att jobba hemifrån. Det syns ju globalt, i workfromhome.com – stanfordforskaren Nicholas Bloom som kollar på det här regelbundet – och där visar det sig att i Sverige, som i alla andra länder de tittar på, så är det kvinnor som väljer att jobba hemifrån i högre utsträckning. Och vad får det för effekt? Blir det ännu mer hemjobb – mellis, jobbarpåsar? Och TCO gjorde en studie om tjänstemän och livspussel, som visade att kvinnor som jobbade hemma var mindre stressade av livspusslet än kvinnorna på kontor. Men männen hemma var mer stressade av livspusslet, än männen på kontoret. Så det är verkligen så här – hur, va?

Publikröst: Absolut, men det kan ju också innebära att det synliggör sådant som har gjorts innan på kontoret som inte fungerar längre, och då behöver man en särskild, "community manager".

Britt Östlund: Det här är bara en liten aspekt på det här med att man kommer till jobbet och klär om. Då vill jag bara säga det att undersköterskor klär inte om, många av dem har sina egna kläder fortfarande.

Annica Carlsson Bergdahl: Ja, men många kämpar för att de ska få ha...

Britt Östlund: Ja, det har de kämpat för länge. Ja, men det är inte så idag riktigt, och de som är kommunalanställda har det sämre. De som är anställda av privata vårdföretag har ofta kläder därför att då ingår det i företagets profil. Man vill liksom visa färgen och så där. Det är en väldigt viktig sak att förstå och det hör ihop med att det inte är ett legitimationsyrke ännu. Alla sjuksköterskor och även undersköterskor på sjukhus har ju kläder, det måste de ha ändå. Men då ska man komma ihåg att det är fler undersköterskor som går till jobbet varje dag än vad det är sjuksköterskor. Det är en enormt stor arbetsmarknad. Fortfarande så får de liksom trixa själva, med sina kläder. Det gäller också hur de åker runt ibland, fast det är en annan historia. Med cyklar och bilar, vem ska betala parkeringsböterna och så vidare? Det här är verkligen under radarn.

Annica Carlsson Bergdahl: Mm, det är det verkligen. Och just Malin där, som är våran frontfigur, de hade ju kämpat så de hade fått tillbaka de professionella kläderna, i Göteborg.

Maths Isacson: Två begrepp sticker ut: det ena är omförhandling, eller omförhandlingsbart, det mesta verkar just nu vara under omförhandling. Det andra är kontrasterna i vårt samhälle, mellan yrken, mellan människor som jobbar i olika miljöer. Vi har här långt ifrån fångat allt, vi har bara fångat en del av nya trender under den här

konferensen. Det är stora kontraster mellan, företag, yrken och arbetsplatser. Samtidigt är det spännande att fokusera på kontrasterna i arbetslivet, som de (ännu få) som kan ta med sig uppgifterna på kontoret ut under en promenad i staden, som jobbar från en parkbänk eller ett kafé. Förmodligen behöver de innemiljön, kontorsarbetsplatsen, för att kunna ta till sig utemiljöns kreativa potential; kontrasten mellan inne och ute kan (för vissa?) vara en önskvärd stimulans under arbetsdagen. För andra kan den innebära en otrygghet och – för många chefer – underminera möjligheten att kontrollera vad personalen gör.

KONFERENSPROGRAM

Tema: Platser för arbete 16–17 november 2023

Plats: Konferensrum Vingen på Louis de Geer Konsert och Kongress och visningar på Arbetets museum, Norrköping.

16 november

09.30-10.00 Registrering på Louis de Geer. Konferensrum Vingen. Kaffe/te, smörgås.

10.00 Marinette Fogde, Arbetets museum hälsar välkommen.

10.05-11.00 Keynote: *Hemmet som plats för betalt arbete: 250 år av omförhandling*
Malin Nilsson, Lunds universitet.

11.00-11.15 Fika. Kaffe/te och frukt.

11.15-11.40 *Hemmakontoret och den nya bostaden*
Maja Willén, Konstfack.

11.40-12.05 *Hemmakontor*
Daniel Nilsson, fotograf.

12.05-12.30 *Arbetsplatsens betydelse för upplevelse av inkludering utifrån perspektivet öppenhet – en studie om funktionsnedsättning och arbete.*
Kristina Palm och Suzanne Millmark, Karlstads universitet.

12.30-13.30 Lunch på Louis de Geer.

13.30-13.55 *Vi som arbetar med våra kroppar*
Annica Carlsson Bergdahl, dokumentärförfattare.

13.55-14.20 *Olika villkor men gemensamma intressen – Synen på arbetets tid och plats hos LO och TCO*
Daniel Bodén, Södertörns högskola.

14.20-15.10 Panelsamtal: *Nya teknologiers betydelse för yrken och arbetsvillkor*
Daniel Söderberg Talebi, Handels, Peter Ljungstrand, RISE, Anton Landehag, Futurion
Moderator: Mårten Mellberg

15.10-15.30 Fika

15.30 Promenad till Arbetets museum och visning av utställningen *Välkommen in! – Demokrati för vuxna* på våning 3. Diskussion om digitalisering, påverkansförsök och källkritik på arbetsplatser.
Carina Milde, Arbetets museum.

16–17 Visning av Dokfotosalongen 2023 på temat "Osynligt arbete" på Arbetets museum våning 7 och därefter mingel i UFO-utställningen på våning 5.

19.00 Konferensmiddag Enoteket, Strykbrädan.

17 november

9.15-10.10 Keynote: *AI och framtidens arbetsplats*
Markus Furendal, Stockholms universitet.

10.10-10.40 Fika

10.40-11.05 Vad händer när vi tar med jobbet ut?
Charlotte Petersson Troije, Mälardalens Universitet/Malmö universitet.

11.05-11.30 *Kontorets förändrade roll som plats för arbete*
Lena Lid Falkman och Kristina Palm, Karlstads universitet

11.30-12.00 Avslutande samtal om historia och framtid.
Maths Isacson, Uppsala universitet och Daniel Bodén, Södertörns högskola.

12.00-13.00 Lunch