



Det här verket har digitaliserats vid Göteborgs universitetsbibliotek och är fritt att använda. Alla tryckta texter är OCR-tolkade till maskinläsbar text. Det betyder att du kan söka och kopiera texten från dokumentet. Vissa äldre dokument med dåligt tryck kan vara svåra att OCR-tolka korrekt vilket medför att den OCR-tolkade texten kan innehålla fel och därför bör man visuellt jämföra med verkets bilder för att avgöra vad som är riktigt.

This work has been digitized at Gothenburg University Library and is free to use. All printed texts have been OCR-processed and converted to machine readable text. This means that you can search and copy text from the document. Some early printed books are hard to OCR-process correctly and the text may contain errors, so one should always visually compare it with the images to determine what is correct.



Bostadsnära arbetsplatser med ny teknik

Grannskapscentralen i Nykvarn och andra visioner

R/mw

Ulf Ranhagen m fl

BYGGDOK

Institutet för byggdokumentation

Hälsingegatan 49

113 31 Stockholm SWEDEN

Tel. 08-34 01 70 Telex 12563

INSTITUTET FÖR
BYGGDOKUMENTATION

Accnr

Plac

See

R121:1985

BOSTADSNÄRA ARBETSPLATSER MED NY TEKNIK

Grannskapscentralen i Nykvarn och andra visioner

Harald Berg
Adina Jägbeck
Ulf Ranhagen
Torbjörn Stjernberg

Denna rapport hänför sig till forskningsanslag 810324-3
från Statens råd för byggnadsforskning till VBB,
Stockholm, och anslag 81-0339 från Arbetarskyddsfonden.

I Byggforskningsrådets rapportserie redovisar forskaren sitt anslagsprojekt. Publiceringen innebär inte att rådet tagit ställning till åsikter, slutsatser och resultat.

R121:1985

ISBN 91-540-4466-9

Statens råd för byggnadsforskning, Stockholm

Liber Tryck AB Stockholm 1985

INNEHÅLL

Förord	5
Sammanfattning.....	7
DEL A UTGÅNGSPUNKTER	
Ingress	17
kap 1 Idén	20
Bakgrund till grannskapscentralsidén	20
Kritiska röster mot grannskapscentralsidén	29
kap 2 Projektet	31
DEL B GRANSKAPSCENTRALEN I NYKVARN	
Ingress	37
kap 3 Våren 1984	39
kap 4 Grannskapscentralen - från vision till institution	48
Visionen	48
Grannskapscentralen som ett praktiskt försök	50
Institutionen	61
kap 5 Utvärdering av Nykvarns grannskapscentral	64
Grannskapscentralen ur deltagarnas synpunkt	64
Grannskapscentralen ur de berörda företagens	83
perspektiv.....	83
Synpunkter från de fackliga organisationerna	86
DEL C ANALYS AV IDÉN	
Ingress	91
kap 6 "Grannskapscentral" - en definition	93
kap 7 En önskvärd utveckling	98
Grannskapscentralen som en marginell företeelse ..	101
Grannskapscentralen som en etablerad företeelse ..	109
Är grannskapscentraler önskvärda? - några slutsatser	123

kap 8	En möjlig utveckling	126
	Förutsättningar	126
	En möjlig omfattning av grannskapscentraler	159
	Är grannskapscentraler sannolika?	173
	Sammanfattning	
kap 9	Kriterier för planering av en grannskapscentral	177
DEL D VISIONER		
	Ingress	185
kap 10	Kommundelscentralen - en bas för traktens arbetsplatser	187
	Närköping kommundelscentral	188
	Bakgrund till visionen	196
kap 11	Teknikcentrum - en elektronisk lanthandel	209
	T-centralens teknikcentrum	211
	Bakgrund till visionen	213
kap 12	Flexplatsen - på bekvämt avstånd i alla lägen ...	228
	Posten lanserar kontor till låns	230
	Bakgrund till visionen	234
BILAGA	Litteraturförteckning	249

Förord

Den skrift Du håller i Din hand är resultatet av ett forskningsprojekt genomfört i samarbete mellan VBB och EFI. Anslag till arbetet har lämnats av BFR (810324-3) och ASF (81-0339).

Förutom författarna har en rad personer mycket aktivt bidragit till projektet. Stora delar av datainsamlingen och analyserna har gjorts tillsammans med docent P G Holmlöv och civilekonom Lars Hansén som arbetat med projekten inom ett av det s k TIO-programmet (finansierat av Riksbankens Jubileumsfond) som berör bl a distansarbete. Våra studier av Nykvarns Grannskapscentral har förutsatt ett nära samarbete med forskare vid Nordplan, främst docent Bengt Sahlberg och fil kand Hilikka Paavonen. Professor Lars Zetterberg vid KTH, sammanhållande i det s k TIO-programmet, har mycket aktivt deltagit i diskussioner och analyser under projektets gång.

I kap 2 beskrivs närmare projektets tillkomst och relationer till projekten inom det s k TIO-programmet. Där framgår också sammansättningen av den referensgrupp som bidragit i diskussioner om projektets metoder och resultat.

De flesta illustrationer är utförda av Thyra Norlander. Många har arbetat med utskriften, främst Kerstin Svenman, Britta Bergman, Doris Lundhquist och Leena Sikkilä.

Vi vill tacka referensgruppen för värdefulla synpunkter i arbetets inledning och för granskningen av manuskriptet i slutskedet.

Vi vill också tacka forskarna på Nordplan Bengt Sahlberg och Hilikka Paavonen för ett fruktbart samarbete men också för deras uthållighet i att genomföra sitt projekt, alla svårigheter till trots. Med Walter Paavonen har vi fört utvecklande samtal kring distansarbete.

Vi vill tacka alla som bidragit till projektets genomförande. Ett särskilt tack riktas till alla intervjupersoner som har medverkat i studien och tålmodigt svarat på våra frågor och fyllt i våra enkäter.

Sammanfattning

BOSTADSNÄRA ARBETS- PLATSER MED NY TEKNIK GRANNSKAPSCENTRALEN I NYKVARN OCH ANDRA VISIONER

BAKGRUND

I en grannskapscentral utförs - med hjälp av avancerad tele- och datateknisk utrustning - arbetsuppgifter för flera olika företag på distans från respektive företags huvudarbetsställe. Denna typ av arbetsplatser kan sålunda förläggas i direkt anslutning till de arbetandes bostadsort eller bostadsområde.

Genom att flytta arbetsplatser dit människorna bor skulle man vinna många fördelar

- kortare arbetsresor och därmed
- mindre energiförbrukning och mer tid,
- bättre blandning mellan bostäder och arbetsplatser och därmed
- mer levande bostadsområden,
- friare placering av arbetsplatser och därmed
- ett verktyg i regionalpolitiken och nya möjligheter att rekrytera önskad personal oavsett bostadsort.

En verklig tulipanaros?

Men går det att genomföra? Vilka kan ha nytta av det? Blir det bra för de som arbetar där? Vad innebär det för arbetsorganisationen inom olika verksamheter? Vad händer med den fackliga verksamheten? Hur påverkas arbetsmarknaden på lite sikt?

Idén om grannskapscentraler har förts till Sverige av en forskargrupp vid Nordiska institutet för samhällsplanering (Nordplan). Inom ramen för ett projekt kring telekommunikationer utvecklades idén fram till ett verkligt experiment. I Nykvarn inreddes och drevs en grannskapscentral under en försöksperiod 1982-1984.

Grannskapscentralen utvecklades inom ett av delprojekten vid Nordiska institutet för samhällsplanering - "Grannskap 90".

Ramprojektet är det så kallade "TIO-projektet: telekommunikationer i företag och andra organisationer - då, nu och sen", stött av Riksbankens jubileumsfond.

Tele- och datatekniken utgör alltså en ny och väsentlig förutsättning för att realisera idén om en närarbetsplats genom att distanskommunikation mellan arbetsplatser möjliggörs. Idén har formats och prövats i ett samhällsklimat där det finns ett ökat intresse för nya affärsidéer, vilket också tar sig uttryck i ett ökande antal nystartade företag, en växande entreprenöranda och etablering av olika slags teknikcentra.

Men till bakgrundsbilden hör också kritiska röster främst från de fackliga organisationerna. Dessa be-

farade att etablering av grannskapscentraler leder till en ökad arbetsdelning, rutinisering av arbetsuppgifter och försäkring av möjligheterna att arbeta fackligt.

Utvärdering och analyser av grannskapscentraler - som redovisas här - genomfördes 1982-1985 inom det s k GRAM-projektet, d v s Grannskapscentraler - arbetsmiljö, organisation, genomförande. Det har finansierats av Arbetarskyddsfonden och Bygghörsningsrådet.

OLIKA ARBETSGIVARE	TELE/DATA- KOMMUNIKATION	DISTANSARBETE	NÄRARBETSPLATS
●	●	●	●
●	●	●	●
	●	●	●
	●	●	●
		●	●
		●	●

DEFINITION

NYKVARN

SIGA

F-INTERNATIONAL

FRANSKA TELEVERKETS
KONTOR PÅ KORSIKA

Definition

Idén om grannskapscentraler härrör från Nordplans projekt "Grannskap 90". Idéns hörnstenar är:

- **Närarbetsplats**, d v s främst ett arbetsplatsen är nära antingen permanentbostaden eller en mer tillfällig uppehållsort, t ex fritidsbostad
- **Distansarbetsplats**, d v s arbete där det fysiska avståndet till den organisation i vilken arbetet ingår är stort
- **Telekommunikationer** för att överbrygga avståndet.
- **Olika arbetsgivare** vars verksamheter samordnas i samma lokal.

PROJEKTETS MÅL

Det projekt som redovisas här har haft till uppgift att

- beskriva arbetsförhållandena i försöksanläggningen i Nykvarn
- analysera konsekvenserna av grannskapscentraler som arbetsmiljö och arbetsorganisation
- analysera sannolikheten för att grannskapscentraler kan bli en utbredd företeelse
- skissera alternativ till den utformning som grannskapscentralen har fått i Nykvarn.

HUR HAR DE HAFT DET I NYKVARN? - utvärdering av ett försök

Förutsättningar

Projektet "Grannskap 90" valde Nykvarn, 15 km väster om Södertälje, som platsen för sitt försök med grannskapscentral. Orten har ca 6000 invånare och ingår i Södertälje kommun. Arbetspendlingen är utbredd - knappt en tredjedel av de förvärsarbetande har sin arbetsplats på orten. De flesta pendlar dock inte längre än till Södertälje.

Grannskapscentralen planerades under 1981-82 och öppnades i oktober 1982. Den inreddes med 9 arbetsplatser, som kom att användas av 10 personer, varav en forskare från Nordplan. Dessutom avlöste två beredskapsarbetare varandra i grannskapscentralen under delar av försöksperioden.

Organisationen innebar att

- Kommunen subventionerade hyran till ca 50 %. BFR ställde dessutom en hyresgaranti på den övriga hyran.
- Inredning och kontorsutrustning inklusive datorer och installationer ställdes gratis på plats av olika tillverkare (sponsorer).
- De företag vars anställda deltog i försöket betalade sina eventuella omställningskostnader, telefonräkningar m m men ingen hyra på vare sig lokal eller utrustning.
- De personer som deltog i försöket gjorde det frivilligt, ofta på eget initiativ. De fick själva välja om och hur mycket de ville utnyttja grannskapscentralen och även avbryta försöket när som helst.
- De lokala fackklubbar och de enskilda företagen diskuterade i samtliga fall villkoren för deltagandet i grannskapscentralen. Frivilligheten och karaktären av försök betonades i överenskommelserna.

Olika yrken

De personer som arbetade i Nykvarn utgjorde en ganska heterogen grupp. Den gemensamma nämnaren för deras arbete i grannskapscentralen var "informationsbehandling" - det var dock inte alltid huvudsysslan i deras jobb. Arbetsuppgifterna kan karaktiseras som följer:

- Inmatning, ordbehandling - 2 personer (plus de två beredskapsarbetarna)
- Informationssökning, dokumentation - 4 personer
- Systemering, programmering - 2 personer (en avbröt försöket)
- Konsulttjänster, marknadsföring - 2 personer.

Ingen utförde "linjefunktioner" från grannskapscentralen.

Jämn könsfördelning

Fem av de tio deltagarna var kvinnor. Fyra av dem arbetade deltid före försöket och fortsatte med det. Tre ökade sin arbetstid under försöksperioden. För två av dem underlättades detta av att de kunde arbeta nära hemmet.

Liten tidsvinst p g a kortare arbetsresor

Sex av deltagarna bodde i Nykvarn, däribland den som avbröt försöket. De övriga fyra bodde i Södertälje och pendlade således till grannskapscentralen.

Endast tre av deltagarna pendlade tidigare utanför södertäljeområdet. Två fick nya uppgifter som delvis gjordes i Nykvarn, delvis i Södertälje. Den tredje pendlade fyra av fem dagar till Strängnäs och arbetade i grannskapscentralen en dag i veckan.

Dessutom arbetade en av södertäljeborna tidigare i huvudsak i hemmet - men med sin formella huvudarbetsplats i Stockholm.

Residsnettot (restidsvinster minus restidsförluster) har varit svårt att beräkna på grund av byten av arbetsplats och den flexibla förläggningen av arbetet som gällt för gruppen. Bortser vi från beredskapsarbetarna kan restidsnettot grovt uppskattas till en tidsvinst på timmar per månad - dock med stora individuella variationer.



Den typiska arbetsmiljön i Nykvarn upplevdes - efter en tids brukande - vara sämre än på huvudarbetsplatserna. Lokalens form och ekonomiska restriktioner ledde till att ett öppet storrums skapades med skärmar kring arbetsplatserna. En kombikontorslösning (d v s små glasade eller halvöppna egna rum

plus en stor gemensam yta) hade varit att föredra. Storrummet avdelat med lösa skärmar har haft fördelar i form av god överblick och stor flexibilitet (se figur). Lokalen har beskrivits som trivsamt av flertalet men man har samtidigt klagat på drag, störningar och överhörning från andra i lokalen.

Datatekniken viktig för de flesta - telekommunikationen bara för en del

Tillgång till datateknik har för flertalet arbetsplatser visat sig vara en förutsättning för förläggning till Nykvarn. Möjligheterna till kommunikation med huvudarbetsplatsen har varit viktig för sju av de tio personerna. En av dessa avbröt dock experimentet ganska snart eftersom närvaron på huvudarbetsplatsen kändes viktigare. För några har fysiska transporter av arbetsunderlag, långa svarstider eller andra tekniska brister i förbindelserna med huvudarbetsplatsen utgjort problem. Närhet till andra arbetsuppgifter och annan utrustning än den egna har inneburit en stimulans i den sociala samvaron och ny kunskap men även i enstaka fall lett till störningar.

Lågt utnyttjande - lite för ödsligt

Den låga nyttjandegraden i snitt per arbetsplats, 30-45 % av en heltid, har medfört att grannskapscentralen inte alltid gett de möjligheter till samvaro som förväntades. Några har också pekat på avsaknaden av kollegor med vilka man tillsammans kan diskutera och lösa problem.

Grannskapscentralen har fått uppfylla många olika funktioner - exempelvis att skapa individuell flexibilitet i arbetssituationen, att ge tillgång till ny teknik, att pröva en ny affärsidé, att utgöra startmiljö för ett företag. Det har också inneburit stora olikheter i förväntningar på centralen - och delvis orsakat den låga närvaron.

Goda kontakter med huvudarbetsplatsen

Några personer har fortsatt att tillbringa sin huvudsakliga arbetstid vid huvudarbetsplatsen, andra har fått så helt annorlunda arbetsuppgifter att grannskapscentralen tagit över rollen att vara huvudarbetsplats. Detta har inneburit att den ursprungliga idén - att arbeta på distans mot en huvudarbetsplats egentligen knappast prövats.

De flesta anser sig ha god information om huvudarbetsplatsen - i några fall har man känt sig bättre informerad om det egna företaget än före försöket.

Självständigt och tillfredsställande arbete

Ingen trivs sämre med sitt arbete, arbetsinnehållet, arbetsledningen eller självständigheten. Ingen känner sig mer kontrollerad än förut. Några har utvecklat sig i arbetet i samband med att de engagerat sig i försöket. I flera fall har det sammanfallit med någon annan förändring - nya arbetsuppgifter, eget företag.

Grusade farhågor men få fördelar för företag och fackliga organisationer

Den krets av företag som kom att utgöra kärnan i grannskapscentralen i Nykvarn hade en naturlig koppling till grannskapscentralens idé eller till de personer som formade grannskapscentralen. En viktig lärdom är att grannskapscentralen inte efterfrågades i förväntad omfattning av personer som ville undvika eller minska sin pendling.

De lokala fackliga organisationer som har anställda i grannskapscentralen har uttryckt farhågor vad gäller grannskapscentraler som generell företeelse - men inga konkreta negativa erfarenheter av Nykvarns grannskapscentral. Det har bedömts som viktigt att de anställda har möjlighet att själva, när helst de önskar, gå tillbaka till huvudarbetsplatsen och de "traditionella" arbetsvillkoren.

Inte heller företagens representanter har uttryckt några väsentliga negativa erfarenheter av grannskapscentralen. Däremot har tveksamheter rått vad gäller möjligheterna att generellt verka för att anställda arbetar på grannskapscentraler - speciellt om dessa medför kostnader för företagen.

En livskraftig men lite improviserad organisation

Administrationen av grannskapscentralen visade sig vara mer betungande än Nordplan-forskarna hade planerat. Det gällde att samordna städning och reparationer, att ta hand om tillfälliga besökare och utlåning av utrustning i samband med dessa besök. Även om de flesta beslutade inom grannskapscentralen har fattats av enskilda anställda eller företag har vissa gemensamma överenskommelser gjorts, t ex att så många som möjligt skulle arbeta i grannskapscentralen under onsdagar.

"Grannskap 90" är död - leve grannskapscentralen?

"Grannskap 90" projektets engagemang i Nykvarn avslutades i april 1984 - några månader i förtid p g a finansiella och praktiska förhållanden.

Grannskapscentralen finns dock kvar, nu med Södertälje kommun som huvudman och en av deltagarna som "organisatör". Kommunen fortsätter att subventionera hyran men numera betalar också företagen för sina platser. Sponsorererna låter möblerna och utrustningen stå kvar gratis.

Grannskapscentralen har, trots eller tack vare, avvikelserna från den ursprungliga visionen visat sig vara livskraftig. Flertalet verksamheter fortsätter i grannskapscentralen sedan Nordplans forskningsprojekt avslutats och några nya verksamheter planeras.

GRANNSKAPSCENTRALEN, EN ÖNSKVÄRD FÖRETEELSE?

- analys av idén

Nykvarnanläggningen var ett försök att förverkliga en vision om geografiskt obundet arbete. I forskningsprojektet ingick inte bara att utvärdera försöket utan även att analysera idén som sådan ur olika aspekter.

Den enskilde

En grannskapscentral kan vara en idealisk eller nödvändig arbetsplats för vissa grupper. Det gäller människor med udda kombinationer av arbetsuppgifter, udda anställningsförhållanden och svåra geografiska lägen. Förutsättningen är att arbetet är självständigt och att detta förhållande dessutom passar individen ifråga.

För arbetslivet i övrigt gäller samma princip. Det som avgör om det blir möjligt att arbeta i grannskapscentralen är inte yrket eller branschen utan arbetets självständighet, vikten av att man är tillgänglig samt förmåga och intresse av att ensam klara den psykiska press som ensamt ansvar innebär. Möjligheten att själv ta initiativ till och påverka om en grannskapscentral ska skapas och hur den ska organiseras blir helt avgörande för hur arbetssituationen blir.

Den gängse arbetsgemenskapen på "vanliga" arbetsplatser ersätts i en grannskapscentral av en mer renodlad social gemenskap. Det kan inskränka kontaktmöjligheterna. Samtidigt ökar tillfällena till "utblickar" och kontakter med personer med helt andra referensramar.

Erfarenheterna från Nykvarn tyder på att det sistnämnda hade en klart positiv betydelse för deltagarna i försöket. Utan en målinriktad och formell organisation tycks dock inte samarbetet över företagsgränserna sträcka sig förbi allmän uppmuntran och råd om tekniska problem. De problem som kan uppstå - konflikter eller störningar - får samtidigt också en mer personlig karaktär. Det kan vara svårare att hantera dem i den informella grupp som arbetsgrannar i en grannskapscentral utgör.

Den enskildes utvecklingsmöjligheter utgörs i första hand av den utmaning som ett eget ansvar för de egna arbetsuppgifterna innebär.

Erfarenheterna från Nykvarn visar inga tecken på ökad tendens till kontroll av arbetsinsatsen. Men genom att en enskild eller mindre grupp anställda ur ett företag placeras avskilt från resten av företaget blir det lättare och ligger närmare till hands att uppmärksamma den enskilda arbetsinsatsen.

Grannskapscentralen kan, i varje enskilt fall, bidra till en bättre anpassning mellan privatlivet och arbe-

tets krav. Genomfört i stor skala kan däremot konsekvenserna av grannskapscentraler inte förutses.

Den fackliga organisationen

Ur facklig synpunkt kan grannskapscentraler egentligen vara av intresse först i det fall det blir frågan om ett mer vanligt alternativ till de traditionella organisationsformerna. Det finns dock redan nu flera andra exempel på spridda, mindre arbetsplatser där det direkta inflytandet över arbetet ger ett lokalt engagemang men där också den fackliga sammanhållningen och styrkan kan vara svår att skapa. Detaljhandeln visar exempelvis lägre organisationsgrad än industrin. Inför en eventuell vidare utveckling av grannskapscentraler och distansarbete bör centrala avtal slutas om

- frivillighet och möjlighet att välja att arbeta på huvudarbetsplatsen
- samarbetet över företagsgränserna
- formerna för att styra och följa upp prestationerna
- utbildning och karriärfrågor
- fackligt arbete, möten m m.

Arbetsgivaren

När det gäller grannskapscentralens för- och nackdelar för företagen är den första frågan vid inrättandet av en grannskapscentral om denna fyller något syfte i verksamheten. Grannskapscentralen passar bäst i en decentraliserad och/eller målstyrd organisation. Annars uppstår sannolikt problem när det gäller kontroll och styrning av arbetet. En nackdel skulle kunna vara en försvagad "företagskultur" eller identitet. Erfarenheterna från Nykvarn tyder dock inte på något sådant. Däremot uppkommer ytterligare en identitet, nämligen som medlem i grannskapscentralen.

Grannskapscentralen ger en större extern kontaktyta, självständigare personer/grupper och därmed en potential till förbättringar och innovationer. Det gäller därför att företagets organisation kan ta vara på dessa fördelar.

Grannskapscentraler borde kunna bidra till att göra organisationen mer flexibel för förändringar i den geografiska strukturen.

"Samhället"

För samhällets del innebär grannskapscentralen ytterligare ett verktyg att påverka arbetsmarknadens mekanismer. Om det också är ett effektivt verktyg kan inte avgöras ännu.

Grannskapscentraler kan alltså passa för många enskilda individer och även för företag under vissa betingelser. För samhället kan det vara ett verktyg i regionalpolitiken.

Två viktiga faktorer när det gäller grannskapscentralens konsekvenser är

- hur stor spridning grannskapscentralerna kan få och
- under vilka omständigheter de införs och hur de organiseras.

Kriteria för en bra grannskapscentral

Slutsatserna av vårt resonemang om grannskapscentralen kan sammanfattas i följande krav:

Arbetsuppgifterna

- självständiga - så att bristen på arbetskamrater inte hindrar arbetet
- ej alltför hemliga - så att kontakterna med "arbetsgrannarna" i centralen inte hindras.

Organisationen "huvudarbetsplats - grannskapscentral"

- utveckling, utbildning för de som arbetar utanför huvudarbetsplatsen
- ansvarig person utses för att stödja och serva de som arbetar i centralen
- ordnade mötestillfällen på huvudarbetsplatser
- ordnade informationskanaler.

Organisation inom grannskapscentraler

- en klar juridisk organisation och en entydig ansvarsfördelning
- förutsättningar för samarbete genom avtal mellan deltagande företag
- förutsättningar för social gemenskap genom gemensamma utrymmen och samordning av närvaro och mötestider
- samordning av de fackliga åtgärderna mellan de olika företagen.

Utrustning, utformning och placering

- tekniskt goda kommunikationer och ekonomiska resurser för att utnyttja dem
- ordnat underhåll, ordnad tillsyn, komplettering och förnyelse av utrustningen
- en flexibel arbetsplats med både enskilda och gemensamma utrymmen
- helst ett lättillgängligt och attraktivt läge inom orten.

GRANNSKAPSCENTRALEN, EN MÖJLIG FÖRETEELSE?

- analys av förutsättningarna

Tekniken

Datateknikens utveckling inriktas mot system med fler användningsområden - text, beräkning, grafik i samma dator och t o m i samma program. Samtidigt utvecklas system där mindre datorer - persondatorer

- kan användas antingen separat, i anslutning till en centraldator med större kapacitet eller hopkopplade med varandra i ett nätverk.

Dessutom utvecklas och byggs kommunikationstekniken ut. Genom att telenätet successivt får allt högre kapacitet och de nuvarande analoga växlarna byts ut mot digitala AXE-växlar kommer möjligheterna att sända data att öka kraftigt. Parallellt sker en utveckling av meddelandesystem och andra former för att lätt kommunicera mellan olika terminaler, närcentraler, databanker m m.

Allt detta talar för att det blir lättare att arbeta på distans, gärna i små enheter med standardutrustning.

Några tekniska faktorer som begränsar uppkomsten av grannskapscentraler kan vara bristen på enhetlig standard i kommunikationen mellan datorer (t ex företagens och grannskapscentralens). Det är också problem att arbeta på distans när man handskas med stora datamängder, t ex vid programmering eller konstruktionsarbete. Svarstiderna kan bli för långa.

Det kommer också - trots den snabba utbyggnaden av telenätet - att finnas orter och regioner som blir mindre välförsörjda med tillräckligt kraftfulla teleföribindelser.

En annan utveckling - att datorerna blir lättare och flyttbara och minnesenheterna kompakta och oömma - kan minska behovet av grannskapscentraler. Det blir lättare att ta med sig jobbet hem vid enstaka tillfällen.

Det är viktigt att här komma ihåg betydelsen av sociala och psykologiska aspekter: människornas inställning till datatekniken. En övervägande negativ inställning väntas dock bli mer sällsynt.

Sammanfattningsvis kan sägas att teknikens utveckling sannolikt leder till att det blir allt lättare och mer motiverat att inrätta grannskapscentraler. Grannskapscentraler kommer lätt att inordnas i företagens tekniska utveckling. Men det blir sannolikt inte den enda formen av att använda tekniken för att göra arbetslivet mer flexibelt.

Organisationen

Allmänt kan man säga att det pågår en omställning mot ökad decentralisering, fler småföretag och starkt specialiserade företag och en betoning av flexibilitet i näringslivet. Grannskapscentralen kan inordnas sig som en del av denna utveckling.

Ur företagets interna synvinkel kan olika skäl för och emot grannskapscentraler diskuteras. Det gäller t ex arbetsorganisation (arbetsgemenskap kont-

ra självständighet), arbetsstyrning och följsamhet mot marknaden.

Grannskapscentralen kan vara en **användbar** organisation för företaget under vissa omständigheter. Det kan gälla en utvidgad marknadskontakt, rekrytering av eftertraktad personal o dyl. Den kan också vara till fördel för de anställda. Det är dock inte säkert att dessa fördelar sammanfaller i det enskilda fallet. Det är därför viktigt var initiativet, inflytandet och avgörandet ligger. Detta kan vara grundorsaken till en principiell konflikt mellan arbetsgivare och anställda som grupp. De fackliga organisationerna har sett de anställdas kollektiva inflytande över arbetsförhållandena hotas.

Ett avståndstagande från fackets sida kan vara avgörande för om grannskapscentralen ter sig totalt sett som en fördel för arbetsgivaren.

Ekonomi

En intressant, och i ett längre perspektiv avgörande fråga är givetvis den ekonomiska aspekten. En stor fråga är också vem den eventuella vinsten av den nya organisationsformen tillfaller.

Den stora plusposten antas vara tidsvinsten pga minskad restid. Denna tillfaller normalt den anställda.

Den stora minusposten är en viss ökning av kostnader för utrustning och lokaler. Storleken beror på hur stor "reservyta" som måste finnas på huvudarbetsplatsen. Kostnaden faller på arbetsgivaren. Den kan minskas genom eventuella prisskillnader i lokalhyra mellan huvudarbetsplatsen och den perifera grannskapscentralen.

Osäkra faktorer i den ekonomiska balansen är grannskapscentralens betydelse för arbetseffektiviteten och löneutvecklingen.

Ekonomiskt är alltså grannskapscentralen fördelaktig för:

- individen genom tidsvinsten
- samhället genom mindre reskostnader och smidigare arbetsmarknad.

Arbetsgivarens ekonomiska utbyte är inte självklart utan beror på om det finns möjlighet att uppnå bättre effektivitet och marknadsanpassning samt hålla nere drift- och investeringskostnader, ev traktamenten, lönekostnader m m.

För småföretagen kan grannskapscentralen som en form av samlokalisering betyda både ekonomiska och organisatoriska vinster.

Finns det lämpliga lokaler?

En sista aspekt är om det tillgängliga lokalbeståndet svarar mot grannskapscentralens behov. Grannskapscentralens lokalmässiga krav är:

- nära boende
- billig hyra.

Däremot ställer verksamheten små krav på lokaler- nas utseende och tekniska funktioner.

En genomgång av tillgången på lokaler i Sverige visar att allt fler lokaler blir lediga pga omstrukturering av företag, statliga och kommunala verksamheter och organisationer.

De lediga lokalerna finns i stor utsträckning som ett resultat av att verksamheter lagts ner - alltså oftare på orter med dålig sysselsättning. Ombyggnaden av dessa till nya verksamheter och normal standard leder till hyror i klass med nyproduktionen. Samtidigt finns en stor efterfrågan på billiga arbetslokaler. Det är tveksamt om dessa lokaler kommer att finnas i anslutning till de utbyggda telekommunikationsstråken.

Slutsatsen skulle vara att grannskapscentralen kan etablera sig där lokaler finns (om de anställda bor där eller av olika personliga orsaker vill flytta dit), dock under förutsättning att lokalhyran blir tillräckligt låg och att orten inte ligger fel i förhållande till televerkets investeringsplaner. Alternativen är här lägre standard på arbetsmiljön eller subventioner.

Hur många grannskapscentraler kan det bli frågan om?

Ett försök att kvantifiera den sannolika omfattningen av grannskapscentraler får avsluta analysen av förutsättningarna. Det är frågan om en subjektiv uppskattning. Uppskattningen har gjorts i form av en successiv sällning av tänkbara personer som kan komma att arbeta i en grannskapscentral. I bedömningen ingår en sällning utifrån teknisk, organisatorisk och ekonomisk sällning. Tillgången på lokaler har inte bedömts utgöra någon begränsning.

Nykvarnförsöket visar att "suget" efter en grannskapscentral var nästan obefintligt i Nykvarn, dels var det relativt få anställda som anmälde intresse av att arbeta i grannskapscentralen, dels nekade arbetsgivarna i några fall att låta anställda arbeta där trots att företagen inte betalade för användningen av lokalerna i Nykvarn. Även den fackliga kritiken påverkade någon arbetsgivare att neka anställda att delta i Nykvarnförsöket.

Slutsatsen blir att det under överskådliga förhållanden (ca 10-15 års sikt) kan finnas underlag för att något tusental människor i Sverige arbetar i grannskapscentraler i Sverige.

GRANSKAPS-CENTRALER I ANDRA FORMER - 3 alternativ, 3 visioner

Kommundelscentralen - en bas för traktens mindre arbetsplatser

Kommundelscentralen, som är den första visionen, kan ses som en utvidgning av den ursprungliga grannskapsidén med småföretag och fler utåtriktade verksamheter av servicekaraktär. Idén bygger på decentraliserad kommunförvaltning som organisatorisk bas. Försök med kommunalnämnder har startat eller planeras i flera kommuner i enlighet med lagen om "lokala organ" från 1979. Även andra organisationer, företag och förvaltningar prövar tankar på decentralisering av verksamhet och ansvar.

I vårt scenario, Närböjnings kommunalscentral, utvecklas denna typ av arbetsplats i Närböjning, ca 5 mil från kommunens huvudort Fjärrestad. Det gamla kommunalkontoret - från tiden före kommunsammanslagningarna - byggs ut för att hysa kommunalscentralen. Den organisatoriska basen utgörs av

- **decentraliserad kommunförvaltning** i form av social verksamhet m. Persondatorer utnyttjas för intern verksamhet respektive för att kommunicera med kommunala databaser, biblioteksregister o dyli
- **reception** där kommunalt anställd personal arbetar med telefonväxel, sekreterareuppgifter, bokföring och vissa vaktmästerifunktioner samt teknisk service och rådgivning. Tre persondatorer utnyttjas respektive hyrs ut till företag i centralen
- **föreningsrådet** som administrerar lokaluthyrning och en del andra verksamheter som servar de ideella föreningarna i Närböjning.

I kommunalscentralen ingår härutöver

- **lokaler för fåmansföretag** respektive för nyetableringar i syfte att stimulera nyföretagande. Företagen hyr in sig i den gemensamma receptionen och i lunchrummet.
- **arbetsplatser i kontorsrum**, som finns tillgängliga för personer som kostnadsfritt vill använda kommunalscentralen 10 dagar per år (studenter, gymnasister, företagare, sommargäster m m).

Några av svårigheterna som måste tacklas vid planering av kommunalscentralen är

- att dimensionera de gemensamma resurserna
- att erhålla rätt flexibilitetsnivå så att man kan få tag i lediga lokaler vid rätt tidpunkt m m
- att skapa gemenskap i en anläggning med ständigt nya "invånare"

- att lösa ansvars-, medbestämmande- och samarbetsfrågor kring arbetsmiljön. En samarbetskommitté föreslås ersätta eller komplettera skyddskommittén för att även handha praktiska drifts- och teknikfrågor, utyrning etc.

Teknikcentrum - en elektronisk lant- handel

Teknikcentrum som är den andra visionen bygger på ambitionen att i ett växelspel sprida och utveckla ny teknik (främst data- och teleteknik). Det gäller att sprida tekniken geografiskt, kulturellt och funktionellt. Nationella, regionala och kommunala centra kan skapas för att göra den nya tekniken mer tillgänglig. Några krav på ett teknikcentrum är

- att ett brett teknikutbud erbjuds
- att ovana användare kan få hjälp
- att en flexibel organisation skapas.

Den internationella floran av centra för data, informationsteknologi, mikroelektronik o s v är bred och brokig. USA:s science parks i Silicon Valley, Research Triangle m fl har fått efterföljare i Canada, Storbritannien, Frankrike och Japan. Kista elektronikcentrum är det hittills största projektet av detta slag i Sverige. Idén bygger på att en stark koncentration av utbildning, forskning och industriell verksamhet med olika företagsstorlekar ska ge ett gynnsamt innovationsklimat och en mängd samarbets- och utvecklingsprojekt (synergieffekter). Mora Teknikcentrum är ett exempel på ett regionalt service- och utbildningscentrum med inriktning mot CAE (Computer Aided Engineering) för mindre och medelstora företag. Ivf bedriver ett projekt som syftar till att sprida kunskap om CAD/CAM- teknikens möjligheter för mindre verkstadsföretag. Det kan ses som ett teknikcentrum i reseförpackning genom att IVF har utrustat en husvagn med ett CAD/CAM-system.

Vårt scenario är förlagt till de centrala delarna av Stockholm, ovanför T-centralen, som är Sveriges ur kommunikationssynpunkt lättillgängligaste plats. En liten stab på fem personer håller samman kontakterna med en vidare krets människor knutna till centret som forskare, tekniker, utvecklare, lärare, kursdeltagare m fl. Leverantörer av ny teknik ställer gratis ut utrustningar för att sprida kännedom om de allra senaste produkterna. Kurslokaler och arbetsrum ställs till förfogande för föreläsningar, övningar och arbete med/test av utrustningar.

Till centret är knutet en mindre forskningsinstitution som arbetar med frågor om hur teknik bör utformas för att underlätta lärande och successiv kunskapsutveckling. Gruppen har bl a utarbetat ett modulsysteem för persondatorer för att möjliggöra en successiv påbyggnad av programbibliotek. Statsmakten

står för grundfinansieringen av teknikcentret som ett led i att stimulera datoranvändning hos breda grupper och utveckling av användarvänlig teknik.

Vi tror att det finns behov av den extremt flexibla utbildnings- och demonstrationsmiljön som teknikcentrumidén innebär för att ge olika användargrupper möjlighet till djupare och mer konkret kontakt med datorer och datorutveckling. Centrets kursdeltagare ska kunna ta med sig egna problem för att pröva hur de ska kunna bearbetas i olika tekniska system. Några av svårigheterna är

- att kontinuerligt kunna erbjuda kvalificerade lärar- och handledarresurser
- att på sikt finansiera verksamheten och erbjuda rimliga kostnader för utnyttjande av centret, ge kurser och annan service till rimliga kostnader
- att erhålla en jämn beläggning av lokalerna.

Flexplatsen - på bekvämt avstånd för envar

Flexplatsen, som är den tredje visionen, bygger på behovet och önskemålet att vissa dagar per vecka eller en viss period av året välja att arbeta på ett annat ställe än den ordinarie arbetsplatsen. Idén med flexarbetsplatsen är att söka kombinera fördelar med distansarbete (närhet mellan arbetsplats och hem, friare val av arbetstid m m) med fördelar med en stark anknytning till huvudarbetsplatsen.

Man kan, i förlängningen, tänka sig ett vittförgrenat nät av arbetslokaler för mer eller mindre tillfällig användning vid

- arbete nära den permanenta bostaden
- arbete nära tillfällig bostad
- arbete i samband med resor.

I vårt scenario låter vi Postverket med sitt välförgrenade nät av lokalkontor stå som exempel på en bärare av flexplatskonceptet. Posten kan successivt tänkas ta på sig företagsservicefunktioner, främst för mindre och medelstora företag i form av intern postbefordran, vaktmästeri, utskrift, bokföring etc. Ett datanät för informationsöverföring mellan postkontor utvecklas. Utbudet av tjänster och datanät kan kompletteras med kontorsplatser till utlåning - flexplatser. En fast organisatorisk bas bedöms som en nödvändig förutsättning för att klara en verksamhet med ojämn beläggning.

Andra huvudmän bakom flexplatskonceptet än posten kan vara mer välförgrenade rikstäckande organisationer som bibliotek, hotellkedjor, Televerket, SJ, flygbolag m fl.

Några av svårigheterna med flexplatsidén är

- att företags- och de fackliga organisationernas kultur och sammanhållning minskar - förutsatt att flexplatskonceptet blir utbrett
- att huvudmannen för flexplatserna, i vårt fall posten, får en alltför stark ställning i de organisationer som nyttjar flexplatsen och dess servicefunktioner
- att rörligheten och dynamiken i arbetslivet kommer att öka
- att beroendet av teknik och service som är svårt att transportera och för dyr för att vara personlig kommer att öka.

Behovet av flexplatser kommer dock sannolikt att öka under de närmaste åren.

Slutligen:

ÄR GRANSKAPSCENTRALEN EN ÖNSKEDRÖM - EN MARDRÖM - ELLER KANSKE BARA EN CHIMÄR?

Det är naturligtvis svårt att svara kort och entydigt.

Önskedröm - ja, för några grupper och individer som kan utnyttja den självständighet som arbete utanför huvudarbetsplatsen innebär. Det är också en lösning för företag som av marknads- eller rekryterings-skäl vill sträcka ut sin verksamhet utan alltför stora egna investeringar. Granskapscentraler kan därmed ge ett tillskott av arbetsplatser på mindre orter.

Mardröm - knappast. Det finns antagligen inga vinster i att skilja ut och utlokalisera rutinarbeten till granskapscentraler och på så sätt försämrade arbetsmarknaden för svagare grupper som grupper med låg utbildning, kvinnor, deltidsarbetande o s v. Kostnader för extra lokaler, arbetsledning och nackdelar med en stel organisation överväger sannolikt de besparingar som kan göras genom ett eventuellt lägre löneläge eller lägre lokalhyror i mindre centrala lägen.

Chimär: Granskapscentralen i sin form av närarbetsplats för anställda i avlägsna företag kommer antagligen inte att förverkligas i någon större omfattning. Det krävs att alltför många lyckliga omständigheter ska råka stämma - och ändå finns det inte tillräckliga ekonomiska motiv för att företagen eller samhället ska bekosta granskapscentraler.

Men - själva idén har skapat debatt och lett enskilda och företag, fackliga organisationer, kommuner och myndigheter att ompröva sina ståndpunkter och sin organisation. Det leder säkert till många nya idéer och försök med bättre förankring i verkligheten.

DEL A



UTGÅNGS- PUNKTER

Rapportens syfte och uppläggnig

Denna rapport är inriktad på en helt ny typ av organisationsform som vi kallar grannskapscentral. I en renodlad grannskapscentral utförs - med hjälp av avancerad tele- och datateknisk utrustning - arbetsuppgifter för flera olika företag på distans från respektive företags huvudarbetsställe. Denna typ av arbetsplatser kan sålunda förläggas i direkt anslutning till de arbetandes bostadsort eller bostadsområde. Det innebär bl a att man kraftigt kan reducera arbetsresornas längd med bl a kostnads- och energibesparingar som följd.

Projektet bygger på en medverkan vid planering, utformning, genomförande och utvärdering av en försöksanläggning i Nykvarn utanför Södertälje. Försöket pågick under perioden 1982-84. Uppläggnigen av försöket i Nykvarn, de främsta erfarenheterna från detta liksom grannskapscentralens framtid - problem och möjligheter - beskrivs i del B NYKVARN.

Med utgångspunkt från erfarenheterna av Nykvarnförsöket - och andra likartade företeelser - har syftet och de främsta problemställningarna vidare varit

- o att närmare definiera och ange möjliga avgränsningar av begreppet grannskapscentral
- o att analysera i vilken mån denna typ av arbetsplatser kan förväntas expandera i framtiden. Är etablering av ett antal grannskapscentraler runt om i landet en möjlig utveckling?
- o att analysera vilka hot och möjligheter som ett uppbyggande av grannskapscentraler kan innebära med hänsyn till arbetsorganisation och medbestämmande, fysisk arbetsmiljö samt total livssituation. Är etablering av grannskapscentraler i en eller annan form en önskvärd utveckling?
- o att formulera kriterier för en ur arbetsmiljösynpunkt godtagbar och god utformning av en grannskapscentral utifrån de erfarenheter och synpunkter vi i projektgruppen skaffat oss under arbetets gång.

Dessa frågor behandlas främst i rapportens del C ANALYS.

Men vad kan vi förvänta oss av framtiden när det gäller att utveckla denna typ av arbetsplatser?

Projektets syfte har också varit

- o att utforma alternativa organisationer för grannskapscentraler, varvid vi inte ska begränsa oss till den allra snävaste definitionen av begreppet
- o att analysera strategiska hinder och svårigheter för genomförande av grannskapscentraler - ekonomiska, administrativa, sociala och psykologiska, tekniska och ideologiska

- o att skissera fysiska lösningar för lokalisering samt lokal- och arbetsplatsutformning av grannskapscentraler.

Vi har valt att behandla dessa frågor genom att i del D VISIONER skissera tre framtidsvisioner, vilka är en vidareutveckling av grannskapscentralens grundidé. De tre visionerna har fått formen av beskrivningar till

- o en kommundelscentral
- o ett teknikcentrum
- o en flexplats.

kap 1

Idén

Bakgrund till grannskapscentralsidén

Tanken att etablera den typ av arbetsplatser som grannskapscentralen i Nykvarn utgör har sitt ursprung i en ambition att hitta lösningar på

- o funktionsuppdelningen i våra större tätorter och städer
- o ökande regional obalans mellan glesbygd och tätorter.

Tele- och datatekniken sågs som en ny förutsättning för att förverkliga grannskapscentraler genom att distanskommunikation mellan arbetsplatser möjliggörs. Idéerna till en ny form av arbetsplats har formats och prövats i ett samhällsklimat där det finns ett ökat intresse för nya affärsidéer, vilket också tar sig uttryck i ett ökande antal nystartade företag, en växande entreprenöranda och etablering av teknikcentrum.

Men till bakgrundsbilden hör också kritiska röster främst från de fackliga organisationerna. De har befarat att etablering av grannskapscentraler bland annat leder till en ökad arbetsdelning, rutinisering av arbetsuppgifter och försämring av möjligheterna att arbeta fackligt.

FUNKTIONSUPPDELNING

Under hela 1900-talet har en successiv funktionsuppdelning av arbete, boende och service ägt rum. Redan 1905-års stadsplaner innebar ett instrument med vilket funktionsuppdelningen kunde börja genomdrivas. Funktionalismen under 1930-talet betonade med stor genomslagskraft hos planerarna att arbetsområdena skulle förläggas väl avskilda från bostäderna.

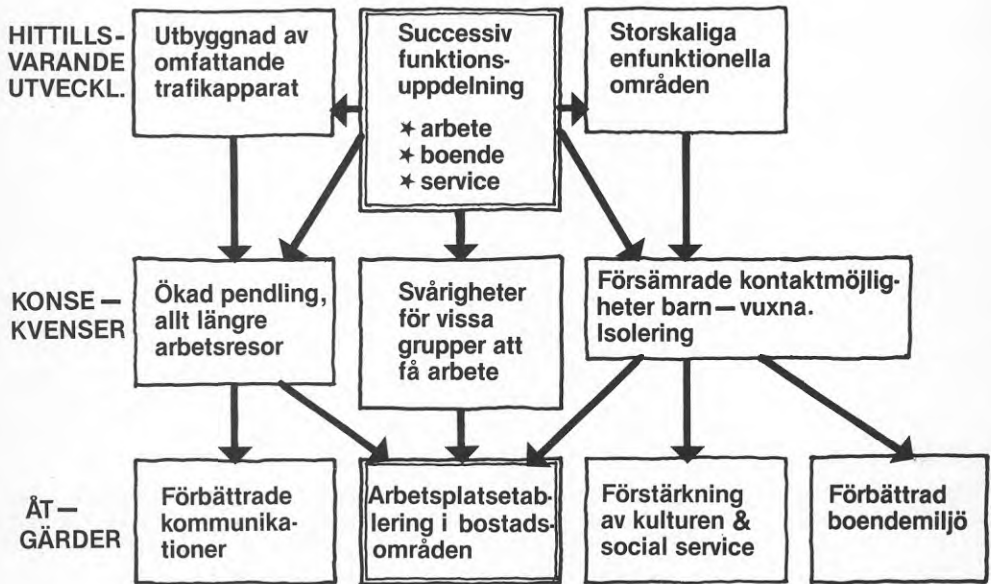
New-towns idéerna under 40- och 50-talen innebar en strävan mot mer allsidigt sammansatta samhällen. Eftersom det saknas styrmedel för industrins lokalisering förverkligades endast utbyggnaden av bostads- och serviceområden medan arbetsplatserna uteblev.

För att klara utbyggnaden av bostäder för den växande arbetskraften till 50- och 60-talets expanderande näringsliv valde stat, kommuner och bostadsföretag att satsa på ett industrialiserat och storskaligt bostadsbyggande. Genom brist på centralt belägen mark befanns det mest rationellt att bygga ut bostadsområdena på billig mark i städernas periferi.

Även arbetsplatserna flyttade ut från trånga och orationella lokaler i de centrala delarna till nya arbetsområden i tätorternas utkanter. De förlades ofta i motsatt riktning i förhållande till bostäderna. En stark tilltro till bilismens och kollektivtrafikens utvecklingsmöjligheter ledde till uppbyggnad av en omfattande trafikapparat. Funktionsuppdelningen i staden har underlätats av en sektorsuppdelad förvaltning där näringslivet behandlas för sig och andra samhällsfunktioner som boende-, fritids- och kulturverksamhet, skolor sjukvård etc för sig.

Funktionsuppdelningen har haft följande sociala konsekvenser:

- o Ökad pendling och allt längre arbetsresor har för många förtagit effekten av arbetstidförkortningar. Under perioden 1937-72 ökade tiden för arbetsresor lika mycket som arbetstiden avkortades under samma period. Enbart under 1970-talet ökade tiden för arbetsresor med 50 % (Engström m.fl., 1982)).
- o Svårigheter för kvinnor att ta förvärvsarbete till följd av långa arbetsresor och brist på barntillsyn.



Figur 1:1 Grannskapscentraler - ett av många sätt att motverka separering mellan arbete, boende och service.

- o Uppbrytning av de tidigare naturliga sambanden mellan arbete, boende samt politiska och kulturella verksamheter som i sin tur har försvårat kontakten mellan barn och vuxna och orsakat isolering för människor utanför arbetslivet.

Arbetsplatser i bostadsområden

Vilken typ av arbetsplatser kan placeras i dagens ensidiga bostadsområden och utpendlingsorter?

Ett par exempel på försök att integrera nya arbetsplatser i befintliga samhällen är:

Aktionsforskningsprojekt i Norge som går ut på att etablera arbetsplatser - t ex en textilfabrik i ett samhälle - för att ge framför allt kvinnor möjlighet att få arbete utom hemmet.

Gårdstensprojektet som syftar till att utveckla kunskap om möjligheten till och effekter av arbetsplatsetablering i bostadsområden. Även detta projekt kan betecknas som aktionsforskning genom att det söker initiera, beskriva och analysera processer som kan leda till etablering av verksamheter i bostadsområdet.

Gårdstensprojektet beskrivs närmare i "Väck sovstaden - att komplettera ett bostadsområde med arbetsplatser." (Mattson, 1981). Fem arbetsplatser i olika lägen studerades: syfabrik, gitarrfabrik, charkuteri, hantverkshus och textilverkstad. Forskargruppen förde förhandlingar med bl a företag, kommuner, statliga myndigheter och bostadsföretag. En textilverkstad inrättades snart och en fabrik för badrumsartiklar ersatte charkuterifabriken och kom att bygga lokaler på en reservtomt i bostadsområdet. Man inledde också projekteringen av ett hantverkshus. Övriga projekt har inte kunnat genomföras. Hindren för en etablering har analyserats. De finns både inom kommunen, bostadsbolaget och de tillfrågade företagen. Hindren är även av olika art: tekniska, administrativa, ekonomiska och ideologiska.

I de försök som nämnts ovan har det alltså varit mest frågan om småföretag, med och utan lokal anknytning, som kunnat integreras i bostadsområdena. När det gäller filialer till större organisationer är bilden skiftande. Serviceföretag som post, banker, handel förlägger normalt filialer till bostadsområdenas centrum för att komma i närheten av kunderna. Även kommun och lands-ting sprider och förgrenar medvetet sina institutioner till upptagningsområdena.

Företag, som inte är beroende av en lokal kundkrets, tenderar att samla verksamhetens olika delar för att underlätta kommunikationerna inom företaget. När verksamheten ändå delas upp på olika stadsdelar eller orter, kan det bero på följande hinder: man får inte tag på tillräckligt stora tomter, man kan inte expandera på sin gamla tomt, man kan inte rekrytera tillräckligt med arbetskraft inom en ort.

REGIONAL OBALANS

Bristen på arbetskraft i storstadsregionerna under 50- och 60-talens konjunktur ledde bl a till en kraftig folkomflyttning inom Sverige. En mängd sociala problem till följd av detta blev uppmärksammade och beskrivna. I föregående avsnitt har avigsidorna av den snabba utbyggnaden i expansiva orter berörts.

Tynande samhällen

Baksidan av folkomflyttningen utgör de s k avfolkningsbygderna. 50- och 60-talens strukturomvandling är dock inte unik i Sverige. Många orter präglas av den tidigare flyttningen från jordbruk till städernas industri.

Åke Daun har t ex i sin bok "Upp till kamp i Båtskärsnäs" (Daun, 1969) skildrat hur viktiga och värdefulla (även för den materiella standarden) de utvecklade sociala och kulturella mönstren i ett litet norrländskt samhälle är. Dessa bryts ner när jobben försvinner. Efter en flyttning är det svårt att åter bygga upp sociala nätverk. En statlig utredning av arbetsmarknadspolitikens verkningar visar att många inte kan upprätthålla ens sin tidigare materiella standard - trots högre lön (SOU 1978:60). En stor del av standarden bestod ju i att en bred vänkrets ställde upp vid svårigheter, i gemensamt ägande av båtar och sommarstugor och i tillgång till en natur, som möjliggjorde en viss naturahushållning i form av jakt, fiske, bärplockning m m.

Avfolkningens konsekvenser kan sammanfattas i följande punkter:

- o Uppbyggda sociala relationer och kulturella mönster raseras.
- o Investeringar och nedlagt arbete i form av byggnader och vägar m m blir outnyttjade.
- o Samhället töms successivt på yngre arbetsföra människor.

- o Den kommunala och kommersiella servicen bantas eller utgår helt vilket i sin tur leder till sämre förutsättningar för de som bor kvar.
- o Många kan tvingas till långpendling eller veckopendling - en belastning för den enskilde och familjen.

Ensidiga orter

Näringsstrukturen skiljer mellan olika orter pga olika förutsättningar som läge och naturtillgångar. Många orter domineras helt av en större industri eller en bransch. Förutom den risk som det innebär för ett samhälle att vara helt beroende av konjunkturerna inom en viss näringsgren, innebär en ensidig arbetsmarknad även andra problem:

- o Vissa grupper - ofta kvinnor - är utestängda av tradition eller praktiska skäl från arbete i den dominerande branschen.
- o Valfriheten i utbildning och yrkesval blir starkt begränsad för de unga som väljer att bo kvar på orten.

Regionalpolitiska ansträngningar

De problem som avfolkning och ensidiga orter innebär har varit föremål för olika politiska åtgärder. I regionalpolitiken har olika metoder använts:

- o Indelning av landet i olika region- och ortklasser, med bidrag och lån till industrier som etablerar sig i s k stödområden.
- o Utlokalisering av statliga verk från Stockholm till olika regioncentra och decentralisering av högskoleutbildningen.
- o Statligt engagemang i industriell verksamhet och etablering av statliga företag i avfolkningsorter.
- o Punktstöd vid nedläggningar av olika för orten viktiga företag (varv, glasindustri, stål och järnbruk).
- o Regionala utvecklingsfonder.

Dessutom har en del lokala organisationer tagit initiativ till att utveckla (eller förhindra nedläggning) av arbetsplatser i den egna orten eller regionen, särskilt där de statliga åtgärderna har varit för svaga eller för kortsiktiga (Ranhagen och Wästlund, 1981).

TELE/DATATEKNIK SOM NY FÖRUTSÄTTNING

En snabb teknisk utveckling har skett inom områdena tele och data. Teknikens styrka ligger i:

- o stor minneskapacitet
- o förmåga att bearbeta information snabbt
- o stor kapacitet att överföra information snabbt.

Tillsammans skapar tele- och datatekniken nya möjligheter när det gäller kommunikation inom ett företag eller en organisation. Krav på fysisk närhet mellan olika funktioner inom företaget minskar. Andra kriterier än interna kommunikationer skulle kunna mer påverka placeringen av arbetsplatserna. Ett sådant kriterium är att minska mängden arbetsresor och låta informationen förflyttas istället.

Inom tillverkningsindustrin finns sedan länge bl a följande alternativ för produktionsprocessens organisation:

- a) produktionsprocessen utförs från idé till färdig produkt i en och samma lokal/byggnad
- b) produktionen sker i geografiskt skilda enheter vilka dock organisatoriskt hänger samman
- c) fristående underleverantörer svarar för vissa delar av produktionsprocessen.

Den nya data/teletekniken innebär att såväl produktionsplanering som tjänsteproduktion och informationshantering kan utföras på distans, vilket innebär nya möjligheter att utveckla organisations typerna b) och c).

Allt talar för att vi bara sett början på en utveckling mot en ökad omfattning av arbetsuppgifter som utförs på distans.

Utrustning för distansarbete kan rent tekniskt mycket väl placeras i hemmen redan nu, men det dröjer länge innan detta blir ekonomiskt möjligt i någon större skala. Det framgår också av debatten, att det administrativt och organisatoriskt kan ta ännu längre tid innan man funnit lämpliga former för hemarbete på distans. Man kan också ifrågasätta det ur t ex social och facklig syn-

punkt lämpliga med ett utbrett hemarbete av denna typ (se t ex "Distancearbejde; Frankrig, Sverige & Norge", 1983, samt Allen, 1982, Albrecht, 1982).

Hur många människor har sådana arbetsuppgifter att de skulle kunna utföra sitt arbete på en annan ort än sin nuvarande huvudarbetsplats?

Analyser av funktionsuppsättningen på arbetsmarknaden, där man sökt skilja ut arbetsfunktioner - i huvudsak informationsbehandling - som skulle kunna utföras tillfredsställande via teleförbindelser, har lett till följande bedömningar (Engström m fl, 1982):

- 22 % av samtliga i regionen "San Francisco Bay Area", 31 % i staden San Francisco och 47 % i dess cityområde skulle kunna utföra sitt arbete på distans med hjälp av tele- och datateknik.
- 20 % av de sysselsatta 1971 och 27 % år 2000 (exkl rutinarbeten) skulle kunna utföra sitt arbete på distans med teleteknisk utrustning (England).
- 65 % av de administrativa arbetsfunktionerna skulle enligt en japansk studie kunna utföras på distans.

ÖKAT INTRESSE FÖR NYA AFFÄRSIDÉER

Under de senaste åren har man i samhället kunnat konstatera en ökad intensitet när det gäller att utveckla nya affärsidéer och innovationer. Tendensen förekommer på flera nivåer i hela västvärlden, inte minst i USA. Antalet nystartade företag har vuxit på senare år som en följd av att kreativa människor ofta finner det alltför svårt att utveckla nya idéer inom stora företag och institutioner. Lusten och modet att starta eget tycks ha ökat. Samhällets ekonomiska och kunskapsmässiga stöd till nyföretagande har också ökat - i Sverige inte minst genom utvecklingsfondernas verksamhet.

Från samhällets och näringslivets sida har också en rad projekt initierats i syfte att stimulera forskning och utveckling i kombination med nyföretagande och företagssamverkan. Ideon i Lund, Elektronikcentrum i Kista (Program för elektronikcentrum, 1984), Bioteknikcentrum i Huddinge, Skrubba Energicentrum (Energicentrum i Stockholm, 1983) m fl är exempel på satsningar där detta

GRANSKAPSCENTRALER — BAKGRUND

FÖR

Funktionsuppdelad
bebyggelse

Regional obalans

Tele / Data = nya
förutsättningar

Nya affärsidéer

MOT

Sämre sammanhållning
fackligt

Sämre utvecklings- och
utbildningsmöjligheter

Sämre förutsättningar
för "företagskultur"

Isolering

Rutinjobb för hemma-
bundna = kvinnojobb

Figur 1:2 För och emot granskapscentralen som idé.

syfte utgör en viktig ingrediens. Grannskapscentralen är också ett uttryck för denna tendens att skapa nya organisationsformer för att stimulera kreativitet och nyskapande. Initiativtagare utgör en liten forskargrupp, också ett exempel på att denna typ av idéer uppstår i mindre organisationer med stor innovationsförmåga.

Kritiska röster mot grannskapscentralsidén

Grundstenarna i den fackliga kritiken mot distansarbete är oron för uppstyckade, rutinbetonade jobb, lösryckta ur sitt sammanhang, som kan

- o leda till förändrat inflytande och försämrat arbetsinnehåll
- o underlätta för företag att göra sig av med övertalig personal genom att rutinarbete läggs ut på serviceföretag eller i hemarbete (Elling och Parmund, 1982).
- o öka risken för könsuppdelning av arbetsuppgifter.

Den starkaste kritiken har framförts av Statstjänstemannaförbundets stockholmsdistrikt (ST) som menade att den organisationsform som grannskapscentralen innebär främjar arbetsdelning. Man befarade att det i första hand kommer att bli en arbetsplats för kvinnor med rutinbetonade arbetsuppgifter. De som arbetar där kommer enligt ST att ha svårt att överblicka resultatet av sin egen arbetsinsats i förhållande till helheten. De antogs få svårt att utvecklas i sitt arbete och komma vidare med andra mer kvalificerade arbetsuppgifter. Den förmodade uppdelningen av arbetsuppgifter i kvalificerade arbetsuppgifter och rutinuppgifter förväntades leda till att andra former av arbetsvärdering införs och kanske så småningom något slags ackordslönesystem. ST gjorde dock här inte en klar distinktion mellan grannskapscentraler och hemarbete. (Källa: motion nr 238 till TCO-kongressen 1982).

Man tror också från fackets sida att det fackliga arbetet kommer att försvåras eftersom de som arbetar i grannskapscentralen har olika arbets-

givare. Partsförhållandena kan bli oklara på en sådan gemensam arbetsplats där det kanske inte finns någon motpart.

Organisationsformen anses också försvåra de sociala kontakterna med andra arbetssamrater. De fackliga organisationerna anser att en gemensam lokal inte är tillräckligt för att skapa en arbetsgemenskap även om man kan upprätta sociala kontakter. Vidare ser man grannskapscentralen som ett steg på vägen mot att kvinnor tvingas tillbaka till hemmen, vilket skulle minska efterfrågan om barnomsorg och kollektivtrafik etc.

Vid TCO-kongressen 1982 behandlades ett flertal motioner som berörde distansarbete. Statstjänstemannaförbundets stockholmsdistrikt föreslog i motion 238:

"att TCO verkar för stopp med hemterminaler och grannskapscentraler" och "att TCO verkar för en grundlig utredning av effekterna och stopp för en fortsatt utbyggnad av fjärrkontor typ SIGA-projektet".

I det kongressbeslut som fattades finns dock en öppning mot en vidare prövning och diskussion av hur grannskapscentralidén ska kunna vidareutvecklas. I det beslut som fattades står bl a:

"att TCO verkar för att utlokaliserade skriv- och stanscentraler, grannskapscentraler och liknande förändras så att de ges arbetsuppgifter och en juridisk organisationsform som ger största möjlighet till utveckling i arbetet, möjlighet till medbestämmande och anställningstrygghet för personalen".

En av erfarenheterna från försöket i Nykvarn som vi närmare ska redogöra för i del B är att det i första hand är kritiken som gäller risken för isolering som har visat sig befogad. I de framtida utvecklingsmöjligheter och alternativ, som vi utifrån förutsättningarna i Nykvarn skisserat i del C, har vi också tagit fasta på de kritiska synpunkterna och sökt finna alternativ som svarar mot de fackliga kraven.

kap 2

Projektet

FÖRHISTORIA

Forskningsprojektet har sin upprinnelse i det s k TIO-projektet "Telekommunikation i företag och andra organisationer - då, nu och sen".

TIO-projektet är ett tvärvetenskapligt projekt mellan ekonomisk-historiska institutioner vid Göteborgs universitet, EFI vid Handelshögskolan i Stockholm, Nordiska institutet för samhällsplanering (Nordplan) i Stockholm samt institutionen för teletransmissionsteori vid Tekniska Högskolan i Stockholm. Inom det delprojekt som startades vid Nordplan fann man att det vore intressant att testa idén om grannskapsbaserat arbete i praktiken i form av ett fältförsök som gavs namnet "Grannskap 90". Nykvarn valdes av Nordplan som en lämplig ort för experimentets genomförande.

Ett viktigt skäl till valet av Nykvarn var den stora utpendlingen som under perioden 1960-75 steg från 28 till 63 % och idag ligger ännu högre. Två tredjedelar pendlar till Södertälje och en tredjedel till Stockholmsområdet. Högst en tredjedel av de förvärvsarbetande Nykvarnsborna har sin arbetsplats inom orten. VBB kontaktades för att medverka vid planeringen av grannskapscentralens arbetsmiljö. Arbetarskyddsfonden bedömde att denna medverkan borde vidgas till att omfatta ett studium av grannskapscentralens arbetsmiljö-mässiga, organisatoriska och ekonomiska konsekvenser. Detta ledde till kontakter med EFI och ett forskningsprogram för det s k GRAM-projektet, "Uppbyggnad av grannskapscentraler - arbetsmiljö, organisation och genomförande", formulerades i februari 1981. Efter ett års diskussioner om projektets inriktning med Arbetarskyddsfonden och Byggforskningsrådet beviljades medel till en första etapp och projektet kunde starta under januari 1982.

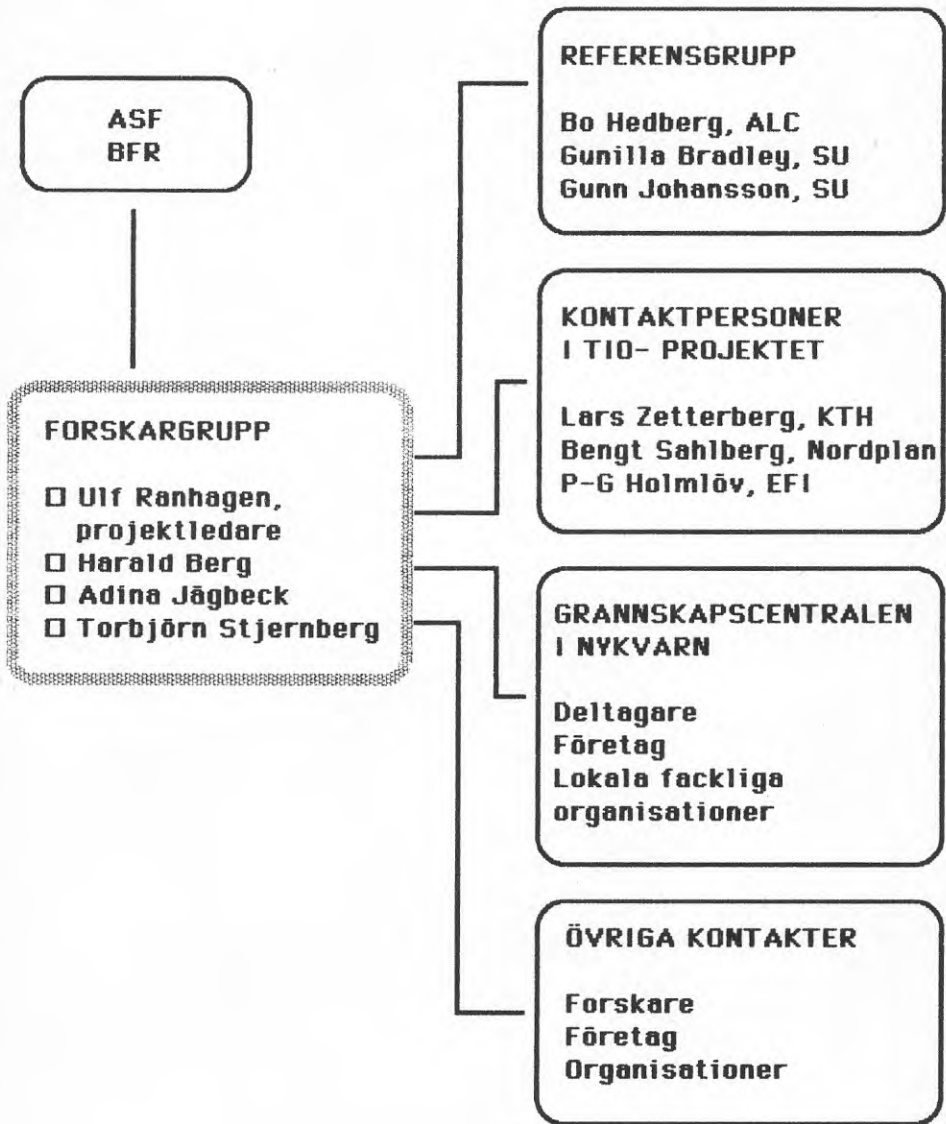


Fig. 2:1 Gram-projektets organisation

GRAM-projektet kom ganska snart att markera en klar gränsdragning gentemot Nordplans forskning. Ett skäl till detta var den starka fackliga kritik som mötte Nykvarns grannskapscentral. Detta var nödvändigt för att kunna granska arbetsvillkor, medbestämmande m m i grannskapscentralen. Samtidigt återförde vi våra intryck och analyser för att ge Nordplans forskare möjlighet att vidta åtgärder i grannskapscentralen.

I GRAM-projektet har det också ingått att belysa sannolikheten för att grannskapscentraler blir en vanlig organisationsform.

TCOs datagrupp avböjde att medverka i projektets referensgrupp för att inte ge legitimitet åt grannskapscentralerna. I detta läge avbröts därför också sonderingarna till samarbete med SAF. Ett försök gjordes att inbjuda TCO-distriktet att närmare följa projektet men även det erbjudandet avböjdes. Forskningen i GRAM-projektet har därför haft en karaktär av observation och analys.

Projektorganisation

Projektet har främst bedrivits av en forskargrupp med följande personer

- o Tekn dr Ulf Ranhagen, projektledare
- o Arkitekt SAR Adina Jägbeck, projektsekreterare
- o Docent Torbjörn Stjernberg, specialist arbetsorganisation
- o Civ ek, tekn lic Harald Berg, specialist ekonomi.

Grundläggande projektidéer, strukturering av materialet och rapportutkast har diskuterats gemensamt vid regelbundna projekt- och arbetsmöten.

Arbetsfördelningen har i övrigt i huvudsak varit följande:

- o Ulf Ranhagen, rapportstrukturering, administrativ samordning, del A, kap 9
- o Adina Jägbeck sammanställning och redigering av rapporten, deltagande i Nykvarnförsöket, kap 6 samt del D

- o Torbjörn Stjernberg undersökning av arbetsmiljö och arbetsorganisation i Nykvarn, del B, kap 7 samt delar av del D
- o Harald Berg ekonomiska och juridiska förutsättningar, kap 8.

Projektet har följts av en referensgrupp bestående av

- o Professor Bo Hedberg, tidigare Arbetslivscentrum, numera Sparbankernas bank
- o Docent Gunilla Bradley, Stockholms universitet
- o Docent Gunn Johansson, Stockholms universitet.

Referensgruppen har främst givit generella synpunkter på datoriseringens konsekvenser för arbetsmiljö och arbetsorganisation utifrån psykologiska, sociologiska och organisationsteoretiska perspektiv.

Ett nära samarbete har skett med främst följande forskare inom det sk TIO-projektet, speciellt vad avser studien av referensanläggningen i Nykvarn:

- o Docent Bengt Sahlberg, Nordplan
- o Fil kand Hilkka Paavonen, Nordplan
- o Professor Lars Zetterberg, KTH
- o Docent P-G Holmlöv, EFI
- o Civ ek Walter Paavonen, SAFs distansarbetsprojekt.

Förutom dessa personer har i varierande utformning under hela projektets gång förekommit kontakter med deltagare i försöket i Nykvarn, centrala och lokala fackliga organisationer, arbetsgivarorganisationer, myndigheter och politiker samt andra forskare.

Översikt över tillämpade arbetsmetoder

Projektets tvärvetenskapliga karaktär har inneburit att en bred arsenal av metoder använts i forsknings- och utvecklingsarbeten.

I del B - NYKVARN har anknytningen till ett praktiskt försök inneburit betydande inslag av en aktionsforskning där det t ex gällt att planera arbetsplatsen i centralen för att tillgodose

föränderliga krav på arbetsmiljön. Vid utvärdering av grannskapscentralen har sociologiska undersökningsmetoder använts, främst enkätundersökningar och intervjuer, vilka utgjort den viktigaste kunskapskällan om grannskapscentralen.

I del C - ANALYS har generella utrednings- och analysmetoder använts för att utifrån litteratur, artiklar, intervjuer och egna uppfattningar definiera begreppet grannskapscentral och för olika delaspekter ge perspektiv på om det är möjligt och/eller önskvärt att bygga upp grannskapscentraler. Analysen har en explorativ karaktär, d v s den arbetar med alternativa möjligheter och mot-satser som underlag för bedömningar i speciella situationer.

I del - D VISIONER har arbetssättet varit friare. Den startade med brainstorming-möten där flera scenarios eller framtidsalternativ för grannskapscentralen utformades. Dessa kunde ses som en vidareutveckling av den mer renodlade grannskapscentralen. Arbetet med att välja de tre visioner som nu redovisas i boken har i hög grad varit kreativt och innovativt. Kreativa studiers kännetecken är att de söker visa upp kvalitativt nya alternativ; med deras hjälp söker man "skapa framtid". Valet av de tre visionerna och den slutliga presentationsformen har också i hög grad styrts av våra egna värderingar och erfarenheter i projektgruppen om vilka idéer som kan komma att ha genomslagskraft i framtiden. Det finns sålunda ett väsentligt normativt inslag i arbetet med del D.

Del D har sålunda karaktär av framtidstudie. Även om vi inte exakt definierar tidshorisonten i våra scenarios har idéerna formulerats så öppet att de torde vara intressanta åtminstone i ett tidsperspektiv på 5-25 år. Strävan har vidare varit att resultatet ska kunna användas som utgångspunkt för planering av olika typer av anläggningar där tillgång till ny teknik, individuellt preciserat i tid och rum samt lokal anknäring - grannskapstanken utgör viktiga inslag.

DEL B



GRANNSKAPS- CENTRALEN I NYKVARN

Ingress

Vi skall i denna del koncentrera oss på erfarenheterna från Nykvarns grannskapscentral. Som den enda genomförda anläggningen i sitt slag har den utgjort den viktigaste kunskapskällan för denna skrift.

Under de cirka två år som grannskapscentralen fungerade som försöksverksamhet väckte den stor uppmärksamhet i massmedia och har symboliserat den nya informationsteknikens och tele-teknikens möjligheter liksom dess hot vad gäller att bryta sönder etablerade organisationsmönster.

Ett syfte med den följande redovisningen är att djupare beskriva grannskapscentralen, dess fysiska utformning och den verksamhet som bedrivits där. Detta kommer att göras i kapitel 3.

I kapitel 4 redovisar vi hur grannskapscentralen kom till och berör också något avvecklingen av Nordplans forsknings-

projekt (grannskapscentralen finns fortfarande kvar). Kapitel 3 och 4 är alltså i huvudsak beskrivande.

Kapitel 5 syftar mer till att utvärdera grannskapscentralen eller åtminstone sammanfatta de erfarenheter, positiva såväl som negativa, som dels de anställda gjort, dels företagens och fackklubbarnas erfarenheter.

För att underlätta läsningen har de medverkande betecknats med förnamn. Namnen är dock fingerade. Av arbetsgivarna har vi behållit de största företagens namn (Astra, SE-banken samt Södertälje kommun och Televerket) medan mindre företag har fått fingerade namn.

kap 3

Våren 1984

För besökaren till Nykvarns centrum en aprildag 1984 framstår grannskapscentralen som en udda "butik" i utkanten av själva centrumanläggningen. Svårigheterna att finna hyresgäster till lokalerna i centret har inneburit att grannbutikerna stått tomma under dryga året men våren 1984 fylls de efterhand. Ett konditori med servering samt en garnbutik har hyrt grannlokalen. I närheten finns också apotek, vårdcentral och Folkets hus, också det en ombyggnad för att fylla centret med verksamheter.

Nykvarns grannskapscentral ligger i sista lokalen vid gågatan, vilket innebär att man har dagsljus från båda hörnfasaderna. Lokalen upplevs som fräsch och ljus för besökaren. Ett ovalt sammanträdes- och/eller kaffebord omgivet av gröna växter dominerar intrycket när man stiger innanför dörrarna.

PERSONERNA

Bankens "Ekonomihörna" alldeles till vänster har en liten särprägel genom all den specialutrustning som finns där, kassaskåp, skrivare, blanketter m m. Särprägelns är särskilt markerad genom både några affisher som gör reklam för banktjänster och genom lite avvikande armatur. Under senare delen av våren 1984 så är bankens hörna dessutom särskilt markerad med en stor handmålade affisch där det står att verksamheten är flyttad och kunderna hänvisas till ekonomihörnan i SE-banken i Södertälje. Sven, den banktjänsteman som i början



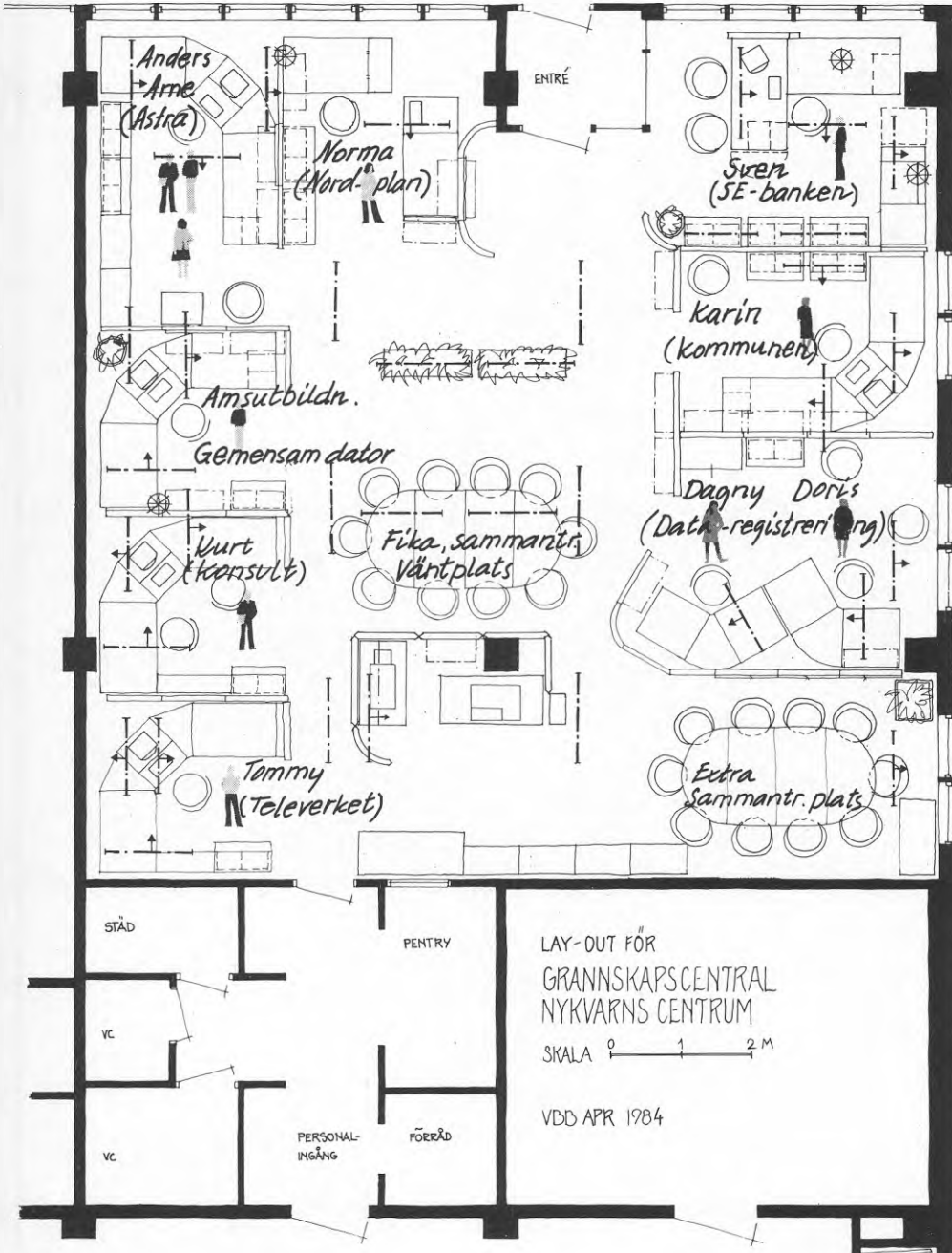
Figur 3:1 Exteriör av grannskapscentralen i Nykvarn. Foto: Bertil Jigert



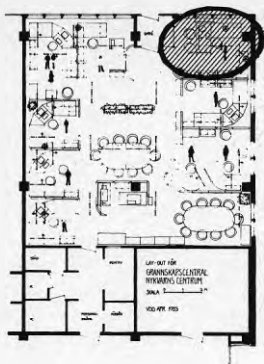
Figur 3:2 Interiör av granskapscentralen i Nykvarn.
Foto: Ronny Karlsson

GRANNSKAPSCENTRALEN

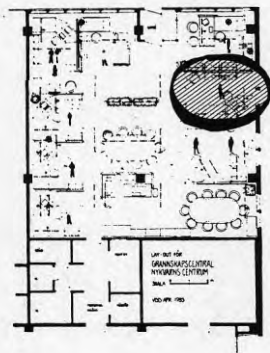
PLAN och ANVÄNDARE



Figur 3:3 Grannskapscentralen i Nykvarn. Användare och inredning.

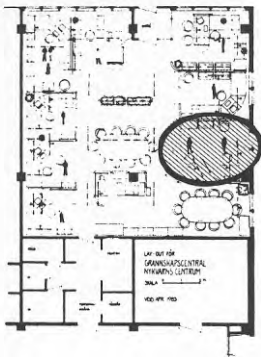


av försöket arbetade heltid i grannskapscentralen, minskade sitt engagemang till tre dagar per vecka i Nykvarn från mars 1983, delvis därför att han saknade kontakterna med bankkollegor, och delvis därför att han då redan hunnit ta kontakt med de kunder som var lämpliga att mer aktivt söka upp. Det mer löpande arbetet motiverade knappast heltidsengagemang i Nykvarn. Vintern 1983/84 minskade Sven ytterligare sin närvaro i Nykvarn, nu till ett par dagar per vecka. Under våren avvecklades verksamheten i Nykvarn helt i och med att man från Nordplan meddelade att försöksverksamheten skulle avslutas redan i april. Motsvarande tjänster har samtidigt tillkommit i bankens kontor i Södertälje. Ekonomihörnan lever således vidare men inte som en del av grannskapscentralen.



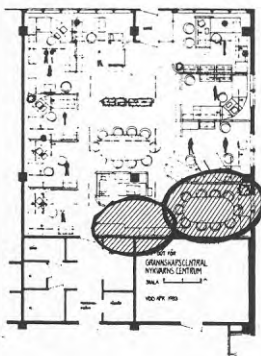
Bakom ekonomihörnan ser besökaren denna aprildag den andra arbetsplatsen i den vänstra raden av fyra bås längs fönsterväggen. Detta bås har använts av Karin som är planeringssekreterare i Södertälje kommun. Det är framför allt den dataterminal för APL-språk som finns i det med halvhöga skärmar omgivna båset som varit skälet till hennes deltagande i Nykvarn. Nu, våren 1984, står Karins plats oftast tom. Hon har just nu inga arbetsuppgifter där terminalen kan användas även om hon fortfarande önskar och hoppas att Södertälje kommun ska skaffa en APL-terminal att placeras i planeringskontorets lokaler i Södertälje.

Även det tredje båset i raden längs gavelfasaden står ofta tomt. Där arbetar Dagny och Doris ungefär fyra eftermiddagar och kvällar varje månad med att registrera löneunderlag på dataterminalen. De har själva valt att lägga arbetstiden mellan 13.30 och cirka 21.30 för att på det sättet inte behöva lämna sina hundar ensamma hemma hela arbetsdagar. Under våren 1984 har det företag, de bägge tillhör, tvingats avskeda flera av de som arbetar med registrering. På grund av bristen på arbetsplatser vid huvudarbetsplatsen brukade Dagny och Doris tidigare arbeta med dataregistrering kvällar och nätter i Södertälje. Numera pendlar de fortfarande till Södertälje de dagar de inte arbetar på grannskapscentralen men arbetar då i stället



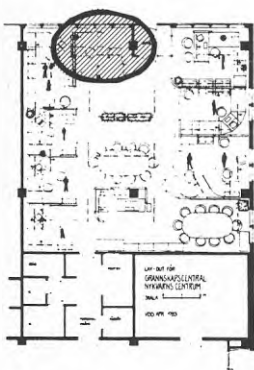
på förmiddagarna. I grannskapscentralen har Dagny och Doris kunnat experimentera med arbetstiderna. En period kom de alltid kl 8.00 på morgonen och arbetade enbart förmiddagar. Vad de inte kunnat påverka är vilka av arbetsuppgifterna som varit möjliga att utföra i grannskapscentralen och vilka som av säkerhetsskäl måste utföras på huvudarbetsplatsen.

Det fjärde bäset längs denna fönstervägg innehåller ett litet avlångt bord som kan fungera som ett extra sammanträdesbord. Fördelen är då att man stör enbart några få i den närmaste omgivningen, medan det "riktiga" sammanträdesbordet mitt i grannskapscentralen är placerat så att samtliga som arbetar där, vare sig de vill eller inte, tvingas "delta" i sammanträdet.

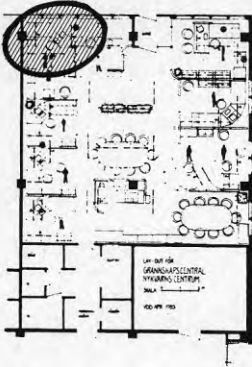


Bakom några skärmar vid fondväggen finns pappersförstörare, telefax och kopieringsmaskin. Ett trivsamt pentry och några toaletter finns i ett särskilt utrymme i bakkanten av lokalen.

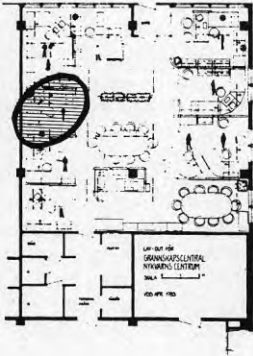
Om besökaren till grannskapscentralen i stället vänder sig åt höger efter det han stigit innanför dörrarna, ser han två arbetsplatser med fönsterkontakt ut mot gångstråket. Den ena av dessa utnyttjas flitigt. Där arbetar under våren 1984 Norma på uppdrag av Nordplan, dvs. den forskargrupp som tagit initiativet till att bilda grannskapscentralen. Norma arbetar också en del av tiden åt det egna familjeföretaget som har sin bas i grannskapscentralen.



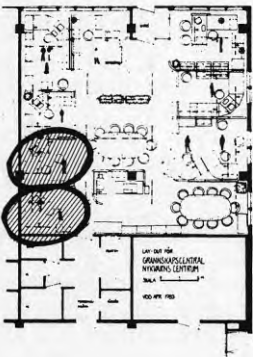
Bredvid Norma finns en arbetsplats reserverad för några personer från Astra. Under våren 1984 utnyttjas den av två personer. Anders arbetar där varje onsdag med planeringsuppgifter. Anders, liksom Dagny och Doris, är Nykvarnsbo. För Anders innebär onsdagarna att han slipper pendla till sin ordinarie arbetsplats i Strängnäs. Arne, som är systemerare på Astra i Södertälje och bor i Nykvarn, utnyttjar arbetsplatsen i grannskapscentralen bara under kvällar och helger. För Arne har grannskapscentralen blivit alternativet till att stanna kvar i Södertälje för att där göra sina över-tidstimmar. I stället kan Arne välja att åka hem, äta mat med familjen och sedan via grannskapscentralens anslut-



ning göra de övertidstimmar han tycker sig behöva för att få sina system och program testade. Då grannskapscentralen var ny deltog ytterligare en systemerare från Astra i försöket. Men hon drog sig ur ganska snart eftersom ett närmare samarbete med produktionen och en period av intensivare fackligt engagemang gjorde det svårt att planera vistelsen i Nykvarn under arbetsdagen. Dessutom gjorde avståndet till centraldatorn att arbetet i grannskapscentralen gick något långsammare. Den här arbetsplatsen har några gånger använts också av annan personal från Astra för utbildning.



Hittills har vi beskrivit en rad arbetsplatser som samtliga är belägna vid fönster. Ytterligare tre bås finns i landskapet. Det första bakom Anders och Arnes arbetsplats utnyttjas för en Facit dator. Den fungerar bl a som ordbehandlingsmaskin för flera av de som arbetar i grannskapscentralen. Under några perioder har den varit det huvudsakliga arbetsredskapet för några beredskapsarbetare vid kommunen. Dessa har använt datorn för att lära sig ordbehandling och upprätta företagsregister. Under dessa perioder, totalt ca 10 månader (beredskapsarbetarna avlöste varandra), har platsen varit upptagen praktiskt taget hela tiden. Sven, vid ekonomihörnan, har utnyttjat den som ordbehandlare, exempelvis när han gjort upp testamenten. Flitig användare av Faciten har även Norma och Kurt varit; så flitiga användare att de t o m i sitt familjeföretag skaffat en egen Facit.



Kurt har arbetsplatsen bakom Facitdatorn. Båset utgör "huvudkontoret" för det konsultföretag som han driver. Där bedrivs kvalificerat utredningsarbete, bl a ett projekt om distansarbete och grannskapscentraler för SAF's och Trygghetsrådets räkning.

I den högra borte hörnan för den besökare som träder innanför dörrarna till grannskapscentralen finns ytterligare en arbetsplats. Den används av Tommy som är anställd vid Televerket. Under våren 1984 har Tommy arbetat i tvåveckorsperioder på grannskapscentralen, varvat med tvåveckorsperioder på tele-

verket i Södertälje. På grannskapscentralen har Tommy framför allt arbetat med att sammanställa information om televerkets växlar och plintar. Hans uppdrag har varit att, delvis på försök, göra ett datoriserat register över dessa.

EN TRIVSAM MEN GLEST BEFOLKAD ARBETSPLATS

Det samlade intrycket för en besökare våren 1984 är att grannskapscentralen är tämligen tom på aktiviteter. Förutom Norma och Kurt har bara några personer i AMS-utbildning haft grannskapscentralen som sin bas på heltid, även om den väl också för Tommy kan sägas vara huvudarbetsplatsen. Övriga befinner sig större delen av sin arbetstid på andra arbetsplatser i respektive företag. Detta är inte ett uttryck för att flertalet deltagare skulle bedömt att grannskapscentralen inte fungerar. I stället har andra, praktiska skäl lett till att man bara sporadiskt utnyttjar grannskapscentralen. För de flesta har möjligheten att kontrollera dessa praktiska förhållanden kring användandet varit ganska små. Det gäller Dagny och Doris, vars arbetsuppgifter bara tillåter dem att arbeta i grannskapscentralen en vecka av fyra, trots att de helst skulle vilja vara där även de övriga tre. Det gäller Anders som har kunnat organisera sitt jobb så att det är lämpligt för honom att åtminstone en dag i veckan vara i Nykvarn men som skulle ha svårt att kraftigt öka den tiden. För Sven har perioden av intensiva kontakter i Nykvarn ebbat ut och när arbetet i ekonomihörnan kommit in i mer stadig lunk, har det visat sig att det inte finns underlag för en tjänsteman på heltid. För Karin har grannskapscentralen mest fungerat som en arbetsplats dit hon sökt sig för att dels hålla vid liv sina kunskaper om programmeringsspråket APL och dels i lugn och ro få göra vissa dataregistreringar och bearbetningar i samband med en stor undersökning hon genomförde under vintern. Vissa av de bearbetningar hon utfört med hjälp av terminalen hade hon inte kunnat göra alls utan den. Nu är den undersökningen avklarad.

Ett mått på nyttjandegraden kan vi få genom att beräkna hur stor andel av arbetstiden som var och en tillbringat i Nykvarn och jämföra denna med det maximala möjliga utnyttjandet (utan skift), med beaktande av att grannskapscentralen var arrangerad för 10 arbetsplatser (varav 2 period-

vis saknade "hyresgäst"). Som lägst (april 1984) var nyttjandegraden ca 30 %. Som högst - när även en beredskapskapsarbetare arbetade i grannskapscentralen - var det genomsnittliga nyttjandet per arbetsplats 45 %.

Fem av de nio som i april 1984 har en arbetsplats på grannskapscentralen bor i Nykvarn. De övriga, Sven, Karin, Kurt och Norma, pendlar till grannskapscentralen från Södertälje. Det är alltså andra skäl än närhet som fått dem att söka sig till grannskapscentralen. För Norma har det varit en del i själva projektarbetet med Nordplan. Tidigare satt hon oftast hemma och arbetade åt Nordplan. För Kurt har det varit en bra startmiljö för det konsultföretag han bildat strax innan grannskapscentralen förverkligades. För Sven innebar Nykvarns grannskapscentral en chans att pröva nya bankuppgifter. Karin har fått en möjlighet att vidmakthålla sitt kunnande i APL-programmering.

kap 4

Grannskapscentralen - från vision till institution

I föregående kapitel beskrivs grannskapscentralen såsom den såg ut våren 1984. I det här kapitlet skall vi ge en mer dynamisk beskrivning: hur försöket växte fram och hur det sedan kom att avvecklas och omvandlas till en mer självbärande organisationsform.

Visionen

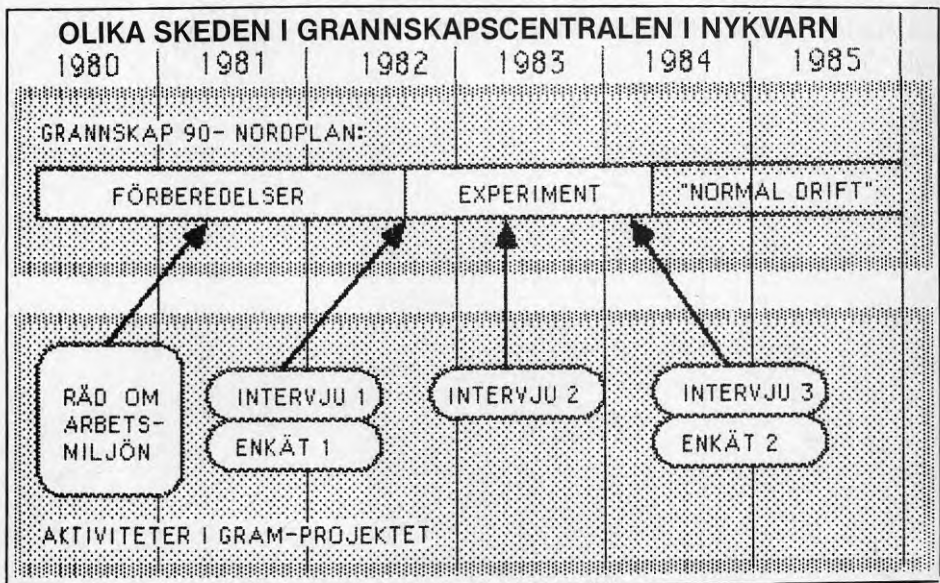
Förberedelse av försöket i Nykvarn

Grannskapscentralen är i högsta grad en produkt av visionärer vars forskningsinriktning är geografi snarare än organisationsteori eller arbetslivsfrågor. Idén till grannskapscentralen föddes ur forskning om energifrågor och arbetsresor. Vid Nordplan arbetade bland andra Bengt Sahlberg och Mats Engström med forskning om hur samåkning till arbetsplatserna skulle kunna stimuleras i syfte att minska de totala energikostnaderna för arbetsresor. Med den utveckling inom informationsteknologin som vi ser omkring och framför oss föddes visionen att arbetsresorna skulle kunna ersättas av transport av information via telekablarna och dataväxlarna. Forskarna själva arbetar en stor del av sina arbetstider i respektive hem trots det attraktivt belägna huvudkontoret på Skeppsholmen mitt i Stockholm.

Ett nät av grannskapscentraler skulle möjliggöra för storstadsmänniskorna att arbeta nära hemmet, att byta arbetsgivare utan att för den skull behöva byta de närmaste arbetskamraterna eller arbetsplatsen, att ta med sig arbetet till semesterorten och där förlänga semestervistelsen.

Riksbankens jubileumsfond inbjöd 197 forskare att i några korta PM utveckla idéer om forskningsprojekt inom området datorer, teleteknik. Några av bidragen fick sedan med hjälp av finansiering från jubileumsfonden utvecklas till forskningsprogram. Nordplan kom att beviljas medel för att utveckla idéer inom telekommunikation och lokalisering av verksamheter.

Nordplans vision föddes parallellt med starten av TIO-projektet som Riksbanksfonden finansierade. Men idén om att verkligen starta en grannskapscentral, att omvandla projektet från ett traditionellt forskningsprojekt till ett aktionsforskningsprojekt och innovationsskapande verksamhet, fanns inte med i den ursprungliga projektplanen. Det innebar att den ursprungliga forskningsfinansieringen till stor del gick åt för att skaffa ytterligare resurser i form av företag - sponsorer - som var villiga att gratis ställa teknisk utrustning, möbler, armaturer m.m till förfogande, subventionera lokalhyran och, inte minst, resurser i form av intresserade företag och personer för att medverka i grannskapscentralen.



Figur 4:1 Grannskapscentralen i Nykvarn. Olika faser i Nordplans försök samt uppföljningen inom GRAM-projektet.

GRANSKAPSCENTRALEN SOM PRAKTISKT FÖRSÖK

DELTAGARE

Det visade sig vara svårare för Nordplan än väntat att finna såväl företag som enskilda anställda som var villiga och lämpliga att placeras i grannskapscentralen. Man vände sig inledningsvis till företag i Stockholm och Södertälje inom branscher som bedömdes vara beroende av telekommunikation: Posten, Televerket, banker, försäkringsbolag, Södertälje kommun, industriföretag, Samhällsföretag. Nordplan kontaktade personalchefen e dyl, som i sin tur svarade för de interna kontakterna på företaget, t ex information till och förhandlingar med fackklubb samt diskussioner med enskilda personer och deras arbetsledare.

Flera kontaktade företag har varit allmänt positiva, dock utan att ha någon avsikt att delta. Många företag har varit fantasifulla i diskussioner om vilka funktioner som kunde vara lämpliga att placera i grannskapscentral. I några fall har det lett till idéer om nya verksamhetsområden och nya arbetsuppgifter.

Posten förde under en period diskussioner om att placera flera arbetstagare i grannskapscentralen. Dessa var mycket intresserade av placeringen men de fackliga organisationerna avböjde, med den i och för sig naturliga motiveringen att det i så fall vore lämpligare att placera personalen på postkontoret i Nykvarn. Även andra fackliga organisationer hade en avvaktande hållning men såväl SE-bankens fackliga representanter inom Bankmannaförbundet som SIF-representanterna på Astra accepterade under vissa villkor att personal skulle få pröva att arbeta på grannskapscentralen. Inom Televerket markerade man tidigt ett intresse för projektet och arbetade för att finna lämpliga uppgifter och någon person som skulle vara villig att arbeta i grannskapscentralen. Även från Södertälje kommun fanns ett intresse för grannskapscentralen som idé. Dataregistreringsföretaget, som också företrädde i grannskapscentralen, drogs på ett naturligt sätt in i verksamheten, dels därför att en av de anställda (Dagny) själv tog initiativet till att få arbeta i grannskapscentralen, dels därför att Nordplans forskningsassistent, med ansvaret

för grannskapscentralen (dvs Norma), tidigare varit anställd på företaget. Ett viktigt skäl för övrigt till Astras medverkan var det stöd som Normas man Kurt, vid det tillfället anställd inom Astra koncernens personalstab, gav i letandet efter lämpliga verksamheter och personer för grannskapscentralen.

För att nå utanför den krets av företag som man hittills rört sig inom, vände sig Nordplan också till boende i Nykvarn med omnejd. Det skedde dels genom artiklar och annonser i lokalpressen och dels genom ett massbrev till hushållen i Nykvarn. Artiklarna i pressen resulterade i ett fåtal telefonkontakter medan massbrevet föranledde ett 30-tal personer att höra av sig, varav ca hälften var intresserade av försöket för egen del. Av dessa senare hade de flesta olika typer av administrativa arbeten i Stockholm och Södertälje, medan ett fåtal hade service- eller vårdyrken eller var arbetslösa. Ca två tredjedelar var kvinnor. Förutom för Dagny kom ingen av dessa kontakter att leda till att dessa personer deltog i grannskapscentralen.

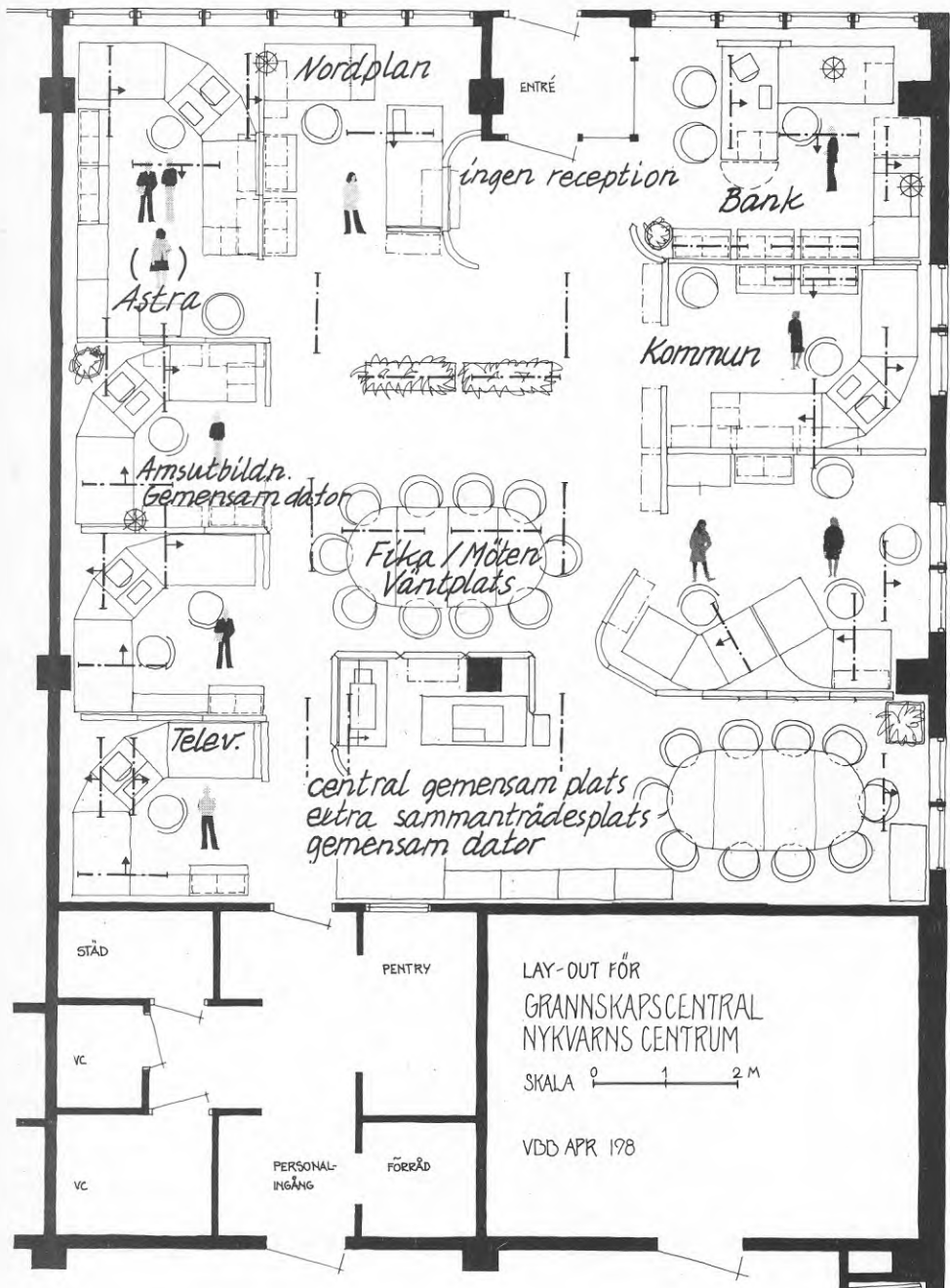
Vi finner således att den krets av företag och personer som till slut kom att utgöra grannskapscentralen i Nykvarn rekryterades ur en relativt liten krets av företag och verk med verksamheter som hade naturlig koppling till den innovation som grannskapscentralen innebar eller till de personer som format grannskapscentralen.

Detta att grannskapscentralen inte fyllde ett stort latent "sug" efter former för att undvika pendling bland Nykvarnsbor, var en viktig lärdom.

LOKALEN

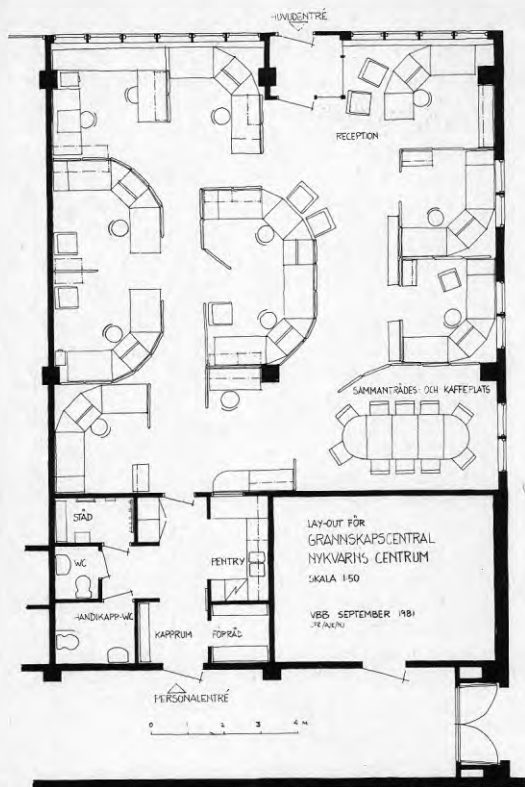
Nordplan hade huvudansvaret för förberedelserna till försöket. Förutom att skaffa deltagare skulle lokal, utrustning och möbler skaffas och planeras in. När det gäller miljön i lokalen - plan, möblering, belysning, ventilation o dyl - har GRAM-projektet bidragit med råd och förslag om arbetsmiljöns utformning. Tillsammans med Täljebostäder valde man ut en lokal som då var under uppförande i Nykvarns centrum. Denna var ursprungligen tänkt för två butiker. Stomme och ytterväggar för lokalen skulle inte ändras, däremot kunde fönster, innerväggar och övrig inredning påverkas i viss utsträckning. Som kostnadsram låg byggets ursprungliga standard och omfattning samt produkter från de sponsorer som ställt upp med möbler, viss installation och teknisk utrustning.

LOKALEN VID INFLYTTNINGEN

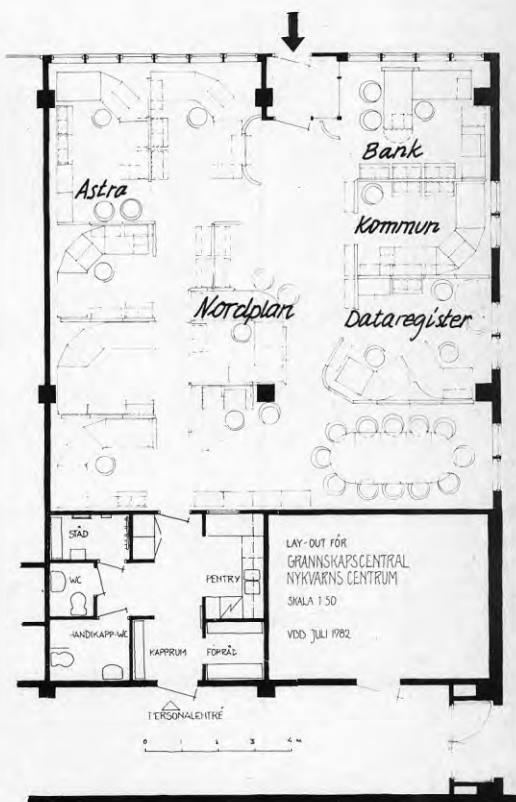


Figur 4:3 Möbleringen av grannskapscentralen efter inflyttning. Smärre justeringar har sedan gjorts under försöksperioden och ytterligare omflyttningar efter våren 1984 i samband med några personbyten.

LOKALENS PLANERING INFÖR STARTEN



Figur 4:2a Möbleringsförslag — september 1981



Figur 4:2b Möbleringsplan efter samråd med de blivande deltagarna — juni 1982

Vid denna tid var det inte klart vilka som skulle delta. Steg ett i planeringen innebar därför att man fick välja sådana lösningar som skulle lämna maximal frihet i senare skeden. I detta fall innebar det att de planerade butiksfönstren byttes ut mot kontorsfönster och att ytterligare fönster ritades in i gavelfasaden. Ett generellt system för kanalisering av el, tele och data samt allmänbelysning i form av ett sk systemtak valdes. I övrigt förbereddes lokalen med viss ljuddämpning i tak och vägg/fönstertextilier och allmänventilation.

Under denna fas diskuterades alternativ som storrum, cellkontor eller kombikontor. Funktionskrav, behov av flexibilitet och gemenskap samt lokalens form talade mot cellkontor. En lösning med kombikontor, dvs. små glasade eller halvöppna egna rum plus en stor gemensam yta, hade förmodligen varit ett alternativ att föredra. Försökets finansiering tillät dock inget byggnadsarbete. Det blev alltså ett storrum avdelat med lösa, halv-höga (1,4 m) skärmar. Fördelarna är god överblick och stor flexibilitet. Nackdelarna är risk för drag, störningar/överhörning från andra i lokalen och säkerhetsrisker genom att man saknar möjlighet att låsa sitt rum. Det senare bedömdes som mindre viktigt då man skulle komma att låra känna varandra och dessutom fanns möjligheten att låsa in tillhörigheterna i egna skåp.

När så småningom deltagarna blev kända vidtogs steg två. Varje person fick möjlighet att på en typplan välja en arbetsplats. Därefter diskuterades möblering och övrig utrustning. Förslag ritades upp och efter en remissomgång beställdes möbler och övrig utrustning hos sponsorerna.

Inflyttning skedde i oktober 1982. Därefter har vissa förändringar och justeringar gjorts. Dels har man ändrat en del i möbleringen efter att verksamheten varit igång ett tag, dels har belysning, möbler och ventilation justerats i september 1983.

UTRUSTNINGEN

Den utrustning som ursprungligen ingick i grannskapscentralen var

- två registreringsterminaler kopplade via modem till företagets stordator
- tre "intelligenta" terminaler kopplade via modem till företagets stordator

- en terminal med fast linje till stordatorn
- en terminal med APL-språk och modem
- en persondator
- telefon till varje företag (utöver modemlinjen)
- en snabbvalstelefon
- kopieringsmaskin
- pappersförstörare
- gemensam skrivmaskin
- skrivare
- telefax.

I några fall visade det sig att man fick problem med dataförbindelsen över telenätet. Ett par personer skulle önskat fasta linjer. Televerket undersökte och justerade modem och förbindelserna.

Under försökets gång tillkom snabbtelefoner och ett larmsystem.

Under korta perioder anordnades också demonstration av mer ovanlig utrustning i grannskapscentralen: CAD och datavision. Då Nykvarn inte ligger i anslutning till televerkets huvudförbindelse Stockholm-Göteborg var det däremot inte möjligt att anordna telekonferenser i grannskapscentralen.

Tekniken var i samtliga fall utom ett förutsättningen för att arbetet skulle kunna utföras i Nykvarn. Endast i två fall hade man kunnat klara sig med enbart telefon. Men även där innebar tillgången till dataterminaler en fördel - som utveckling och reklam. Överhuvudtaget har närheten till och kontakten med andra arbetsuppgifter och hjälpmedel än de egna inneburit en stimulans.

ORGANISATION

Fem-sex olika verksamheter kom att samsas i grannskapscentralen. Någon direkt samordning mellan dessa olika verksamheter har ej förekommit. Några undantag fanns dock. Vad gäller Astras disponering av sin plats för tre personer gjorde man upp ett schema för att undvika kollisioner. Den tredje personen, Astrid, har bara någon enstaka gång arbetat i Nykvarn och fattat beslutet att i stället pendla in till Södertälje som vanligt.

Norma har som Nordplans representant i Nykvarn haft en viktig administrativt samordnande roll. En del av denna samordning har varit betingad

UPPSKATTNING AV KOSTNADER FÖR INREDNING OCH UT- RUSTNING, SKÄNKT TILL NYKVARNS GRANSKAPSCENTRAL

OBJEKT	DONATOR	VÄRDE (kr)	ANM
<u>Fast inredning (bygganknuten inredning)</u>			
Undertaket	Järnkonst	100 000	Gemensam
Golv	Forshaga	10 000	Gemensam
Belysning	Lyktan	10 000	
Larmsystem	Ericsson	75 000	Gemensam
<u>Lös inredning</u>			
Möbler	NKR	100 000	
Konferensbord, gardiner, grö- na växter, köks- utrustning	IKEA	20 000	Gemensam
<u>Utrustning (verksamhetsanknuten)</u>			
4 Terminaler	Ericsson	250 000	
2 Terminaler	Control Data	40 000	
Räknare, skrivma- skiner, telesva- rare	Esselte	50 000	
Telefon, modem- telefon, telefax	Televerket	50 000	
Dokumentförstö- rare	Köpt	3 000	Gemensam
Kopiator	Esselte	10 000	Gemensam
<u>SUMMA</u>		700 000 (avrundat)	
Därav gemensamma		220 000	
företagsspecifika		480 000	

Figur 4:4 Sponsorerens bidrag till inredningen av grannskapscentralen i Nykvarn. Priser 1982.

av forskningsprojektet i sig, exempelvis alla de kontakter och studiebesök som projektet lett till. Men en erfarenhet är också att en grannskapscentral kräver någon som tar på sig en del praktiska administrativa frågor. Grannskapscentralen har behövt någon med befogenhet att fatta beslut i vardagsfrågor, om sådana enkla saker som städning, utbyte av ringklockor, tillfälliga besökare och utlåning av utrustning i samband med dessa besök. Viktigt har också varit att ha någon som tar på sig ansvaret för vissa ordningsfrågor, t ex att i ett skede avvisa en person som började utnyttja grannskapscentralen spontant och på ett sådant sätt att övriga stördes.

Kurt har haft som ett av sina uppdrag att handleda de beredskapsarbetare som haft uppgifter åt kommunen och avlöst varandra i grannskapscentralen. Dessa har behövt hjälp med att lära sig använda datorn och att komma igång med sina uppgifter med företagsregistret. Den enhet som de arbetat för, näringslivskontoret, är belägen i Södertälje. Egentligen har det dock inte funnits något skäl att förlägga deras arbetsuppgifter till grannskapscentralen. Det hade förmodligen varit lämpligare att göra uppgifterna direkt i anslutning till näringslivskontoret och dess personal.

Beslut om verksamhet, utrustning m.m. inom grannskapscentralen fattas antingen individuellt av den enskilde anställde och det företag han eller hon tillhör eller också av Nordplan. Informellt kan givetvis en samordning ske i beslutsfattandet. Någon formell rutin för samordningen mellan företagen eller mellan de olika anställda som finns i grannskapscentralen har dock inte utvecklats. Men exempelvis har man informellt kommit fram till överenskommelser och strävanden som att så många som möjligt skall arbeta i grannskapscentralen under onsdagar. Det finns dock fler exempel på förändringar som vidtagits "ensides" men som ändå påverkar grannskapscentralen som helhet. Exempelvis har det gällt ekonomihörnans stängning. Även användandet av Facits mikrodator har varit ett område där en större grad av samordning skulle varit önskvärd enligt flera.

GRANNSKAPSCENTRALENS EKONOMI

Här beskrives dels de ekonomiska förhållandena vid Nykvarn-centralen, dels de företagsekonomiska konsekvenserna för företagen och dels de privatekonomiska effekterna för de berörda personerna. Beloppen är i penningvärdet vid årsskiftet 1983/84.

FÖRETAGENS KOSTNADS- OCH INTÄKTSEFFEKTER AV NYKVARNEXPERIMENTET

	Kostnader som till- kommit	Intäkter som noterats
Lokaler	-	-
Utrustning och kommunikationer	Teleavgifter (i flera fall). 2-3 bilbud/vecka för att lämna eller hämta material (1 fall). Extra utrustning för ca 12 000 kr (1 fall).	Tillgång till tek- nisk utrustning i Nykvarn (1 fall).
Inredning	-	-
Personal	Resekostnader på arbetstid från huvudarbetsplats till Nykvarn (1 fall). Traktamenten enligt allmänna reseregle- mentet varvid Ny- kvarn är "förrätt- ningsställe" och Södertälje är "tjänsteställe". (1 fall). Administrativ diskus- sionstid inför experimentets till- komst (flera fall).	Ökad produktivitet (2 fall) genom mindre störningar på arbetsplatsen och (1 fall) genom mindre ökade möjlig- heter till kvällskör- ningar på företagets dator (uppskattad intäkt ca 8 000 kr/år).
Övrigt	-	Reklamvärdet genom experimentet.

Figur 4:5 *Ekonomi i grannskapscentralen - företagets kostnader och intäkter.*

o Kostnader för hyra och utrustning:

Hyran inklusive värme och städning är 275 000 kr per år, vilket är ca 30 000 kr per arbetsplats och år. Marknadsvärdet av inredning och utrustning bedöms till ca 700 000 kr (1982). Fördelas dessa kostnader på 3 år, erhålls ca 25 000 kr per arbetsplats och år, exkl ränta. Den totala årskostnaden blir därmed 50-60 000 kr per arbetsplats och år.

Lokalen är 170 m² stor. Därav är 30 m² ekonomiutrymmen, 60 m² övriga gemensamma utrymmen och 80 m² enskilda arbetsplatser.

Räknat på hela ytan (170 m²) kan årskostnaden kalkyleras till ca 1 600 kr/m² i hyra och ca 1 400 kr/m² för inredning och utrustning, d v s ca 3 000 kr/m² totalt.

Grannskapscentralen i Nykvarn har blivit en dyr arbetsplats, jämfört med marknadspriser. Om inte lokalerna vore nybyggda, utan verksamheten kunde rymmas in i äldre lokaler, skulle möjligen hyresnivån kunna ligga på 400-500 kr per m² och år. Totalkostnaderna skulle i en äldre lokal kunna bli knappt 2 000 kr/m² och år.

o Kostnader för administration av centralen:

Exempel på administrativa problem i grannskapscentralen är:

- problem med hyresvärden, reparationer
- " " posten och televerket
- introduktion av ny personal vid centralen
- affärsbesök
- den stora mängden studiebesök, vilka varit en belastning främst för Grannskap 90-projektet.

Kostnaden för detta är svår att uppskatta.

o Intäkter:

Grannskapscentralen har inte haft några intäkter från hyresgäster. Hyran har betalats av statliga FoU-medel. Utrustning och inredning har skänkts eller lånats ut kostnadsfritt till Grannskap 90-projektet.

Företagens kostnader och intäkter

Med få undantag har företagen inte haft några nämnvärda kostnader till följd av engagemanget i Nykvarnscentralen. Utrustningen där har ju ställts gratis till företagens förfogande. Ingen hyra har behövt betalas.

Å andra sidan har distansarbetsgivaren inte heller sparat något. Ensamföretagaren däremot har haft vinning av billiga och bra lokaler för sin konsultverksamhet.

Distansarbetsgivarna har normalt haft muntliga överenskommelser med berörda arbetstagare om att det hela är ett frivilligt experiment tills vidare.

Personalens kostnader och intäkter

Inga finansiella effekter av betydelse har noterats. Bland positiva konsekvenser i övrigt kan - utöver minskad restid i flera fall - nämnas personlig utveckling. Denna har av vissa personer upplevts betydande och möjliggjorts genom den ändrade administrationen, det mer självständiga arbetet och i någon mån en minskad press från chefen.

Dessa effekter kan svårligen mätas i kronor och ören.

Bland personliga satsningar kan nämnas omfattande utbildning i ett fall (bankens ekonomihörna).

VISIONEN FÅR ÄNDRAT INNEHÅLL

Nordplan fick således finna sig i att de tankar och kriterier man från början haft vad gäller att sätta samman grannskapscentralen på den låga efterfrågan fick ge vika. Ingen person med ordinarie arbetsplats i Stockholm kom exempelvis att arbeta i grannskapscentralen. Istället kom en rad andra motiv än att slippa pendelresor att dominera, främst tillgång till teknik och närhet till kunder och handledning. Påfallande är att flera av deltagarna har pendlat till grannskapscentralen istället för att med grannskapscentralen som medel undvika pendling.

De personer som kom att arbeta i grannskapscentralen hade alltså skilda motiv för sitt deltagande. De hade också olika förutsättningar att i sitt

arbete utnyttja grannskapscentralen. Var och en fick själv ta ställning till när och hur han eller hon skulle arbeta där och pröva sig fram till det som passade bäst. Grannskapscentralen fick därför ett visserligen regelbundet men ganska lågt utnyttjande. En bidragande orsak till det relativt låga utnyttjandet av grannskapscentralen bland de företag och personer som haft kontrakt att arbeta där är att kontraktet i sig inte varit förenat med några som helst kostnader för företaget eller de anställda.

Innovationen som grannskapscentralen innebar kom således knappast att testas i en reell miljö under forskningsperioden. Istället kom idéns bärkraft att sättas på prov under avvecklingen av forskningsprojektet.

Institutionen

Grannskapscentralen kvar efter försöksperioden

Försöksverksamheten i Nykvarn avslutades i april 1984 - några månader innan utsatt tid. Men grannskapscentralen finns fortfarande (våren 1985) kvar med i stort sett samma deltagare.

Ett väsentligt skäl till att grannskapscentralen har kunnat leva vidare och gått in i en andra fas efter forskningsprojektets avveckling är förekomsten av några engagerade drivande krafter, främst ett litet konsultföretag som startades av Kurt i samband med att han lämnade Astra. Det nya företaget "huvudkontor" kommer att förbli grannskapscentralen. Även Södertälje kommuns intresse för att utveckla någon form av företagscentrum i Södertälje och därmed också för att vidmakthålla grannskapscentralen som en tänkbar parallell organisationsidé och filial till företagscentret passade väl in i omvandlingen till permanent drift. Kurt har genom sitt arbete i grannskapscentralen fått konsultuppdrag inom SAFs trygghetsprojekt med inriktningen att pröva idén om distansarbete som en möjlig form för företag att klara exempelvis strukturomvandlingar eller att kunna rekrytera attraktiv personal. Även här passar grannskapscentralen in som expe-

rimentmiljö. Slutligen bör noteras att omvandlingen från forskningsprojekt till permanent institution underlättats av att hyresvärden haft svårigheter att finna alternativa verksamheter som är villiga att betala en högre hyra för lokalerna.

Erfarenheter från de första ett och ett halvt årens drift som forskningsmiljö har påverkat ombildningen av grannskapscentralen. Varje deltagande företag betalar nu en hyra, om än relativt låg, för lokalen. Sponsorerna har lovat att låta sin utrustning stå kvar kostnadsfritt.

En verksamhet har avvecklats i och med omvandlingen. SE-banken som har utvecklat affärsidén om en ekonomihörna har funnit att den är lämpligare att driva från bankens kontor i Södertälje. Men istället har Sparbanken anammat idén och utnyttjar grannskapscentralens lokaler för viss rådgivning trots att man har ett Sparbankskontor i närheten. Televerket har beslutat att fördubbla sin satsning på grannskapscentralen - två personer arbetar där numera. Grannskapscentralen kommer eventuellt också att bli basen för ett kabelteveförsök i Nykvarn. Dataregistreringsföretaget, Södertälje kommun, Astra och Konsultföretaget fortsätter med sina verksamheter. Just Konsultföretaget med Kurt och Norma tar på sig ett större samordningsansvar inom grannskapscentralen; också det en utveckling som är baserad på erfarenheterna från de första forskningsåren.

Vart tog visionen vägen?

Vad händer med Nordplanforskarnas vision om ett nätverk av grannskapscentraler? Några olika kommuner och intresserade privatpersoner har kontaktat Nordplanforskarna som en följd av den stora uppmärksamhet som Nykvarns grannskapscentral fått. Katrineholm arbetar med att utveckla en grannskapscentral som skulle utgöra ett alternativ till den långpendling till Stockholm som flera Katrineholmsbor "slösar" sin tid på. Norska innovatörer och forskare arbetade under en period med att utveckla en mycket stor grannskapscentral i Halden där inte bara information skulle produceras och omvandlas utan även fysisk produktion skulle utföras på distans. Dessa planer har nu gått om intet.

Andra intressenter har vänt sig till oss i GRAM-projektet för information och råd. Det är främst olika samhällsinstanser med ansvar för regional planering och arbetstillfällen i glesbygd men även utländska verk och forskningsinstitutioner.

Nykvarns grannskapscentral växte fram som ett unikt försök att med hjälp av telekommunikation minska pendlingen för att tjäna tid och transportkostnader. Försöket visade att detta skäl inte utgjorde en tillräcklig grund för en helt ny arbetsorganisation, åtminstone inte utan omfattande förändringar i samhällets infrastruktur i övrigt. Däremot fanns det andra dragningskrafter i grannskapscentraltanken. Vilka orsaker dominerade - är de tillräckliga för att motivera andra liknande enheter? Vi återkommer till dessa frågor i del C - analysdelen.

kap 5

Utvärdering av Nykvarns grannskapscentral

Vi har i det inledande kapitlet beskrivit på ett översiktligt sätt grannskapscentralerna tillkomst och de arbetsuppgifter som utfördes där. I detta kapitel skall vi försöka värdera deltagarnas erfarenheter. Huvuddelen av kapitlet behandlar de anställdas upplevelser av grannskapscentralen. Senare att berörs även erfarenheter från respektive företag liksom erfarenheter från några fackliga förtroendevalda.

Grannskapscentralen ur deltagarnas synpunkt

Undersökningsmetoden

Enkät

En enkätundersökning har gjorts bland de arbetande i Nykvarn och deras kollegor på respektive huvudarbetsplats. Syftet har varit dels att kartlägga hur arbetssituationen i grannskapscentralen upplevs, dels att jämföra grannskapscentralen med de ordinarie arbetsplatserna. Undersökningen bestod av en förmätning som gjordes hösten 1982

strax innan eller i samband med att grannskapscentralen öppnades. En eftermätning gjordes i februari/mars 1984.

Vissa ofullständigheter i enkätadministrationen finns dock. Det ideala hade varit om de som skulle börja i grannskapscentralen plockats ut slumpmässigt ur den grupp av kollegor som besvarat enkäten. Så skedde givetvis inte av olika (etiska och praktiska) skäl.

Vidare hade det varit idealiskt att antingen ha lika många kollegor med så likartade arbetsuppgifter som möjligt för var och en av de som arbetade i grannskapscentralen eller också vikta enkätsvaren från kollegorna. I verkligheten har vi grovt förenklat analysen genom att jämföra medelvärden av svaren från de kollegor som besvarat enkäten både 1982 och 1984 med medelvärdena för de som ingår i grannskapscentralen.

I två fall har vi tvingats lägga upp förmätningen på sätt som skiljer sig från planen. Tommy började i grannskapscentralen under sommaren 1983 och han besvarade enkäten kort därefter. Någon mätning bland hans kollegor har inte gjorts bl.a därför att han påbörjade övergången till grannskapscentralen genom att byta arbete inom Televerket redan under vintern 1982/83. Arbetsuppgifterna i grannskapscentralen var delvis konstruerade för att passa grannskapscentralen och hade ingen direkt motsvarighet utanför denna. Även för Sven från SE-banken var situationen den att uppgifterna inte hade någon motsvarighet utanför grannskapscentralen. Vi har ändå bett Sven besvara enkäten hösten 1982, med upplevelserna från den gamla arbetsplatsen i Huddinge som utgångspunkt, trots att han då redan påbörjat övergången till grannskapscentralen genom utbildning i sina nya uppgifter och genom placering på Södertäljekontoret. I Svens fall har kollegorna på banken i Huddinge besvarat enkäten.

Vissa avvägningar har behövt göras i samband med analysen. Således har de enkäter som Arne och Astrid från Astra besvarat räknats till gruppen "kolleger" snarare än till "grannskapscentralen". Skälet är att bägge arbetat mycket litet i grannskapscentralen. Arne har, enligt enkätsvaret, endast arbetat i grannskapscentralen ca 5 % av sin tid, främst under kvällar och helger. Astrid har arbetat där ännu mindre. Men även Karin, vars svar lagts in bland övriga i grannskapscentralen, har arbetat 90 % av sin tid på den ordinarie arbetsplatsen på planeringskontoret. Så även här finner vi alltså svårigheter att leva upp till enkätundersökningens idealmodell.

Enkätsvaren bör tolkas med alla dessa reservationer i minnet. Arbetssituationen för de anställda i grannskapscentralen är så heterogen att medelvärdena dessutom är svåra att tolka.

I huvudsak redovisas enkätresultaten som jämförelser mellan de svar som lämnades inför arbetet i grannskapscentralen och de svar som samma personer lämnade våren 1984. Vi fäster mindre vikt vid jämförelsen mellan de anställda i grannskapscentralen och kollegorna utanför.

Intervjuer

Den viktigaste kunskapskällan om grannskapscentralen är de intervjuer som vi genomfört i tre omgångar. Inför starten genomförde vi hösten 1982 intervjuer med samtliga som skulle börja i grannskapscentralen. Ytterligare en intervjuomgång genomfördes våren 1983 då flertalet hade ungefär ett halvt års erfarenhet av grannskapscentralen. Den tredje och sista intervjuomgången genomfördes i mars och april 1984. Detta var kort innan det officiella försöket skulle avbrytas, och osäkerheten var därför påtaglig vad gällde de framtida villkoren för grannskapscentralen.

Det övergripande intrycket av grannskapscentralen och de anställdas upplevelser är intryck av olikheter, heterogenitet. Den bilden går igen såväl när förväntningarna ska beskrivas som när utfallet beskrivs.

VARFÖR HAR MAN VALT ATT ARBETA I GRANNSKAPSCENTRALEN

Två av de tio personer vi intervjuat tog själva initiativ till att arbeta i grannskapscentralen. Dagny som arbetade kvällar och nätter med dataregistrering såg reportaget om grannskapscentralen i tidningen och skickade in den intresseanmälan som var bifogad till reportaget. Därefter tog Nordplan kontakt med Dagnys arbetskamrat, Doris. För Dagny och Doris var närheten till grannskapscentralen, liksom möjligheten att arbeta dagtid, skäl att börja där. De såg fram emot att kunna planera in andra aktiviteter på kvällarna. (En bidragande orsak till att det hela gick i lås var att Norma, som tidigare arbetat på samma företag som Dagny och Doris, hade diskuterat frågan med företagets ägare som visade sig vara intresserad av att delta i försöket).

Karin vid planeringskontoret fick impulsen att arbeta vid grannskapscentralen när hon diskuterade idén med kommunens näringslivssekreterare. I Karins fall var närhet på intet sätt en "morot", tvärtom. Hon fick pendla från Södertälje till grannskapscentralen. Istället var Karins huvudsyfte att få pröva den teknik som finns i grannskapscentralen och - framförallt - att få möjlighet att arbeta med en terminal som möjliggjorde för henne att vidmakthålla sin kunskap om APL-programmering. Att samtidigt kunna bli kopplad till databaser och program, som hon inte kunde nå via den ordinarie utrustningen på planeringskontoret, var också en bidragande orsak. Ett lyckat resultat ur Karins synpunkt skulle innebära att kommunen skaffade motsvarande utrustning till den arbetsgrupp hon tillhör.

Liksom Karin pendlade Sven, Kurt och Norma till grannskapscentralen från Södertälje. Till skillnad från Karin var grannskapscentralen för dessa tre tänkt att vara huvudarbetsplatsen; låt vara att Sven redan inom ett halvår märkte att det var lämpligt att förlägga en viss del av sin arbetstid till SE-banken i Södertälje. För Sven innebar dock grannskapscentralen inte bara nya och utvecklande arbetsuppgifter utan också större närhet till jobbet i förhållande till den situation han hade under tiden på Huddinge-kontoret. Svens förhoppningar inför starten vid grannskapscentralen var mycket knutna till just det spännande i att pröva en ny affärsidé för banken, att få utveckla nya kunskaper.

Norma hade tidigare arbetat inom olika forskningsprojekt på Nordplan med utredningar, litteratursammanställningar o dyl. Huvuddelen av det jobbet gjorde hon hemma. Grannskapscentralen innebar för Norma visserligen en ny arbetsplats men framför allt ändrad karaktär på arbetsuppgifterna. Från att arbeta med FoU blev hon nu något av platschef och aktivt involverad som aktionsforskare i skapandet av grannskapscentralen. I praktiken kom arbetet i grannskapscentralen att innebära en förskjutning mot mera administrativa uppgifter och mer bunden arbetssituation. Samtidigt innebar det också i många avseenden utvecklande arbetsuppgifter.

Kurt hjälpte sin hustru Norma från sin dåvarande arbetsplats, Astra, med att få fram lämpliga personer som kunde tänkas vara intresserade av att arbeta i grannskapscentralen. Kurt hade bestämt sig för att bilda eget konsultföretag och när Norma och Nordplan frågade Kurt om han var intresserad av att lokalisera det företaget till grannskapscentralen, passade det Kurt perfekt. Grannskapscentralen blev för Kurt en mycket bra

startmiljö för företaget. De förväntningar han riktade gentemot grannskapscentralen var mycket knutna till den stora förändringen i hans arbets-situation, startandet av den egna konsultverksamheten. Det innebar bl.a. en förhoppning om att kunna bibehålla eller öka sin inkomst samtidigt som arbetsinsatsen skulle kunna minskas. Under tiden på Astra hade Kurt omfattande övertid i arbete med projekt han ansvarade för. Det visade sig senare att arbetstiden blev mer flexibel - men snarare mer än mindre omfattande.

Anders såg, när han fick erbjudandet att arbeta i grannskapscentralen, egentligen bara positivt ur sin personliga synpunkt på att arbeta på grannskapscentralen en del av sin arbetstid. Som ensam produktionsplanerare vid Astras Strängnäsfabrik hade Anders inte möjlighet att arbeta vid grannskapscentralen mer än någon dag per vecka. Men han lyckades skapa sådana rutiner kring den dagen att arbetet flöt mycket bra. Dagen vid grannskapscentralen blev en dag då han kunde arbeta mer ostört med vissa planeringsmoment. Att slippa resorna till Strängnäs en dag per vecka var naturligtvis det viktiga skälet för Anders att börja arbeta i grannskapscentralen.

Arne och Astrid som bägge arbetade som program-rare och systemare på Astra i Södertälje utnyttjade i mycket mindre utsträckning grannskapscent-ralen. De har också kommit till sinsemellan olika uppfattning om grannskapscentralen. Astrid prövade den vid ett par tillfällen inledningsvis men fann att motiven för att vara vid grannskapscent-ralen, d v s att spara in resorna, inte var sär-skilt tunga eftersom Nykvarn och Södertälje är så närbelägna. Hon tyckte också att det var svårt att förena arbetet i grannskapscentralen med kontakter hon behövde ha på sin ordinarie arbets-plats både i arbetet som programmerare och i sitt fackliga arbete. (Under 1983/1984 omorgani-serades den enhet Astrid och Arne tillhörde, vilket ställde ytterligare krav på närvaro i samband med diskussioner om den nya organisation-en.)

För Arne var situationen likartad såtillvida att resorna till Södertälje knappast avskräckte. Arnes förväntningar inför starten var annars att arbeta ungefär halva dagarna på grannskaps-centralen. Möjligheten att få arbeta nära kollegor och förväntningarna på att arbeta i lag gjorde dock att Arne förlade sin ordinarie arbetstid till Södertälje. Grannskapscentralen fyllde emel-lertid för Arne en viktig funktion genom att underlätta övertidsarbete. Periodvis arbetade Arne antingen ett par timmar någon kväll i veckan eller några timmar under helgen med övertidsupp-gifter han annars behövt göra i Södertälje.

Inför starten av grannskapscentralen kontaktade Nordplan några av Televerkets anställda med bostad i Nykvarn. En av dessa, Tommy, blev intresserad av tanken att få slippa pendelresorna till Stockholm. I samarbete med överordnade på Televerket ändrade Tommy sina arbetsuppgifter så att han kunde börja arbeta vid grannskapscentralen. I väntan på att tekniken skulle anskaffas fick han också uppgifter i Södertälje. Att slippa resorna var således det viktigaste skälet till bytet av arbetsplats för Tommy.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att några personer medvetet tog besväret av att förlänga sina arbetsresor för att få börja i grannskapscentralen. Det gällde framförallt Karin och Kurt men även Norma som ju tidigare bedrivit huvuddelen av sitt arbete i hemmet. Orsaken var för Karin tillgång till "unik teknik". Detta var också orsaken för AMS-arbetarna och även en del av grannskapscentralens "image" mot allmänheten. En annan huvudorsak var att pröva grannskapscentralen som organisationsform och som plattform för verksamhetens affärsidé! Detta gällde Kurt, Norma och Sven. (Detta skulle också ha varit huvudskälet för postens deltagande och ett av skälen för televerket.) För bara fem av de tio, Dagny och Doris, Anders, Arne och Tommy tycks huvudskälet till att börja i grannskapscentralen ha varit kortare arbetsresor och möjlighet att få arbeta nära hemmet.

Ett genomgående intryck är att flertalet av de intervjuade hade förväntningar på att få arbeta en större del av sin arbetstid på grannskapscentralen än vad som senare blev fallet.

HUR OLIKA PERSONER KOM ATT UTFORMA SITT ARBETE I GRANNSKAPSCENTRALEN

Vilka är då skälen till att man inte lyckades förverkliga de ursprungliga ambitionerna?

Ett viktigt skäl för några var att de ursprungliga förväntningarna inte var realistiska. Det visade sig vara svårare för Karin än vad hon ursprungligen trott att finna tid för utnyttjande av APL-terminalen i grannskapscentralen i syfte att vidmakthålla och lära sig programmeringsspråket.

För Arne och Astrid var det lämpligare att arbeta i Södertälje delvis därför att tekniken inledningsvis inte var färdiginstallerad. Terminalen i

grannskapscentralen kunde därmed inte användas för att få utskrifter för samtliga relevanta system de arbetade mot. Svarstiderna i grannskapscentralen var dessutom dubbelt så långa som i Södertälje, vilket innebar att Arne i grannskapscentralen arbetade med datalistor medan han i samma situation i Södertälje valde att bläddra på bildskärmen.

I Svens fall visade det sig efter en tid, vilket i och för sig inte var någon överraskning vare sig för honom själv eller för bankens ledning, att affärsidén som prövades i Nykvarn hade krävt ett större kundunderlag för att sysselsätta Sven på heltid. Samtidigt efterlyste Sven kontakter med bankkolleger.

För Dagny och Doris som arbetade med dataregistrering kom begränsningarna vad gällde utnyttjandet av grannskapscentralen i Nykvarn att ligga i den fysiska transport som krävdes för att frakta dit underlaget för registreringsarbetet. Av säkerhetsskäl kunde vissa underlag inte flyttas till Nykvarn; av praktiska skäl kom ofta andra kundunderlag att bli kvar i Södertälje i stället för att köras till Nykvarn. Så småningom kom Dagny och Doris att arbeta var 4:e vecka på grannskapscentralen med en specifik och avgränsad uppgift, nämligen dataregistrering av löneunderlag.

Vi finner våren 1984 att egentligen bara Kurt och Norma har grannskapscentralen som sin huvudarbetsplats. Tommy gör en typ av arbetsuppgifter varannan vecka i Nykvarn och en annan typ i Södertälje. De övriga har måst finna former för att planera sina arbetsuppgifter så att de är möjliga att ta med till grannskapscentralen eller fått planera sin arbetstid så att de kan rycka in vid huvudarbetsplatsen ibland, vid grannskapscentralen vid andra tillfällen. Flera personer har pekat på tillfällen där man har befunnit sig på grannskapscentralen och antingen på grund av tekniska avbrott eller missar i planeringen funnit att man inte kunnat utföra de arbetsuppgifter man tänkt.

Det är påfallande att tekniska brister fortfarande har präglat flera personers användning av grannskapscentralen. De tekniska bristerna har för det mesta inte varit viktiga eller stora i meningen att de skulle omöjliggjort arbetet vid grannskapscentralen. Snarare har de utgjort irritationsmoment t ex genom att svarstiderna förlängts, att en terminal ofta haft avbrott eller, som i Karins fall, att terminalen strejkat just vid de två tillfällen (och endast då) som hon tagit med arbetskamrater för att demonstrera terminalen och de data hon skulle kunna nå.

Grannskapscentralen har för flera personer representerat en möjlighet att skapa ökad flexibilitet i sin arbetssituation. Att förlägga övertidsarbetet till grannskapscentralen är ett exempel på sådan flexibilitet. Men i några fall har denna flexibilitet också varit begränsad av den ordinarie arbetsplatsens krav och behov. Anders har funnit det möjligt att "lära" resten av sin organisation att han är på grannskapscentralen på onsdagar. När han ett tag övervägde att flytta denna dag, gjorde han snabbt bedömningen att det skulle vara krångligt att lära om den övriga organisationen vilken dag han befinner sig på grannskapscentralen.

Dagnys och Doris förväntningar om att få ändra sin arbetssituation så att de skulle kunna arbeta dagtid på grannskapscentralen och få lediga kvällar kunde inte förverkligas. Under en period arbetade de var 4:e vecka mellan 0800 och 1300 på grannskapscentralen. Även om de klagade över stressen på morgonen så var den till 100% självpåtagen så tillvida att de själva hade bestämt arbetstiden. Eftersom man fortfarande hade ont om lokaler vid huvudarbetsplatsen och Dagny och Doris inte kunde få fulltidssysselsättning i grannskapscentralen, tvingades de fortsätta arbeta kvällstid övriga 3 veckor. Därmed föll möjligheterna att exempelvis gå den gammeldanskurs de bägge pratat om. Så småningom förändrades situationen på Dataregistreringsföretaget drastiskt. En stor del av de som arbetade med dataregistrering sades upp under 1984. Företaget önskade då att personalen skulle arbeta dagtid snarare än på kvällar och nätter. Samtidigt ökade Dagny och Doris sin arbetsinsats vid grannskapscentralen något för att inte få alltför långa arbetsdagar i Södertälje. Deras arbetstid kom i februari 1984 att vara spegelvänd till situationen något år innan: man arbetade dagtid mellan 8-12 tre av fyra veckor i Södertälje och heltid var fjärde vecka i grannskapscentralen mellan ca 1330 och 2130. Skälet till att lägga arbetstiden i grannskapscentralen på eftermiddagar och kvällar var för både Dagny och Doris oviljan att lämna sina hundar ensamma i hemmet under alltför stor del av dagen.

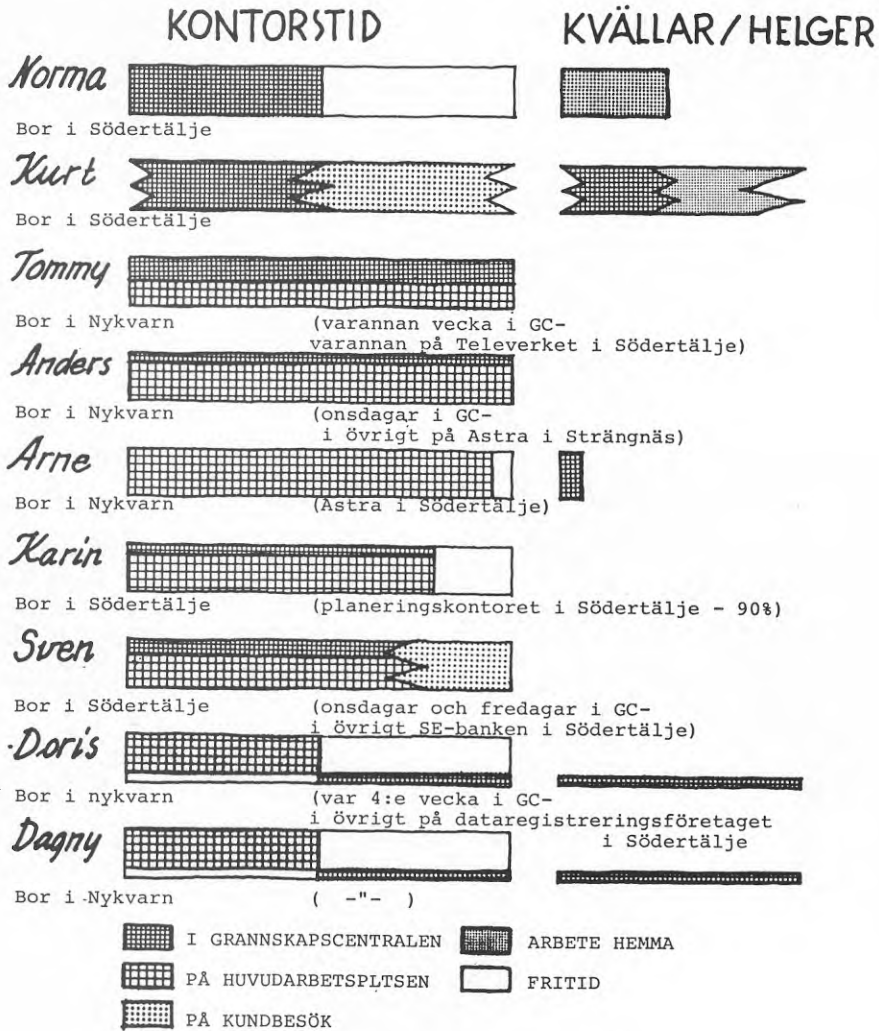
GRANNSKAPSCENTRALEN SOM EN HELHET

Olika tider - stor flexibilitet

Vad vi kan konstatera har grannskapscentralen således inneburit en arena där man lagt pussel med arbetstiderna utifrån såväl sina egna som

DE ARBETANDE I NYKVARN

ARBETSTIDER & ARBETSPLATSER



Figur 5:1 Arbetstidens fördelning mellan olika arbetsplatser. Personens egen uppskattning.

företagens krav. Detta pusselläggande har underlättats av att var och en förfogat över en egen arbetsplats. Om man skulle delat skrivbord och terminaler skulle pusselläggandet blivit ytterligt komplicerat.

Men den enskildes och de enskilda företagens frihet att pussla ihop arbetstider och omfattning av insatserna i grannskapscentralen hade en negativ effekt utifrån ett helhetsperspektiv. Under vissa perioder riktade flera personer kritik mot att grannskapscentralen var för öde. Under våren 1983 uttryckte Norma bedömningen att två eller tre personer brukade vara på grannskapscentralen samtidigt. Man fick en kärna av några få personer som utnyttjade grannskapscentralen under stor del av sin tid samt en större krets av personer som hade mycket sparsamma kontakter sinsemellan. För att öka sammanhållningen i grannskapscentralen fattades informellt beslutet att var och en skulle försöka förlägga åtminstone onsdagarna till grannskapscentralen.

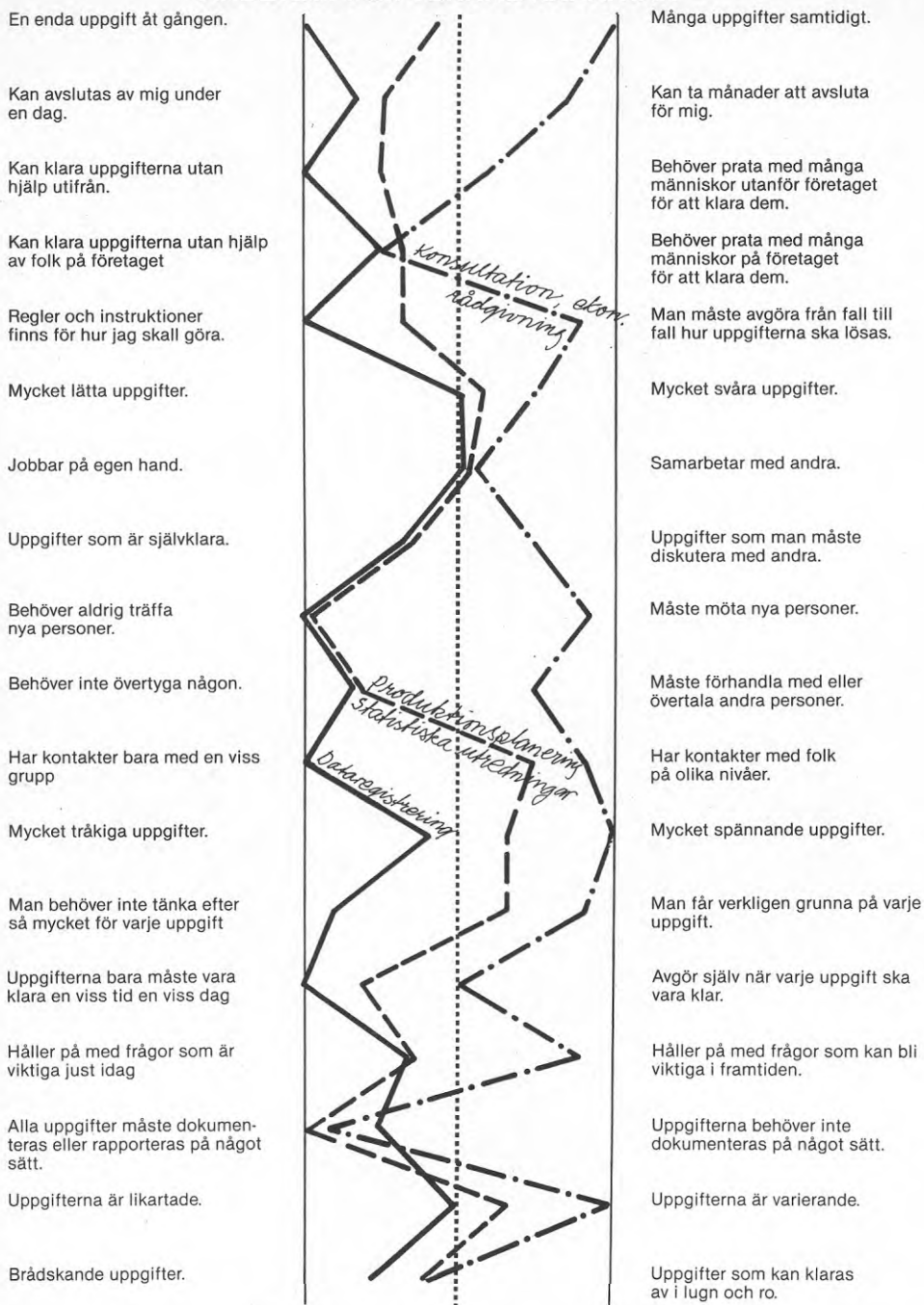
Olika arbetsuppgifter - olika sociala behov

Vi har berört olikheterna i arbetstider och sätt att utnyttja grannskapscentralen. Men även andra olikheter har påverkat grannskapscentralens sätt att fungera. Det faktum att mycket olika typer av arbetsuppgifter har utförts på grannskapscentralen har inte i sig inneburit problem. Tvärtom har flera personer pekat på det stimulerande i att under luncher och kafferaster träffa personer med annan erfarenhet och andra referensramar. Däremot är det uppenbart att grannskapscentralen kräver någon form av likhet i hållningen till arbetet och hållningen till det sociala umgänget.

Planerna att ha grannskapscentralen tillgänglig för allmänheten beslöt man redan efter några månader att skrinlägga. En person hade då självmant börjat utnyttja grannskapscentralen och dess utrustning men på ett så pass störande sätt att han fick avvisas. En mer öppen grannskapscentral skulle kräva särskilda resurser för handledning, mer avskärmade arbetsplatser där man inte kunde avlyssna samtal eller störa de som önskade koncentrera sig på sina arbetsuppgifter.

För att arbeta i grannskapscentral, vare sig man är tillfällig gäst eller mer permanent arbetar där, krävs i högre grad än på en konventionell arbetsplats känslighet för signaler om att man inte önskar störas. Detta är ändå viktigare i en grannskapscentral som utformats med en gemen-

ARBETSUPPGIFTERNAS KARAKTÄR



Figur 5:2

Arbetsuppgifterna är mycket olika bland de personer som arbetar i grannskapscentralen. Figuren återger medelvärden av egna bedömningar av respektive arbete vid dataregistrering (Doris och Dagny), produktionsplanering och statistiskt utredningsarbete (Anders och Karin) samt ekonomisk rådgivning och konsultation (Sven och Kurt).

sam öppen yta som i Nykvarn. Besök av t ex familje-medlemmar måste omges av restriktioner. Vid en vanlig arbetsplats känner man i regel varandras arbetsuppgifter så väl att det är lätt att bedöma behov av koncentration. I en grannskapscentral är arbetsuppgifterna av så olika karaktär att det kan vara svårare att fånga upp signaler om att få arbeta ostörd.

HUR DELTAGARNAS UPPFATTNING OM GRANSKAPSCENTRALEN UTVECKLADES

Hittills har vi koncentrerat oss på olikheterna i förhållanden som gäller de som arbetar i grannskapscentralen. Vi skall under en kort stund blunda för dessa olikheter och istället beskriva hur upplevelserna förändrats under 1982-1984 "i medeltal" för dem som arbetat i grannskapscentralen.

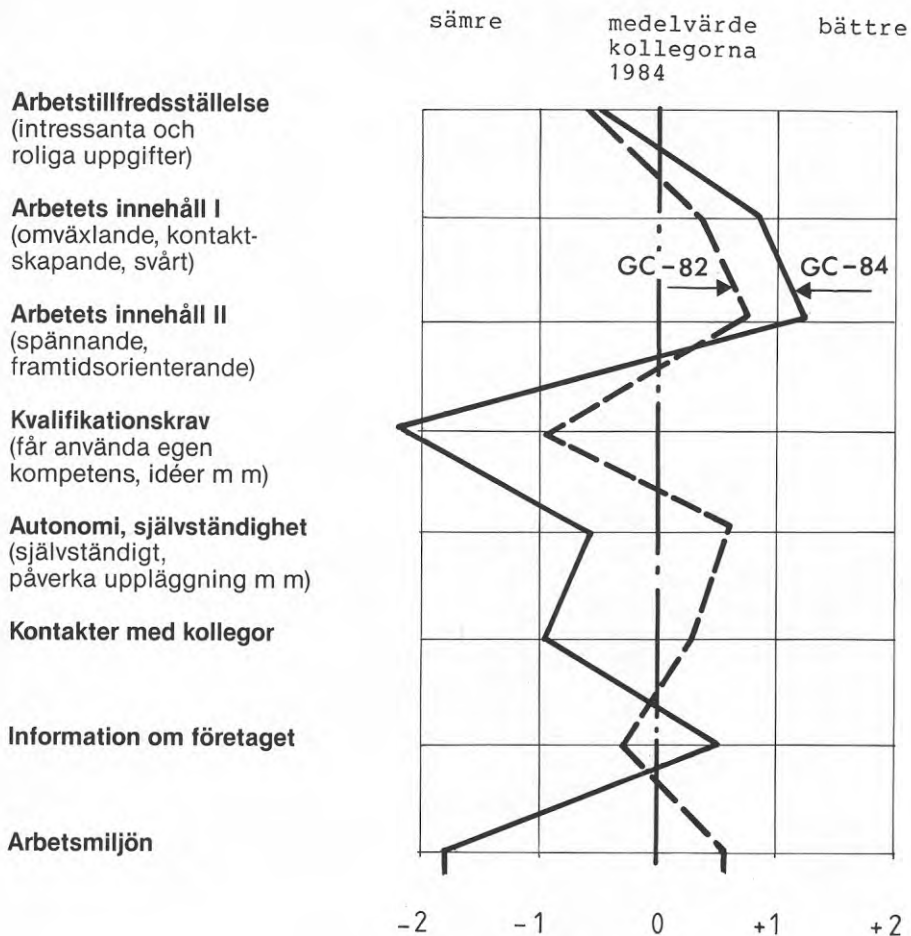
Arbetsstillfredsställelse

Vi kan konstatera att medelvärdet av de frågor som handlar om arbetsstillfredsställelse (och som vi sammanfattar i ett indexvärde) inte förändrats i och med att man arbetade i grannskapscentralen. Indexvärdet är våren 1984 nära nog identiskt med det som gällde för de flesta inför starten av grannskapscentralen hösten 1982.

Samma gäller bedömning av arbetsinnehållet, dvs graden av omväxling, hur intressanta och svåra uppgifterna är. Möjligen kan man konstatera att man generellt sett 1984 betraktar arbetsuppgifterna inom grannskapscentralen som något mindre självständiga. Bland kollegerna på huvudarbetsplatsen finns inga tendenser till förändrad bedömning av självständigheten. Samtidigt gör man bedömningen att möjligheterna till kontakt med arbetskollegor minskat något. Information om vad som händer inom företaget har knappast förändrats alls - om någon förändring skett så är det snarare en ökning än en minskning. Notera dock att inga av dessa skillnader är statistiskt säkerställda.

Det innebär att spridningen av svaren inom grannskapscentralen är så stor att det är rimligt att anta att rena slumpfaktorer orsakat dessa svarsmönster.

UPPLEVELSE AV ARBETET I GRANSKAPSCENTRALEN



Figur 5:3

Sammanfattning av upplevelserna av granskningscentralen 1984 (GC84) i jämförelse med samma personers upplevelser av sina tidigare arbeten (GC82) och kollegornas upplevelser på respektive huvudarbetsplats 1984 (satt som noll-linje). Skalorna har standardiserats så att en skillnad på mer än 2 skalenheter grovt motsvarar en statistiskt säkerställd skillnad.

Arbetsmiljö

Något mer övertygande är svaren vad gäller bedömning av arbetsmiljön. Den tycks betraktas som sämre i grannskapscentralen än på de gamla arbetsplatserna; ett intryck som också stärks av att det finns en skillnad i svaren bland de som arbetar inom grannskapscentralen jämfört med kollegorna utanför. Man är mer besvärad av drag och värme och mer besvärad av rök och lukt. I de interjuver vi genomfört nämns av flera personer att lokalerna är trivsamma men att man samtidigt störs av varandra, att fläktljudet är påfallande starkt och att drag förekommer. Missnöjet tycks således mera gälla de grundläggande och svårförändrade faktorerna i miljön än exempelvis möbleringen. Eftersom endast en av deltagarna arbetat i kontorslandskap på huvudarbetsplatsen är det rimligt att beskriva resultatet så att de flesta föredrar vanliga kontorsrum framför landskap. En bedömning vi gör är att kontorslandskap är mindre lämpligt för en grannskapscentral.

Inflytande

En försiktig tolkning av svaren på frågan om hur inflytandet bedöms i en rad olika aspekter och för en rad olika nivåer inom företaget tyder på att man upplever ett ökat inflytande vad gäller arbetstider och raster men att det i övrigt är relativt små förändringar i förhållande till situationen innan grannskapscentralen bildades. Möjligen har inflytandet inom enheten upplevts minska, exempelvis vad gäller arbetsfördelning mellan arbetskamrater, tillsättande av närmaste chef, val av arbetskamrater. Här finns dock anledning att varna för att bedömningen kan gälla möjligheten att välja arbetskamrater inom grannskapscentralen snarare än inom den ordinarie arbetsenheten i företaget. Återigen bör vi alltså markera att enkäter är ett mycket svagt instrument för att bedöma skillnader mellan två mättillfällen när så pass få personer har besvarat enkäterna och när dessa har så pass olikartade arbetssituationer.

Restid och fritid

För de som bor i Nykvarn har grannskapscentralen inneburit en klar minskning i restid de dagar de arbetat i grannskapscentralen. Istället för en ca 45 minuters bussresa till Södertälje inklusive väntetider och promenader kan Dagny och Doris promenera till grannskapscentralen på 15 minuter. De spar med andra ord en timmes resande per dag. För Anders, vars resa med bil till Strängnäs tar ca 30 minuter av fyra av veckans fem arbetsdagar, blir tidsbesparingen något mindre,

RESTIDSVINSTEN I GRANNSKAPSCENTRALEN

	Restid i varje riktning Nykvarn 1982-1984	Ursprunglig situation	Besparad tid per månad
Nykvarnsborna:			
Dagny	15 min, gång	45 min buss+gång	4-5 tim ¹⁾
Doris	15 min, gång	45 buss+gång	4-5 tim ¹⁾
Anders	10 min, gång	30 min bil	3 tim ²⁾
Arne	10 min, gång	15 min bil	0
Tommy	10-15 min gång	30-60 min bil eller tåg	20-25 tim
Södertäljeborna:			
Sven	15-20 min, bil	45 min gång+tåg	17-20 tim ⁴⁾
Kurt	10-20 min, bil	10 min bil	förlust 3-6 tim
Norma	10-20 min, bil	Arbete i hemmet, något besök på Skeppsholmen per månad	förlust 8 tim
Karin	20-30 min buss +gång (ibland cykel 15 min)	50-60 min buss	förlust 2 tim ⁵⁾
Total vinst per månad			ca 40 tim

Not:

- 1) Uppstod utifrån bedömningen att han istället för Södertälje arbetade i Nykvarn fyra eller fem dagar per månad.
- 2) Arbetar i Nykvarn 1 dag per vecka.
- 3) Jämför heltid i Nykvarn med helhet i Skärholmen.
- 4) Restiden med bil till Nykvarn och till fots till SE-banken i Södertälje är ungefär lika lång. Jämförelsen görs här med Huddinge.
- 5) Här räknat med två arbetsdagar per månad i Nykvarn.

Figur 5:4 Ändringar i restid och resmönster samt en grov uppskattning av den lokala restiden som sparas varje månad i förhållande till resorna till de ursprungliga arbetsplatserna.

ca 20 minuter varje vecka. Tommy arbetade tidigare i Stockholms södra förorter och hade då att välja mellan att ta bilen eller att använda en väsentlig del av dagen på bussar och tåg. Nyttjandet av bilen måste dessutom pusslas samman med hustruns behov för arbetsresor, dagishämtning m m. Till grannskapscentralen går han på 10-15 minuter.

Men några av de flitigaste nyttjarna av grannskapscentralen har måst pendla från Södertälje till Nykvarn. Detta har varit situationen för paret Kurt och Norma som tar bilen, ofta varsin bil. Restiden är dock enbart ca 15 minuter från dörr till dörr. För Kurt är skillnaden i restid marginell, jämfört med det tidigare arbetet på Astra men dit kunde han smidigt ta sig med buss eller cykel. För Norma har Nykvarn dels ersatt arbetsplatsen i hemmet, dels resorna (relativt sällan) till Skeppsholmen i Stockholm.

Även Sven har pendlat till Nykvarn och har - när ekonomihörnan flyttat till SE-banken i Södertälje - bytt resandet mot 15 minuters promenad till arbetet. Sven arbetade dock innan grannskapscentralen skapades i Huddinge och använde då ca 40-45 minuter i varje riktning för tågresan (inklusive promenader till stationen och väntetider). Bilresan till Nykvarn innebar alltså en tidsbesparing. Karin har - de dagar hon arbetat i Nykvarn - klivit på bussen vid hållplatsen alldeles intill huvudarbetsplatsen för ca 30 minuters ytterligare resande.

Lika viktigt för några av Nykvarnsborna har kanske varit en ökad flexibilitet vad gäller arbetstider - både genom att man sluppit passa bussar, och, som för Dagny och Doris, genom att man kunnat experimentera med arbetschemat för att få det att bättre passa familjeåtaganden och personliga preferenser.

Några påtagliga förändringar i sättet att använda fritiden på grund av minskade resor har vi inte märkt. Däremot har de ändrade schemana givetvis påverkat Doris och Dagny - de hade tidigare enbart kvällsarbete men har nu flera kvällar med familjen. Arne - som ju aldrig arbetat på sin ordinarie arbetstid i Nykvarn - har använt grannskapscentralen för att få sitt övertidsarbete stämma bättre med familjelivet. Anders har under en period haft lite lättare att skjutsa sin dotter till den onsdagsmorgonens tidiga simträningar - innan simklubben lade om tiderna.

Den sammanfattande bedömningen är att grannskapscentralen inneburit en viss ökad flexibilitet i sättet att samordna arbete och privatliv. Det vore tänkbart att skapa samma flexibilitet

DE ANSTÄLLDA I GRANNSKAPSCENTRALEN

Några förväntningar, farhågor och erfarenheter.

Förväntningar	Erfarenheter
Slippa resor	Färre dagar i grannskapscentralen än väntat för de flesta (p g a krav på närvaro på huvudarbetsplatsen).
Mer tid för familjen p g a ändrad arbetstid, kortare resor.	Ja för Nykvarnsborna.
Spännande, bl a ny teknik, ny idé.	Vissa prblem med terminalernas förbindelser i inledningen. Ordbehandlaren viktigaste tekniken.
Självständigt arbete och ansvar.	Ja - men i något fall också känts som press.
Gemenskap	Stimulerande att arbeta med människor med olika bakgrund och utan konkurrensförhållanden inbördes, nya samtalsämnen.
Bra startmiljö (för konsultfirman)	Ja - med bl a uppdrag genererade genom den uppmärksamhet som grannskapscentralen fått.
Arbetsro vissa dagar.	Ja för någon, för någon p g a nya uppgifter mer splittrat. Omständigt att flytta arbetsunderlag. Kräver planering av arbetsdagar.

Farhågor	Erfarenheter
Tappa kontakten med gamla arbetskamrater.	De flesta har haft mycket nära kontakter med huvudarbetsplatsen - ett par personer har dock "bytt jobb" och tappat kontakterna.
Avsaknad av <u>arbetsgemenskap</u> .	Viktig brist för ett par - de har önskat samtalspartner i <u>arbetsfrågor</u> .
Social isolering, blockbildning.	Den <u>sociala</u> samvaron har fungerat bra - med reservationen att för få arbetat regelbundet i grannskapscentralen.
Störningar	Vissa störningar genom grannskapscentralens utformning som storrum. Även störningar p g a olika arbetstid, bristande förståelse för andras behov av koncentration vissa stunder.
Sekretessproblem	Blev aldrig aktuellt. Fortfarande potentiellt problem.
Fel ort för verksamheten	Ja - ekonomihörnan flyttades därför till Södertälje.

Figur 5:5 De deltagande personernas erfarenheter av grannskapscentralen i Nykvarn jämfört med deras egna förväntningar och farhågor inför starten.

på huvudarbetsplatsen. Blott det faktum att man där skall samordna tider, nyttjande av utrustning med andra, minskar dock i praktiken denna flexibilitet. Likaså det faktum att resorna innebär "en större apparat", vilket inte bara hänger samman med restiderna. Dessutom finns nya kvaliteter i byte av färdmedel - från bil eller buss till cykel eller en promenad. Man noterar återigen att några pendlat till Nykvarn från Södertälje.

SAMMANFATTNING AV DELTAGARNAS UPPLEVELSER

Den sammanfattande bilden av hur grannskapscentralen i Nykvarn upplevts av de som arbetat där är således i grunden positiv. Men andra förändringar som i sig hängt samman med grannskapscentralen, Kurts och Normas nystartade företag, Svens ändrade arbetsuppgifter, Tommys nya verksamhet, är långt viktigare än grannskapscentralen i sig.

Till de positiva dragen för några i grannskapscentralen har hört möjligheterna att komma undan och jobba ostört från telefoner och spontana kontakter som förekommer på den ordinarie arbetsplatsen. En intressant observation gjordes i det här sammanhanget av Anders. När han arbetade i Nykvarn löste hans arbetskamrater själva problem i Strängnäsfabriken och kollade upp i efterhand hur lösningen bedömdes av Anders, medan man de andra dagarna tog kontakt med Anders först och lät honom lösa problemen.

En allmän bedömning i en utvärderande diskussion, arrangerad av Nordplan i februari 1984, var att man knappast skulle vara beredd att själv som privatperson stå för de reella kostnaderna för dubbla arbetsplatser. Däremot gjorde exempelvis Dagny bedömningen att möjligheten att få arbeta i grannskapscentralen var värt förlusten av de fem kronor per timme som nattarbetet i Södertälje hade inneburit till 1982. Någon annan uttryckte att man kanske skulle vara beredd att betala någon eller ett par hundralappar per månad men inte mer.

Stämningen i grannskapscentralen karakteriserades på ett belysande sätt av Kurt i en intervju. Enligt Kurt hade man dubbla identiteter, kände samhörighet både med det egna företaget och grannskapscentralen som enhet. Det visade sig bland annat i att man i interna diskussioner kunde vara tämligen kritisk men i samband med att grannskapscentralen besöktes av journalister eller andra utomstående, präglades svaren av en tydlig

lojalitet med grannskapscentralen och med varandra. Till denna lojalitet har säkert bidragit att man gemensamt är pionjärer i en försöksverksamhet. Samtidigt blev en underton av besvikelse märkbar i den diskussion som i februari 1984 fördes mellan Nordplan och de arbetande i grannskapscentralen. Man ansåg att att det allra mest positiva förväntningarna inte infriats, framför allt p g a närvaron i grannskapscentralen blev så mycket mindre än ursprungligen var tänkt.

Grannskapscentralen ur de berörda företagens perspektiv

Hur har respektive företag och respektive facklig organisation engagerat sig i tillkomsten och drivandet av Nykvarns grannskapscentral? Under hösten 1983, i något fall kompletterat med information hösten 1984, genomförde vi intervjuer med företrädare för de företag som har anställda i grannskapscentralen i Nykvarn och med företrädare för flertalet av de lokala fackliga organisationer som berörs. Vi ska sammanfatta de synpunkter och erfarenheter som företagen och de lokala fackliga organisationerna förmedlade.

Grannskapscentralen i Nykvarn har blivit mycket omskriven. Framförallt bland fackliga organisationer har det funnits en avvaktande och - från vissa organisationer - en öppet kritisk hållning till distansarbete och till grannskapscentraler. Exempelvis reserverade sig TCOs representant i Dataeffektutredningen mot den i hans mening alltför positiva beskrivningen av grannskapscentraler i ett av delbetänkandena. Där fanns enighet om de faror som hemarbete medför ur anställdas perspektiv medan majoriteten såg grannskapscentraler som möjlig och positiv form för distansarbete. TCOs representant hade dock en avvikande mening och de diskussioner som förts bl.a inom TCOs datagrupp, har inneburit en avvaktande hållning till grannskapscentraler. Däremot har TCO i ett kongressbeslut ställt sig mer positiv till distansarbetet som har det uttryckliga syftet att skapa arbetstillfällen i glesbygd.

SAF har, genom ett forskningsprojekt med medel från Trygghetsrådet, studerat möjligheterna att utnyttja distansarbete för att skapa en större flexibilitet i företagen vad gäller rekrytering och möjligheter att smidigare klara en struktur- omvandling. Man har varit intresserad av att få en bild av i vilken omfattning distansarbete kan bli aktuellt. Projektet har bedrivits från grannskapscentralen i Nykvarn av Kurt i samarbete med flera företag, bl a Astra, som ju har erfarenhet av distansarbete via grannskapscentralen. Något ställningstagande till grannskapscentraler som företeelse eller till distansarbete har SAF inte gjort.

Hur är då bilden av grannskapscentralen bland de enskilda företagen och de lokala fackliga organisationerna?

FÖRETAGENS SYNPUNKTER

Undersökningsmetod

Företagens synpunkter samlades in genom intervjuer med de närmast ansvariga för beslutet att delta i experimentet i Nykvarn. Det var frågan om olika instanser i de olika företagen: företagsledare, projektledare, personalansvarig. Intervjuerna gjordes hösten 83-våren 84 d v s efter halva försökstiden.

Ett genomgående drag hos de engagerade företagen är intresset att lära av grannskapscentralen som företeelse. Det är möjligheten att få erfarenheter av distansarbete som motiverat företagens deltagande. För exempelvis Södertälje kommun går intresset ett steg längre; näringslivskontoret har engagerat sig för att pröva grannskapscentralen som ett experiment för att påverka såväl näringslivsutvecklingen som sociala förhållanden i förorter. Kommunen har därför också engagerat sig i att vidmakthålla grannskapscentralen efter det forskningsprojektet avslutats. Även för SE-banken har intresset för grannskapscentralen gått utöver ett allmänt intresse för distansarbete. SE-banken har prövat en ny affärsidé: att med små medel nå ut till nya kunder på orter som inte förmår bära upp ett ordinarie bankkontor.

Mer typisk är Astras hållning: så länge det inte kostar något och så länge det inte krävs ett policybeslut, är man beredd att pröva grannskapscentralen och acceptera det intresse enskilda anställda har av att jobba där. Däremot kan slutsatsen bli annorlunda om reella kostnader uppstår och om policybeslut måste fattas. Exempelvis

innebär grannskapscentralen delvis ett avsteg från rådande policy: att skapa närmare kontakt mellan systemmän, programmerare och användare av datasystem. (Efter forskningsperioden hör Astra till de företag som valt att kvarstå i grannskapscentralen och betala för sin plats.

Inga särskilda avtal har (med undantag för SE-banken), slutits om försöksverksamheten i Nykvarn. Däremot har i samtliga företag muntliga kontakter med de fackliga organisationerna föregått beslutet att delta i grannskapscentralen. I dessa muntliga kontakter har de fackliga organisationerna accepterat försöket men varken fack eller företag har på ett policyplan löst hållningen till grannskapscentraler som generell företeelse.

Det har heller inte förekommit några kontakter över företagsgränserna för att sluta avtal om exempelvis samarbete inom grannskapscentralens ram. Däremot är de intervjuade företagens representanter positiva till att ett samarbete över företagsgränserna etableras, dock har man i några fall poängterat behovet av att klara ut konkurrensförhållanden och att berörda personer skriver sekretessförbindelser.

Intresset av att följa upp erfarenheterna från grannskapscentralen i Nykvarn varierar. SE-banken har en genomarbetad form för uppföljning. Bl.a bokför Sven sina aktiviteter per timme för att ge underlag för ställningstaganden till ekonomihörnan som företeelse. Men övriga företag bevakar inte aktivt utvecklingen i Nykvarn. SE-banken är också det företag som har lagt ner den största investeringen i form av utbildning, utrustning m.m. (Åtminstone är det det företag som har den tydligaste bilden av dessa investeringar.) Dataregistreringsföretaget har däremot kontinuerliga kostnader i form av bilbud som lämnar och hämtar material. Två till tre resor per vecka görs när grannskapscentralen används (ungefär var fjärde vecka).

Flertalet företag har inte sett allvarligt på de minskade möjligheterna att kontrollera de anställdas aktiviteter och arbetsformer i Nykvarn. Man är medveten om att kontrollaspekten kan bli besvärlig om grannskapscentraler får en större omfattning. Nu bygger verksamheten på ett förtroende för de personer som arbetar i Nykvarn. Personer med olika former av problem, exempelvis missbrukare, skulle inte kunna placeras i en grannskapscentral. Inte heller har företag i grannskapscentralen möjligheter att upptäcka/åtgärda problem, exempelvis personkonflikter.

Hur kan man i en grannskapscentral använda styrformer som har att göra med begreppet företagskultur? Företagsinformation har dock i regel nått ut väl till de som är anställda i grannskapscentralen enligt företagets bedömning. Problemen gäller dock inte den "hårda" informationen som ju kan skrivas ner på ett papper utan snarare mer informell, spontan information arbetskamrater emellan i korridoren, samtal mellan arbetsledare och anställda etc. Hur detta fungerat har företagen ingen uppfattning om.

Synpunkter från de fackliga organisationerna

Undersökningsmetod

Synpunkterna har tagits fram huvudsakligen genom intervjuer med representanter för de berörda lokala fackliga organisationerna. Intervjuerna gjordes hösten 83-våren 84. I de flesta fall hade diskussioner förekommit även i samband med att deltagarna, företaget och fackklubben beslöt att engagera sig i experimentet.

Inflytande inför försökets start

De fackliga engagemangen i tillkomsten av grannskapcentralen har varierat kraftigt. Inom SE-bankens fackklubb har man på ett mycket tidigt stadium varit engagerade i diskussioner om försöksverksamheten. Man har påverkat ekonomihörnans karaktär och de tjänster den ska sälja. Man var engagerad i diskussionerna för att utse en lämplig person till ekonomihörnan. Avtal slöts med banken om försöksverksamheten och man deltar regelbundet i uppföljningen av verksamheten.

Även i Televerket togs på ett tidigt stadium upp diskussioner med de fackliga organisationerna. Dessa engagerade sig i fallet med en viss skeptisk hållning. Mer informella kontakter hade man på Astra, Dataregistreringsföretaget och Södertälje kommun.

Inom SIF-klubben på Astra fördes under en period en kritisk diskussion om medverkan i grannskapscentralen. Man tog direkta kontakter med den person som var aktuell. Anders hade tidigare nära kontakter med SIF-klubben genom sitt fackliga engagemang. Hans positiva hållning liksom överenskommelsen med arbetsgivaren om att han skulle ha möjlighet att återgå till sin gamla arbetssituation närhelst han så önskade, bidrog till att SIF-klubben ställde sig positiva till en medverkan.

Inom Södertälje kommun medverkade Karin som aktiv i Jusek och SACO/SR själv i den MBL-förhandling som resulterade i att SACO/SR ställde sig positiva till medverkan. Förhandlingarna gick till så att SACO/SR gjorde en förhandlingsframställan efter konsultation med Karin om innehållet i denna. När sedan arbetsgivaren fick den kontrollerade de även med Karin hur hon såg på innehållet i beslutet och därmed var förhandlingarna avklarade. SKTF har inte engagerats i diskussioner om grannskapscentralen inför starten. Man har inte haft någon medlem där, däremot har två personer med beredskapsuppgifter arbetat i grannskapscentralen för Södertälje kommuns räkning.

Även på Dataregistreringsföretaget skedde kontakterna informellt. Någon facklig uppföljning har inte gjorts.

Facklig verksamhet i grannskapscentralen

Som framgår av bifogade figur är flera olika fackliga förbund företrädde bland de anställda. Det är intressant att notera att flera av de personer som arbetar i grannskapscentralen har varit eller är fackligt aktiva. Det gäller Anders som var skyddsombud för SIF i Strängnäs och som tidigare var aktiv fackligt i Astra under den tid han arbetade i Södertälje. Karin är medlem i SACO/SRs styrelse i Södertälje kommun. Hon har också deltagit som SACO/SRs representant i utarbetande av en datapolitik för Södertälje kommun. Karin har för övrigt en formell roll för Södertälje kommun som skyddsombud i grannskapscentralen. Sven har varit kontaktombud för Bankmannaförbundet under sin period i Huddinge. Han står fortfarande upptagen som kontaktombud i Bankmannaförbundet och beskrev sig själv vid något tillfälle som "självutnämnt" kontaktombud och skyddsombud för Bankmannaförbundet i grannskapscentralen.

FACKLIG VERKSAMHET VÅREN 1984

	Medlem i	Aktiv som
Dagny	SIF	-
Doris	SIF	-
Anders	SIF	Skyddsombud i Strängnäs för kontor och lager
Tommy	ST	-
Sven	SBmf	"självtutnämnd" kontaktombud o skyddsombud i ekonomihörnan. Tidigare kontakt- ombud i Huddinge
Kurt	- (varit medlem i CF o Civilekonomföreningen innan Konsultföretaget bildades)	-
Norma	- (lämnade ST i samband med bidlandet av Konsult- företaget)	-
Karin	JUSEK	Styrelsemedlem SACO/SRs skyddsombud
Arne	-	-

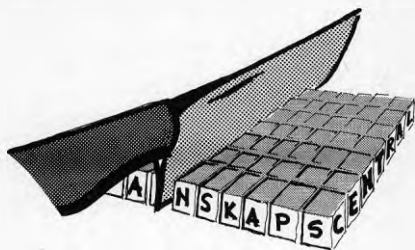
Figur 5:7 Facklig verksamhet bland de som arbetar i grannskapscentralen.

Även Astrid, som tillhör Astra och som under en kort period i inledningen av grannskapscentralens verksamhet arbetade där, är fackligt aktiv. Hon ansåg dock inte att det gick att kombinera en period av intensiv facklig verksamhet med placeringen i grannskapscentralen.

Södertälje kommun har också periodvis haft beredskapsarbetare i grannskapscentralen. Någon diskussion mellan den kommunala förvaltningen och SKTF om detta har enligt en telefonintervju, som gjordes med en SKTF företrädare, inte förts.

De fackliga organisationerna har inte sinsemellan diskuterat grannskapscentralen. Någon facklig samordning har heller inte skett. Inte heller har man i de fackliga organisationerna försökt reglera arbetsformerna vid grannskapscentralen utan betraktat den som ett försök man är beredd att acceptera under villkoren att det inte tolkas som ett policyställningstagande. Vid intervjuerna som skedde ett år efter grannskapscentralens tillkomst hade inte heller några negativa erfarenheter uppenbarats. Men man såg svårigheter att skapa en samordning fackligt inom grannskapscentralen. TCO-avdelningen har alltför små resurser, olika fackliga organisationer har skiljaktiga hållningar i frågor som skulle kunna dyka upp på en grannskapscentral. Även om erfarenheterna inte är negativa så fanns en påtagligt försiktig och något skeptisk hållning till företeelsen hos flera av de fackliga företrädarna även efter att grannskapscentralen varit i drift ca ett år.

DEL C



ANALYS AV IDÉN

Ingress

I det följande skall vi i fyra kapitel analysera granskapscentralen som idé ur olika perspektiv.

Det första kapitlet innehåller en diskussion kring begreppet granskapscentral. Granskapscentralen skiljer sig från andra arbetsplatser bl a genom att dataöverföring på distans är ett viktigt kommunikationsmedel, att de som arbetar där kan tillhöra olika organisationer och företag och att lokalen ligger nära bostäder.

I det därpå följande kapitlet skall vi försöka belysa om granskapscentraler är önskvärda eller ej. Vi gör detta främst utifrån enskilda anställdas perspektiv. Men även andra perspektiv skall läggas på möjliga konsekvenser av granskapscentraler. Vad kan de väntas innebära för de anställda som kollektiv och för de fackliga organisationerna? Vad innebär granskapscentraler för de företag och andra organisationer som har anställda vid granskapscentraler? Vilka samhällsliga konsekvenser skulle granskapscentraler få om de blev mer allmänt förekommande?

I det tredje kapitlet försöker vi bedöma i vad mån grannskapscentraler är möjliga utifrån tekniska, fysiska/lokalmässiga och ekonomiska förutsättningar. Vi gör en med reservationer omgiven uppskattning av hur många arbetstagare som helt eller delvis skulle kunna tänkas arbeta i grannskapscentraler.

Vilka konsekvenser grannskapscentraler får är i hög grad en funktion av utformningen. I det avslutande kapitlet formulerar vi kriterier och rekommendationer för utformningen av grannskapscentraler ur organisatorisk och teknisk synpunkt. Vi granskar hur grannskapscentraler bör utformas utifrån de anställdas individuella och kollektiva intressen liksom utifrån företags- och samhällsperspektiv.

kap 6

”Grannskapscentral” - en definition

Begreppets bakgrund

Grannskapscentralen är en arbetsplats som är så placerad och utrustad att de som bor i närheten kan arbeta där. Här utnyttjas data- och telekommunikation för att ersätta arbetspendling.

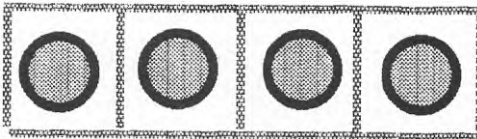
Begreppet grannskapscentral har myntats av en forskargrupp på Nordiska institutet för samhällsplanering. Den är i sin tur en översättning av det engelska begreppet "neighbourhood working center". Det rätta svenska uttrycket skulle varit "grannskapsarbetscentral", vilket ansågs för långt. Den valda svenska översättningen är dock missvisande och för tankarna till någon typ av umgängeslokal (grannskapslokal fanns som begrepp i de statliga bostadslånen) eller någon av den kommunala socialnämndens verksamhet (jfr "servicecentral").

Grannskapscentralen - som en datastödd decentraliserad arbetsplats - har blivit ett ganska känt begrepp, omskrivet och omdebatterat. Det har också varit något luddigt. I fortsättningen kommer vi att definiera begreppet så som det används i denna skrift.

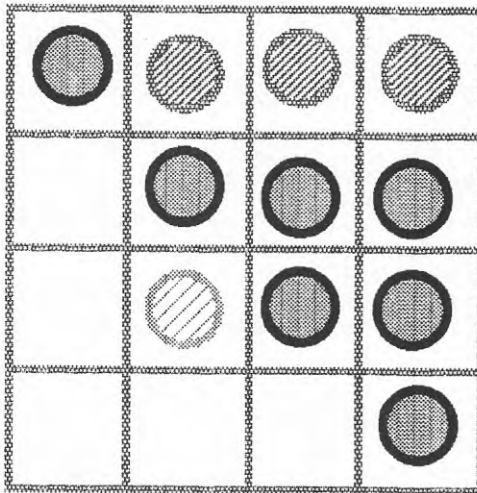
FYRA HÖRNSTENAR

Inom varje samhälle med en given teknisk nivå organiseras arbetslivet med bostadsförhållandena som en viktig förutsättning. Det samhälle vi har idag kan sägas vara produkten av den produktionsteknik och den transportteknik som har utvecklats under efterkrigstiden, främst under 60-talet. En omfattande samhällsdebatt har gällt problem,

OLIKA ARBETSGIVARE	TELE/DATA- KOMMUNIKATION	DISTANSARBETE	NÄRARBETSPLATS
-------------------------------	-------------------------------------	----------------------	-----------------------



DEFINITION



NYKVARN

SIGA

F-INTERNATIONAL

FRANSKA TELEVERKETS
KONTOR PÅ KORSIKA

Figur 6:1 Definition av begreppet "grannskapscentral" i relation till experimentet i Nykvarn och några andra former av distansarbete.

som orsakats av att bostäderna och människorna har anpassats till arbetslivets krav

Grannskapscentralen är ett nytt sätt att organisera arbetslivet så att arbetsplatsen kommer närmare bostaden. Grannskapscentralen karakteriseras av följande begrepp:

- o Närarbete
- o Distansarbete
- o Data- och telekommunikation
- o Samlokaliserade företag.

Närarbetsplats

- att arbeta nära där man bor

Vi har tidigare nämnt att arbete och bostad har kommit att lokaliseras i förhållande till varandra under någon form av samspel. Definitionen ställer krav på arbetsplatsen: den ska fungera så att människor slipper byta vare sig bostad eller arbete för att kunna arbeta nära hemmet. Det gäller att arbetsplatsen är nära bostäder - geografiskt och kommunikationsmässigt.

För att åstadkomma närhet till bostäder bör grannskapscentralen ligga

- o i bostadsförorter
- o centralt i mindre orter
- o i glesbygd.

Distansarbete

- att arbeta fjärran från arbetsgivaren

Idag är det inte ovanligt att arbetsplatser ligger nära bostäder. Detta leder dock inte automatiskt till att de som arbetar där också bor i närheten. Det är tvärtom normalt att en ort eller stadsdel har både inpendlare och utpendlare. Människor som kan välja yrke, arbetsgivare, bostad och arbetsställe prioriterar inte alltid närhet mellan bostad och arbetsställe till varje pris. Det är alltså andra faktorer som är viktigare än närheten.

Den anpassning mellan bostad och arbetsplats som sker idag bygger på att individen byter arbetsgivare eller bostad.

Grannskapscentralen ska vara en arbetsplats som gör det möjligt att arbeta nära bostaden oavsett var arbetsgivarens verksamhet = huvudarbetsplatsen är placerad. Dvs man kan byta arbetsgivare, yrke

eller funktion utan att byta arbetsställe. Det innebär att man i huvudsak arbetar på distans i förhållande till sin arbetsgivare.

Data och telekommunikation

Att arbeta på distans kräver att man kan skaffa underlagsmaterial, ha tillgång till arbetsverktyg och kunna föra sina resultat vidare utan att avståndet innebär något hinder. Arbetar man med information och använder dator som arbetsredskap kan problemen med distans lösas i viss utsträckning med hjälp av telekommunikation. Möjligheten att arbeta på distans avgörs dels av hur väl datakommunikationen fungerar tekniskt och dels av behovet av personliga kontakter i arbetet.

Fler arbetsgivare

Grannskapscentraler innebär att ytterligare en möjlighet öppnas för arbete nära hemmet. Genom att flera företag delar på en lokal kan varje utlokaliserad "enhet" vara mindre än en filial hade behövt vara.

ANDRA LIKANDE FÖRETEELSER

Det finns idag flera arbetsplatser som ligger i närheten av bostäder och som i praktiken fungerar som närarbetsplatser. Dessa är:

Generella arbetsplatser

En närstående företeelse är idag något som vi kan kalla för likvärdiga arbetsplatser. Skolor, vårdcentraler, postkontor, butiker, bibliotek mm utgör ett nät av likartade och mycket väl spridda arbetsplatser som leder till att man inom vissa arbetsområden ofta kan välja arbetsplats mycket nära bostaden.

Filialer

Arbete i avgränsade och självständiga enheter utan behov av ständig direktkontakt med huvudarbetsplatsen. Ex: Postens kontokontroll som har placerats i Gävle.

Småföretag

Småföretag med lokal eller mycket utspridd kundkrets kan lokaliseras i bostadsområden i en storstadsregion.

Företaget kan ofta placeras nära ägarens bostad och rekrytera arbetstagare i omgivningen - särskilt då det är frågan om mer spridda yrken.

Hemarbete

I denna kategori kan ingå legoarbeten och högt kvalificerat och självständigt arbete utan behov av direktkontakt eller arbete med behov av sådana kontakter som kan klaras av med tekniska hjälpmedel.

kap 7

En önskvärd utveckling

Huvudfrågan - i detta kapitel - är om grannskapscentraler är önskvärda utifrån de enskilda anställdas perspektiv, utifrån de anställdas intressen som kollektiv och de fackliga organisationernas perspektiv, utifrån företagets och utifrån samhällets perspektiv.

Svaret på frågan blir beroende av två saker:

- o dels hur stor omfattning grannskapscentraler får och
- o dels under vilka omständigheter de införs och hur de organiseras.

I följande resonemang diskuterar vi effekterna av två utvecklingslinjer - en där grannskapscentraler är en marginell form av arbetsorganisation, som berör speciella grupper. I ett annat avsnitt skisseras tänkbara konsekvenser av en utveckling där grannskapscentraler är en, om inte vanlig, så en etablerad företeelse.

Att välja arbetsvillkor

Vi tror att det är värdefullt att den enskilde anställde ges flera alternativ vad gäller anställningsform och utformning av arbetsvillkor, arbetsorganisation m m, att han eller hon också får stöd i form av kunskaper om konsekvenserna av de olika alternativen och därmed också ges möjlighet att värdera dessa olika alternativ och slutligen att han eller hon också reellt får makt och inflytande i själva valet av alternativ.

Detta låter sig lätt sägas men i realiteten är det en omöjlighet att skapa dessa kunskaper och denna makt och inflytande för varje enskild anställd. Även om varje enskild skulle ha kunskaper nog

att värdera de potentiella (ännu icke förverkligade) alternativen - i sig ett orealistiskt antagande - så måste makten att välja alternativ begränsas utifrån samhälleliga intressen likaväl som utifrån intressen som grupper av anställda kan ha eller de anställdas kollektiva intressen.

Det finns å andra sidan inga skäl att a priori utdöma skapandet av nya alternativ utan att penetrera just dessa alternativs möjliga konsekvenser för enskilda anställda såväl som för grupper av anställda och samhället i stort.

Som stöd för att göra bedömningar av möjliga konsekvenser försöker vi beskriva några grundläggande krav utifrån de olika perspektiven på utformningen av en grannskapscentral. Några sådana krav antyds men resonemanget utvecklas i ett senare kapitel.

Grannskapscentraler innebär för den enskilde framför allt att geografiska begränsningar vad gäller val av arbete och därmed också boende minskar. Vid lokaliseringsbeslut är den enhet som beslutet gäller inte längre företaget som helhet eller ens en enhet inom företaget utan beslutet gäller den enskilde anställda och fattas också i bästa fall av honom eller henne. Men erfarenheter från bl a Nykvarn-försöket visar att det kan vara svårt för en enskild anställd att själv välja arbetsplats om de skäl han eller hon anför bara har att göra med rena privata fördelar, inte fördelar som också gäller arbetsgivaren.

Ramar, avtal, lagar reglerar friheten att välja arbetets omfattning, arbetstid m m. Dessa regler bestämmer såväl minimiinsatser som maximiinsatser och är avsedda att skydda såväl den enskilde som företaget och samhället.

Man kan se hur en del begränsningar i den enskildes arbetsvillkor har luckrats upp under senare år. Genom flexitidsreformer har begränsningar vad gäller tidsgränserna för arbetet mjukats upp. Samtidigt har i de flesta fall skapats vissa grundregler för att säkerställa samordningen mellan de anställda och gentemot företaget och dess kunder. Deltidsreformer och ledighetslagar har inneburit ökad frihet för den enskilde att välja omfattningen av sitt arbete liksom att välja mellan exempelvis arbete och studier. Friheten är dock för många personer skenbar eftersom familjeekonomiska förutsättningar nödvändiggör ett omfattande förvärvsarbete för både hustru och man.



Figur 7:2 Storstadsmångsysslaren

Utvecklandet av modern data- och teleteknik har skett parallellt med att vi vant oss vid större friheter att själva som individer utforma våra arbetsvillkor. När tekniken minskar den geografiska bundenheten uppstår behov av kompletteringar vad gäller lagar och avtal för att också garantera att valfriheten inte blir så total att samhällsliga intressen hotas eller att den enskilde anställda utsätts för hälsorisker i form av isolering, utarmning av arbetsuppgifter m m.

Grannskapscentralen som en marginell företeelse

Innan vi beskriver grundläggande krav på en grannskapscentral utifrån olika perspektiv skall vi, i följande avsnitt, ge en bild av några olika arbets- och livssituationer där en grannskapscentralen i någon form skulle kunna vara positiv.

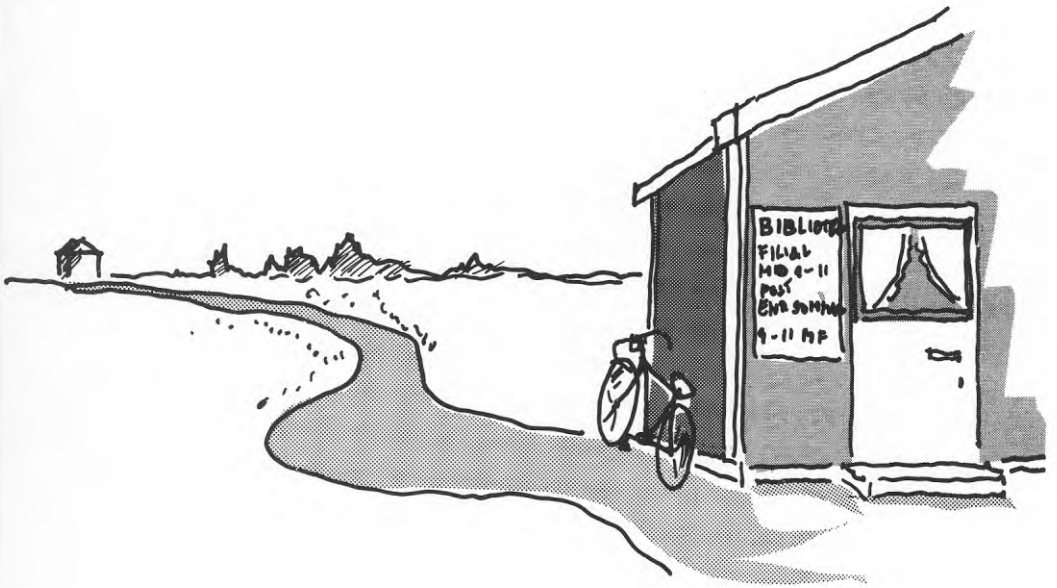
När vi i detta avsnitt undersöker om grannskapscentraler medför en önskvärd arbetssituation är utgångspunkten att det blir frågan om en marginell företeelse. Den får en karaktär av försök och speciallösning.

Detta i sin tur ställer stora krav på de som kan komma att utforma, driva och arbeta i grannskapscentraler.

Storstadsmångsysslaren - sin egen

A har i många år haft kontorsvikariat genom en kontorsförmedling för att kunna kombinera arbete och barn. Hon har på detta sätt också skaffat sig några fasta kunder som söker upp henne direkt. Hon sköter bokföringen åt några småföretag.

A använder idag en enklare kontorsdator. Hennes kunder - småföretag med 1-5 anställda - har inte ansett det lönsamt att investera i datorer men framför allt har man inte velat ägna dyrbar chefstid till löpande kontorsekonomi. Arbetet räcker inte för en egen anställd.



Figur 7:3 En av glesbygdsallsysslarens arbetsplatser

Har hon några utsikter att få jobb från stora företag och arbeta mot kundens dator? Vilka jobb i så fall? Har hon behov av direktkommunikation? Vad skulle en grannskapscentral betyda för henne? Skulle hon vara en av delägarna i ett litet kooperativ? Skulle hon själv äga och förestå en sådan grannskapscentral?

Det finns idag människor som arbetar som egna konsulter eller frilansare inom olika yrken. Dessa arbetar vanligtvis hemma (eller i egna lokaler om utrustningen är skrymmande eller arbetet inte går att kombinera med privatlivet). Det gäller konstnärer, journalister, författare, designers. Det är inte ovanligt att man ibland slår sig ihop om gemensamma lokaler - det gäller fotolab, snickerier, reklambyråer. Den dyra utrustningen och stordriftsfördelar i marknadsföring är ett bärande ekonomiskt motiv bakom samarbetet.

Kan datautrustning vara en liknande gemensam nämnare för skapandet av grannskapscentraler?

Många frilansare arbetar redan nu mot tillverkningsprocesser där datorer används: journalist - ordbehandling, designer - graderingssystem (textil), konstruktörer - CAD/CAM-system.

Det vi har skisserat här är småföretagarnas grannskapscentral. Den ligger i ett område där bostäder och verksamheter blandas: i utkanten av en mindre stads centrala delar, i en äldre närförort, i en större stad, i ett centralt och gammalt villaområde.

Glesbygdssallssylaren - delvis anställd

B bor i en glesbygd nära fjällen. Familjen har ett litet jordbruk som man inte kan försörja sig på helt. B har därför som bisyssla att driva ett postkontor ett par timmar varje förmiddag under turistsäsongen.

De flesta på orten är tvungna att skaffa flera försörjningskällor: kiosk, bensinstation, kafé, färjetrafik, ridhästar, mätningar åt SMHI, legoarbeten, turistinformation.

Skulle en grannskapscentral på orten öka försörjningsmöjligheterna? Vilka sysslor kan en "dataledning" föra till orten? En typ av arbete är annan decentraliserad service riktad till orten:



Figur 7:4 I sin egen värld

försäkringskassa, bank, tåg- och andra biljetter, rumsförmedling och bibliotek. En annan typ är legoarbeten till olika företag: inskrift av annonser åt tidningar, bokföring åt företag i trakten, fakturering m m.

Den samlande administratören kan här vara kommunen, posten e d.

Livskvalitéivraren - anställd men fri

C arbetar heltid. Hans utredningsarbete kräver en stor del kontakter inom och utanför företaget. Behovet av kontakter, telefonsamtal, sammanträden, föredragningar, kundbesök m m har vuxit alltefter som han har blivit känd inom sitt område. För att hålla sig informerad och utvecklas, krävs dock att han dels läser in en hel del facklitteratur, dels själv producerar. För att få vara ostörd har han numera för vana att arbeta hemma 1½ dag i veckan. Dessutom reser han ensam till sitt sommarhus några veckor på vintern för att skriva. På sommaren tar han med sig arbete och tillbringar hela sommarlovet med familjen på landet.

C är inte beroende av datateknik i sitt arbete. Tvärtom - det är hans självständiga arbete och oberoendet av specialutrustning som är grunden för hans flexibilitet. Andra grupper som kan arbeta delvis hemma är exempelvis lärare, forskare, journalister.

Vilka andra grupper skulle - med hjälp av ny teknik - kunna anpassa sin arbetsplats på liknande sätt? Det skulle tex kunna vara: skrivpersonal, systemerare eller forskare med kontakt med databaser.

Möjligheten att med små förberedelser kunna slå sig ner var som helst med sitt arbete kan vara av intresse för dessa grupper. Närmaste motsvarighet till sådana tillfälliga offentliga arbetsplatser är bibliotekens läsesalar och forskarrum. En möjlighet till datauppkoppling på biblioteket? Hyra en terminal på posten som en postbox? Andelstugby med tillhörande kontorshotell? Den utbredda dubbelbosättningen kanske ger underlag för tillfälliga arbetsplatser på turistorterna. Kan dessa i så fall kombineras med den fasta befolkningens vardag? Skola, bibliotek, kursgård kan utgöra lämpliga kombinationer.

Den som kan kombinera trygghet i arbetet och ett fritt liv är kanske betjänt av att lånearbetsplatser finns överallt - att det finns ett nätverk.



Figur 7:5 "Normaltjänstemannen" (STENSE. Skulptur i sandsten och trä, ca 30 cm. Mikael Pauli, 1975. Foto: konstnären).

Den vanliga löntagaren

Beskrivningarna av "storstadsmångsysslaren", "glesbygdsallsysslaren" och "livskvalitéivraren" är knappast beskrivningar av generella möjligheter för varje löntagare. Många personer måste p g a behov av direkt samverkan med kollegor eller med kunder begränsa sin geografiska frihet. Även om stora delar av en anställds arbete i regel kan ske utan kontakt med andra så innebär arbete i en grannskapscentral eller i hemmet att alla delar i arbetet under längre sammanhängande perioder skall kunna ske isolerat. Ett alternativ är att utlokalisera en grupp av personer som sinsemellan har behov av att samverka. Men återigen finns kravet på en hög grad av självständighet och frikoppling från övriga delar av företaget. Även om modern informationsteknik förmår överbrygga avstånd, innebär utlokalisering av hela enheter likaväl som utlokalisering av enskilda anställda en begränsning i flexibiliteten vad gäller att organisera enhetens eller den enskilde anställdes arbete.

Vilka yrkesgrupper berörs?

Det går att peka ut några yrkeskategorier där förutsättningarna att arbeta relativt isolerat är goda. En förutsättning är att ett problem eller ett arbetsunderlag kan levereras som sedan kan sysselsätta en person eller en arbetsgrupp under längre tid. Ett problem kan ha formen av en uppgift att programmera, en frågeställning som skall utredas och där underlaget för utredningen antingen redan är framtaget eller kan tas fram via telefonkontakter och kontakter med centrala databaser. Likaså kan ett underlag i form av en leverans av material för stansning eller utskrift innebära en geografisk frikoppling i den mån detta underlag i sig är lätt att flytta. Erfarenheterna från Nykvarn visar just att de fysiska transportererna av stansunderlag vållade en del organisatoriska olägenheter.

För personer i yrken som kännetecknas av täta kontakter med andra kan möjligheter att disponera om sina schema innebära att en grannskapscentral kan vara både möjlig och ytterst lämplig tillflykt för att få jobba i fred någon eller några dagar.

Modern teleteknik kan i viss mån ersätta formella sammanträden. Men det finns informationskvaliteter i direkta personliga möten som inte låter sig överföras via teleteknik. Det kognitiva och emotionella budskap som förmedlas över kaffet och i korridoren går förlorade.

DEM PASSAR DET ATT ARBETA I GRANSKAPSCENTRALER ?

UDDA GRUPPER, t.ex:

- STORSTADSMÅNGSYSSLAREN
- GLESBYGDSALLSYSSLAREN
- LIVSKVALITETSIVRAREN

VANLIGA LÖNTAGARE t.ex:

- TILLFÄLLIG AVSKILDHET
- SJÄLVSTÄNDIGT ARBETE
- TRYGG BESLUTSSITUATION
- ERFARENHET, YRKESVANA

Ur den enskilde individens perspektiv innebär detta att ett flitigt kommunicerande via teleteknik paradoxalt nog kan leda till en mycket utarmad kommunikation - då i kvalitativ snarare än kvantitativ mening. Arbetet kan (i bästa fall) vara rikt på innehåll och meningsfullt, men ändå fattigt på gemenskap och skritt.

Vilka arbetsuppgifter kräver stor grad av arbetsgemenskap som inte kan ersättas med enbart social gemenskap? Arbetsuppgifter som innehåller stora moment av osäkerhet, som innebär viktiga beslutsfattande, som innebär krav på att kunna ge råd över ett vitt spann av frågeställningar och uppgifter som kräver kontakter med okända personer speciellt i obehagliga sammanhang

Under senare år har också uppmärksamats behovet att anpassa graden av osäkerhet i arbetet till den enskilde anställdes preferens för osäkerhet respektive struktur och trygghet. Exempelvis har Morse (1975) visat att tillfredsställelsen med arbetet i hög grad är beroende av matchningen mellan den enskildes preferens för osäkerhet och arbetsuppgiftens osäkerhet. Vad vi här trycker på är att ytterligare en aspekt är viktigt att beakta, den enskilde anställdes behov av att dela sin osäkerhet med någon kollega. Vi vet också från studier av risktagande att just det faktum att osäkerheten delas mellan flera personer innebär annorlunda beteende och annorlunda beslut i risksituationer (Kogan och Wallach, 1967). Gemenskap är således inte enbart en viktig aspekt ur psykologisk synpunkt utan kan förväntas påverka beslutsfattandet i risksituationer och i obehagliga situationer. Dessutom innebär givetvis samtal med kollegor en kunskapsöverföring som går förlorad om den enskilde isoleras i sina arbetsuppgifter.

Grannskapscentralen som en etablerad företeelse

I detta avsnitt utgår vi ifrån att grannskapscentraler blir en någotsånär etablerad företeelse. Det innebär att arbetssituationen inte präglas främst av förändringar och uppbrott. Det blir

GRANNSKAPSCENTRALER EN ÖNSKVÄRD UTVECKLING ?

FÖR:

- DEN ENSKILDA
- DET FACKLIGA
KOLLEKTIVET OCH
ORGANISATIONEN
- FÖRETAGET
- SAMHÄLLET

inte endast frågan om att flytta med sig ett invant arbete från den ordinarie arbetsplatsen till en grannskapscentral. I en mer etablerad form av arbetsorganisation ska rymmas nybörjare som behöver handledning. Det ska finnas utvecklingsmöjligheter för den enskilde, ersättare vid frånvaro, möjlighet att få hjälp vid arbetstoppar, gemenskap, förutsättningar för fackligt arbete o s v. Har grannskapscentralen som organisationsform förutsättningar att erbjuda en arbetssituation av mer permanent karaktär?

DEN ENSKILDE

Gemenskap

- sociala kontakter över yrkesgränserna

I en grannskapscentral kan i någon mån gemenskapen med arbetskamrater från andra företag ersätta den sociala gemenskapen inom företaget. Vi trodde ursprungligen att den sociala gemenskapen i grannskapscentralen skulle innebära speciella krav vad gäller sammansättningen av olika yrkesgrupper. Erfarenheterna från Nykvarn tyder dock snarast på att det inte spelat någon större roll att rutinuppgifter och mer kvalificerade arbetsuppgifter samlats. Den sociala gemenskapen har inte begränsats av statusskillnader i arbetena eller av skillnaderna i arbetsvillkor. Däremot har andra mer subtila skillnader mellan olika personligheter lett oss fram till övertygelsen om att sammansättningen av personer i en grannskapscentral är ytterst viktig. Exempelvis innebär det faktum att en del arbetsuppgifter kräver stor koncentration medan andra gärna låter sig utföras under samtal eller med radion på, att det krävs en känslighet och förmåga att uppfatta signaler om att någon inte önskar bli störd. Finns denna känslighet spelar olikheter i arbetsuppgifter inte någon roll - saknas den innebär å andra sidan olikheterna att spänningar kan uppstå som inte skulle komma till uttryck annars.

Det faktum att arbetsuppgifterna är så olika och berör olika företag innebär också att några kan ha en mycket hård tidspress medan andra arbetskamrater i lokalen kan ha relativt gott om tid för samvaro. Vissa uppgifter kräver någon form av samtalspartner eller någon form av stöd, exempelvis därför att uppgiften i sig innebär att den enskilde anställda måste hantera en stor osäkerhet. Det kan vara svårt att placera sådana

väldigt ostrukturerade uppgifter i en grannskapscentral, om inte den anställde har stor kapacitet vad gäller att själv arbeta isolerat från kollegor med sådana uppgifter. Avsaknaden av arbetsgemenskap kan inte kompenseras av tillgången till social gemenskap.

För anställda med relativt monotona arbetsuppgifter kan kanske möjligen grannskapscentralen i stället ge utblickar och en social gemenskap med människor med andra referensramar vad gäller arbetet som kan upplevas stimulerande. Erfarenheterna från Nykvarn pekar i den riktningen.

Det är alltså svårt att entydigt beskriva yrken som är bättre eller sämre lämpade för att placeras i en grannskapscentral. I stället är det kombinationen av arbetsuppgifter och av personligheter hos den eller de som utför uppgifterna som är avgörande för hur väl han eller hon passar in i en grannskapscentral.

Om någon visar sig inte fungera väl i miljön är svårigheterna betydligt större att hantera detta över företagsgränser än vad fallet är på en traditionell arbetsplats. Där finns ju i regel såväl en arbetsledning som fackliga organisationer och en personalenhet som kan gripa in. Signaler om behovet av sådana ingripanden riskerar att komma alldeles för sent i en grannskapscentral där ingen av de övriga kan känna det ansvar för ingripande som kollegor i det egna företaget skulle göra.

Utvecklingsmöjligheter

- självstyrd och självlärd

Vi har i diskussionen om olika yrkens osäkerhet och vad det innebär för behovet av kollegialt stöd också snuddat vid hur den anställdes utvecklingsmöjligheter påverkas av arbete i en grannskapscentral. Det finns två motverkande krafter. Å ena sidan tvingar isoleringen i grannskapscentralen den enskilda anställde att själv ta ansvar för och ta ställning i situationer där han eller hon annars skulle ha möjlighet att lägga över ställningstagandet till kollegor. Det kan tänkas gynna den enskildes yrkesutveckling. Å andra sidan innebär isoleringen att han eller hon missar den stimulans och de erfarenheter som kan förmedlas via kollegor. För anställda med rutinuppgifter kan dessutom isoleringen innebära att möjligheterna att gradvis ta på sig allt mer kvalificerade uppgifter försvinner eller minskar. Att ta på sig mer kvalificerade uppgifter skulle innebära krav på handledning som inte står till buds.

Erfarenheterna från Nykvarn tyder på att det finns betydande svårigheter vad gäller att få till stånd samarbete och byte av tjänster i arbetet mellan de anställda från olika företag. Institutionella och praktiska hinder gör att ett sådant utbyte måste organiseras mycket medvetet för att överhuvudtaget komma till stånd.

Den enskilde anställde som har möjlighet att själv välja att arbeta stora delar av sin tid på en grannskapscentral bör ställa sig frågan hur han eller hon skall kunna organisera sin egen personliga utveckling i framtiden. På samma sätt bör de företag som medverkar till att anställda arbetar i en grannskapscentral lägga upp ett individuellt utvecklingsprogram. Vi tror att arbetet i en grannskapscentral annars medför minskade utvecklingsmöjligheter för den enskilde.

Även den organisationsenhet som i sin helhet utplaceras i en grannskapscentral en likartad situation. Enheten kan komma att med tiden bli alltmer marginell utifrån företagets perspektiv och risken finns då att man plötsligt befinner sig i en situation där företaget utvecklats i en annan riktning än kompetensen (och kulturen) inom enheten.

Styrning och kontroll

- från grupparbete till individuella resultat

I de flesta tjänstemannayrken sker kontrollen av den anställde genom att närvaron på arbetsplatsen registreras. Det kan ske formellt via tidlistor, stämpelur o dyl, eller informellt via grupptryck och chefers närvaro på enheten. Vidare kontrolleras den enskilde på så sätt att det sociala trycket gör det svårt att syssla med helt andra verksamheter under arbetstiden. Däremot kan det vara svårt att kontrollera intensiteten i arbetsinsatsen. Arbetsintensiteten kontrolleras möjligen indirekt via resultatet av arbetet.

I en grannskapscentral finns förmodligen större möjligheter att särskilja den enskildes resultat än om han eller hon ingår i ett arbetslag på en större arbetsplats. Det har att göra med att inflöde och utflöde av uppgifter organiseras på individuell basis i stället för en hel arbetsenhet. Vare sig detta individuella resultat registreras eller bara noteras informellt av

arbetsledning så sker ändå en skiftning i uppmärksamhetsfokus från gruppen till individen. Huruvida det upplevs positivt eller negativt av den enskilde beror naturligtvis på såväl prestationsnivån som på hur förtroendefull relationen är mellan den anställde och arbetsledningen och på hur stora insikter arbetsledningen har i övrigt om den anställdes villkor och möjligheter att producera tillfredsställande. Generellt finns det dock anledning att varna för att grannskapscentraler kan innebära en tillbakagång från grupporienterade arbetsformer och prestationsmått till individuella. Dessutom finns risken att den informella sociala kontrollen av vad den anställde ägnar sin arbetstid åt ersätts med formaliserade kontroller.

Den totala livssituationen

- nya möjligheter att få tiden räcka till

Det stora värdet för den anställde ligger i möjligheterna att anpassa arbetet bättre till den totala livssituationen. Grannskapscentraler som idé innebär att nya alternativ skapas som kan innebära att den totala livssituationen för en del människor blir bättre. Till exempel kan en geografisk decentralisering innebära möjligheter till arbete i glesbygd. Dyra och tidskrävande pendelresor kan minska. Trycket att flytta vid arbetslöshet kan elimineras om arbetet i stället kan bedrivas på distans.

Dessa möjligheter att skapa nya alternativ är viktiga. Vilka risker finns för att alternativ också försvinner? Ett tänkbart exempel: handikappade får ett alternativ som innebär att de kan utföra arbete i eller nära hemmet. Detta leder till att möjligheten att arbeta ökar för vissa handikappade. Leder detta också till minskat tryck på samhället och företag att anpassa arbetsplatser som är integrerade med företaget i övrigt? Om så är fallet försvinner ju samtidigt nu existerande alternativ för de handikappade i samhället.

I grannskapscentralers möjligheter att bättre forma arbetet så att det passar den totala livssituationen ligger också att en närhet kan skapas mellan bostadsområden och arbetsplats. Närheten kan exempelvis innebära möjligheter att finnas till hands när halvstora barn tillfälligt skulle behöva stöd efter skolan, att kunna utträta vissa ärenden som besök på vårdcentral utan att stora delar av arbetsdagen går förlorad. Exempel på sådant fanns i Nykvarn.

En intressant aspekt av hur grannskapscentralen kan bidra till en bättre anpassning av arbetet till livssituationen illustrerades i Nykvarn. En av de personer som utnyttjade Nykvarns grannskapscentral gjorde det bara i samband med övertidarbete under kvällar och helger. I stället för att som tidigare bedriva det arbetet som en förlängning av den ordinarie arbetsdagen valde han att komma hem och äta tillsammans med familjen och sen ta en promenad ned till grannskapscentralen för att genomföra vissa datakörningar och tester.

DE ANSTÄLLDA SOM KOLLEKTIV OCH DE FACKLIGA ORGANISATIONERNA

I det här avsnittet försöker vi belysa om grannskapscentraler är önskvärda utifrån de anställdas intressen som kollektiv och utifrån de fackliga organisationernas intressen. Självfallet kan en utveckling som är bra för enskilda anställda ha sådana nackdelar för övriga anställda att den ur kollektivets synpunkt är oönskad. I den mån en utveckling är bra ur kollektivets synpunkt kan man förvänta sig att de fackliga organisationerna stödjer den utvecklingen. Det kan självfallet finnas en potentiell motsättning i den meningen att en viss utveckling leder till att de fackliga organisationernas styrka påverkas negativt samtidigt som det ur andra avseenden har positiva effekter för de anställda som kollektiv. Även om det således inte är helt självklart att man i alla avseenden kan jämställa de fackliga intressena för kollektivets villkor med de fackliga intressena sett ur mera organisationsinterna synpunkter så kommer vi inte att försöka särskilja dessa två aspekter. Vår utgångspunkt är att vad som är bra för de anställda som kollektiv också kommer att stödjas av de fackliga organisationerna.

Samlad facklig styrka och direktinflytande

Grannskapscentraler innebär som idé att verksamheten i ett företag sprids geografiskt. Även om detta kan ha fördelar för de enskilda anställda så innebär det att kollektivet av anställda har svårare att samlas. Om arbetsgivaren fortfarande uppträder som en samlad motpart, kommer det fackliga inflytandet i ett beslutsförlopp att försvagas. Olika grupperingar av anställda kan också tänkas bevaka sina geografiska intressen, ungefär så som man idag finner i många koncerner. Grann-

skapscentraler kommer att innehålla så få anställda per grannskapscentral från ett enskilt företag att situationen kommer att likna den som råder inom handelns område med många små filialer. Därmed uppstår troligen negativa effekter på det fackliga arbetet och förmodligen också på det fackliga medlemsantalet. Möjligheterna minskar att spontant samlas, uttrycka och komma underfund med eget och andras missnöje över konkreta förhållanden i arbetet. Det missnöje som man som anställd bär på kommer i större grad att förbli ett individuellt missnöje utan att kanaliseras till en kollektiv kamp för förändring.

Även om fackets inflytande kan förväntas minska kan ändå enskilda liksom grupper av anställda komma att få ett ökat inflytande i vissa frågor. Det hänger samman med att företaget kan förväntas delegera ansvar och ge utrymme för större grad av olikhet i organisationslösningar, arbetsvillkor m m. En plattare organisation och en organisation med utrymme för mer av olikheter kan möjliggöra för grupper av anställda att bättre anpassa arbetsvillkoren till sina specifika arbetsförhållanden. Detta kan ske utan att övriga anställda i andra delar av företaget för den skull behöver drabbas negativt.

Ett exempel på en situation där de anställda i den lilla enheten i vissa frågor har ett större inflytande än vad de skulle ha i en större arbetsplats finns i handeln. I studier av köpcentra (Stjernberg 1978) ingick en affär med en enhet på 20-talet personer som ingick i en större kedja med huvudkontor i en annan stad. Denna enhet hade en 100-procentig facklig anslutning och ett nära 100-procentigt deltagande vid de fackliga mötena. Med andra ord, enheten bestod av ett lämpligt antal människorför att kunna samlas, ha direktkontakt, stimulera varandra i det fackliga arbetet. Företagets organisation och sätt att delegera beslutsfattandet till butikschef och regionchef gjorde också det fackliga arbetet meningsfullt såtillvida att viktiga arbetsförhållanden kunde påverkas.

Ett huvudintryck från studier inom handeln är att de anställda generellt sett upplever ett större inflytande över arbetsmiljön såväl fysiskt som organisatoriskt i mindre butiksenheter än i varuhus. Denna bild är konsistent med resultat från organisationsforskningen (Porter och Lawler, 1965). Det är alltså svårt, att trots ett starkt fack, kompensera ur inflytandesynpunkt för nackdelarna att behöva samordna och likrikta stora organisatoriska enheter (se även Gustavsson och Hellgren, 1984). Ett liknande förhållande uppträder även i en hårt standardiserad organisation där

avståndet från den enskilda lilla arbetsplatsen till beslutsfattarna kan upplevas som oöverstigligt stort (Fång och Jägbeck, 1981).

Grannskapscentraler kan alltså vara positiva för många anställda och kan, med rätt utformning, vara acceptabla eller t o m positiva för det fackliga arbetet. Det krävs dock av de fackliga organisationerna dels att man ställer krav på utformningen av grannskapscentralerna, dels att man anpassar sin egen struktur till de nya förhållandena.

Nya krav på de fackliga organisationerna

Grannskapscentraler innebär en friare arbetsplats och kan bli eftertraktade av företrädesvis personer inom bristyrken eller med en relativt självständig ställning i sina organisationer.

Men den form av friare arbetsförhållanden som grannskapscentraler utgör är inte utan risker. Exempel från Tyskland och England visar att även lösare anställningsformer kan utvecklas där, t ex arbetsgivaren ansvarar inte för arbetslokal och arbetsredskap. Lagstiftningen i dessa länder tolererar uppenbarligen en form av "grå" anställning som innebär att arbetsgivaren t ex inte betalar sociala avgifter (Elling, 1984).

Utifrån de perspektiv som vi här har anlagt bör de fackliga organisationerna både stödja och stimulera decentraliserade och gärna geografiskt spridda verksamheter och samtidigt definiera begränsningar för de juridiska förhållandena i dessa spridda organisationer. Exempelvis kan ett sådant krav vara att enbart samlade enheter med svaga band till andra delar av företaget sett ur verksamhetens synpunkt skall utlokaliseras. Likaså kan kravet vara att enheterna bör omfatta minst 10-talet personer. (Liknande synpunkter har framförts vid TCO-kongressen 1983.)

För de fackliga organisationerna uppstår också kravet att anpassa den egna organisationsstrukturen så att den kan möta de nya förutsättningar som en decentraliserad verksamhet hos företagen innebär. Det kan också bli aktuellt att driva krav på förändrad lagstiftning, exempelvis för att i större grad påverka beslut som fattas av företagarföreningar eller hyresvärdar. Sådana beslut kan gälla den fysiska arbetsmiljöns utformning. Det fackliga samarbetet över förbundsgränser lokalt måste utvecklas. Beroende på typ av frågeställning kan den fackliga organisationen behöva agera antingen tvärsöver förbundsgränser lokalt eller inom ett förbundsområde gentemot en koncern eller ett företag.

FÖRETAGENS PERSPEKTIV

Det är svårt att generellt avgöra om grannskapscentraler är önskvärda ur företagens perspektiv. Huvuddelen av dessa argument bör också gälla förvaltningar vare sig dessa är kommunala eller statliga.

Avgörande för om grannskapscentraler är önskvärda ur företags perspektiv är de långsiktiga effekterna på företagets effektivitet och konkurrenskraft. Några av de faktorer som påverkar effektivitet och konkurrenskraft.

Företagskultur

- även i en decentraliserad organisation

En av de företeelser som idag betonas mycket i företagsledning och i organisations- och managementlitteratur är kultur. Det finns en insikt om att kulturen, dvs normsystem, de anställdas förväntningar och bild av företaget liksom kundernas bild av företaget är oerhört väsentligt för effektiviteten. Begreppet kultur är centralt i exvis Peters och Watermans bok om "excellenta företag" (1983).

Om en verksamhet organiseraras i form av grannskapscentraler där det egna företagets personal finns utspridd i enheter om en eller ett par personer, fjärran från moderföretaget men i stor närhet till andra företag, kan möjligheten att skapa en samlad företagskultur minska. Detta är emellertid inte självklart. Ett tecken på att man ska akta sig att överbetona denna farhåga är ju att de företag som nämns av Peters och Waterman är miljardföretag med verksamheter spridda över hela världen.

Det finns ingenting i erfarenheterna från grannskapscentralen i Nykvarn som tyder på att deltagarna i försöket tappade sin känsla av samhörighet med respektive moderföretag. Däremot tillkom ytterligare en identitet, nämligen som medlemmar av grannskapscentralen. Förmodligen förstärktes detta av att grannskapscentralen har uppmärksammats mycket i massmedia och symboliserar både drömmar om en önskvärd framtid och hot.

Arbetsledning och kontroll

- en lämplig organisation för målstyrd verksamhet

Företagets möjlighet till direkt kontroll över verksamhetsgrenar minskar i någon mån om personalen är utspridd geografiskt. Den sociala kontroll

som skapas av att man omges av personer som känner väl till de normer och regler som man bör följa finns kanske inte i en grannskapscentral där ju många företags olika normsystem och regelsystem möts.

Även den direkta arbetsledarfunktionen påverkas. I en grannskapscentral kan man knappast vänta sig att företagen kan ha formellt utsedda arbetsledare med just de arbetsledande funktionerna som huvuduppgift. Åtminstone inte om enstaka personer eller mycket små grupper finns i var och en av grannskapscentralerna. I stället måste arbetsledarfunktionen utövas på distans parallellt med att de anställda ges en hög grad av självständighet. Det innebär också att såväl en kvantitets- som en kvalitetskontroll kommer att utövas på individuell nivå i stället för för enheten som helhet.

I stället för att i huvudsak kontrollera att den enskilde anställda är närvarande på arbetet kommer en större del av kontrollen att gälla prestationerna som den enskilde anställda åstadkommit. Vi har tidigare berört detta ur den anställdes perspektiv. En sådan utveckling stämmer inte överens med de grundläggande principer som många fackliga organisationer driver. Ur företagets perspektiv kan det däremot vara en positiv utveckling. Förutsättningen för det är dock att man också har resurser att ingripa och stödja de anställda som utifrån dessa kontroller bedöms ha svårt att åstadkomma det företaget förväntar sig. Men sådana stödjande åtgärder kan vara svårare att skapa om verksamheten är spridd på grannskapscentraler. Företagets repertoar av åtgärder för att upprätthålla såväl produktionskvantitet som -kvalitet minskar således.

En form av kontroll kan dock stärkas genom en organisationsform som gör att enskilda anställda befinner sig närmare de verksamheter de har att betjäna, exempelvis de kunder de ska ge service. Denna marknadsnärhet utgör en typ av kontroll som både ur företagets och förmodligen också ur de flesta enskilda anställdas perspektiv är värdefull. Just närheten till kunderna understryks kraftigt som en central tes i modern managementlitteratur om marknadsföring av tjänster (Norrman, 1983). Samtidigt innebär en sådan närhet till kunderna att det är väsentligt att de anställda i grannskapscentralen har en hög grad av självständighet, en frihet att fatta beslut i samverkan med kunden. För anställda i en grannskapscentral är det inte möjligt att, på samma sätt som i en stor enhet, inhämta stöd från arbetsledare eller företagsledning för beslutsfattandet i det enskilda ärendet.

Ur vissa synpunkter blir således en organisation baserad på grannskapscentraler "sundare" ur modernt organisationsteoretiskt perspektiv såtillvida att man tvingas i företaget ha relativt tydliga och klara ramar för den dagliga verksamheten och en hög grad av flexibilitet och självständighet i det enskilda beslutsfattandet. Det ställer större krav på de anställda. Dessa jobbar mer utåtriktat än vad kanske fallet är i ett traditionellt organiserat företag. Även anställda som inte arbetar med kundkontakter måste ha såväl kunskapsresurser som befogenhet att agera självständigt, exempelvis i samband med störningar i produktion eller när tveksamheter uppstår vad gäller att behandla den information som utgör en del av arbetsuppgifterna.

Utvecklingsklimatet

Närheten till kunder liksom närheten till andra företag kan i vissa avseenden stärka innovationsbenägenheten i företaget såtillvida att impulser till förändringar lättare når in i företaget. Kontaktytan gentemot företagets omgivning är rent kvantitativt (antalet anställda med direktkontakter utanför företaget) större. Å andra sidan kan innovationsbenägenheten hämmas av att man har svårare att samla en grupp människor för att jobba med att gå från impuls och idé till ett projekt och ett genomförande av en förändring. Om grannskapscentraler utgör en väsentlig del i ett företags organisation ökar kravet vad gäller att se till att organisera utbytet av idéer så att inte impulser till förändringar blir isolerade impulser hos enskilda anställda. Impulserna måste sugas upp och omvandlas och detta sker förmodligen inte spontant utan kräver medvetet organiserade åtgärder.

Ytterligare en viktig aspekt har att göra med företagets rekrytering av nyckelpersoner, exempelvis forskare och ingenjörer, som rekryteras direkt från akademiska institutioner och universitet. Det kan vara svårt att rekrytera dessa om en anställning också innebär byte av bostadsort. Grannskapscentraler som idé möjliggör att enskilda personer kan bo kvar nära universitetet och kanske även ha kvar vissa organisatoriska kopplingar till sin gamla forskningsmiljö och samtidigt rekryteras till företaget och "på distans" kommunicera med andra inom utvecklingsavdelningen och övriga delar i företaget. Just rekryteringsaspekter har nämnts som viktiga möjligheter i begreppet grannskapscentral i en undersökning som utförts för SAF:s räkning (Paavonen, 1984).

Grannskapscentraler, och distansarbete mer generellt, kan ur företagets perspektiv underlätta en omstrukturering. Man behöver inte befara att tappa viktig kompetens därför att enheten i övrigt behöver avvecklas. Vid omstruktureringar av verksamheter, exempelvis nedläggningar av enheter, kan det vara möjligt att bibehålla vissa funktioner på nedläggningsorten. Produktionsplanerare kan exempelvis göra en stor del av sitt planeringsarbete för enheter på en annan ort och kommunicera med dessa enheter via datasystemen. Samtidigt kan en sådan utveckling ur andra perspektiv ha negativa effekter. Den kan förstärka uppdelningen mellan planerings- och utförandeuppgifter.

Arbetskonflikter

Flertalet av de synpunkter vi här har framfört om skäl till att grannskapscentraler ur företags perspektiv är önskvärda kan delas av många anställda och av de fackliga organisationerna. Ett möjligt undantag gäller vissa aspekter av hur kontrollen över verksamheten utövas. Det finns emellertid också aspekter vad gäller grannskapscentraler där det finns en mycket markerad motsättning mellan fackliga intressen och företagsintressen.

En verksamhet spridd geografiskt på grannskapscentraler kan innebära att företagen minskar riskerna att drabbas negativt vid eventuella strejker. I ett avseende finns ett gemensamt intresse här mellan företag och fackliga organisationer. Vilda strejker är ju ofta spontana och geografiskt avgränsade till en enhet där människor har direktkontakt sinsemellan. Om verksamheten blir spridd minskar dels risken för vilda strejker, dels effekterna av den enskilda strejken.

Innebär en geografiskt spridd verksamhet mindre sårbarhet för företagen vid legitima strejker? Knappast. Vi tror att legitima strejker organiseras på ett sådant sätt att företaget har relativt lite nytta av geografiskt spridd organisation. Eventuellt kan strejkerna lättare sättas in mot viktiga nyckelpersoner i företagets kommunikationssystem och på det sättet bli än effektivare än vid en traditionell företagsorganisation. En geografiskt spridd verksamhet innebär svårigheter för de fackliga organisationerna att hålla kontakt med sina medlemmar. Det kan ur företagets synpunkt vara en fördel såtillvida att benägenheten att strejka minskar. Å andra sidan så kan det ur företagets synpunkt vara en väsentlig nackdel om strejken väl är ett faktum därför att under en konflikt är såväl företag som fack-

liga organisationer mycket beroende av att kommunikationslänkarna fungerar väl så att de olika buden snabbt kan värderas och så att de lösningar som man arbetar fram vid förhandlingsbordet är tillräckligt förankrade för att inte ge upphov till spontana, vilda missnöjesyttringar.

ETT SAMHÄLLSPERSPEKTIV

Fördelar i marginalen

Ur ett samhälleligt perspektiv blir effekter av grannskapscentraler på sysselsättningsgrad, exempelvis möjligheter att sysselsätta handikappade, andra marginella grupper på arbetsmarknaden och effekter på regionala fördelningen av verksamheter väsentliga. Här finns potentiella fördelar i grannskapscentraler som idé. I vad mån dessa potentiella fördelar också går att omvandla till reella fördelar beror av de ekonomiska förhållanden som redovisas i följande kapitel. Det är dock belysande att hittills har drivkrafterna för grannskapscentraler till stor del funnits på kommuners näringslivssekretariat. Där söker man ofta efter metoder för att underlätta för företag att etablera sig i kommunen och för att stimulera till nyföretagande. Grannskapscentraler innebär att steget till att etablera en verksamhet minskar. Därmed kan också entreprenörandan hos enskilda medborgare stimuleras, vilket ytterligare kan öka den totala sysselsättningen i samhället.

Förutom vissa ekonomiska nackdelar, typ kommunikationskostnader och krav på infrastrukturen i samhället, är det svårt att se att grannskapscentraler som idé skulle innebära negativa effekter ur ett samhälleligt perspektiv.

Men man bör heller inte överskatta möjligheten att utnyttja grannskapscentraler för att åstadkomma positiva förändringar. En stor del av samhället är redan idag organiserad med en hög grad av närhet mellan boende och produktion. Det är i stort sett enbart i storstäderna och i den rena glesbygden som grannskapscentraler kan innebära väsentliga förändringar vad det gäller att minska exempelvis reskostnaderna till arbetet och därmed också energiförbrukning och vad gäller att åstadkomma samhällen som präglas av närhet mellan olika funktioner, integrering mellan boende och arbete.

De positiva samhälleliga effekterna vad gäller minskad energiåtgång för persontransporter till och från arbetsplatserna borde rimligen mer än

väl uppväga de ökade kostnaderna för transport av information via teleteknik. Detta har åtminstone varit en av utgångspunkterna för de geografer som tog initiativ till skapandet av Nykvarns grannskapscentral.

Är grannskapscentraler önskvärda? - några slutsatser

Vår sammanfattande bedömning är att grannskapscentraler knappast kommer att på ett mer genomgripande sätt förändra arbetslivet. Vi tror att den totala andelen av arbetsplatser och därmed av personer som berörs av en utlokalisering av arbetsuppgifter till grannskapscentraler är så liten. Men för många enskilda anställda kan grannskapscentralen innebära väsentliga fördelar. Det finns också fördelar ur ett samhälleligt perspektiv. För företag och för de anställda som kollektiv och de fackliga organisationerna kan däremot bilden vara betydligt mer blandad.

Företagen

Företagen kan väntas uppnå en rad fördelar vad gäller kundnärhet, möjlighet att lättare rekrytera personal. Å andra sidan kan man ha svårt att klara av avvikelser från normala situationer, exempelvis att klara personer som av olika skäl har problem i arbetet. Hur får man reda på om någon är på väg mot alkoholism? Hur agerar den personalkonsulent som befinner sig 20-30 mil från den anställde? Vad gör man i företaget om kvalitén på arbetet vid en viss grannskapscentral har sjunkit successivt under en följd av år? Med andra ord, repertoaren av åtgärder för att korrigera verksamheter som av någon anledning håller på att gå snett eller för att stödja enskilda anställda minskar.

Trots detta tror vi att det finns många fördelar för företag som i många fall kanske uppväger nackdelarna. För det enskilda företaget är frågan inte om grannskapscentraler är värdefulla eller ej. Den väsentligare frågeställningen är hur företaget skall kunna utnyttja den möjlighet som modern teleteknik innebär vad gäller att välja var olika delar av verksamheterna skall

bedrivs. Likaså har företaget att välja övriga aspekter av kontroll, uppföljning m m. Det går säkerligen för flertalet företag och förvaltningar att utnyttja idén om grannskapscentraler under förutsättning att extra kostnader för lokaler och teleteknik uppvägs av andra intäkter.

De fackliga organisationerna

För de fackliga organisationerna är grannskapscentraler som arbetssituation betydligt mer bekymmersamma. Grannskapscentraler kan göra det svårare att uppfylla fackliga krav och önskemål vad gäller att skapa utvecklingsmöjligheter för de anställda, undvika prestationslönesystem och liknande former av individuell kontroll.

Även för de fackliga organisationerna i sig innebär grannskapscentraler nackdelar. Andelen anställda som organiserar sig fackligt kan minska. Möjligheter att samla de anställda och att bedriva ett aktivt lokalt fackligt arbete försvåras om de anställda blir spridda i mycket små enheter eller placeras individuellt på grannskapscentraler bland andra företags anställda.

De fackliga organisationerna måste möta sådan utveckling både med krav på lagstiftning och avtal för att reglera decentraliseringen till grannskapscentraler och med annorlunda former för att bedriva den fackliga verksamheten. För de fackliga organisationerna är alltså grannskapscentraler ett hot, låt vara ett långt mindre hot än hemarbete. Det är möjligt att många fördelar för enskilda individer och grupper kan uppväga detta hot men de fackliga organisationerna har ännu inte funnit former för att säkerställa detta och för att organisera sig i verksamheter baserade på grannskapscentraler. Grannskapscentraler ställer med andra ord krav på ett aktivt fackligt utvecklingsarbete.

De enskilda

Även om en hel del reservationer har anförts här om vad grannskapscentralen kan komma att innebära för enskilda anställda så är ändå vårt huvudintryck att möjligheten att påverka den totala livssituationen motiverar grannskapscentraler under förutsättning att den enskilde anställda verkligen har reella möjligheter att själv välja i vad mån han eller hon vill arbeta där och i vilken omfattning. Det innebär också ett krav på att avtal eller lagar garanterar denna valfrihet. De reservationer vi anført får mera ses som krav på hur en grannskapscentral skall

utformas för att bli önskvärd snarare än som generella (negativa) ställningstaganden emot grannskapscentraler som företeelse.

"Samhället"

Staten och kommunerna kan i grannskapscentraler få ytterligare ett instrument att anpassa arbetsutbud och -efterfrågan.

Slutord

Hur enskilda anställdas intressen, kollektiva intressen, företagens intressen och samhällets intressen ska vägas samman för att besvara kapitlets huvudfråga, om grannskapscentraler är önskvärda, är för oss omöjligt att avgöra. Vi kan konstatera att ett generellt svar inte går att ge. Svaret är beroende av vilket perspektiv som läggs på utvecklingen liksom på hur man mer konkret byggt upp organisation och verksamhetsformer. Detta gäller enskilda anställda, kollektiv av anställda, företag och samhälle.

kap 8

En möjlig utveckling?

Syftet med detta kapitel är att analysera i vilken utsträckning grannskapscentraler som företeelse har förutsättningar att öka i omfattning. De huvudsakliga aspekter som tas upp är:

- o teknik
- o organisation
- o lokalisering
- o ekonomi

I fyra avsnitt diskuteras utvecklingen inom området samt driv- och motkrafter för grannskapscentraler - både allmänt och i förhållande till olika intressenter. Med detta som underlag diskuteras, i ett sista avsnitt, en möjlig omfattning av grannskapscentraler, de huvudsakliga drivkrafterna samt hindren på kort och lång sikt.

Förutsättningar

TEKNISKA FÖRUTSÄTTNINGAR

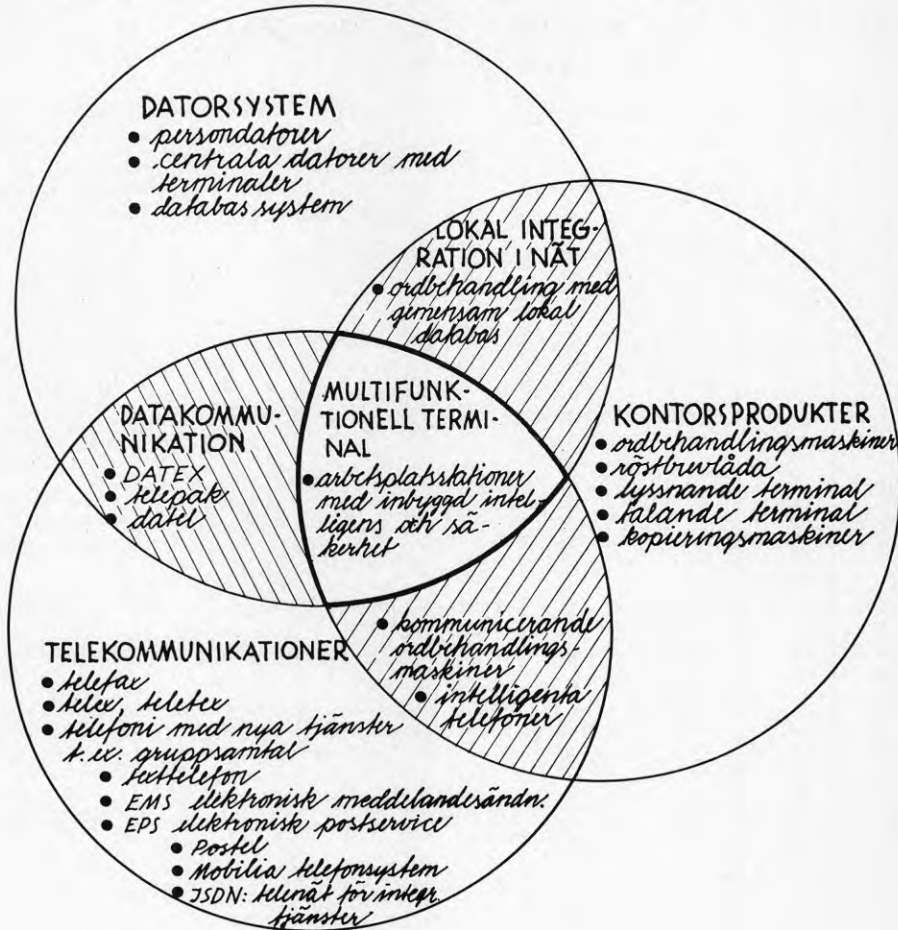
Läget idag och pågående utveckling.

Kommersiellt användbara produkter har utvecklats snabbast när det gäller textbehandling samt överföring av tal och stillbilder. Områden där utvecklingen fortfarande måste beskrivas som laboratoriemässig är konvertering av text och överföring av rörliga bilder.

De datasystem som finns idag har sin styrka inom en eller ett par tillämpningsområden. Försök att utveckla flerfunktionssystem har ofta lett till olämpliga kompromisser i försök att tillfreds-

DET ELEKTRONISKA KONTORET

KONVERGENS AV TEKNIK OCH TJÄNSTER



Figur 8:1

Det elektroniska kontoret: konvergens av teknik och tjänster.

TEKNIK FÖR GRANSKAPSCENTRALER

ANVÄNDNINGSSOMRÅDE	FÖRR (≈ 1970)	NU (≈ 1984)	SEDAN (≈ 2000)
Text-inmatning	Telex	Teletex (inkluderar telexområdet) Dataterminaler	Större utbud av tecken t ex grekiska bokstäver och matematiska symboler Grafisk standard Kasettstandard
-presentation	Skrivare med kula och fasta typer	Matris i rader med olika grovlek	Finare matriser som täcker skärmen, egentligen ingen avgränsning mot "bild"
-behandling	Primitiva program	Program för curser på bord och ordbehandling	Med hjälp av artificiell intelligens
-kommunikation	Två punktsförbindelser	Början till standard och översättningsprogram mellan enstaka fabrikat Teletextnät Datanät	Integrerade tjänster för text, data och bild via ISDN (Integrated Data Service Network)
TAL-till-TEXT-konvertering	Avskrift av levande eller inspelat tal	Laboratorieförsök med att mata in ljudminne i datorer som datorn presenterar som skrivtecken	Automatiskt skrift efter ljud Översättning mellan språk
TEXT-till-TAL-konvertering	Människa	Tekniskt klart	Automatiskt ljud efter skrift
TAL-inmatning, -lagring	Mänskligt minne, anteckningar i skrift, stenografi, t ex telefonist, sekreterare	Bandspelare t ex kopplat till telefon, telefonist, sekreterare	Inmatning och lagring styrs med hjälp av artificiell intelligensfunktion.
-hantering	Lyssna på band eller grammofonskiva	Experiment med automatisk ord-sökning	Automatiserad sökning används
BILD, -stillbild	Fotografi per post	Telefax, analog	Snabbare och säkrare med möjlighet till interaktiv manipulering
-rörlig	Film per post	Laboratorieförsök med bildkonferenssystem. Slow-scan TV - långsam men bra upplösning.	Bildkonferens via telefonätet med beläggning av 6-10 telefonkanaler

Figur 8:2 Teknikanvändningens utveckling — Översikt över data- och teleteknik av intresse för granskningscentraler.

ställa olikartade krav. Både utrustningens design och ergonomi, programvarans kvalitet och systemens låga kapacitet har skapat problem. Men utvecklingen av både hårdvara och mjukvara går mot flexibla och flerfunktionella system. Därmed kan fler arbetsmoment utföras på data, vilket betyder dels att fler personer kan beröras och dels att friheten när det gäller utformningen av arbetsuppgifter ökar - datajobb samlas inte automatiskt hos "datafolk". Nu pågående teknikutveckling är skissartat sammanfattad i figur 7:1, när det gäller hantering av text, bild och tal. Denna utveckling rör datorsystem, telekommunikationer och kontorsprodukter. Dessa tre områden går in i varandra. En grannskapscentral kan mycket väl tänkas innefatta flertalet av dessa produkter och tjänster. Särskilt intressant är det område där en effektiv kombination av tekniker åstadkoms.

Den tekniska utvecklingen går f n mot flexibla och samtidigt flerfunktionella system. En generell och därmed flexibel teknik minskar behovet av speciallösningar som i sin tur måste ha beläggning genom flera användare med samma inriktning. Det innebär att mindre enheter som en grannskapscentral kan komma att kunna utnyttjas till allt fler typer av arbetsuppgifter och kan lättare anpassas till förändringar i verksamheten.

Utbyggnaden av infrastruktur för datakommunikation är väsentlig för det spektrum av verksamheter som kan decentraliseras. Verksamheter som är beroende av täta kommunikationer, t ex om man arbetar interaktivt på distans eller med överföring av stora datamängder som t ex vid tredimensionell konstruktion, kan vara dyra att lokalisera utanför det utbyggda datanätet.

Användningen av allt kraftfullare persondatorer i nät, intelligenta terminaler och utvecklingen av olika interface bidrar dock till att kommunikationssvårigheterna kan minska på sikt.

En annan utveckling - att datorerna blir lättare och flyttbara och minnesenheterna kompakta och oömma - kan å andra sidan minska behovet av grannskapscentralen, åtminstone vad gäller den personliga flexibiliteten. Det blir lättare att ta med sig jobbet hem vid enstaka tillfällen.

GRANNSKAPSCENTRALER

TEKNISKA....

...DRIVKRAFTER



...MOTKRAFTER



Figur 8:3 De tekniska kraftpar som påverkar utvecklingen av grannskapscentraler.

Tekniska driv- och motkrafter för grannskapscentraler

"TEKNISK LOCKELSE" kontra "TEKNIKSKRÄCK"

En drivkraft för grannskapscentraler är att vissa människor känner en lockelse i den nya och kanske spännande tekniken. Hemelektronikens pionjärkonsumenter väntas kunna ha en sådan attityd. Teknikintresserade personer kan således vilja driva på i riktning för grannskapscentraler, bl a som ett komplement till hemdatorverksamhet. Man kan också tänka sig att innehav av terminalutrustning på arbetsplatsen kan bli en statussymbol. Även staten kan vilja driva på. Dataeffektutredningen skriver i sitt slutbetänkaande (SOU 1984:20) att det är viktigt att stödja framför allt de mindre företagen bl a med lokala datacentra och datastugor.

En motkraft till detta väntas kunna vara en ökad reserverad attityd till för mycket arbete med tele- och datatekniska hjälpmedel t ex mot bakgrund av de stora ergonomiska problem som påvisats vid datoriserade arbetsplatser (se "Arbetsmiljö" 6/84). Människor kan komma att vilja betona vikten av personkontakter, att den mänskliga värmen inte kan ersättas av den kvalitetsmässigt utarmade information som den "kalla" tekniken ger i arbetet. En tonvikt på betydelse av kreativ och stimulerande arbetsmiljö kan likaså ge sådana sociopsykologiskt baserade drivkrafter inriktning från grannskapscentraler hos många människor.

I Nykvarnexperimentet har "tekniskräcken" inte märkts. "Tekniklockelsen" kan ha medverkat för ett par av arbetsplatserna.

"EFFEKTIVITET" kontra "SÅRBARHET"

Relationen mellan pris och prestanda väntas fortsätta att sjunka kraftigt. Detta kan sägas utgöra en drivkraft för inrättandet av grannskapscentraler.

Mot teknikens ökade effektivitet står den ökade uppmärksamheten på samhällets sårbarhet, inte minst sårbarheten i el-baserade system.

Sårbarheten verkar inte ha varit något problem i Nykvarnfallet. Det är emellertid lätt att tänka sig sekretessproblem som kräver tekniska lösningar i form av åtkomstskydd, bl a att hindra obehöriga att via en terminal på en grannskapscentral komma åt ett företags interna informationsbanker.

GRANSKAPSCENTRALER

ORGANISATORISKA....

...DRIVKRAFTER

SIÄLVSTÄNDIGHET

DECENTRALISERING

MARKNADSORIENTERING

BÄTTRE PLANERING
& DIVISIONALSIRING

ORGANISERADE
INTRESSEN DRIVER PÅ

...MOTKRAFTER

BRIST PÅ ARBETSGEMENSK.
& SOCIALT STÖD

BEHOV AV FLEXIBILITET,
OKLART ANSVAR

INRE SAMARBETE

SEKRETESS &
DISTANSPROBLEM

ORGANISERADE
INTRESSEN BROMSAR

Figur 8:4 De organisatoriska kraftpar som påverkar utvecklingen av grannskapscentraler.

"STANDARDISERING & DECENTRALISERING "
kontra "TEKNIKDJUNDEL & SERVICEBEHOV"

Utvecklingen går också mot flyttbara och inpluggningsbara apparater i standardiserade system. Detta talar för att många organisationer kommer att vilja utnyttja den flexibilitet som grannskapscentraler kan medge.

Trots en sådan ökad standardisering kommer olika telesystem att vara tekniskt komplicerade och vissa kombinationer kan vara svåra att få kommunicerbara mot varandra. Dessutom kommer den tekniska utrustningen att ha ett behov av teknisk service, som blir svårare att ge i ett geografiskt utspritt nät.

Den tekniska utvecklingen går mot fortsatt decentraliserad datakraft. Kraftfulla mikrodatorsystem underlättar arbete i grannskapscentraler.

Slutsats

Bland dessa tre "kraftpar" väntas den förstnämnda drivkraften ("teknisk lockelse") vara den kraftigaste, därigenom att drivkraftiga individer väntas trycka på. Någon dominant teknisk motkraft väntas inte föreligga. De tre här kommenterade är allmänna och rätt vaga.

Sammanfattningsvis kan sägas att teknikens utveckling leder sannolikt till att det blir allt lättare och mer motiverat att inrätta grannskapscentraler. Grannskapscentraler kommer att inordnas lätt i företagens tekniska utveckling.

ORGANISATORISKA FÖRUTSÄTTNINGAR

Här ges exempel på några aktuella utvecklingstrender:

- o Stora företag vill divisionalisera sin verksamhet. Samtidigt ökar koncernstorlekarna genom köp av mindre företag. Specialistföretag bildas för olika marknadsnischer.
- o Staten vill i ökad utsträckning stödja småföretag och nyföretagande och kommunernas näringslivsengagemang ökar och vissa kommuner söker profilera sitt näringsliv.

- o Fackliga organisationer diskuterar regionalisering av sin organisationsstruktur.

Många väntar sig en fortsatt dynamik med strukturförändringar och omställningar i arbetslivet, främst till följd av ny teknik. Vi ska i det följande diskutera hur grannskapscentralen inordnar sig i den pågående utvecklingen.

Organisatoriska driv- och motkrafter för grannskapscentraler

"DECENTRALISERING" kontra "FLEXIBILITETSKRAV OCH OKLART ANSVAR"

Det finns en trend i arbetslivet mot ökad decentralisering till mindre enheter och införande av grupporganiserat arbete. Man betonar vikten av att ha överblickbara sociala system, där arbetstagarna kan känna en gemenskap (social identitet). I de fall grannskapscentraler kan underlätta sådan decentralisering av arbetet kan det vara en stark drivkraft. I Nykvarnexperimentet synes dock inte denna typ av drivkraft.

Å andra sidan är det viktigt i många branscher att företag kan omstrukturera sig. Detta kan vara lättare om personalen är samlokaliserad. Ytterligare en motkraft är de oklara ansvarsföreländanden som kan uppstå i en grannskapscentral. Det gäller inte minst ansvaret för skyddsfrågor (skyddsombud o s v), arbetsmiljöfrågor och försäkringsfrågor samt huvudmannaskap för juridiskt bindande avtal, såsom avtal, servicepersonal, lokaler, televäxel o s v. Exempel från Nykvarn visar på behov av utveckling av beslutsformer, exempelvis vad gäller att ta på sig nya arbetsuppgifter eller avbryta en verksamhet (ekonomihörnans stängning) där beslutet påverkar övriga.

"MARKNADSORIENTERING" kontra "INRE SAMARBETE"

För vissa verksamheter kan grannskapscentraler underlätta kontakter med marknaden, dvs att vara nära informationskällan eller kunden. En ökad marknadsorientering, kundorientering, medborgarorientering är således en drivkraft för grannskapscentraler, såväl för offentlig verksamhet som privata företag. Servicesektorns tillväxt i ekonomin stryker under detta. I Nykvarnexperimentet har marknadsorientering varit huvudmotiv för en av arbetsplatserna, ekonomihörnan.

En arbetstagare kan behöva kunna nå en handledare även för enkel teknisk utrustning. Detta försvåras i grannskapsarbete.

"BÄTTRE PLANERING & DIVISIONALISERING"
kontra **"SEKRETESS- OCH DISTANSPROBLEM"**

Allt bättre rutiner för verksamhetsplanering i organisationer kan underlätta geografiskt decentraliserad verksamhet. Sverige ligger långt framme och det är därför inte förvånande att grannskapscentraler växer fram just i Sverige.

Trots god planering kvarstår dock ibland sekretessproblem vid arbete inom grannskapscentraler samt praktiska problem med styrning, kontroll, information osv på distans från huvudarbetsplatsen. Företagsledningen kan vilja ha en frihet att ändra balansen mellan optimering enhetsvis och för hela företaget. Den organisatoriska friheten är troligen större vid samlokalisering än vid grannskapsarbete.

"RISKSPRIDNING" kontra "ENSIDIGT ARBETE"

"Tältteknologi" kontra "palatsteknologi" är populära benämningar på olika företagsstrategier rörande organisatorisk flexibilitet. Tältteknologi som begrepp symboliserar anpassbarhet till ändrade marknader och andra förutsättningar för verksamheten.

En risk med arbete i grannskapscentraler kan vara ensidighet i arbetet. Ensidigheten för arbetstagaren kan vara såväl mental (bristande stimulans genom omväxling) som fysisk. Den fysiska ensidigheten kan leda till kroppsliga arbetsskador. Detta bör i så fall vara en allvarlig motkraft mot arbete i grannskapscentraler. I Nykvarnfallet har dock inga förändringar av arbetsuppgifterna mot ökad ensidighet kunnat märkas.

"ORGANISERADE INTRESSEN DRIVER PÅ" kontra "ORGANISERADE INTRESSEN BROMSAR"

Teknikföretagen (dvs bl a televerket och datorförsäljare) kan antas vara intresserade att driva på en fortsatt utveckling för grannskapscentraler. Även kommuner, enskilda visionärer och entreprenörer driver på.

Hittills har företrädare för fackliga organisationer mobiliserat motstånd mot grannskapscentraler. Tveksamhet och motstånd kan tänkas fortsätta.

Slutsats

Det sistnämnda kraftparet ("de organiserade intressena") bedöms ge den starkaste drivkraften och den starkaste motkraften bland de kommenterade organisatoriska aspekterna.

Allmänt kan man säga att det pågår en omställning mot ökad decentralisering, fler småföretag och starkt specialiserade företag och en betoning av flexibilitet i näringslivet. Grannskapscentralen inordnar sig i denna utveckling.

Grannskapscentralen kan vara en användbar organisation för företaget under vissa omständigheter. Det kan gälla marknadskontakt, rekrytering o dyl. Den kan också vara till fördel för de anställda. Det är dock inte säkert att dessa fördelar sammanfaller i det enskilda fallet. Det är därför viktigt var initiativet, inflytandet och avgörandet ligger. De fackliga organisationerna har sett sitt inflytande över arbetsförhållandena hotas av "grannskapscentralen". Ett avståndstagande från fackets sida kan i sin tur vara avgörande för om grannskapscentralen ter sig totalt sett som en fördel eller nackdel för arbetsgivaren.

GEOGRAFISKA FÖRUTSÄTTNINGAR

De fysiska förutsättningarna av intresse för utvecklingen av grannskapscentraler rör dels tillgången på teleförbindelser dels tillgången på lokaler.

Infrastruktur

Många arbetsplatser är beroende av datakommunikation för interna kontakter mellan enheter och kontakter med kunder. Grannskapscentraler blir dock extremt känsliga genom att tanken bygger på att mycket av arbetet ska kunna bedrivas direkt mot en avläggset placerad centraldator eller inom ett datanät.

Möjligheterna att överföra information kommer att avgöra var grannskapscentraler kan lokaliseras. Principiellt kan tre olika nät användas (Rassmusion, 1984):

- o Datel=telefonnätet. Nätet finns praktiskt taget överallt och datakommunikation sker via modem. Överföringskapaciteten är begränsad och lämpar sig bäst för envägskommunikationer, t ex registrering till databaser.
- o Datanätet. Nätet är praktiskt taget utbyggt i hela landet med en överföringskapacitet av 9,6 kbit/s.
- o Datapak. Ett datanät med högre kapacitet, f n max 9,6 kbit/s. Anslutning sker antingen över egen datalinje med ett särskilt gränssnitt (x25, x28) eller över telefonnätet till närmaste "port" varvid telefonförbindelsen begränsar kapaciteten till 1.200 bauder.

Ett nytt steg i kommunikationstekniken tas i och med att telefonnätet digitaliseras. Överföringskapaciteten blir 64 kbit/s. Långdistansnätet planerades att bytas ut till koaxialkabel t o m 1990. Utbytet av det befintliga nätet ser dock ut att bli färdigt redan 1987 (enligt samtal med Göran Rassmuson, Televerket). Trafiken på vissa sträckor kommer att ske per radiolänk. Det blir också möjligt att med hjälp av radiolänk ansluta punkter utanför basnätet till närmaste AXE-växel. Investering och taxa blir här dock en ekonomisk avvägning från fall till fall.

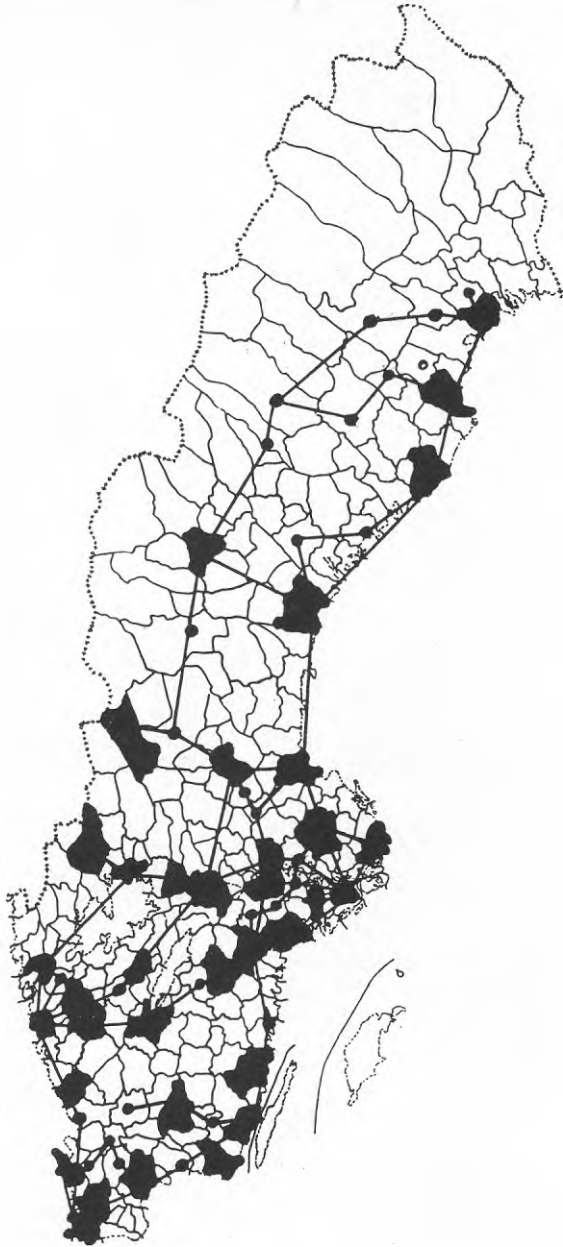
Mot slutet av 80-talet planeras en utbyggnad av fiberoptisk kabel vilken öppnar möjlighet till bredbandskoppling, d v s 2 M bit/s. Den första etappen (88/89) kommer att koppla Stockholm-Göteborg-Malmö-Sundsvall.

Till det digitala nätet kopplas en rad nya integrerade tjänster för text, data och bild (ISDN).

För att komma i åtnjutande av AXE-baserade tele-tjänster krävs dock en digital kontorsväxel. De växlar som finns idag är dimensionerade för verksamheter med storleksordningen över 100 an-knytningar.

Nätets utbyggnad innebär för grannskapscentraler:

Arbetsuppgifter som består huvudsakligen av in-matning, registrering eller annan envägskommunikation kan placeras praktiskt taget var som helst. Inte heller spelar verksamhetens storlek någon större roll. (Datel, datex, datapak kan utnyttjas.)



Figur 8:5 Det digitala långdistansnätet 1987. (Källa: Rasmusson, 1985)

Arbetsuppgifter som innebär att man arbetar interaktivt med någon centraldator kan däremot inte lokaliseras var som helst. Det första kravet är en digital växel. För att uppnå tillräckligt underlag för denna kan det bli nödvändigt med samordning med andra verksamheter, t ex en gemensam växel för flera företag, för ett arbetsområde el dyl.

Arbetsuppgifter ställer sedan krav på förbindelsens kapacitet. Siffror, text och ritningar är exempel på stigande krav på överföringsvolymerna. Det är tveksamt om det planerade digitala nätet räcker till för konstruktionsarbete (med dagens datorer. Mer intelligenta terminaler innebär mindre belastning på en centraldator och på kommunikationen däremellan). Läget i förhållande till AXE-stationen blir avgörande för möjligheten att utnyttja nätet till rimliga priser. (Detta gäller normal användning. För pilotanläggningar är televerket intresserat att bidra med egna resurser för att utveckla nya tjänster.)

Dagens lokalbestånd

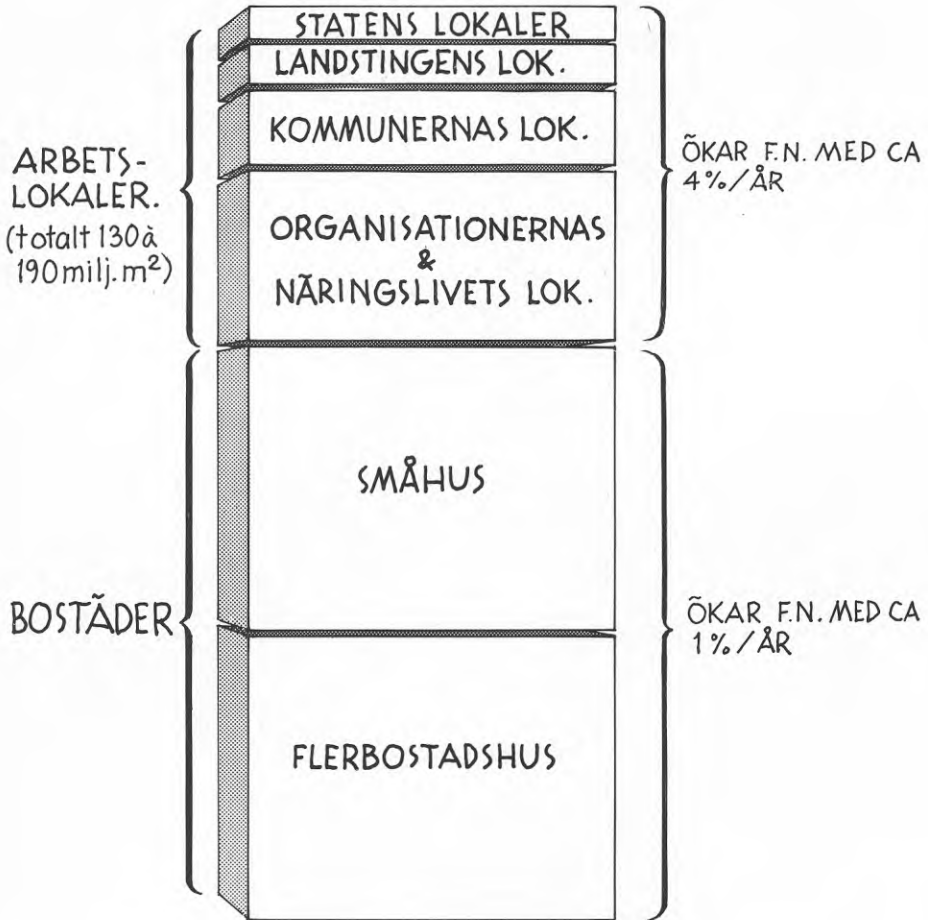
En viktig förutsättning för utvecklingen av grannskapscentraler är att lokaler kan uppbringas och med en rimlig resursinsats anpassas till verksamheten. Ombyggnad och återanvändning av lokaler innebär anpassning mellan vitt skilda verksamheter och byggnadstyper.

Kunskapen om den befintliga arbetslivsbebyggelsen är ofullständig och ostrukturerad. Det saknas en samlad bild av lokalbeståndets omfattning, kvaliteter och geografiska fördelning samt behovet av ombyggnad och underhåll.

Omkring en tredjedel av landets hela bestånd av arbetslokaler finns samlade i 280 arbetsområden på 25 orter. Av dessa är två tredjedelar från tiden före 1950. Huvuddelen av dessa äldre arbetsområden är inte planlagda. I övrigt finns arbetslokaler i stadskärnorna eller utanför annan bebyggelse.

Industrilokaler finns i de flesta kommuner. Av intresse för diskussionen om grannskapscentraler är att utpendlingskommunerna i större utsträckning än andra saknar industrilokaler och att medelytan för det totala industrilokalbeståndet är mindre än hälften så stort som för andra kommuner. (Källa: Ulf Bergendahl, Seminarium på VBB 1982-11-22).

LOKALER I SVERIGE



Figur 8:6 Lokalbeståndet - den yttorlek, ägarstruktur, relation till andra byggnadstyper och dess förändringstakt.

Lokaler friställs i ökande utsträckning

Näringsliv, kommuner, statliga myndigheter, lands- ting och intresseorganisationer har redovisat en utveckling mot en ökande friställning av loka- ler.

Denna tendens har varit särskilt tydlig inom de tunga industribranscherna där det sannolikt inte är möjligt att återanvända byggnaderna annat än i begränsad omfattning med tanke på anläggning- arnas speciella egenskaper och de oftast olämpli- ga lägena. Tendensen att lokaler frigörs märks också inom expansiva industribrancher där ny teknik införs. Genom att t ex ersätta mekaniska delar med elektronik reducerar man det totala ytbehovet.

Kommunerna har i ökande utsträckning förvärvat gamla industribyggnader, särskilt i någorlunda centrala lägen, där den ursprungliga verksamheten lagts ned eller flyttats. Dessa fastigheter har ofta blivit en ekonomisk belastning för kommuner- na. Efter ofta omfattande reparationer och ombygg- nadsarbeten har kommunerna tvingats subventionera hyrorna för att rädda sysselsättningen i ekono- miskt svaga företag. I de flesta kommuner finns ett stort behov av lokaler med låga hyror för traditionella verksamheter - dvs annat än grann- skapscentraler. Det kan därför vara konkurrens om lokaler som är attraktiva för grannskapscen- traler.

Även inom den offentliga sektorn frigörs lokaler i ökande utsträckning. Inom skolsektorn minskar elevkullarna på ett drastiskt sätt. Tomma skol- byggnader som p g a läge och lokalsammansättning inte har någon naturlig användning uppfattas på många håll som ett växande problem. Sådana skollokaler kan sannolikt byggas om för att an- vändas som grannskapscentraler i många fall.

Inom vårdsektorn finns en rad anläggningar för sluten vård som i princip skulle kunna användas som kontor men där man får svårt att finna en ny användning av lokalerna bl a på grund av de perifera lägena. (Däremot finns ett underskott på sjukvårdslokaler och vårdcentraler, totalt sett.)

Inom militärsektorn leder koncentrationen av verksamheten till nedläggningar av hela regemen- ten. Merparten av dessa säljs mycket billigt till kommunerna som tvingas tackla problemet med nyanvändning.

Tendensen att lokaler tas om hand av andra huvudmän än de ursprungliga kommer sannolikt att förstärkas i takt med att antalet tomma lokaler ökar. För lokaler som frigörs inom dessa sektorer är grannskapscentraler sannolikt en intressant användning. Eftersom det ofta rör sig om relativt stora sammanhängande lokalytor, krävs dock i regel att nya hyresgäster har icke störande verksamheter eller delar på lokalerna.

Goda anpassningsmöjligheter mellan byggnad och verksamhet

Eftersom det förekommer så stora variationer i bebyggelsens förutsättningar när det gäller möjligheter till ombyggnad, måste bedömningar av dessa begränsas till ett urval av byggnadstyper och byggnader.

Industribyggnader av mycket olika slag har visat sig kunna anpassas till att ge rationell produktion, ekonomisk lönsamhet och goda arbetsförhållanden (Törnqvist 1981, Ranhagen 1980 och Industri-saneringsutredningen 1981).

Exemplen i dessa undersökningar visar genomgående att en långtgående anpassning mellan byggnad och verksamhet kunnat äga rum i samband med ombyggnader.

För förvaltningsbyggnader har man fått likartat resultat (Holter 1980). Vid en inventering av 29 ombyggnadsfall i Härnösand, Stockholm och Örebro fick Holter en del oväntade resultat:

- o antalet ombyggnader motiverade av verksamhetsförändringar var genomgående mycket få
- o endast för en byggnad uppgavs att ombyggnad inte genomförts på grund av att byggnadens egenskaper förhindrade detta
- o ingen byggnad hade stått helt eller delvis tom av andra skäl än ombyggnad
- o antalet klagomål var mycket litet i alla hus byggda före 1970
- o klagomålen var många i de hus där man medvetet satsat på teknisk anpassbarhet.

Undersökningen pekar på att centralt läge, låg hyra och goda kommunikationer betyder väl så mycket som stora spännvidder, extra hög lastupp-tagande förmåga hos bjälklagen och befuktning av luften.

Möjligheterna att bygga om skolor studeras i ett projekt i samverkan mellan Byggforskningsrådet och Skolöverstyrelsen.

Inom SPRI studeras olika aspekter på ombyggnad av vårdlokaler. Grannskapscentraler är en typ av verksamhet som ställer få specifika anspråk på byggnaden. Fysiskt och tekniskt skulle snart sagt vilken byggnad som helst lätt kunna anpassas till att hysa en grannskapscentral.

Obalans mellan utbud och efterfrågan på lokaler

En av de faktorer som påverkar efterfrågan mest är läget. Det finns ofta ett stort utbud av halvcentralt eller perifert belägna lokaler där efterfrågan är begränsad. Samtidigt är efterfrågan stor på billiga, små lokaler i centrala lägen där utbudet är litet.

Förutom läget är nog hyresnivån den viktigaste faktorn som avgör om en efterfrågan skall uppstå eller inte.

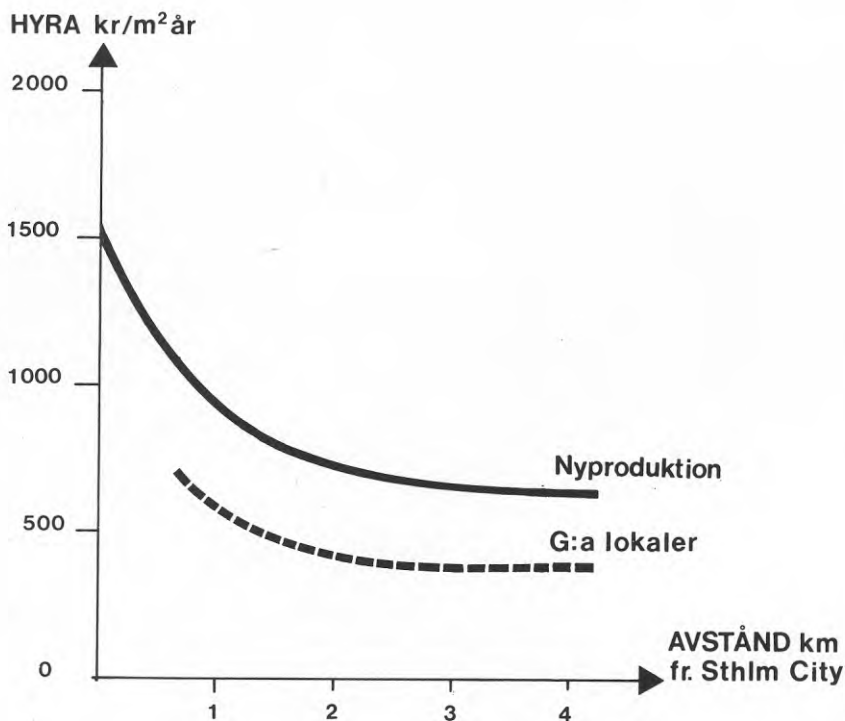
Lokalhyrorna hade under 70-talet efter det att hyresregleringarna slopades en relativt lugn utveckling, men omkring 1978-79 började hyresnivån att stiga kraftigt. Detta berodde på det förändrade marknadsläget i kombination med kraftiga räntehöjningar på bottenlåneräntorna.

Det allt överskuggande problemet idag beträffande lokalkostnader är byggnadskostnadernas nivå och utveckling. Idag finns det i regel inga möjligheter att ta ut hyror som täcker kostnaderna för nybyggda lokaler eller lokaler som ombyggts på ett genomgripande sätt.

Det kostar ca 5000 kr m² lägenhetsyta att bygga nya lokaler, vilket innebär en hyresnivå på omkring 1000 kr/m² lägenhetsyta med dagens finansiering. I t ex Malmö är det möjliga hyresuttaget i citykärnan i genomsnitt endast ca 600 kr/m² lägenhetsyta (1983). Ombyggnadskostnaderna kommer troligen att även i framtiden följa inflationen samtidigt som hyreskostnaden bestäms av utbud och efterfrågan, varför gapet mellan byggkostnader och hyror troligen kommer att öka i de mindre eftertraktade lägena.

Kommun	Butiker city kr/m ² by	Kontor city	Butiker o kontor city-området	Kontor strax utanför cityomr	Industri-lokaler centralt och nya	Enkla med lokaler mindre centralt
Gävle	1000	600	500			
Malmö	600	600	400	300	200	125
Norrtälje	600	500	400	300		
Eskilstuna		500	400	300	300	
Helsingborg	1000	600	600			

Figur 8:7 Hyresnivåerna år 1982 för några kommuner i relation till läge och användningssätt redovisas nedan i kronor per m² lokalyta resp butiksytta och år. Lokalerna förutsätts vara moderna.



Figur 8:8 Hyresnivån för kontorslokaler, som funktion av avstånd från City.
Källa: Figuren bygger på erfarenheter från Stockholms fastighetskontor.

Fysiska driv- och motkrafter för grannskapscentraler

"UTBUD AV NATURMILJÖ" kontra "UTBUD AV SERVICEMILJÖ"

Sannolikt lockar grannskapsarbete många personer genom drömmen att kunna kombinera ett intressant (och välbetalt) arbete med en trivsamt och hälsosamt miljö. Inte minst sommartid torde många människor längta efter att kunna förena naturvård med arbetet. Denna dröm torde vara en viktig drivkraft för många individer att söka former av typ grannskapscentral för sitt arbete.

På samma sätt torde många människor se en stor lockelse att kunna förena arbetet med närhet till ett brett utbud av kommersiell, kulturell och social service. Sådant serviceutbud är ofta lokaliserat till centralorter

Många människor torde också drömma om att kunna flexa (delvis beroende på väder och servicebehov) mellan arbete nära bostad och nära centrum. Sannolikt få av dessa kan ha arbetsuppgifter som tillåter sådant flexande. Det intressanta är då, hur de som har arbetsuppgifter som tekniskt och organisatoriskt kan utföras i en grannskapscentral, skall kunna ges fysiska och ekonomiska möjligheter för att "flexa".

Enligt SIFO:s livsstilsundersökning i Sverige i slutet av 1970-talet gäller bl a att

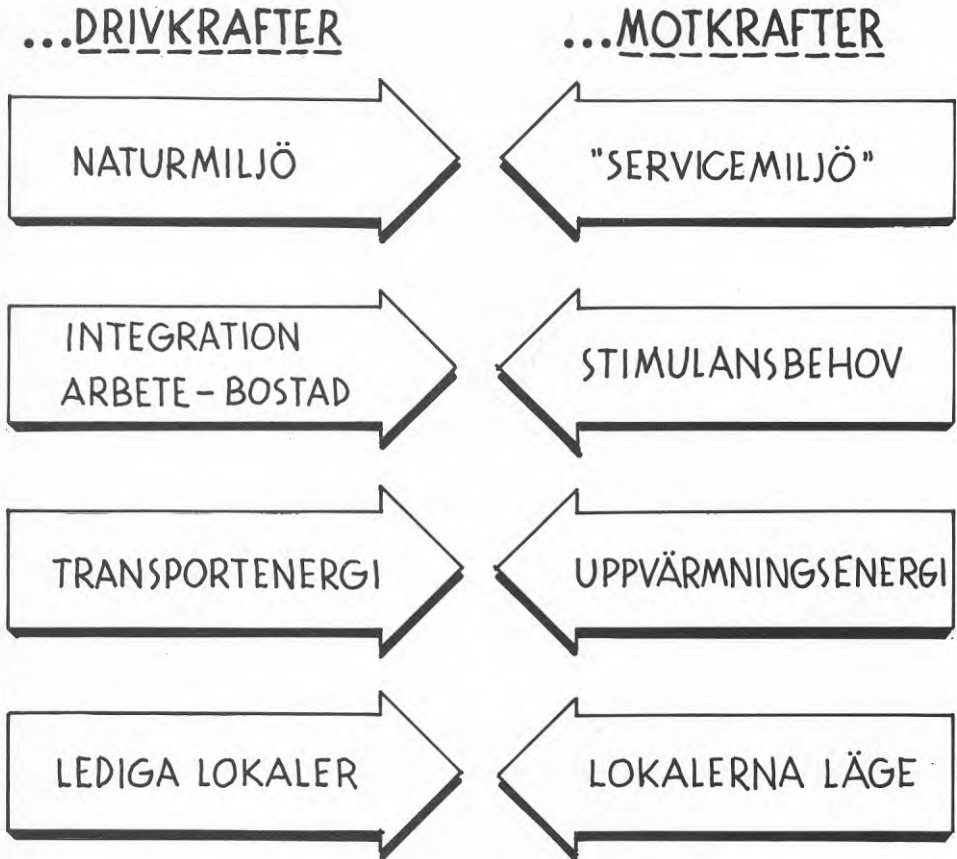
"22 procent har konsumtion som en dominerande livsstil. Vi urskiljer flera konsumenttyper: 'modekonsumenten' (7%), som har sin självvärdering i att presentera sig själv i senaste mode; 'konsumtionspionjären' (8%), som får sin glädje av att vara bland de första som prövar nya varor och märken; 'kvalitetskonsumenten' (6%), som finner sin glädje i att ha det bästa av konsumtionsvaror och tjänster; och den 'kritiske konsumenten' (5%), vars stolthet ligger i att kunna mycket om varors och tjänsters faktiska egenskaper."

"4% finner en livsstil i fysiska satsningar, t ex idrott och motion. 6% finner en belönande livsstil och sinnesro i naturen, i fjällen, till sjöss, i skog och mark; ibland genom trädgårdsskötsel, husdjur, jakt, fiske etc."

I Nykvarnfallet erbjuder grannskapscentralens läge tillgång till en begränsad men allsidig

GRANSKAPSCENTRALER

GEOGRAFISKA....



Figur 8:9 De geografiska kraftpar som påverkar utvecklingen av grannskapscentraler.

service. Motsvarande service fanns även kring deltagarnas huvudarbetsplatser.

"INTEGRATION ARBETE-BOSTAD" kontra "STIMULANSBEHOV"

En viktig drivkraft för många individer väntas vara ansvar för barn och andra familjemedlemmar. Med detta kan följa krav på närhet till arbetet. En drivkraft för samhällsplanerare kan vara grannskapsideologier, dvs idéer om miljöer som kännetecknas av integration mellan bostäder och arbetsplatser som i många sammanhang är centrala för fysiska samhällsplanerare.

För många andra människor väger ett utvecklande och stimulerande arbete betydligt tyngre än familjeansvaret. Stora arbetsplatser med brett utbud av resurser och möjligheter till många personkontakter kanske då blir viktigare än närheten till arbetet.

Enligt SIFO:s livsstilsundersökningar i Sverige under 1970-talets senare del gäller bl a att (citat ur "Arbete, motivation, livsstil" av Hans Zetterberg, SAF 1977):

"24 procent har arbetslivet som en dominerande livsstil. (Om vi räknar på basen av alla som hade förvärvsarbete vid intervjutillfället blir siffran 27 procent). Här återfinns de som ser sitt tilldelade arbete i ett företags, en organisations eller en myndighets tjänst som livets väsentlighet (20%) och andra som i entreprenörens verksamhet finner den drivande belöningen (6%)."

"24 procent har familjelivet som en dominerande livsstil; själva samvaron med familjemedlemmar ger dem mest."

"TRANSPORTENERGI" kontra "UPPVÄRMNINGSENERGI"

Grannskapsarbete kan ge besparingar, i transportenergi - och då särskilt om bilpendling kan minskas. Det är dock inte säkert att ett decentraliserat lokalsystem leder till lägre energiomsättning.

Å andra sidan kan ett system med grannskapscentraler innebära viss dubbling av lokalytan och därmed ett ökat uppvärmningsbehov. Lokalerna i grannskapscentralen kan kanske värmas upp genom en ineffektiv småskalig värmeproduktion medan

lokaler på annat håll t ex kan vara effektivt fjärrvärmda. Transportenergin kan mot detta väga lätt, om transportererna sker kollektivt. Centralt belägna lokaler kan ha ett större utnyttjande under veckan och året, medan en grannskapscentral kan ha lågt utnyttjande och således vara uppvärmt delvis "i onödan".

Skillnader i energiomsättning har även betydelse för den fysiska miljöförstöringen. Där finns många argument som talar för en decentraliserad fysisk struktur och många som talar för storskaliga system som medger avgasrening m m.

För Nykvarnfallet har det inte varit möjligt att kvantifiera energiaspekterna på ett meningsfullt sätt. Någon väsentlig minskning av arbetsresorna har det dock knappast varit frågan om.

"UTBUD AV LOKALER" kontra "UTBUDETS GEOGRAFI"

Sannolikt finns det ett intressant utbud av lokaler, som skulle kunna användas för grannskapscentraler. Det kan ofta vara lokaler där hyran kan väntas bli låg. Lokalutbudet är sannolikt då oftast resultatet av strukturomvandling inom näringslivet och den offentliga sektorn. Det kan röra sig om överblivna industrier, skolor, kaserner, handelsbodar och mycket annat. Utbudet av för grannskapscentraler lämpliga lokaler kan i många fall tänkas bli en viktig drivkraft att försöka få till stånd en grannskapscentral.

Mot detta står sannolikt svårigheterna i de flesta fall att finna ett företagsekonomiskt underlag för etablerandet av en grannskapscentral i lokalen. Det bedöms sannolikt att en fysisk motkraft ofta kommer att vara utbudets geografiska läge i förhållande till den efterfrågan som kan uppstå.

EKONOMISKA FÖRUTSÄTTNINGAR

Ekonomi ur den arbetandes synpunkt

Mer tid

Ändrad tidsbudget utgör den stora effekten för individen. En kraftigt ökad reell fritid väntas som följd av de kortare arbetsresorna. Dessa medför minskade resekostnader, minskade skattemässiga reseavdrag, ökad möjlighet till annan

sysselsättning än resande. Detta kan i vissa fall innebära ökat utrymme för "extraknäck", produktion för det egna hushållet, reparationer etc. Eller helt enkelt umgänge och rekreation.

En stark drivkraft för arbete i grannskapscentraler kan vara den privata kostnads- och tidsbudgeten för arbetspendlare. Speciellt resekostnader med bil ökar, inte minst genom skattemyndigheternas politik för minskade reseavdrag.

Ett enkelt räkneexempel kan illustrera den ökade och stora betydelse denna aspekt kan ha för individen. Denne har en oförändrad nettoinkomst efter skatter och avdrag (så när som på reseavdrag) av 70 000 kr/år. Tidigare kostade arbetsresorna (5 mil/dag, 5 dgr/vecka, 43 veckor/år) brutto drygt 10 000 kr/år. Vid arbete i en grannskapscentral är kostnaden kanske en femtedel av detta.

Utvecklingen av bruttolönen är svårprognosticerad. På kort sikt förutsätts att lönen är opåverkad av att arbetet flyttas till en grannskapscentral. På längre sikt talar vissa skäl för en långsamare löneutveckling (statistiskt sett).

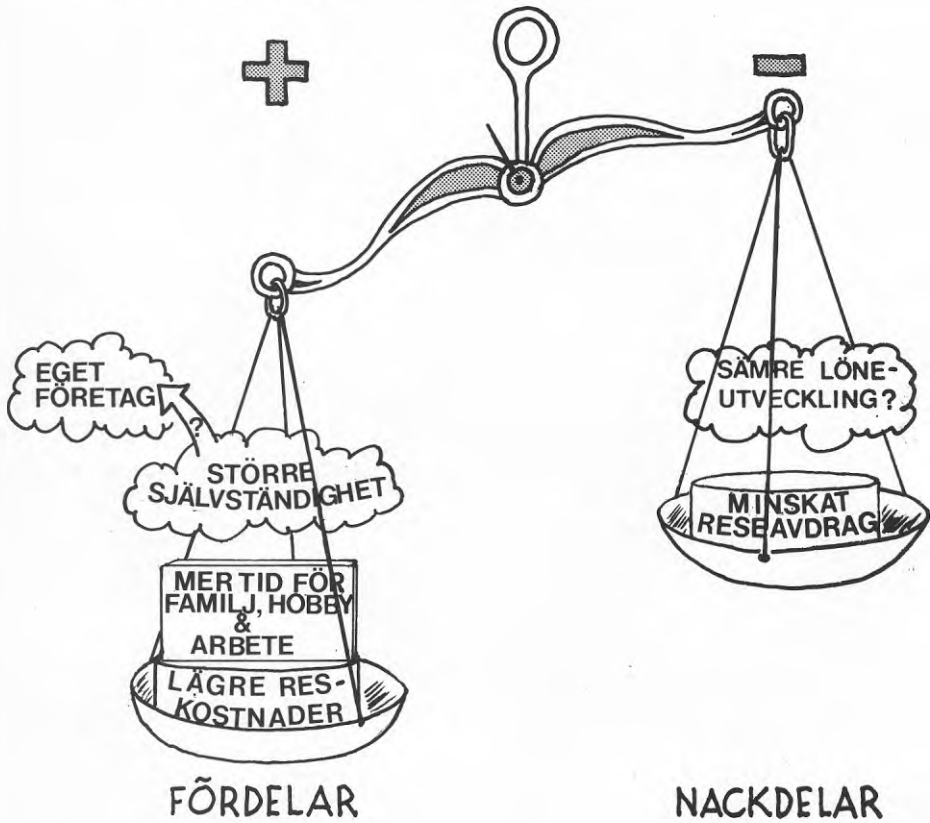
Befintliga arbetstagare i grannskapscentralen är - om de värderar den minskade restiden högt - mindre benägna att söka andra välbetalda arbeten på arbetsmarknaden i hela regionen. De pressar därigenom i mindre grad upp lönenivån.

Nya arbetstagare är i vissa fall lättare att rekrytera till för företaget förmånliga begynnelselöner, om arbete i välbelägen grannskapscentral kan erbjudas.

Det är möjligt att de fackliga organisationernas makt kan minska, om arbetsplatserna är geografiskt splittrade, vilket också kan medföra mindre hårda löneökningskrav.

I den mån arbetet i grannskapscentral medför färre oplanerade personkontakter kan den kreativa miljön i grannskapsarbetet visa sig vara sämre. Detta kan medföra lägre grad av nyskapande i arbetet och därigenom lägre karriärkraft och lägre löneutveckling. Förhållandena är emellertid komplicerade, och motsatta konsekvenser kan också tänkas, i de fall den minskade restiden och den nya arbetsmiljön kan ge tid och stimulans till personlig utveckling och snabbare löneutveckling. Det sista kan bli fallet, när grannskapsarbetare övergår till att bli egenföretagare. Detta kan leda till lägre lön per arbetad timme, men

GRANNSKAPSCENTRALER- LÖNSAMHETSKALKYL FÖR DE ARBETANDE •



Figur 8:10 Positiva och negativa konsekvenser för arbetstagare (eller egen företagare) att arbeta i grannskapscentral jämfört med att pendla till arbetsplats på distans.

högre lön per år. Det kan också leda till andra inkomstutvecklingsalternativ och trygghetsförhållanden.

Ekonomi ur distansarbetsgivarens synpunkt

Lokalen

Vi ska i detta avsnitt belysa de finansiella konsekvenserna för de intressenter som berörs av att en verksamhet förläggs till en grannskapscentral. Vid sidan av de finansiella aspekterna berörs även vissa mer imateriella aspekter av stor betydelse för företagets ekonomi såsom

- utvecklingskraft, kreativitet, nyskaparvilja
- trivsel i arbetet, lojalitet med företagets affärsidé, företagets stabilitet
- möjlighet att rekrytera bra arbetskraft
- företagets good will på sina kundmarknader

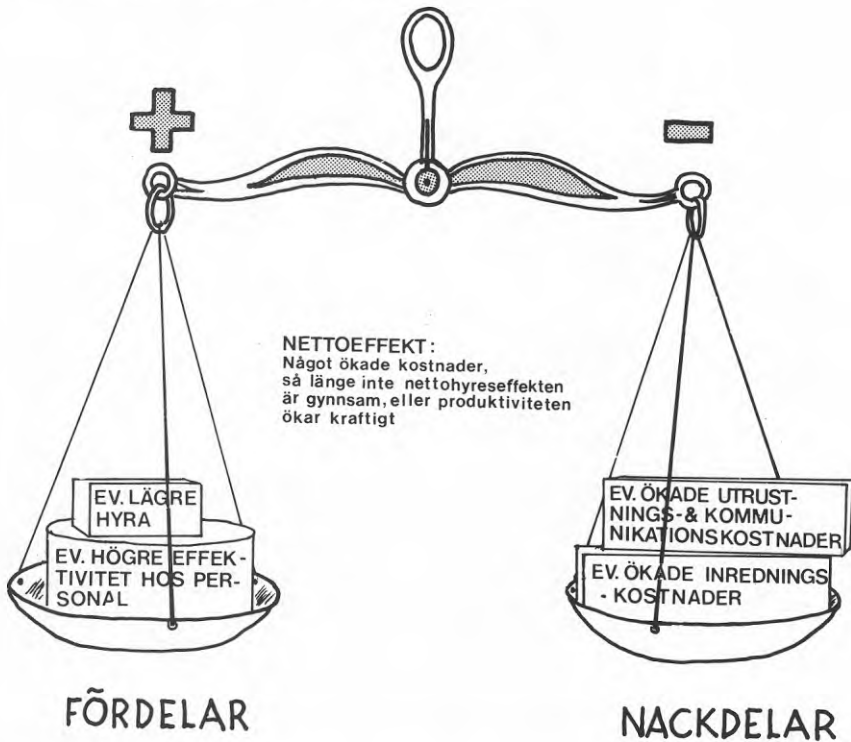
Lokalkostnaderna är viktiga för grannskapscentralers ekonomi. Ett huvudskäl till att grannskapscentraler kan bli lönsamma är att hyresnivån kan vara lägre än för huvudarbetsplatsen. En förutsättning för detta torde normalt vara att det går att utnyttja gamla lokaler (utan stort alternativvärde) som grannskapscentraler.

Hyresnivån beror av avståndet från stora städernas cityområden men är givetvis också beroende av många andra faktorer, såsom serviceutbud, lokaler-
nas ålder och skick.

Följande räkneexempel visar vad hyreskostnaden kan betyda för arbetsgivaren. Om den anställdes ianspråk tar 25 m² lokalyta och om skillnaden i hyresnivå är 1 000 kr/m² och år mellan centrala lägen och "glesbygds lägen", erhålls en skillnad på 25 000 kr per år. För arbetsgivaren skulle således "utlokalisering" av en medarbetare till en grannskapscentral få kosta upp till 25 000 kr per år (för administration, kommunikation och kapitalkostnader för utrustning).

I praktiken minskas eller vänds kostnadsfördelarna av dubbla lokalkostnader. Distansarbetsgivaren kan behöva behålla på huvudarbetsplatsen en hel eller del av en arbetsplats för de tillfällen då distansarbetaren är på besök. Detta gäller speciellt, om arbetstagaren bara då och då arbetar

GRANNSKAPSCENTRALER - LÖNSAMHETSKALKYL FÖR ARBETSGIVARE •



Figur 8:11 Konsekvenserna för distansarbetsgivare - jämfört med fallet att de anställda har huvudarbetsplatsen som arbetsställe.

på grannskapscentralen (flexplatsidén). Det blir i sådana fall närmast fråga om att arbetsgivaren får betala för dubbla lokaler.

Med en hyreskostnad per person och år på 35 000 kr på huvudarbetsplatsen och 20 000 kr/år på grannskapscentralen, blir merkostnaden 20 000 kr/år för grannskapscentralens lokaler. Om arbetsgivaren kan organisera arbetet så att huvudarbetsplatsen i övrigt är utnyttjad av andra, erhålles

- o att grannskapscentralen kostar 20 000 kr/år, (vilket är en besparing på 15 000 kr/år jämfört med hela huvudarbetsplatsens kostnad), och
- o att därtill kommer 1/5 av 35 000 kr för huvudarbetsplatsen, eller 7 000 kr/år.

Om således grannskapsarbetsplatsen är tom den dag arbetstagaren är på huvudarbetsplatsen är arbetsgivarens besparing $15\ 000 - 7\ 000 = 8\ 000$ kr/år per arbetstagare. Observera att ovanstående räkneexempel utgår från att grannskapscentralens hyresnivå per m² är betydligt lägre än huvudarbetsplatsens!

Utrustningen

Kostnaderna för teknisk utrustning kan innefatta tele-, skriv-, dator- och kopieringsapparater m m. Genom att arbetstagare från många företag kan samutnyttja teknisk utrustning blir kapitalkostnaderna för dessa lägre per utnyttjandetimme. Eventuellt kan effektivare apparater anskaffas så att arbetstagarna på en grannskapscentral blir produktivare.

Men den tekniska utvecklingen går snabbt. Sjunkande priser kan väntas för flera apparatområden. Detta minskar kanske den optimala storleken på grannskapscentraler. Den riskerar också att något minska efterfrågan på grannskapscentraler jämfört med hemarbete.

Liksom för lokaler kan i vissa fall finnas behov av dubblering av utrustningen. För viss utrustning kan det finnas stordriftsfördelar. Det kan vara lättare att ta vara på dessa stordriftsfördelar på huvudarbetsplatsen. Dessa är dock normalt inte stora. Sådana stordriftsfördelar torde i första hand förekomma för egenföretagare/småföretagare samt för hemarbetare. För storföretag torde det vara svårt att finna stordriftsfördelar

av detta slag i grannskapscentraler jämfört med huvudarbetsplatsen. Här kan situationen vara den motsatta - med stordriftsfördelarna på huvudarbetsplatsen.

Kommunikationer

Kommunikationskostnader är strategiska i samband med en grannskapscentrals ekonomi. Gynnsamma för företagets externa kommunikationer kan vara ett närmande till marknaden. Detta gäller de få fall när arbetsfunktionen innehåller marknads-kontakter med målgrupper som ligger närmare grannskapscentralen än huvudarbetsplatsen. Närheten till marknaden är betydelsefull i många branscher, inte minst inom servicesektorerna. I Nykvarns grannskapscentral har marknadsnärheten varit motivet för en av arbetsplatserna (SE-banken).

Ogynnsamma är de företagsinterna kommunikationerna, eftersom telekostnader och portokostnader tillkommer i förhållande till arbete inom huvudarbetsplatsen. Visserligen är hela grannskapscentralidén byggd på att dessa kostnader historiskt sett blivit låga, men de är ju ändå i många fall påtagliga. Utöver tele- och portokostnader tillkommer den ökade arbetstiden för att få personkontakt och i vissa fall ökade tider innan meddelanden når fram. Som vi sett i Nykvarn kan även den fysiska transporten av arbetsmaterial kräva stora resurser. Företaget kan uppleva det som "för besvärligt" att ha medarbetare utom räckhåll för annan kontakt än per tele och post. I fallet Nykvarns grannskapscentral är det sannolikt att flera av de företag som kontaktades för eventuell etablering i centralen, inte var intresserade på grund av risken för ökade interna kontaktkostnader. Ett av företagen som ingår i Nykvarncentralen har fått sådana ökade kostnader genom bilbud för transporter mellan huvudkontoret och Nykvarn.

Till de ogynnsamma företagsinterna kommunikationskostnaderna hör även administrativa kostnader och kostnader för personalinformation. Dessa är svåra att kvantifiera.

En för företaget ogynnsam kommunikationskostnad i samband med grannskapscentralarbete kan också vara distansarbetarens resor till huvudarbetsplatsen ibland. Olika avtal kan där tänkas beträffande vem som står för restid, reskostnader (och t o m eventuellt traktamente).

Effektivitet

Effektiviteten i arbetet kan vara olika på en grannskapscentral och på huvudarbetsplatsen. Man kan mycket väl tänka sig fall med betydligt högre effektivitet på grannskapscentralen, speciellt när arbetstagaren "drar sig undan" till grannskapscentralen någon dag då och då för att kunna koncentrera sig på en viss arbetsuppgift. Men den totala effektiviteten kan också sjunka något genom att andra medarbetare får svårare att sköta sina arbetsuppgifter när någons arbete är förlagt till en grannskapscentral.

Ett räkneexempel belyser storleksordningen av denna aspekt. Individens produktionsvärde motsvaras av de totala personalkostnaderna. Dessa är t ex 200 000 kr/år. Effektiviteten vid arbete i grannskapscentralen antas öka med 10% under de 25% av årsarbetstiden som arbete sker i grannskapscentralen, dvs 5 000 kr/år. Från detta dras andras effektivitetsminskning på huvudarbetsplatsen, säg halva beloppet. Den årliga nettoytan skulle i så fall vara värd 2 500 kr för företaget. Detta skall ställa mot de ökade lokalkostnader, som en flexarbetsplats lätt medför.

Man kan också tänka sig en ökad effektivitet hos viss personal efter ett års arbete i grannskapscentral, genom den träning i självständigt arbete som erbjuds inklusive ändrade sociala relationer på arbetsplatsen. Dock bör anmärkas, att motsvarande effekter också skulle kunna nås (och ofta enklare) på huvudarbetsplatsen, om intresse fanns.

Totalt kan sägas att effektivitetsnettot är svårt att bestämma till såväl tecken som storlek. Det varierar förmodligen mycket mellan personer och arbetsuppgifter.

Flexibilitet

Fysiska och organisatoriska förändringar kan vara lättare och billigare att genomföra i ett småskaligt system. Bl a kan - i en bristsituation på arbetskraftsmarknaden - det vara lättare att rekrytera personal, om arbetsplatsen kan erbjudas nära bostaden. Inte minst torde detta gälla deltidarbete och högt utbildad personal som är ovillig att flytta från t ex universitetsorten. I ett system av grannskapscentraler kan det möjligen också vara lättare att lokalmässigt klara en expansion - några av de anställda kan t ex

välja, övertalas (eller beordras!?) att arbeta i en grannskapscentral för att ge andra utrymme på huvudarbetsplatsen.

Andra fysiska och organisatoriska förändringar kan visa sig dyrare med grannskapscentraler än när arbetsställena är samlade till t ex en huvudarbetsplats. Sannolikt kan många människor, som av olika skäl är intresserade av att arbeta i en grannskapscentral, vilja göra det endast under en viss period av sitt liv. Familjesituationen, hälsosituationen, o s v ändras, och efter några år kan den eventuellt mer stimulerande arbetsmiljön på större avstånd från hemmet vara mer attraktiv igen. Sådana skäl har angivits för att inte utnyttja grannskapscentralen i Nykvarn. Detta kan leda till omställningskostnader (men dock små) för distansarbetsgivaren.

Slutsats

Mot drivkrafter från individen står en väsentlig motkraft från företaget. För potentiella distansarbetsgivare finns det normalt mycket få och oftast små ekonomiska (eller andra) incitament att utlokalisera personal till grannskapscentraler. Detta verkar i varje fall gälla så länge man inte diskuterar sänkt lön för den arbetstagare som får förmånen att spara dels resekostnader, dels restid. En sådan diskussion bedöms vara mycket känslig och är speciellt svår i ett arbetsmarknadssystem med centrala fackliga avtal och starka centrala fackliga organ.

Ekonomi ur fastighetsägarens synpunkt

I ett system med många grannskapscentraler minskar efterfrågan på centrala arbetsplatslokaler och ökar värdet på perifera. De senare kan i vissa fall vara kommunalt ägda, varigenom kommunerna har incitament att verka för etablerandet av grannskapscentraler. Inverkan på den totala fastighetsmarknaden för lokaler bedöms bli mycket liten.

Det ovan sagda gäller befintliga lokaler. I första hand bedöms grannskapscentraler vara av intresse när det finns tomma lokaler med betalningssvag alternativ användning. I de fall det är fråga om att bygga nytt uppstår frågan om finansiering. Det är inte självklart, att grannskapscentraler är lättare eller billigare att finansiera än andra byggen.

Ekonomi ur kommunikationsföretagens synpunkt

Företag i telekommunikationsbranschen kan se förtjänstmöjligheter i en expansion av grannskapscentraler. Ett tillskott av en ny central (av Nykvarns storlek) kan medföra apparatförsäljning för ungefär 100 000 kr och en årlig serviceefterfrågan på flera tusen kronor.

Persontransportföretag kan få en något minskad efterfrågan (=minskat tryck i rusningstrafik). Budbilföretag och postverket kan få en något ökad efterfrågan om många grannskapscentraler skapas. Det är dock svårt att se att verksamheten kan få en sådan omfattning att konsekvenserna blir nämnvärda.

Ekonomi ur samhällets och skattebetalarnas synpunkt

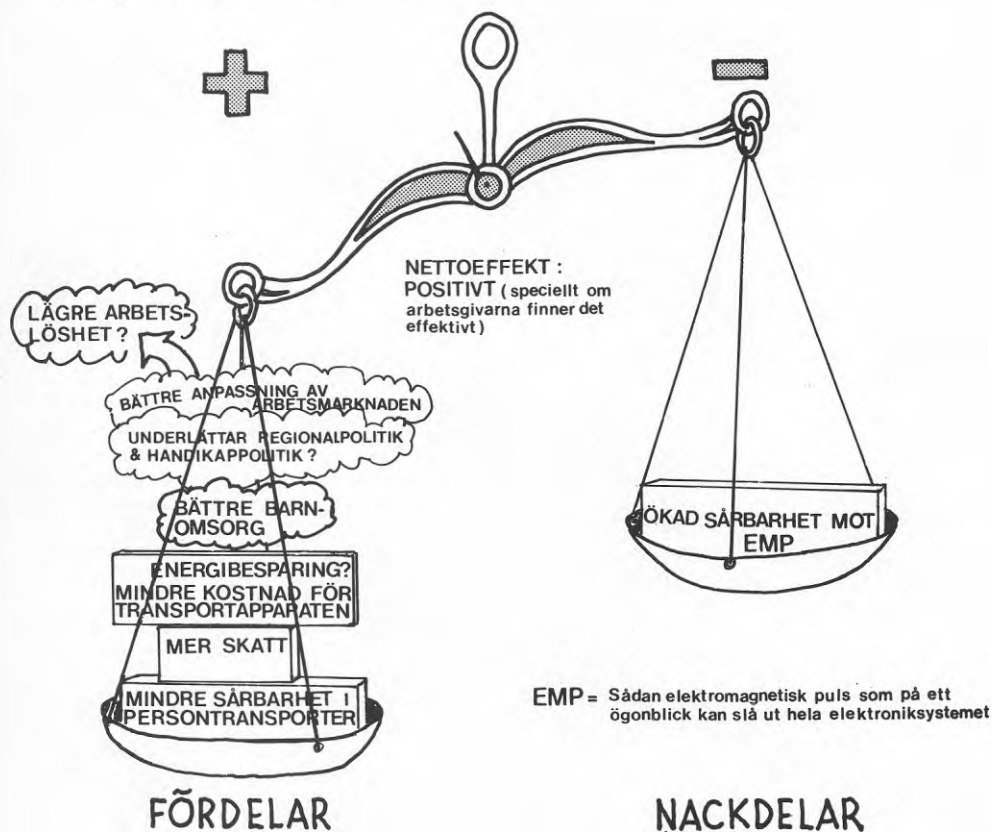
Till konsekvenserna för samhället hör, i ett system med många grannskapscentraler, möjligen regionalpolitiska aspekter, försvarspolitiska aspekter (sårbarheten bl a genom mindre skyddsrumskrav i centrala lägen men ökade behov av teleteknik) och skatteaspekter. Det sista kan dels röra fördelning mellan olika kommuners skatteinkomster, dels ökade skatteinkomster genom minskade reseavdrag och eventuellt ökat "extraknäck", dels minskade skatteinkomster genom eventuellt lägre lönenivåer på sikt. Totaleffekten är osäker. Principiellt får man tänka sig att grannskapscentraler uppstår endast i den mån de är effektiva och att effektiviteten borde öka produktionen, konsumtionen och skatteinkomsterna något.

Mycket talar för att det kan vara samhällsekonomiskt fördelaktigt med grannskapsarbete i vissa fall. Att ersätta arbetsresor (som innebär tidsåtgång, energiåtgång, stora driftkostnader, stora investeringar i infrastruktur och transportmedel) med telekommunikation kan vara mycket resursbesparande.

Problemet är ju hur man samtidigt skall finna företagsekonomiska argument för grannskapscentraler. Så länge inte arbetskraften accepterar lägre lön, blir vinsterna så ojämnt fördelade mellan arbetsgivare och arbetstagare, att det ofta torde vara svårt att finna tydliga incitament för företagen att decentralisera viss verksamhet till grannskapscentraler.

Ingen av de distansarbetsgivare, som har personal i Nykvarn, har någon ekonomisk fördel av det.

GRANNSKAPSCENTRALER- LÖNSAMHETSKALKYL FÖR "SAMHÄLLET" ◦



Figur 8:12 Positiva och negativa konsekvenser för samhällsorgan (dvs stat, kommun, landsting) om arbetsuppgifter flyttas över till grannskapscentraler.

Flera har vissa (ofta rätt små) nackdelar, trots att experimentet varit kraftigt subventionerat. Den största fördelen bland företagen har den enmansföretagare som etablerat sig i grannskapscentralen. Mycket talar för att det är möjligt att finna många fall, där enmansföretag (i servicebranscher) har fördel av grannskapscentraler. En decentralisering av arbetsplatser till grannskapscentraler kan då förutsätta viss överföring av personal från arbetstagarrollen till egenföretagare (konsulter, m fl) som säljer sina tjänster till bl a tidigare arbetsgivare. En sådan utveckling skulle luckra upp frågan om lika eller lägre lönenivå i grannskapscentraler jämfört med andra arbetsplatser. Arbetet blir otryggare, men samtidigt eventuellt mer stimulerande. (Samtidigt bör påpekas att detta ingår i de fackliga organisationernas hotbild. Det vore en utveckling som skulle hota den fackliga styrkan.)

Ytterligare ett samhällsekonomiskt argument för grannskapsarbete är i tider av arbetskraftsbrist, att den totala produktionen kan öka, genom att dels deltidssarbetare kan arbeta längre p g a kortare restid, dels fler kan arbeta (handikappade, deltidssarbetare, o s v) genom såväl närheten som att grannskapsarbete kan medge en anpassning av arbetstiden (flectid över dygnet) till familjesituationen (barnpassningsproblem m m) med mindre negativa effekter om motsvarande anpassning görs på huvudarbetsplatsen. Eventuellt kan också en minskad frånvaro väntas genom minskning av tröttsamma och smittsamma arbetsresor. I tider av arbetslöshet är möjligheter för fler att söka arbete ett mindre starkt samhällsekonomiskt argument för grannskapscentraler. Det kan dock vara argument ur den enskildes perspektiv. En av de anställda i Nykvarn arbetar exempelvis på sin ordinarie arbetsplats dagtid, men har flyttat all övertid till grannskapscentralen.

En möjlig omfattning av grannskapscentraler

Detta avsnitt söker sammanfatta vad utvecklingen inom teknik och samhälle kan innebära för antalet grannskapscentraler i framtiden.

Resonemanget görs i form av successiv sällning med avseende på olika aspekter: teknisk, organisatorisk, ekonomisk och geografisk.

NÄRINGSGRENAR OCH FÖRETAGSSTORLEKAR DÄR DISTANSARBETE KAN VARA AKTUELLT

Tab. 435. Företag efter närings huvudgrupp och storleksklass den 30 juni 1981
Enterprises by major group of economic activity and size

Antalet företag avser halvårskiftet 1981. Som företag räknas här de företag som redovisat anställda på arbetsgivaruppgift till Riksforsäkringsverket och/eller har mervärdesskattepliktig omsättning. Antalet anställda avser kalenderåret 1980 och baseras på arbetsgivaruppgiftens timuppgift omräknad till helårsverken. — Se Källhänvisningar m. m.

Närings huvudgrupp enl. SNI¹ Major group
of economic activity

Storleksklass efter antal anställda Size group (number of employees)

	0,0	0,1—1	2—4	5—9	10—19	20—49	50—99	100—199	200—499	500—	Summa Total	
											Företag Enterprises	Arbetsveten Man-years
1 Jordbruk, skogsbruk, jakt och fiske ²	111 482	33 517	4 856	916	304	139	41	24	15	10	151 304	66 003
2 Gruvor och mineralbrott	358	115	121	91	35	28	6	5	2	1	762	10 011
3 Tillverkningsindustri	17 163	6 309	6 400	4 331	2 880	2 352	985	530	337	275	41 542	916 478
31 Livsmedels-, dryckesvaru- och tobaksindustri	903	644	656	462	263	179	62	30	26	33	3 258	75 195
32 Textil-, beklädnads-, läder- och lädvaruindustri	1 573	625	502	331	207	233	75	58	27	9	3 640	41 800
33 Trävaruindustri	3 572	1 244	951	614	483	441	189	56	39	10	7 599	68 006
34 Massa-, pappers- och pappersvaru- industri, grafisk industri	1 627	665	753	605	371	247	92	72	64	41	4 537	138 725
... KNAPPAST AKTUELLT												
MED GRANSKAPSCENTRAL.												
⁷⁵ Kemisk industri, petroleum-, gummi- varu-, plast- och plastvaruindustri	516	286	399	266	173	131	64	43	32	29	1 939	62 253
36 Jord- och stenvaruindustri	581	230	231	143	103	92	43	13	15	12	1 463	30 231
37 Järn-, stål- och metallverk	148	60	69	31	31	27	19	8	11	23	427	66 698
38 Verkstadsindustri	7 357	2 327	2 615	1 794	1 206	977	405	240	122	117	17 160	427 184
39 Annan tillverkningsindustri	886	228	224	85	43	25	16	10	1	1	1 519	6 398
4 El-, gas-, värme- och vattenverk ³	122	144	40	48	45	63	20	15	8	4	509	24 582
5 Byggnadsindustri	26 447	12 638	5 657	3 124	1 669	1 077	209	90	39	23	50 913	207 314
6 Varuhandel, restaurang- och hotellrörelse	41 454	19 265	18 227	8 671	4 061	1 950	586	224	140	75	94 653	476 673
61 Parthandel och varuhandels- förmedling	11 255	3 949	4 607	2 517	1 425	872	297	128	87	34	25 172	192 463
62 Detaljhandel	27 184	12 992	11 942	5 125	2 000	779	221	75	44	35	60 397	234 943
63 Restaurang- och hotellrörelse	3 015	2 324	1 678	1 029	635	299	68	21	9	6	9 084	49 267
7 Samfärdsl-, post- och televerk	12 528	8 151	4 224	1 964	983	582	156	67	30	32	28 717	261 090
8 Banker och försäkringsinstitut, fastighetsförv., uppdragsverks.	12 420	17 557	6 284	2 566	1 144	658	240	107	100	54	41 130	220 465
81 Banker och andra finansinstitut	163	178	243	219	87	68	39	15	22	11	1 045	41 423
82 Försäkringsinstitut och -agenter	141	173	42	24	18	31	14	5	21	18	487	34 887
83 Fastighetsförvalt. o. -förmedling, uppdragsverksamhet	12 116	17 206	5 999	2 323	1 039	559	187	87	57	25	39 598	144 154
9 Off. förvaltning och andra tjänster	17 955	19 237	10 254	3 964	1 744	952	267	139	152	312	54 976	1 139 284
Summa	239 929	116 933	56 063	25 675	12 865	7 741	2 490	1 201	823	786	464 506	3 321 900

¹ Näringsgrensklassificering enl. Svensk standard för näringsgrensindelning (SNI) som grundas på 1968 års version av ISIC. Classification by economic activity according to ISIC 1968 — ² Exkl. SNI 11101. —
³ Exkl. statliga och kommunala företag som ej bedrivs aktiebolagsform.

KÄLLA: Statistisk Årsbok för Sverige 1982/1983

Figur 8:13

Näringsgrenar och företagsstorlekar som tekniskt sett skulle kunna utnyttja grannskapscentraler. Det inramade området är knappast aktuellt.

DEN TEKNISKA SÄLLNINGEN

De aspekter som har framstått som intressanta att analysera ur teknisk synpunkt är:

- bransch
- företagsstorlek
- region (geografiskt läge)
- arbetsfunktion
- arbetsnivå

Flertalet av dessa aspekter kan inte förväntas begränsa - tekniskt sett - möjligheten att bedriva arbetet från en grannskapscentral. I många fall bör åtminstone delar av arbetet kunna förläggas till en distansarbetsplats.

Bransch

Tekniskt sett torde det vara mycket få branscher, som man inte kan tänka sig i något fall eller till någon liten del kunna decentralisera till grannskapsarbete.

Ser vi först på branscher, finns ingen bransch som faller bort. För jordbruksföretag kan man t ex tänka sig övervakning av djur i stora besättningar från grannskapscentraler. Och för fisket kan en sambandscentral till fiskebåtarna ligga i en grannskapscentral.

Utöver branscherna för arbetstagare och företagare, kan följande verksamheter kommenteras.

- o Studerande. Distansundervisning kan med fördel tänkas ske via grannskapscentral.
- o Arbetslösa. Grannskapscentraler intressanta för dels utbildning, enl ovan, och dels att vid databanker kolla av arbetsmarknadens utbud av platser.
- o Pensionärer och hemmaarbetande. Grannskapscentraler ointressanta för pensionärs- och hushållsarbetsfunktionen. Däremot kan det vara intressant för t ex deltidssysselsättning i någon bransch.

GRANNSKAPSCENTRALEN - EN MÖJLIG FÖRETEELSE

1. TEKNISK SÅLLNING

		1000-tal förvärvs- arbetande år 1975		Subjektiv bedömning					
				Klass ning			Räkneexempel ning		
		Över 20 tim per vecka	1-19 tim per vecka						Grov skattnings av antal 1000-tal för- värvsarbetande 1975 som med 1980- talets teknik skulle kunna arbeta i grann- skapscentral, ur teknisk synvinkel
		Hel- tid	Del- tid	<i>går bra hela arbetstid.</i>	<i>kan gå hela arbetstiden</i>	<i>går bra del av tiden</i>	<i>kan gå del av tiden</i>	<i>går ej bra</i>	
Naturvetenskapligt, tekniskt, samhälls- vetenskapligt, humanistiskt och konstnärligt arbete	Tekniskt arbete	770	2	*	*	*			50-150
	Medicinskt arbete	21	1			*			1-5
	Hälsa- och sjukvårdsarbete	212	29			*			0
	Pedagogiskt arbete	151	23	*	*				1-15
	Litterärt och konstnärligt arbete	29	4			*			0
	Övrigt	79	6	*	*				5-15
Administrativt arbete			2	*	*				20-40
Kameralt och kon- torstekniskt arbete		406	39	*					50-150
Kommersiellt arbete	Parti- och detaljhandels- företagare	32	2	*					1-5
	Affärsbiträden o dyl.	136	24				*		0
	Övrigt	125	5	*	*				10-25
Lantbruks-, skogs- & fiskeriarbete		213	14				*		0
Transport- & kom- munikationsarbete	Post och telekommunika- tionsarbete	33	4	*					10-5
	Övrigt	180	13				*		0
Gruv, stenbryt- nings & till- verkningsarbete		1104	24				*		0
Service-, militärt- samt ospecificerat arbete	Husligt arb., serverings-,	297	98				*		0
	Övrigt	105	8	*	*				5-15
SUMMA FÖR SVERIGE ÅR 1975		3490	301						150-435

Figur 8:14 Andel förvärvsarbetande i olika arbetsfunktioner, som ur teknisk synvinkel skulle kunna arbeta i grannskapscentral.

Företagsstorlek

Den andra tekniksällningen rör storleksklass efter antal anställda. Då faller rimligen ett par hundra tusen arbetstillfällen bort. Bortfallet bygger på en översiktlig och subjektiv bedömning.

Region

Även den grova sällningen efter i vilken region verksamheterna ligger görs här. Tekniskt sett torde ingen skillnad råda med hänsyn till var verksamheten bedrivs. Det är tänkbart att täckningsområdet för vissa kommunikationssatelliter kan göra någon landsända mindre lämpad för vissa kommunikationsmedel. Andra goda möjligheter torde stå till buds i hela landet (där telefon finns). Ingen reduktion i denna sällning.

Arbetsfunktion

Däremot är vissa arbetsfunktioner tekniskt svårare att sköta på distans. M.h.t. arbetsfunktionerna görs bedömningen att några hundra tusen (omkring en tiondel av alla förvärvsarbetande) i Sverige har arbetsfunktioner, som tekniskt sett skulle kunna skötas via grannskapscentral (som underlag har använts FoB 75, del 7:1, tabell 7 och 8) (jämför Distansarbete, 1984).

Arbetsnivå

Arbetsnivåer är en indelning inom varje arbetsfunktion. Olika arbetsnivåer innehåller olika mängd av beslutsrätt, chefsskap och självständighet i arbetet. Tekniskt sett torde det vara svårt att hävda att vissa arbetsnivåer skulle ha svårt att skötas per distans, om arbetsfunktionen kan det - dvs inget bortfall i denna prövning.

Slutsats

Slutsatsen av den tekniska sällningen blir således att cirka 150 000-435 000 personer, dvs grovt 10 % av de förvärvsarbetande skulle ur teknisk synvinkel kunna arbeta i grannskapscentraler.

ÄGARFORMER FÖR GRANSKAPS-CENTRAL

	Kommentar
<u>BOLAG</u>	
Handelsbolag	Intressant som ägare
Enkelt bolag	Kan verka inom centralen, i övrigt ointressant
Enskild firma	Intressant som ägare
Kommanditbolag	Intressant som ägare
Aktiebolag	Intressant som ägare
Andelsbolag	Tveksamt alternativ
Samäganderätt - Andelshus	Intressant som ägare
<u>FÖRENING</u>	
Ekonomisk förening, registrerad	Intressant som ägare
" " oregistrerad	Kan bara äga inredning och utrustning
Bostadsrätt	Tveksam form, utom för lokalägandet
Samfällighetsförening	Tveksam form, utom för lokalägandet
Sambruksförening	Kan vara av intresse
Ideell förening, samhällsnyttig	Intressant som ägare
" " , obegränsat skatt- skyldig	Intressant som ägare
<u>STIFTELSE</u>	
Stiftelse, med registrerad stiftelseurkund	Intressant som ägare
Stiftelse, utan registrerad stiftelseurkund	Intressant som ägare
<u>INDIREKT ÄGANDE (EXEMPEL)</u>	
Ekonomisk förening som äger aktiebolag	Mycket intressant kombination!
Ideell förening som äger aktiebolag	Mycket intressant kombination!
Stiftelse som äger aktiebolag	Mycket intressant kombination!

Figur 8:15 Några tänkbara juridiska samverkansformer vid grannskapscentral

DEN ORGANISATORISKA SÄLLNINGEN

De aspekter som bedöms intressanta att behandla ur organisatorisk synpunkt är:

- bransch
- ägarform
- företagsstorlek
- företagets geografiska spridning
- arbetsfunktion
- arbetsnivå.

Bransch

Liksom beträffande den tekniska utvecklingen, tycks det här inte finnas några skäl, varför vissa branscher ur organisationssynvinkel skulle vara olämplade för grannskapsarbete till någon del.

Ägarform

När det gäller ägande av grannskapscentraler kan man teoretiskt skilja på:

- att äga lokalerna
- att ansvara för verksamheten
- att ansvara för inredning och utrustning
- att ha anställd personal vid grannskapscentralen.

Beträffande ägarform kan många alternativ anses vara av intresse, och ingen ägarform bedöms kunna uteslutas såsom ointressant för grannskapscentraler.

Företagsstorlek

Företagsstorleken bedöms däremot vara av betydelse. I första hand gäller det antalet anställda tjänstemän. Ju större antal, desto större möjlighet att arbetet är organiserat eller kan organiseras så att vissa arbetsfunktioner kan föreläggas permanent till grannskapscentraler. Samtidigt torde gälla, att de riktigt små tjänsteproducerande företagen, inte minst enmansföretag, kan ha stor fördel av att ligga i en grannskapscentral, även om de inte är anställda av en distansarbetsgivare utan har en eller flera distansuppdragsgivare.

GRANSKAPSCENTRALEN - EN MÖJLIG FÖRETEELSE

2. ORGANISATORISK SÅLLNING

Grov skattning av antal 1000-tal förvärvsarbetande som med 1980-talets teknik skulle kunna arbeta i grannskapscentral.

Yrke(arbetsfunktion)		Ur teknisk synvinkel	Ur organisatorisk synvinkel
Naturvetenskapligt, tekniskt, samhällsvetenskapligt, humanistiskt och konstnärligt arbete	Tekniskt arbete	50 - 150	5 - 25
	Medicinskt arbete	1 - 5	0 - 2
	Pedagogiskt arbete	1 - 15	0 - 5
	Övrigt	5 - 15	1 - 6
Administrativt arbete		20 - 40	10 - 20
Kameralt & kontors-tekniskt arbete		50 - 150	25 - 75
Kommersiellt arbete	Parti- och detaljhandelsföretagare	1 - 5	0 - 2
	Övrigt	10 - 25	3 - 15
Transport & kommunikationsarbete		10 - 15	7 - 10
Service-, militärt-samt ospecificerat arbete		5 - 15	3 - 10
SUMMA		150 - 435	54 - 170

Figur 8:16 Andel förvärvsarbetande i olika arbetsfunktioner som skulle kunna arbeta i grannskapscentral ur både teknisk och organisatorisk synvinkel.

Företagsstorleken kan också vara av betydelse för möjligheterna till efterfrågan på intermittent arbete i grannskapscentraler, dvs att arbeta där någon dag då och då. Sådana behov kan finnas i alla företagsstorlekar, men en hypotes finns att behovet är störst i medelstora företag. Tjänstemän kan där ha så splittrade arbetsuppgifter att de kan ha behov av att isolera sig, t ex för en utredningsuppgift där de fortfarande har tillgång till arbetsgivarens databaser.

Slutsatsen skulle således kunna vara följande när det gäller lossryckta arbetsuppgifter från en huvudarbetsplats:

Företagets storlek efter antalet tjänstemän	Möjlighet till arbetsuppgifter i grannskapscentral	
	permanent	intermittent
Enmans	Ej möjlig	Påtaglig
Fåmans	Mycket liten	Stor i vissa fall
Litet	Mycket liten	Stor i vissa fall
Medelstort	Någon	Påtaglig
Stort	Påtaglig	Påtaglig

När det gäller att lägga hela företaget permanent till en grannskapscentral, torde stora möjligheter ofta erbjudas till en- och tvåmansföretag. Medelstora och stora företag däremot kan inte flytta hela sin verksamhet till en (normal) grannskapscentral.

När det ovan talas om företagsstorlek, kan olika saker menas. Det skulle kunna vara arbetsställets storlek, dvs antalet tjänstemän med samma geografiska arbetsadress, och detta avses i första hand här. Men det skulle också kunna vara det juridiska företaget, även om det har verksamheten spridd på många ställen. Dessutom kan det vara fråga om koncernliknande organisationer, som är juridiskt åtskilda (även om skattetekniskt sambehandlade) men har tunga ägargemenskaper. I sådana koncerner kan, oberoende av företagsstorleken, arbetet tänkas organiseras så att stordrifts-

fördelar kan ges även små formella företag (dotterbolag eller moderbolag) inom koncernen. Detta betyder, att "företagets storlek" i tabellen ovan betyder "organisationens storlek" och att vad som avgränsar en organisation kan vara mycket svårt att generellt definiera. Även mycket lösligt samverkande organ kan ju vid vissa tillfällen - bl a i projektform - samarbeta mer organiskt. Den då berörda personalen kan därmed få ändrade förhållanden som påverkar möjligheterna till arbete i grannskapscentral.

Företagets geografiska spridning

Företagets geografiska spridning kan påverka de praktiska möjligheterna till grannskapsarbete på flera sätt. Bl a kan spridningen betyda, att mycket arbete redan nu sker i distanskommunikation via dator och telefon, varigenom förutsättningarna kan vara gynnsamma. Å andra sidan kan spridningen betyda, att varje arbetsställe är så litet, eller innehåller så få personer i varje arbetsfunktion, att det blir problem om en sådan funktion (eller några sådana funktioner) flyttas till en grannskapscentral. Det kan också vara så att spridningen ger olika förutsättningar för t ex huvudkontor och filialkontor. För ett visst företag kan organisationen göra det lättare för huvudkontorspersonal att arbeta i grannskapscentral. För ett annat lika stort företag kan arbetet vara så geografiskt fördelat, att det är lättare för ett filialkontor. Förhållanden av betydelse är i första hand följande för berörda arbetsfunktioner:

- a) frekvens av olika media
- b) krav på snabbhet i kommunikationer med varje sådant medium
- c) koppling till hantering av material (gods, varor).

Med mediafrekvens avses här hur ofta personer behöver använda olika medel av följande typer:

- kontakter ansikte mot ansikte
- telefonkontakter
- brevkontakter med internpost, som kan gå snabbt
- brevkontakter med externpost, som kan gå på något dygn.

Om ansikte-till-ansikte kontakten inte kan överföras till t ex telefon och om stora mängder brevkontakter måste kunna ske snabbt och i varje fall under dagens lopp är det normalt opraktiskt med grannskapsarbete.

Arbetsfunktioner

Ser man på olika arbetsfunktioner kan fördelningen av dem ske på en mängd olika sätt mellan olika personer i ett visst företag (organisation). Kraven på snabbhet i kommunikationerna mellan olika personer kan därigenom variera. Det har också att göra med graden av självständighet i arbetet. Detta gäller även arbetsnivåer. Det är således svårt att ge generella synpunkter på hur nuvarande arbetsfunktioner och -nivåer kan överföras till grannskapscentraler. Det är också svårt att kvantifiera i vilken grad det är möjligt att organisera om arbetet i ett företag (eller annan organisation) så att arbetsuppgifter lättare kan utföras i grannskapscentral.

Om resultatet av den grova tekniksällningen sållas ytterligare m h t organisationsaspekten kan resultatet bli att det totalt uppskattade antalet förvärvsarbetande är 50 à 170 tusen personer som tekniskt och praktiskt/organisatoriskt skulle kunna arbeta i grannskapscentraler.

Vad som ovan menas med praktiskt/organisatoriskt möjligt kan ju främst ses som en företagsekonomisk fråga. Så har inte skett ovan. I stället har kriteriet i princip varit att det ska upplevas som praktiskt vettigt att arbeta i grannskapscentral, jämfört med på huvudarbetsplats. Det är således fråga om subjektiva bedömningar.

DEN EKONOMISKA SÄLLNINGEN

Distansarbetsgivare

Minst någon av följande aspekter väger tungt när arbetsgivaren väljer att lokalisera verksamheten till en grannskapscentral:

- o Arbetstagaren har kontaktarbete med marknaden, eller behöver för en längre tid ta goda närkontakter med någon marknad i närheten av grannskapscentralen.

- o Arbetstagaren är attraktiv på arbetsmarknaden och förhandlar sig till grannskapsarbete - antingen vid anställningen eller i samband med hot om avgång.
- o Extremt hög hyra på huvudarbetsplatsen, kombinerat med antingen akut lokalbrist (pga expansion av verksamheten), eller med ett aktivt och starkt intresse från någon arbetstagares sida med mycket lämpliga arbetsuppgifter för distansarbete, eller med marknadskontakt-aspekten.

Däremot kan motsatt flyttningsrörelse tänkas vara mera vanlig. Många personer som är anställda men hemarbetande, kan vara intresserade av att flytta sitt arbete från hemmet till en välbelägen grannskapscentral. Antalet anställda hemarbetande bedöms röra sig om cirka 100 000 personer.* Av dessa bedöms några procent, säg 2 à 7 tusen personer, vara av intresse för grannskapscentralarbete ur företagsekonomisk synvinkel.

En tredje grupp är nyföretagare i olika servicebranscher. År 1983 nystartade t ex cirka 12 500 aktieföretag. Många av dessa torde starta under små förhållanden och ha stora företagsekonomiska intressen att samlokaliseras med andra verksamheter för att dela på vissa kostnader och få (och ge) viss service.

Ovanstående resonemang rör dagens situation. I och med att näringslivet successivt omstruktureras till ett tjänsteproducerande informationssamhälle - när man ser till antalet sysselsatta - ökar högst troligt antalet verksamheter (personer) för vilka det är lönsamt att arbeta i vad som kan kallas grannskapscentral.

DEN GEOGRAFISKA SÄLLNINGEN

Det finns ingen statistik över dagens tillgång på eller utbud av lokaler av potentiellt intresse

- i olika bostadsområden,
- av olika lokaltyper och storlekar, eller med olika standard och priser.

* Källa: Nordiska Institutets för Samhällsplanering Meddelande 1984:8 "Förvärvsarbete i bostaden - förstudie" av Grönberg, Ljungberg, Paavonen, Engström och Sahlberg, sid 22:

	<u>Antal sysselsatta i bostaden</u>	<u>Därav anställda</u>
ULF-78	126 000 exkl	74 000
Resvane-unders.-78--79	jordbrukare 340 000 inkl jordbrukare	140 000

Det är svårare att kvantifiera trender om möjliga framtida motsvarande utbud.

Här ska likväl diskuteras några synpunkter på hur utbudet svarar mot efterfrågan. Diskussionen görs med utgångspunkt från några aspekter som kan avgöra efterfrågan på grannskapscentraler:

- o bostadsområden med stor utpendling
- o områden med hög arbetslöshet
- o arbetskraft i fritidsbostadsområden.

Stor utpendling finns främst i förorter inom storstadsregionerna. Från 1990-talet kan i flera sådana områden ett överskott av skollokaler uppstå. Att kommunen äger lokalerna kan underlätta att de kan användas som grannskapscentraler. Även i småtätorter med stor utpendling finns ibland få skollokaler av intresse. Där kan även gamla butiker och industrilokaler ofta finnas.

Områden med hög arbetslöshet sammanfaller ofta med nyss nämnda utpendlingsorter. Därtill kommer glesbygden där det snarast torde vara svårt att finna tillräckligt arbetskraftsunderlag för att befintliga lokaler ska kunna passa som grannskapscentraler.

Det finns i Sverige ca 0,5 miljoner fritidsbostäder. Av dessa bebos ett stort antal av pensionärer och andra personer utanför arbetskraften. Av de kvarvarande finns det många (andelshus, uthyrningsstugor, osv) som under året bebos av flera personer i arbetskraften. Enligt en prognos från år 1979 skulle det år 1985 finnas cirka 1 miljon invånare i åldern 18-64 år, som själva innehar fritidshus, eller vars samboende har det. Det kan således röra sig om en mycket stor del av arbetskraften som har tillgång till fritidsbostad.

Av dessa kan man gissa att en stor andel kan tänka sig att förlänga sitt boende i fritidsbostaden om de kan pendla till en grannskapscentral (under exempelvis en månad per år). Andra vill kanske inte förlänga boendet, men vill undvika besvärande arbetspendling under delar av sommarlovet. Typfallet skulle här vara fadern som bilpendlar från sommarstugan där barnen och hustrun bor under skollovet. Av de som således vill förlänga boendet eller minska sin pendling, är det sannolikt endast en mindre del som har arbetsuppgifter som går att flytta över till en grannskapscentral - i vissa fall speciellt som och i andra fall trots att - den är tillfällig.

Det finns inte heller någon statistik över hur geografiskt fördelade de sålunda kvarvarande fritidsbostäderna är. Gissningsvis kan i de stora fritidsbostadsområdena (västkusten, vissa skärgårdar, osv) en tillräcklig efterfrågan finnas för grannskapscentraler. Det torde dock bara vara i en liten andel av dessa fall som det går att få en tillräcklig beläggning av centralen, sett över hela året, för att det skall vara ekonomiskt intressant att etablera grannskapscentralerna. Speciellt i de fall det går att använda grannskapscentralerna för utbildningsändamål under icke skollovstid, skulle det kunna gå. Många skolor kommer att ha outnyttjade terminaler under lovtid.

Om enligt ovanstående resonemang således utbudet av lokaler (av potentiellt intresse för grannskapscentraler) är svår fångat, statistiskt sett, är det än svårare att få ett grepp om hyresnivåerna. Gissningsvis kan kommunala lokaler i vissa fall erbjudas till låga priser, om kommunens näringslivspolitik innehåller en satsning på grannskapscentralidén. Även staten kan tänkas i en framtid vilja upplåta delar av sina underutnyttjade lokaler billigt som ett led i något slags kombinerad regional politik, sysselsättningspolitik och datapolitik.

Det torde endast undantagsvis finnas tillgång till privatägda lokaler till så extremt låga hyror att det underlättar för distansarbetsgivare att utlokalisera personal till grannskapscentraler. Däremot kan givetvis nystartade företag mera ofta (som hittills också skett) tänkas samsas om även kommersiellt prissatta lokaler.

Slutsatsen är, att för grannskapscentraler i snäv definition torde tillgången på billiga lokaler främst bero av den offentliga sektorns politik.

Är grannskapscentraler sannolika? Sammanfattning

Av debatterna kring grannskapscentraler att döma verkar ibland föreställningen kunna finnas att en mycket stor del av svenskarna i arbete skulle kunna vara sysselsatta i grannskapscentraler. Den föreställningen kan förekomma såväl hos debattörer som betonar hoten som de som betonar möjligheterna med grannskapscentraler.

I ovanstående avsnitt har resonerande bedömningar gjorts om hur stora delar av antalet arbetsplatser som kan tänkas bli av intresse för grannskapsarbete. Resonemangen har gjorts med olika utgångspunkter och lett till något skilda svar. Här formuleras avslutningsvis sammanfattande slutsatser om sysselsättningspotentialen på olika lång sikt för grannskapscentraler i Sverige.

De utgångspunkter som används är genomgången av potentialen i olika:

- o branscher
- o befattningsnivåer
- o arbetsfunktioner
- o företagslokaler (storlek, form, ägarstruktur)
- o geografiska lägen av arbetsplatserna
- o befolkningens bostadsorter, fritidshus, pendlingsmönster

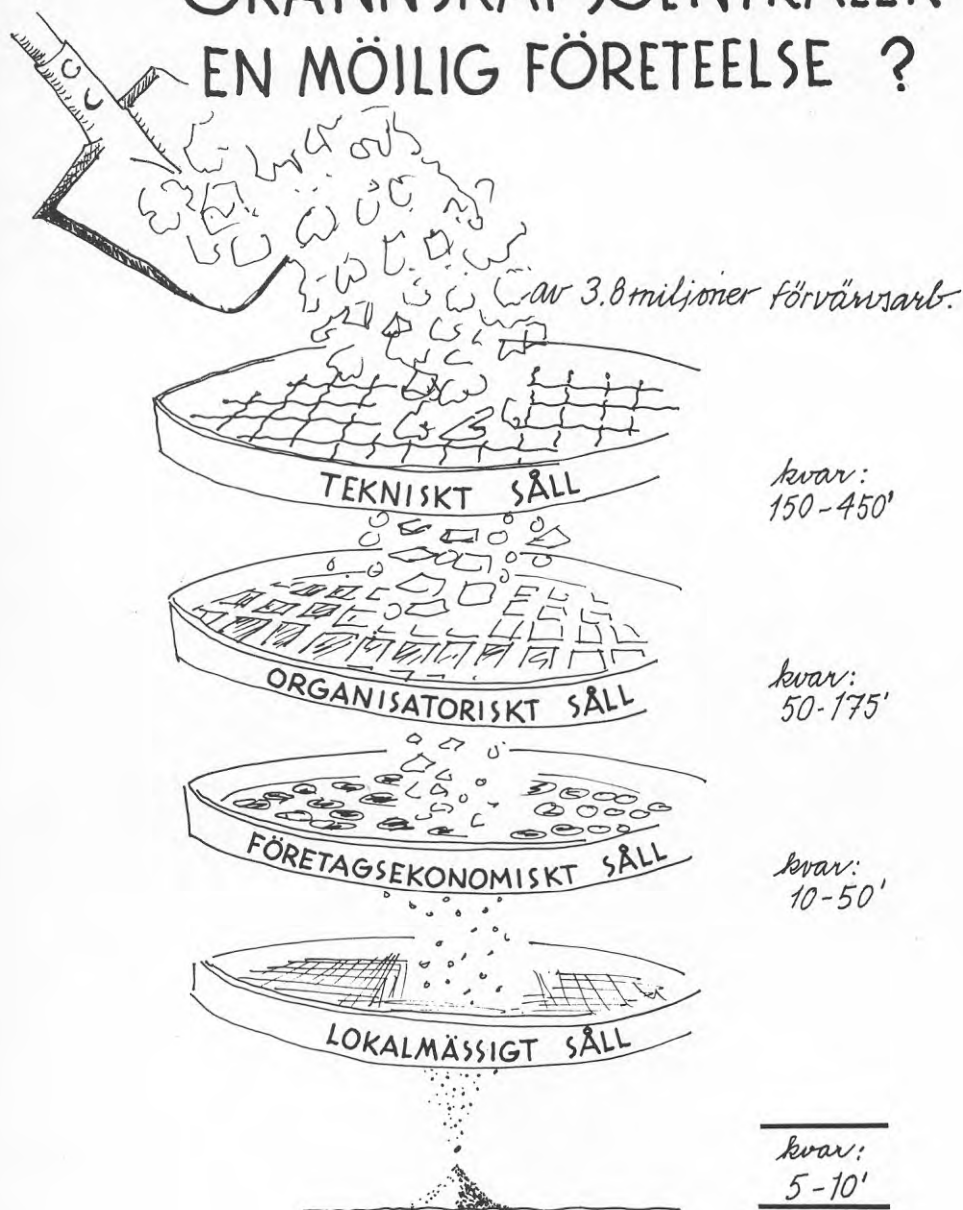
Utgångspunkten för resonemangen är i första hand dagens arbetstillfällen i Sverige och bara i liten grad en framtida situation med en delvis annan struktur.

Vilka är de huvudsakliga drivkrafterna?

De viktigaste drivkrafterna bedöms vara

- En teknisk och idémässig lockelse kring idén att kunna utnyttja tekniken på ett miljömässigt, mänskligt och intressant sätt, som samtidigt tänkes vara resursbesparande. Detta är en drivkraft hos individer som "fångats" av idén.

GRANNSKAPSCENTRALER EN MÖJLIG FÖRETEELSE ?



Figur 8:17 Grannskapscentraler - en möjlig omfattning. En bedömning av antalet personer som kan komma att arbeta i grannskapscentraler, helt eller delvis, inom det närmaste decenniet. Figuren illustrerar analysmetoden som innebär en successiv sållning av antalet personer som kan komma att kunna arbeta i grannskapscentraler med hänsyn till olika förhållanden i arbetslivet.

- Marknadskrafterna från dator- och teleteknik-företagsamheten, som trycker på ökad användning av ny teknik. Detta är en drivkraft för vissa företag.
- Företagsekonomiskt kan i särskilt gynnsamma fall lägre lokalkostnader och bättre möjligheter att rekrytera nyckelpersoner vara en drivkraft. För småföretagare kan finnas flera incitament till arbetet i grannskapscentraler, genom minskade kapitalkostnader för viss teknisk utrustning m m.
- Privatekonomiskt är den minskade restiden och de mindre reskostnaderna normalt den huvudsakliga drivkraften. I vissa fall kan omsorgen om personer (eller - såsom exemplifierats i Nykvarn - hundar) i bostaden vara en tung drivkraft, som hänger samman med restiden.
- Samhällsekonomiskt bedöms energiaspekten och sårbarheten i samhället kunna bli politiska argument som kan bli en drivkraft.
- Politiskt/ideologiskt kan grannskapsideologier tänkas bli en drivkraft.

Vilka är de viktigaste hindren?

- Det är svårt att finna företagsekonomiska incitament annat än för småföretagare.
- Fackligt motstånd (mot grannskapscentraler som idé) vilket i sin tur främst torde hänga samman med risken för försämrade arbetsvillkor, utvecklingsmöjligheter och minskad facklig styrka.
- Svårigheten att finna naturliga huvudmannasformsformer.

En möjlig tillväxt i antalet arbetsplatser i grannskapscentraler

Den takt, i vilken antalet grannskapscentraler skulle kunna öka, väntas generellt bero (förutom på företagsekonomisk lönsamhet för grannskapscentraler) bl a av:

- Hur snabbt televerket hinner bygga ut telelinjer och anslutningar med tillräcklig kapacitet.
- Hur snabbt lämpliga lokaler med tillhörande utrustning kan tillhandahållas på ett ekonomiskt sätt.

- Vilken inställning staten har till grannskapscentraler.
- Vilken politik Postverket och Televerket vill föra.
- Hur många kommuner som vill kombinera satsningar på kommundelsförvaltningar med såväl datautbildning som någon form av grannskapscentral i sysselsättningspolitiskt syfte.
- Stödet för och motståndet mot grannskapscentraler inom olika fackliga organisationer.

Vilken omfattning kan grannskapscentralerna få?

Berörda yrkesgrupper

Grannskapscentraler tänkes i första hand vara av intresse för tjänstemän inom stora organisationer inom såväl den offentliga som privata sektorn, samt för verksamheter med bara något eller några få arbetstillfällen.

Antal grannskapscentraler

Antalet grannskapscentraler i Sverige under 1990-talet bedöms kunna röra sig om några tiotal. Detta kan ses som en praktisk potential snarare än som en prognos.

Antal personer

Antalet sysselsatta distansarbetare inom grannskapscentraler kan i Sverige vara några tusental personer vid slutet av 1990-talet.

kap 9

Kriteria för planering av en grannskapscentral

Vad är kriteria?

Med kriteria avser vi sådana krav och önskemål som bör uppfyllas vid utformning av grannskapscentraler för att en god arbetsmiljö och tillfredsställande arbetsorganisation skall erhållas. Kriterierna grundar sig dels på erfarenheter från Nykvarnförsöket, dels på den generella analysen av förutsättningar, hot och möjligheter i tidigare kapitel.

Syftet är att peka på olika aspekter av arbetsmiljön som har särskild betydelse för arbete i grannskapscentraler. I den meningen utgör kriterierna en checklista över viktiga problem. Under varje punkt finns ett övergripande krav. I de flesta fall har dessa utvecklats vidare med motivering och förslag till lösningar.

Kriterierna har formulerats genomgående med tanke på personer som arbetar huvuddelen av sin tid i grannskapscentral. Men både tidsomfattning, arbetsuppgifter och personliga egenskaper varierar. Det innebär att betydelsen av de olika punkterna kan variera från fall till fall. Det är inte möjligt att framlägga helt objektiva kriterier som är generellt giltiga. De framlagda kriterierna har en normativ prägel, vilket kan lämna utrymme till ifrågasättande men har samtidigt fördelen att stimulera till vidareutveckling och debatt.

ARBETET

Arbetsuppgifternas art

Ett första urval av arbetsuppgifter som lämpar sig för arbete på distans erhålls genom en arbets- teknisk sällning. Det gäller de aspekter som ur verksamhetens synvinkel kan (eller t o m bör) förläggas utanför huvudarbetsplatsen.

Ytterligare en sällning kan göras ur arbetsmiljö- synpunkt. I följande kriterier diskuteras vilka arbetsuppgifter som ur denna synpunkt kan läggas i grannskapscentral och vilken organisation detta kräver.

Arbetsuppgifter som är lämpliga att förlägga i huvudsak till grannskapscentral förutsätter:

- o att arbetsuppgifter kan utföras självständigt. Självständigheten är ett viktigare kriterium för om distansarbete är möjligt än t ex om ett arbete är avancerat eller rutinbetonat.
- o att kravet på sekretess i arbetet inte är sådant att det innebär (ökad) psykisk press eller leder till sämre kontakt med de övriga i grannskapscentralen än motsvarande arbete skulle gjort på huvudarbetsplatsen
- o att arbetsuppgifterna inte är så krävande och komplexa att bristen på gemenskap med arbetskamrater utgör en psykologisk press.

Vissa typer av arbetsuppgifter är olämpliga att placera i grannskapscentral. Arbetsuppgifter som bygger på frekventa, oplanerade kontakter, sådana som kräver nära samarbete, handledning och personlig närvaro störs av avstånd (såvida inte även de "handledda" flyttar med till grannskapscentralen). Exempel på sådana arbetsuppgifter är:

- o ledningsfunktioner
- o servicefunktioner
- o träning och utbildning.

Detta hindrar inte att även mindre delar av sådana funktioner kan läggas på distans. En kortare samlad period utan störningar kan vara välgörande i många fall.

ARBETSTAGAREN

Ett grundläggande krav är att arbetstagaren bör ha möjlighet att själv få välja mellan att arbeta i en grannskapscentral och på huvudarbetsplatsen. Han eller hon bör även med kort varsel kunna få återgå från arbete i grannskapscentralen till huvudarbetsplatsen.

Personlig utveckling

Att arbeta utanför huvudarbetsplatsen innebär risk att hamna utanför det spontana samarbetet och utvecklingen på huvudarbetsplatsen. Å andra sidan kan arbetsuppgifterna erbjuda andra tillfällen till personlig tillfredsställelse och utveckling. För att ta vara på fördelar och undvika nackdelar är det viktigt:

- o att den som arbetar i grannskapscentralen blir informerad och får delta i utbildning, får nya utvecklande arbetsuppgifter och nya arbetsområden i samma utsträckning som annan personal
- o att man skapar former för att ge stöd och uppmuntran att förbättra, utveckla och utvidga sina arbetsuppgifter
- o att det finns möjlighet att få särskilda beslutsbefogenheter, stöd, utbildning o dyl anpassad till de förhållanden som grannskapscentralen innebär. Det kan vara frågan om att självständigt administrera sitt arbete, att ta på sig andra självständiga arbetsuppgifter, att ha rätt att ta initiativ till och självständigt genomföra förändringar i sitt arbete.

Kommunikation

I de flesta arbeten ingår kontakter med arbetskamrater, ibland också med utomstående som kunder, leverantörer, allmänhet. Att ett arbete utförs i en grannskapscentral förutsätter inte att behovet av kommunikation är litet - kraven på kommunikation är däremot något som måste uppmärksammas och lösas!

För att en arbetsuppgift ska kunna utföras i en grannskapscentral krävs:

- o att behovet av spontana kontakter med arbetskamrater inom företaget kan lösas dels med tekniska medel, dels med frekventa besök på huvudarbetsplatsen. Kostnaderna bör inte upplevas som ett hinder. Däremot kan det vara svårt att finna bra tillfällen och anled-

ningar till arbetskontakter som också kan ge sociala kontakter

- o att planerade kontakter med personer på huvudarbetsplatsen ska kunna organiseras.

Möteslokaler ska finnas både på huvudarbetsplatsen och i grannskapscentralen. Även "gäst-arbetsplats" ska kunna utnyttjas i anslutning till mötena. Mötestiden bör förläggas till den ordinarie arbetstiden. Vid glesa möten (någon gång i månaden eller mindre) kan det dock fungera med övertid och ev övernattnig.

Restiden mellan grannskapscentralen och huvudarbetsplatsen ingår i arbetstiden och ska kunna företas inom normal arbetstid (det betyder ca 2 timmars restid) vid täta kontakter (kring någon gång i veckan). Detta gäller då arbetet i huvudsak sker i grannskapscentralen och närvaron på huvudarbetsplatsen är beordrad.

I motsatt fall - då grannskapscentralen endast utnyttjas en mindre del av arbetstiden och då den anställde själv kan välja när grannskapscentralen ska utnyttjas - är det rimligare att resorna mellan huvudarbetsplats och grannskapscentral sker på privat tid.

- o att behovet av transporter av arbetsmaterial mellan grannskapscentral och huvudarbetsplats inte är större än att det kan lösas med rimliga medel. Regelbundna transporter kan organiseras av företaget eller med utnyttjande av särskilda transportföretag, posten etc. Vid oplanerade transporter ska tidspresen inte vara större än att ovanstående transportmedel normalt kan anlitas.

ORGANISATION

Arbetsorganisation

Grannskapscentraler medför särskilda krav på arbetsorganisationen både inom det enskilda företaget och på den gemensamma arbetsplatsen, d v s grannskapscentralen. Sådana krav är

- o att en administrativ samordning skapas som ger förutsättningar för samarbete inom grannskapscentralen. Det kan vara en gemensam arbetsledare på plats, en gemensam reception eller annan servicefunktion och gemensamma beslutsformer.

- o att arbetsgemenskap kan skapas inom varje företag. Det innebär att flera personer bör komma från samma företag med gemensamma eller likartade arbetsuppgifter i grannskapscentralen. Täta besök bör arrangeras på huvudarbetsplatsen.
- o att en social gemenskap kan skapas i grannskapscentralen genom att fasta sektioner kan byggas upp. Detta kan åstadkommas genom att varje person arbetar i grannskapscentralen tillräckligt ofta och länge. Eller genom att organisera rutiner som samlar de olika anställda genom gemensamma mötesdagar, kaffe och lunch, och skapar stöd genom bevakning av varandras post och telefon. Också gruppstorleken och grannskapscentralens totala storlek är viktig.
- o att det skapas förutsättningar för en arbetsgemenskap över företag och organisationsgränser. Det förutsätter att de som arbetar i grannskapscentralen har likartade arbetsuppgifter (kan ersättas eller handleda varandra) eller arbetsuppgifter som kompletterar varandra (kan anlita varandra). Det förutsätter också att arbetsgivarna, i sådana fall, är beredda att samarbeta och att rutiner utvecklas för ett sådant samarbete.

Facklig organisation

Grannskapscentraler är en organisationsform som ställer det fackliga arbetet inför speciella problem. Om arbetet i grannskapscentraler ska kunna utvecklas till en etablerad arbetsform förutsätter det

- o att deltagande i den fackliga verksamheten på huvudarbetsplatsen kan organiseras även för den som arbetar i grannskapscentraler. Det innebär t ex att det skapas generösa regler för resor och deltagande i fackliga möten på huvudarbetsplatsen. Det kan också vara en speciell uppgift för någon förtroende- man att bevaka förhållandena på grannskapscentralen
- o att ett fackligt samarbete över företagsgränserna kan organiseras kring grannskapscentralen. Exempel på liknande organisationer är regionala arbetsmiljökommittéer, PTK-L grupper, distriktsorganisationer över förbundsgränserna.

Huvudmannaskap

Då grannskapscentralen är en arbetsplats etablerad över de normala organisationsgränserna måste lednings-, ansvars- och samordningsfrågorna klarläggas så

- o att en juridiskt entydig organisation erhålls. Helst ska samma huvudman ansvara för lokalen och den gemensamma utrustningen.

Avtal mellan huvudmannen och de deltagande organisationerna ska ge en säker grund att planera verksamheten och olika deltagares arbetsförhållanden. Ekonomiska villkor, nyttjanderätt och övergripande ordnings- och ansvarsregler bör tas upp.

- o att inflytande för alla inblandade åstadkoms.

Arbetsgivaren, de anställda, kommunen och ev staten och andra har både kostnader och intäkter av grannskapscentralen. Det är därför inte orimligt att alla dessa deltar i och påverkar grannskapscentralens ekonomi.

TEKNIK

I grannskapscentralidén har data- och teleteknik ingått som en förutsättning. För att det ska fungera som ett arbetsredskap och i viss mån ersätta personkontakter krävs

- o att tekniken möjliggör en så snabb och komplett överföring av ekonomisk eller annan information så att inte väsentliga skillnader uppstår jämfört med om arbetsuppgiften utfördes på huvudarbetsplatsen
- o att erforderlig service i form av nya program, underhåll, reparationer av utrustning etc lätt kan erhållas. Svårigheter att få service på utrustningen ska inte inverka menligt på arbetet. Alternativt ska personalen i grannskapscentralen själv kunna utföra underhåll och reparationer
- o att ny, modernare teknik efterhand kan installeras och ersätta befintlig utrustning i grannskapscentralen för att förbättra effektivitet och kontaktmöjligheter
- o att utbildning, handledning och stöd när det gäller nya användningsområden för de tekniska systemen kommer även de som arbetar i grannskapscentralen till del.

FYSISK MILJÖ

Det kan vara viktigt att betona

- o att grannskapscentralen utformas som ett fullvärdigt alternativ till huvudarbetsplatsen. Det gäller klimat, belysning, möbler, utrymme, ljud osv
- o att kraven på flexibilitet bör vara ännu större i grannskapscentraler. Förändringsbarhet i rumsindelningen, generalitet i rumstyper och möjlighet till utbyggnad är viktigt.
- o att grannskapscentralen kommer att innehålla enskilda personer eller små arbetsgrupper utan arbetsmässiga samband med övriga. Det ställer stora krav på både avskildhet och tillräckliga gemensamma utrymmen.
- o att grannskapscentralen om möjligt kan erhålla ett attraktivt läge vid "stråk" och "knutpunkter" i orten eller stadsdelen.

KRITERIER FÖR UTFORMNING AV GRANNSKAPSCENTRALER

Arbetsuppgifter

Självständighet
Ej sekretess
Ej psykologisk press

Arbetsstillfredsställelse

Utbildning som övrig personal
Stöd till arbetsutveckling
Särskild utbildning

Kommunikation

Tekniska hjälpmedel för
överföring av information
Resurser för möten
(plats, tid, pengar)
Transporter för arbetsmaterial

Arbetsorganisation

Samordning mellan enheter
Sammanhållande funktioner
inom grannskapscentralen
Tillräcklig beläggning för
social gemenskap
Möjligheter till samarbete
över företagsgränserna =
befogenhet att anlita
grannarna i grannskaps
centralen

Facklig organisation

Tillfälle att delta i huvud
arbetsplatsens fackliga
aktiviteter
Samarbete med övriga fack
inom grannskapscentralen

Huvudmannaskap

Juridiskt entydig
organisation
Inflytande för enskilda,
fack, kommun
Flexibilitet

Teknik

Teknisk standard
Service
Utveckling, modernisering
Utbildning

Fysisk miljö

Normal standard
Stor flexibilitet
Gemensamma utrymmen
Attraktivt läge

Figur 9:1 Sammanfattning av kriterier för utformning av grannskapscentralen

DEL D



VISIONER

IDÉ

Ingress

I del B av denna rapport har vi beskrivit idén med en typ av närarbetsplats kallad grannskapscentral. Vi har skildrat det försök som i två år pågått i Nykvarn utanför Södertälje.

Vi kan nu säga att de flesta av deltagarna var mycket nöjda med de möjligheter som öppnades för deras personliga del. Så visst fungerade grannskapscentralen.

Förtjänsterna med grannskapscentralen hör ihop med viljan att utnyttja den frihet som datakommunikation i arbetslivet kan ge. Bristerna tycks ligga främst i organisationen men också i den praktiska uppläggningsen.

I sin slutliga, genomförda utformning har grannskapscentralen i Nykvarn fått en brokig skara av grundidéer.

ANALYS

I del C har vi analyserat förutsättningarna för en mer decentraliserad arbetsorganisation med stöd av tele- och datateknik. Vi har beskrivit för- och nackdelar för människorna som individer och arbetskollektiv, som arbetande och privatpersoner.

Vi har också diskuterat frågan om decentralisering av arbetsplatser i relativt små, spridda enheter är praktiskt genomförbar.

I analysen kom vi fram till att tre olika "bärare" kunde ha både intresse och möjlighet att utveckla datorstödda närarbetsplatser:

- kommunal förvaltning och regionala utvecklingsorgan, utbildningsorgan
- tekniskt avancerade, kundorienterade företag
- enskilda och småföretag.

Dessa intressenter har olika krav och önskemål som bör ställas mot olika aspekter av grannskapscentralens idé.

VISIONER

Här, i del D av rapporten, går vi vidare och bygger ut analysresultatet till "VISIONER."

Vi har valt att utveckla idén genom att renodla 3 olika modeller som svarar mot var sin aspekt av de idéer som låg bakom grannskapscentralen

- o lokal anknytning - grannskaps-tanken
- o tillgång till ny teknik
- o individuell flexibilitet i arbetet, i tid och rum.

Vi har haft svårigheter att skilja de olika modellerna från varandra helt. Trots olika huvudidéer överlappar de varandra delvis. Vi bedömer det dock viktigare att varje modell blir så rimlig och trovärdig som möjligt i sig.

Denna del är uppdelad i tre kapitel, en för varje modell. Dessa är uppbyggda på ett sammellan likartat sätt:

- o Idé - bakgrund
- o Visionen - en tänkt verklighet
- o Bakgrund till visionen
- o Jämförelse med andra företeelser
- o Vad lär vi av Nykvarn?
- o Strategiska frågor

kap 10

Kommundelscentralen - en bas för traktens arbetsplatser

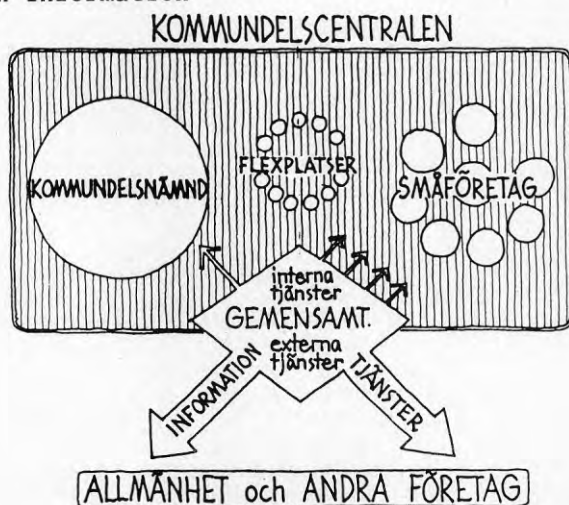
Grundidé: decentralisering och lokal förankring

Kommundelscentralen ligger, som idé, ganska nära den ursprungliga tanken med grannskapscentralen - en lokal arbetsplats för boende i grannskapet, ett sätt att minska resandet och berika miljön i förorter och mindre orter.

I den här utformningen har vi velat ge grannskapscentralen dels

- o en stadigare organisatorisk bas och dels
- o en större öppenhet mot omgivningen.

Vi har därför tagit fasta på den förstärkning av den lokala självstyrningen som kommunalnämnderna är ett uttryck för. I det följande diskuterar vi en kombination av kommunal förvaltning, en arbetsplats för mindre verksamheter och en sammanhållande enhet för intern och extern service och information



Figur 10:1 Kommunalscentralen - organisationsidé

Närköping kommunfelsentral

- ETT SCENARIO

I Närköping som ligger ca 5 mil från kommunens huvudort, Fjärrestad, och som mer och mer blivit en förort till Fjärrestad har det gamla kommunalkontoret börjat leva upp igen. Närköping var innan kommunsammanslagningen på 70-talet en egen kommun. När Fjärrestad för några år sedan beslöt att decentralisera den kommunala verksamheten och inrätta kommunfelsnämnder var Närköping ett självklart centrum för en kommunfelsnämnd.

När diskussionerna om rivning av det gamla kommunalkontoret tog fart för några år sedan, väcktes tanken att i stället bygga ut kommunalkontoret för att få plats med några av de förvaltningar som decentraliserats. Social- och skolvård liksom de kulturella aktiviteterna ligger under kommunfelsnämndernas verksamhetsområden. Man har sagt sig att en förutsättning för att kommunfelsnämnderna skall leda till en effektiv decentralisering och ett närmande av de kommunala verksamheterna till respektive kommunfels innevånare är att också förvaltningarna geografiskt flyttas ut och läggs under respektive kommunfelsnämnd. I och med att den gamla kommunallagen omvärderats har flera kommuner tagit steg mot sådan, mer samlad decentralisering, där olika verksamhetsgrenar delats upp geografiskt i stället för som tidigare i sektorer som socialnämnd, skolnämnd osv.

Kommunfelsnämnden

I Närköping arbetar nu 27 kommunala tjänstemän i det nyrenoverade och utbyggda kommunalkontoret. De största verksamheterna är den sociala verksamheten som sysselsätter 12 personer. I den gruppen arbetar man även med administration av barnomsorg och hemhjälp m m. Vidare är skolgruppen med sina 7 personer en av de större kommunala grupperna i kommunfelscentralen. Skolgruppen samarbetar nära med den gamla fritidsförvaltningens

två tjänstemän och med en person som tidigare arbetat specialiserat med kulturella frågor. I skolgruppen ligger också administrationen av fritidshemmets verksamhet. Kommunalscencentret visar således att man i de olika undergrupperna gjort omstuvningar i förhållande till de gamla nämndernas och förvaltningarnas avgränsningar.

Resten av den kommunalt anställda personalen arbetar med receptionen som också svarar för administration av föreningsrådets verksamhet. Medan den ena basen för verksamheterna i kommunalscentralen är de förvaltningar som vi nämnde ovan, är den andra viktiga basen föreningsrådets aktiviteter. Föreningsrådet administrerar lokaluthyrning och en del andra verksamheter som servar de ideella föreningar som finns i Närköping. Exempelvis utnyttjas lokaler i kommunalscentralen av pensionärsföreningen, en kulturell förening, Närköpings ornitologiska sällskap, de lokala politiska föreningarna och studieförbunden.

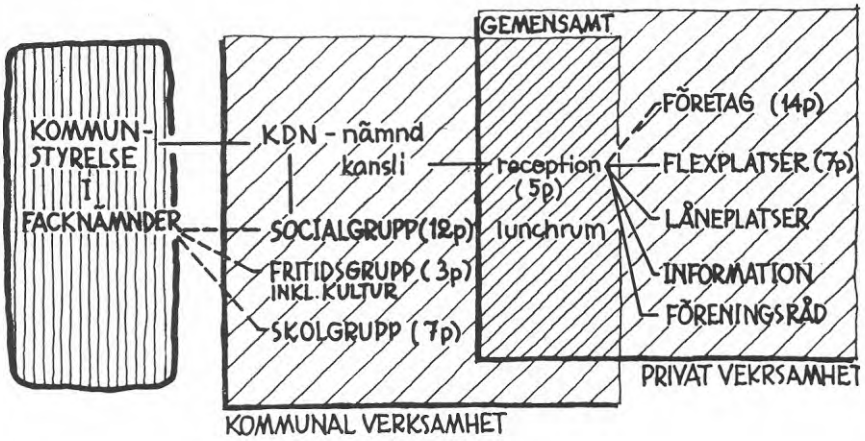
Småföretag

Förutom de tjänsterum som behövs för de kommunala tjänstemännen och de sammanträdesrum, pentry m m som finns i anslutning till föreningsrådets lokaler, ingår i kommunalscentret lokaler som utnyttjas för olika företag. Idén har varit att tillhandahålla lokaler för att stimulera till nyföretagande. Fyra små företag, det största med fem anställda, hyr lokaler i kommunalscentralen. De hyr också in sig i den reception som är gemensam för centralen. Genom receptionen får de hjälp med telefonväxel, sekreterarstöd, bokföring och vissa vaktmästerifunktioner. Genom att slå ihop växeln för de olika verksamheterna fick man ett knappt underlag till en digital kontorsväxel. En mängd teletjänster står därmed öppna för centrets hyresgäster men även för andra företag och allmänheten. Vidare utnyttjar de centralens lunchrum som sköts av en deltidsanställd f d skolköksföreståndare.

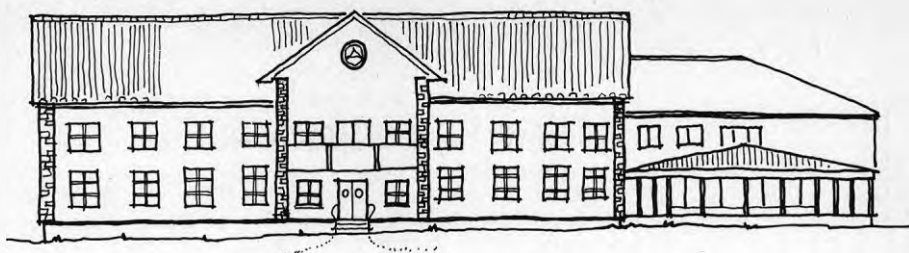
Receptionen - kommunalscentralens hjärta

En viktig del i receptionens verksamhet är också att erbjuda teknisk service och råd. Receptionen har tre persondatorer.

NÄRKÖPINGS KOMMUNDELSCENTRAL

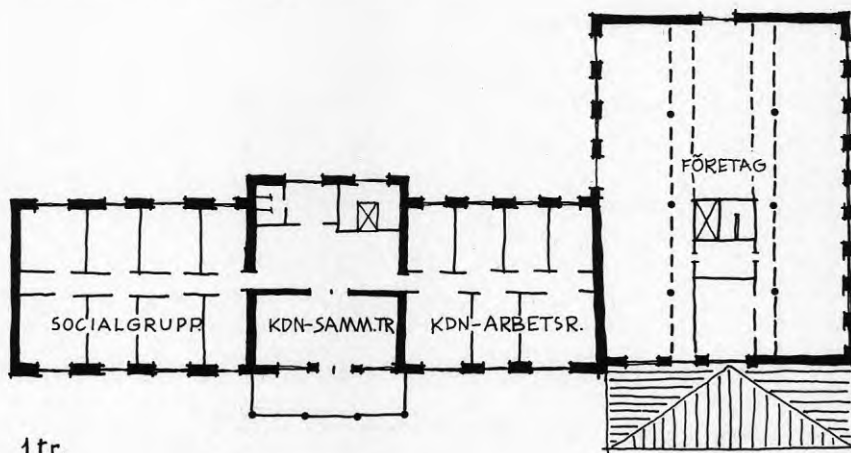


ORGANISATION

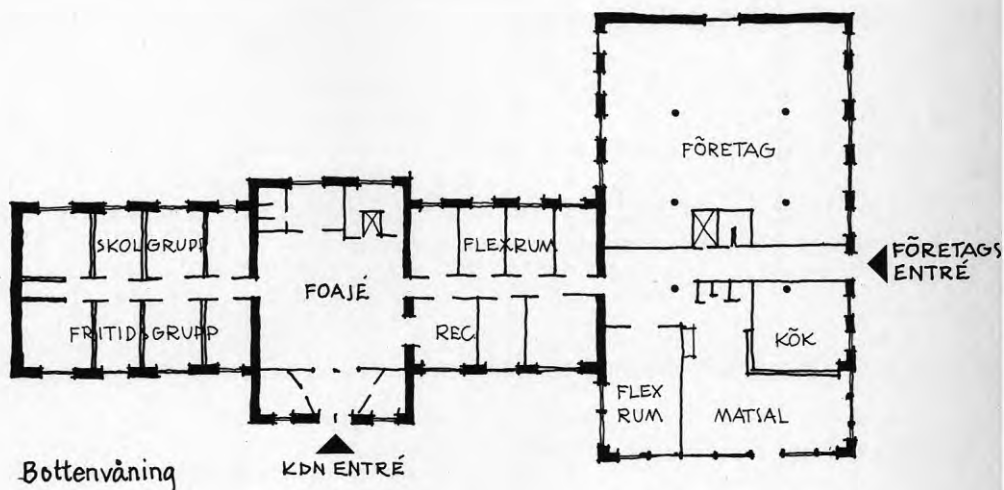


G:a KOMMUNALKONTORET

TILLBYGGNAD



1 tr.



Bottenvåning

KDN ENTRÉ

FÖRETAGS
ENTRÉ

Figur 10:2 Närköpings kommunalscentral

En används huvudsakligen som ordbehandlingsutrustning. De bägge övriga används av de företag som hyr i centralen. Dessutom finns i socialgruppen och i skolgruppen var sin persondator. Alla datorerna fungerar också som terminaler för att kommunicera med kommunala databaser liksom med Fjärrstads biblioteksregister. Det innebär att man via receptionen som kommuninnevånare kan få hjälp att söka i biblioteksregistret och via persondatorn/terminalen beställa böcker som inte finns tillgängliga i det lilla lokala biblioteket (som egentligen mer kan ses som ett hörn av receptionen än som ett fullständigt bibliotek).

Receptionen har också en viktig funktion som kansli för kommundelsnämnden. Det innebär att den svarar för protokoll, utskick m m och kanslisekreteraren ingår organisatoriskt i receptionsgruppen.

En resurs till allmänheten

Utöver den service som kommundelscentralen erbjuder för de små företagen i syfte att stimulera till att starta egna företag finns det möjlighet för kommunens innevånare att kostnadsfritt upp till 10 dagar på ett år utnyttja kontorsrum i kommundelscentralen liksom receptionen, föreningsrådets lokaler m m. Vidare finns det möjligheter att sluta kontrakt med kommundelscentralen för att mer regelbundet disponera kontorsrum i centralen. Sammanlagt utnyttjas kommundelscentralen av sju personer regelbundet, tre av dessa en dag per vecka och fyra av dessa ungefär fyra dagar per vecka. Dessa personer har sin huvudarbetsplats i Fjärrstad men väljer att göra en del av sitt arbete nära hemmet i Närköping.

De fem platser, som finns tillgängliga för personer som kostnadsfritt vill använda kommundelscentralen upp till 10 dagar per år, utnyttjas av gymnasister som gör projektarbeten via de persondatorer som finns i kommundelscentralen, av företagare som inte har egen datautrustning men som tillfälligt vill utnyttja kommundelscentralens resurser, av pendlare som väljer att vissa dagar under året arbeta mer ostört och närmare hemmet, och av några av de Närköpingsbor som större delen av året som studenter bor i Uppsala

respektive Lund, men som förlänger sina ledigheter i föräldrahemmet genom att bedriva sina studier från kommunalscentralen. Vidare brukar en del personer under sommaren utnyttja dessa lokaler, och det förekommer också att några sommarvärdar har skett sommarkontrakt som innebär att man mer sammanhängande hyr resurser i kommunalscentralen för att bedriva sitt arbete härifrån under ett par sommar-månader.

Några planer för framtiden

För närvarande diskuteras att försöka få en fotograf i Närke att åta sig att administrera uthyrning av ett mörkrum till föreningsrådets medlemmar och samtidigt lokalisera sin verksamhet till kommunalscentralen. Möjligheterna att arbeta med telegrafisk överföring av bilder är ett argument för fotografen för att arbeta i kommunalscentralen liksom möjligheterna att få hjälp med bokföring m m. En resebyrå har uttryckt intresse för att utnyttja en del av receptionens verksamhet för att sälja resor via exempelvis SJ, Linjeflyg och SAS från kommunalscentralen. Vidare har en bank diskuterat att dels inrätta en bankomat i kommunalscentralen och dels via en tjänsteman som vissa dagar per vecka arbetar i kommunalscentralen erbjuda Närkeborna viss rådgivning. Men projektet är osäkert eftersom det redan finns en konkurrerande affärsbank i Närke.

NÅGRA PROBLEM

Finansieringen

Kommunalscentralen bygger till stor del på att det finns lokaler tillgängliga för människor som med kort varsel behöver boka ett sammanträdesrum, en utbildningslokal, ett kontor. Vidare bygger centralen på att det finns resurser lediga i receptionen för att ge stöd med utskrift och med bokföring m m. Det här har skapat svårigheter att på ett bra sätt dimensionera kommunalscentralen.

I inledningsfaserna var det svårt att täcka kommunens kostnader för centralen. En stor

del av ytan stod outnyttjad. Numera har problemet blivit det motsatta. Periodvis är det helt enkelt omöjligt att få tag i ledig plats. Varje gång ett företag flyttar in i kommundelscentralen mer permanent innebär det att utrymmet för de kostnadsfria korttidskontrakten minskar.

Flexibilitet

Man har diskuterat utbyggnader av lokalerna men samtidigt är det i det pressade kommunal-ekonomiska läget svårt att motivera detta med traditionella kostnadskalkyler. Utbyggnaden är ju i huvudsak till för att öka kapaciteten och flexibiliteten. Kommunens intäkter för dessa lokaler är svåra att kvantifiera, det handlar mera om att skapa ytterligare möjligheter för att stimulera företag att starta verksamhet i Närköping, att skapa större flexibilitet för exempelvis sommargäster att arbeta där. Man har försökt lösa flexibilitetsproblemet genom att vissa av de lokaler som hyrs på långtidskontrakt under sommarmånaderna skall kunna utnyttjas av sommargäster. Men inte heller detta har varit helt lyckade lösningar. Risken för stölder och sekretessproblem har inte gått att lösa tillfredsställande. Det gäller företagens egendom och verksamhet men även de enskilda personernas privata tillhörigheter.

Hemkänslan

Receptionen är en sammanhållande länk som också håller i själva administrationen av centralen. Trots detta har det blivit problem ibland på att så många nya ansikten ständigt dyker upp i centralen. Det är t ex svårt att skapa den riktiga känslan av gemenskap i lunchrummet. Eftersom lunchrummet också utnyttjas av personer som har sin huvudsakliga verksamhet ute i kommunen, exempelvis hemvårdsassistenter, är det en stor mängd människor som skall dela på lunchrummet och gemensamt svara för ordningen där. Ett sätt att lösa det samordningsproblemet har varit att anställa en f d skolköksföreståndare på deltid för att svara för en del av administrationen av personalutrymmet. Det har också möjliggjort att man kan erbjuda vissa enkla lunchrätter och inte, som ursprung-

ligen var tänkt, ha lunchrummet bara tillgängligt för medhavd matsäck.

Kommundelscentralen är nu så stort att det bildas självklara undergrupper under kafferaster och lunchraster. Normalt finns, förutom personer som deltar i studiecirklar m m i föreningsrådet, ett 50-tal personer som arbetar i centralen. Men eftersom vissa av dessa bara är där någon eller några dagar per vecka är det inte samma 50 personer dag efter dag. Detta försvårar sammanhållningen och känslan av kollegial gemenskap i centralen.

Samordningen

Ytterligare ett problem är samordningen i arbetarskyddsfrågor m m mellan kommunen och de många olika företag och fackliga organisationer som finns representerade i centralen. Man har löst detta så att skyddsombud och fackliga representanter i de små företagen deltar i sammanträden i den skyddskommitté som finns för de kommunala verksamheterna i centralen.

Någon helt lyckad, enkel lösning på samordningsproblemen har man dock inte åstadkommit. Exempelvis deltar inte vissa av de små företagen i det gemensamma skyddsarbetet. De svåraste frågorna att handha i skyddskommittén är egentligen inte skyddsfrågor utan snarare organisationsfrågor som mer och mer kommit att dominera arbetet där. Det har därför diskuterats att göra om skyddskommittén till en samarbetskommitté för arbetsgivare och fackliga organisationer. Den kan bli forum för att med kommunen diskutera planer för uthyrning av lokaler, ombyggnader, tekniska investeringar m m i centralen.

Samordningen är med andra ord svår att lösa på ett bra sätt. Flera av de mindre företagen har tenderat att köpa viss egen teknisk utrustning som också tillhandahålls genom receptionen. Nästan alla de små företagen har numera egna kopieringsmaskiner. I några diskuteras att köpa egna persondatorer.

Intressant - trots alla problem

Trots problemen är ändå huvudintrycket att en kommunelscentral, av det slag som Närkeping i vårt hypotetiska fall exemplifierar, ändå har en intressant framtid på många mindre orter, som ligger på sådana avstånd från större städer att de fått något av förorts-karaktär.

Vidare bör kommunelscentraler av detta slag vara intressanta också för några norrlandssamhällen. Där är inte daglig pendling utan snarare veckopendling som är ett problem för en del personer. Genom en kommunelscentral hoppas man få möjlighet att arbeta vissa veckor i hemorten, liksom att förlänga helg-vistelserna nära hemmet.

Bakgrund till visionen

Kommunerna tar allt större ansvar för sysselsättningen

Ansvaret för sysselsättningen läggs allt mer på lokal nivå - d v s kommunerna, även om staten bestämmer ambitionsnivå och finansiering. Ungdomsgarantin är ett uttryck för detta. De största problemen i kommunerna enligt Kommunförbundets enkät 1982 (Näringsliv och sysselsättning, 1983) är:

- o ungdomsarbetslöshet
- o brist på arbetstillfällen för kvinnor
- o det ensidiga näringslivet
- o den negativa utvecklingen av näringslivet i kommunen.

De flesta kommuner har satsat både tid och arbete för att lösa dessa problem.

I de mindre kommunerna är det vanligt att kommunstyrelsen ensam ansvarar för näringslivs- och sysselsättningsfrågorna. Men i trefjärde-delar av kommunerna har man inrättat ett eller flera särskilda organ, bolag eller stiftelser, särskild näringslivsnämnd, särskilt utskott. I många fall är det fråga om en partsammansatt grupp eller kommitté där representanter för näringsliv, fack och t ex arbetsförmedling ingår. I genomsnitt

finns en heltidsanställd per kommun som arbetar med näringslivs- och sysselsättningsfrågor, vilket motsvarar ca en halv årsanställd/10.000 invånare. Glesbygdskommuner och mindre kommuner satsar förhållandevis mer tid.

Kommunernas personella resurser räcker sällan. Ofta samarbetar man med statliga myndigheter, länsmyndigheter, näringslivet, finansiärer m fl. Förutom kontakter och information arbetar man i projekt. De större kommunerna använder oftare detta arbetssätt. Det har också blivit vanligt att anlita konsulter. Glesbygdskommuner och kommuner i norra Sverige (vilka delvis sammanfaller) anlitar oftast konsulter - drygt trefjärdedelar av ovan nämnda kommungrupper. Den vanligaste konsulten i södra Sverige är Utvecklingsfonden, medan privata konsulter är vanligaste bland stora kommuner i norra Sverige.

Alla dessa insatser har karaktären av att planera för näringslivet, ge råd, förmedla kontakter, samla, analysera och sprida information.

Den ökande arbetslösheten har lett till att allt fler kommuner har känt sig tvingade att ta till mer handfasta åtgärder för att minska arbetslösheten. Man satsar pengar för att skapa eller rädda arbeten. Enligt Kommunförbundets bedömning går man allt oftare utanför de traditionella kommunala ramarna och ibland utanför kommunallagens gränser.

Bland direkta sysselsättningsåtaganden finns dels direkta insatser: beredskapsarbete, ungdomsarbetsplatser, dels mer indirekta som lån och lånegarantier till företag, subventionerade tomter, gator/vägar, va-nät, kommunala investeringar i industribyggnader och hantverkslokaler som hyrs ut till företag. I några fall har kommunen hjälpt företag genom att köpa företagets fastighet och upplåta den till företaget mot hyra.

Mer allmänna åtgärder som kommunen kan vidta är att planera och utveckla olika förutsättningar som underlättar för näringslivet, t ex verka för att utveckla kommunikationer som flygplatser, hamnar, vägar, medverka till uppbyggnad av service, fritidsmiljö, konferensanläggningar, bidra till näringslivets utveckling genom utbildning av ungdomar, vidareutbildning till yrkesverksamma, kursanläggningar, uppfinnarverkstäder, avancerad teknisk konsultverksamhet och service, organisera

forum för nystartade företag, ungdomsprojekt, branschsammanlutningar.

Kan kommunens arbetsplatser ingå i grannskapscentraler?

Det finns argument för att samla administrationen centralt i huvudorten. Behovet av samarbete inom administrationen och tillgänglighet för invånarna är sådana skäl.

Andra, motsatta argument talar för en decentralisering: närhet till de verksamheter som administreras, kontakt med de invånare som berörs och en allmän vitalisering av det politiska livet och demokratins funktion. Dessa är de huvudsakliga skälen bakom de försök med kommundelsnämnder som har startat eller planeras i flera kommuner i enlighet med lagen om "lokala organ" från 1979. Enligt lagen får kommuner inrätta lokala organ med samma status som facknämnderna men med ett ansvar inom ett geografiskt område. Kommundelsnämndernas (som dessa organ oftast har kallats) kompetens får avgöras av den enskilda kommunen. De flesta kommuner som deltar i försöket är relativt stora. Endast tre har en befolkning under 50 000. Kommunerna har gått olika långt när det gäller att delegera ansvar till de lokala nämnderna. De flesta får dock egna förvaltningar samt budget- och personalansvar inom områdena social, skola, fritid och kultur.

År 1983 fanns kommundelsnämnder i 15 kommuner. Örebro var först med försöket som startade 1981 (Lägesrapport om lokala organ, 1983). Kommundelsförvaltningarna har i de flesta försökskommunerna ännu inte fått en fast form. Många har dock Örebros exempel som grund men befinner sig i olika utvecklingsstadier.

Gemensamt för alla kommundelsförsök är att det finns kommundelskontor. Dessa innehåller ett kansli med bl a samordnande funktion och personal för nämndens olika verksamhetsgrenar. Kommundelsnämnderna utnyttjar också personal från de centrala fackförvaltningarna. Det är vanligast att handläggare inom social- och fritidssektorn placeras på lokalkontoret. För skol- och kultursektorn är det vanligare att den centrala personalen handlägger de lokala nämndernas verksamhet.

Samtliga kommuner har som utgångspunkt att inrättandet av kommundelsförvaltningarna inte ska öka kommunens personal.

Det är alltså enbart frågan om omfördelning. Det finns dock en stor potential. 1982 fanns 495 000 personer anställda inom kommunerna, varav 60 % arbetade deltid eller var timanställda - i stort sett bara kvinnor (92 %). Andelen deltider är större i små kommuner. (I genomsnitt finns 59 kommunalt anställda per 1 000 invånare - motsvarar 44 årsarbetare). Dessutom arbetar ca 40 000 personer i kommunägda företag.

Många kommunala arbetsplatser är knutna till speciella institutioner, t ex barnstugor, ålderdomshem eller till de verksamheter de betjänar - vägar, parker, hamnar m m.

Kommunens gemensamma administration liksom de olika facknämndernas administration kan däremot i princip placeras fritt i kommunen. En stor del av den centrala förvaltningen borde kunna flyttas ut - upp till två tredjedelar - vilket ger 3-4 anställda/1000 invånare (eller 15-40 personer per kommundelsnämnds område). Dessutom kan fältpersonal - dagvårdare, hemsamariter, parkar betare m fl - få personallokaler i centralen (jmf Närbköpingsvisionen).

Som ett exempel kan nämnas att ett genomsnittligt kommundelskontor i Örebro består av ca 27 personer för en medelbefolkning på 117 000:15 = 7 800 invånare (35 av totalt 68 kommunalt anställda/1000 invånare). Sammantaget berör utlokaliseringen 2/3 av kommunens administrativa personal.

I den minsta försökskommunen, Bräcke, består kommundelskontoret av 5-7 personer för ett område med ca 4 500 invånare.

Kommundelskontoren placeras rimligtvis i naturliga mindre centra i stadsdelen eller den mindre orten. Verksamheten har en naturlig lokal anknytning och har eller skulle ha fördel av att vända sig ut mot samhället med en reception som kan ta emot besök, ge information och slussa. Denna tjänst skulle man kunna dela med andra verksamheter.

Även andra organisationer kan decentraliseras

Många rikstäckande organisationer, myndigheter och större företag har lagt ner lokalkontor och samlat verksamheter till stora enheter. Man har på detta sätt kunnat likrikta, samordna och rationalisera arbetsuppgifter med stor volym och små variationer. Detta har man gjort till

priset av den lokala förankringen - närheten till kunderna, allmänheten och personalens bostadsort.

Nästa steg i stora organisationers utveckling är i många fall att lägga gemensamma rutiner på data. Därmed finns åter möjlighet att utifrån det gemensamma datastödet decentralisera organisationen efter andra kriterier än stordriftsindelningar:

- o gemensamma rutiner
- o långt driven självständighet i organisationen
- o arbete av projektkaraktär - en samlad tidsbegränsad insats.

Behovet av en välförgrenad organisation kvarstår, dock för att

- o nå ut bättre till allmänheten
- o få anställda med lokal kännedom
- o samarbeta med andra lokala organisationer
- o arbeta på ett nytt sätt, t ex ett bredare kunnande hos varje person.

Många verksamheter kan alltså åter decentraliseras - ur teknisk synpunkt. Tex utreder civildepartementet möjligheterna att utlokalisera 10% av viss statlig verksamhet. Demokratiutredningen (SOU 1983:44) föreslår att även landstingen upprättar lokala organ - "primärvårdsnämnder". Mycket av den personalservice som företagen erbjuder de anställda kräver dock ett visst underlag.

Kommundelsförvaltningen kan samnyttja lokaler och service tillsammans med mindre företag, ensamma företagare, pendlare, filialer, tillfälliga verksamheter. Den kommunala förvaltningen är här ryggraden i verksamheten.

VAD KAN VI JÄMFÖRA MED?

Sandviken - ett experiment i kommunal decentralisering

I Sandvikens kommun har en projektgrupp med politiker, tjänstemän och fackliga representanter skisserat en decentraliserad modell för en mer demokratisk och förhoppningsvis effektivare förvaltning.

De centrala nämnderna skall bort liksom sektorsindelningen av verksamheten i gatukontor, socialkontor, fritidskontor osv. I stället skapas under 1985 områdesförvaltningar med politiska kommundelsnämnder i Järbo, Storvik och Björksätra. Från politiskt och ansvarigt tjänstemannahåll framhålls att det nya med Sandviken-projektet är att den kommunala förvaltningens organisation ändras före indelningen i nämnder. Meningen är att de förtroendevalda och kommunanställda skall bygga upp den mest lämpliga organisationen utifrån vissa övergripande riktlinjer. De kommunanställda skall ta aktiv del i förändringsarbetet. De olika områdena kan få helt olika struktur.

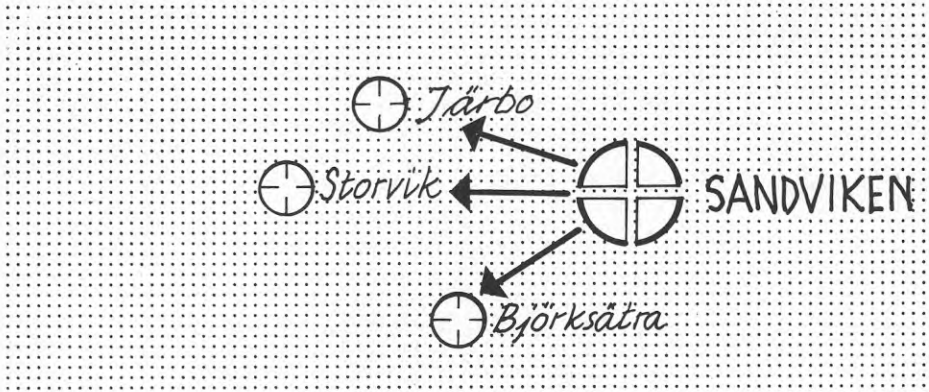
Ett av försöksområdena är Järbo, drygt en mil från Sandvikens centrum, före 1971 egen kommun. Idag arbetar här, 124 kommunalanställda. Efter omläggningen skall arbetet i Järbo inte bedrivas efter de gamla förvaltningsgränserna. Socialarbetare, fritidspersonal och bibliotekspersonal ska arbeta tillsammans över de gamla förvaltningsgränserna med sikte på kommundelen som helhet, inte de olika specialområdena.

Ett användarvänligt datasystem införs där bl a områdets budget finns tillgänglig på ett sådant sätt att en återgång till de "gamla" fackgränserna motverkas. På biblioteken i kommundelarna skall det finnas terminaler där medborgarna själva kan gå in och skaffa sig information t ex om vad som skett vid senaste kommunstyrelsemöte eller vad pengarna i budgeten använts till.

Skissen till tidplan för decentraliseringsförsöket pekar mot att försöksområden bör vara förberedda för lokala organ 1986 då områdesförvaltningen också får sin slutliga form. Lokala organ och områdesförvaltningar införs i samtliga områden 1987-89. Arbetet med att utveckla ett system för informationshanteringen i stort inleddes 1984 och planeras vara i full drift 1989.

Kommundelsreformen skapar lokala politiska och administrativa centra. Dessa skulle kunna utgöra grundsten även till ett lokalt arbetsområde för mindre företag eller filialer till större företag. Det skulle kunna vara ett sätt att utveckla det lokala näringslivet.

KOMMUNDELSNÄMNDER I SANDVIKEN



UTGÅNGSLÄGE ► ► ► ► ► MÅL

- separata förvaltningar.
 - centralt detaljstyre.
 - svag lokal påverkan.
- integrerad förvaltning.
 - övergripande central styrning.
 - stark lokal påverkan.

Figur 10:3 Sandviken - decentralisering av kommunala beslut och förvaltning

Företagarcentrum i Södertälje - en kommunal stiftelse planerar en servicentral för det lokala näringslivet

Flera komponenter i den verksamhet som skall bedrivs vid centralen är av sådan art att den idag inte utförs i Södertälje eller att den utförs i betydligt blygsammare skala. Det kan därför ta viss tid innan verksamheten slår igenom och blir efterfrågad i större skala. En viss minimitid för centralens verksamhet bör därför garanteras. Det är lämpligt att denna minimitid sätts till tre år där Södertälje kommun påtar sig det yttersta ansvaret för lokaler, personal och att verksamheten upprätthålls.

Företagarcentret skall förfoga över heltidsanställd personal bestående av två personer. Den ena skall vara föreståndare/verkställande direktör medan den andra skall vara assistent/sekreterare. Dessa skall lokaliseras till Företagarcentrets lokaler och deras löner betalas av kommunen.

Centret skall hyra ca 900 m² lokalyta i en nyrustad byggnad centralt i Södertälje, Storgatan 35. Kommunen ansvarar för utrustning och står för centrets nettohyra.

Verksamhetsprogram vid företagarcentret

(Utdrag ur verksamhetsberättelsen)

1. Utbildning och seminarier

- Högskolekurser för småföretagare, t ex
 - o Affärsjuridik med arbetsmarknadsrätt (Universitetet)
 - o Ekonomistyrning (med persondatoranv.) (Universitetet)
 - o Datorn i det mindre företaget (Universitetet)
 - o Marknadsföring (GI/IHR)
 - o CAD/CAM (KTH)
 - o ADB för småföretagare (KTH)

Eventuellt också:

- Entreprenörsutbildning
- Rullande Starta Eget-kurs
- Självinstruerande utbildningsprogram på dator
- Företagardiplom i samarbete med Komvux

2. Rådgivning ("offentligt stöd")

- Nystartarrådgivning

- Informationsservice i samarbete med Delegationen för vetenskaplig och teknisk informationsförsörjning (DFI).

Eventuellt också:

- Senior Service
- Rådgivning från Exporrådet, Styrelsen för teknisk utveckling, Patent- och registreringsverket .
- System av "fadderföretag", exempelvis på det sätt som finns i Finspång
- Intensifierad rådgivning från Utvecklingsfonden.

3. Makrotech AB

Makrotech AB är ett gemensamt företag mellan Södertälje kommun och Makrodata Sweden AB, vilket har startat sin verksamhet under hösten 1984. Makrotech AB skall underlätta införandet av CAD/CAM-tekniken och angränsande teknikområden inom industrin och i undervisningen. Makrotechs verksamhet skall på sikt integreras i Företagarcentret.

4. Kringelgumman

Hösten 1983 tog Södertälje kommun initiativet till ett projekt Kringelgumman, efter en modell från Göteborg - Handelshuset EWA. Kringelgumman avser att ge hjälp och stöd till kvinnor som planerar att starta egna företag.

5. Mässor och utställningar

Kommunen arrangerade under hösten 1983 två utställningar i Ekensbergs industriby, "Smaka på data" och "Leverantörschans -83.

Skärmar och informationshyllor kan permanent finnas i centret för att bereda plats för affischer, broschyrer och annat informationsmaterial.

6. Lokaluthyrare

En del av Företagarcentrets lokaler kommer att hyras ut av centret. Dessutom kommer lokaler att hyras ut till företag som bedriver

en verksamhet som passar in i företagarcentrums utbud av tjänster.

7. Uppfinnarservice

I centret skall finnas verksamhet som mera inriktar sig på uppfinnarna och deras situation. Exempelvis kan detta ta sig formen av utbildning.

8. Tänkbar övrig verksamhet

Centret bör pröva att erbjuda även andra former av service till mindre företag. Exempel på tjänster som ges - om det finns behov därav - är kopiering, telefonbevakning, sekreteterhjälp, skrivhjälp, telexservice till såväl hyresgäster inom centret som företag på stan. I den mån denna typ av verksamhet kommer till stånd skall den bedrivas på kommersiella villkor.

En koppling till grannskapscentralen i Nykvarn kommer också att eftersträvas, exempelvis genom att kontorsutrymmen i Nykvarn hyrs ut med service från företagarcentrumet med hjälp av de möjligheter telefax, datorer, telefonsystemet AXE m m erbjuder.

(Texten utgör utdrag ur stiftelsen Södertälje företagarcentrum - verksamhetsprogram, 1984-09-12).

Konsultsamarbetet i Skinnarviksringen - ett privat initiativ

Skinnarviksringen är exempel på en inte alltför ovanlig form för samutnyttjande av lokaler och administrativ service. Liknande exempel är Arkitekthuset vid Götgatan i Stockholm, Hantverkshuset vid Renstiernas Gata, industrihus med bostadsrätt i Botkyrka och Akalla; alla har någon form av samarbete mellan fristående enheter. Till fastigheten Skinnarviksringen i Stockholm flyttade för ett tiotal år sedan två arkitekter sina verksamheter, var och en med eget arkitektkontor med sammanlagt ett tjugotal anställda. Under åren har dessa kontor krympt bl a pga vikande efterfrågan. Lediga skrivbord har istället tagits över av andra arkitekter eller bolag bestående av ett par personer. Andra branscher har tillkommit. Den administration som tidigare ingick i ett

av de stora arkitektkontoren började sälja tjänster och blev så småningom ett fristående bolag som sysselsätter två personer. Idag svarar detta bolag för övriga bolags bokföring, utskrifter, telefonväxel samt för exempelvis inköp och administration av kontorsvaruförråd, kaffe, kaffebröd m m. De flesta företagen har samma revisor - som dock ej finns i huset. Totalt arbetar på Skinnarviksringen ca 25 personer fördelade på ett tiotal företag. Bland företagen finns konsultföretag, byggföretag, en fotograf samt flera arkitektkontor.

För varje arbetsplats betalar respektive företag dels en fast hyra, dels en fast avgift för täckande av viss "grundadministration". Dessutom betalas timersättning för utskrift och bokföring m m. Samtliga i huset har nära kontakt socialt med gemensamma kaffestunder och frekventa företagsfester, som hus och trädgård inbjuder till genom utformningen och läget. Vissa friktioner har dock funnits mellan det företag som säljer administrativa tjänster och kundföretagen i huset. När den ekonomiska situationen kärvar till sig kan spänningar kring priser och arbetsinsatser av naturliga skäl uppstå. Men närheten och kontakterna innebär även att företagen kan samarbeta i uppdrag.

Samarbetsformer av det slag som Skinnarviksringen exemplifierar kan vara ett sätt att organisera näringslivsdelen i kommundelscentralen.

VAD LÄR VI AV NYKVARN?

I diskussionerna som föregick grannskapscentralens öppnande fanns flera tankar på filialer till större företag och organisationer. Det visade sig dock att få hade planer på att decentralisera sin verksamhet.

Av kommunala verksamheter fanns tankar på någon tjänst inom socialkontoret. Hindren var dels att det inte fanns avskilda rum i centralen, dels att själva arbetsuppgiften inte hade formulerats färdigt.

Posten övervägde länge att delta. Man drog sig dock ur med motiveringen att decentraliseringsförsök borde knytas till det lokala postkontoret.

Försäkringskassan hade kunnat vara en intressant deltagare. Man hade dock nyligen öppnat ett eget

lokalkontor i Nykvarn, bara några portar från grannskapscentralen. Där finns ett tiotal anställda, en storlek som balanserar på den undre gränsen inom försäkringskassans organisation.

Två större organisationer kom att etablera sig i grannskapscentralen med var sin medarbetare: televerket och SE-banken. Av dessa hade banken syftet att vända sig till den lokala marknaden medan televerkets tjänst hade intern karaktär. Båda de berörda personerna har pekat på svårigheterna med att arbeta ensam för en större organisation. Men positiva erfarenheter har också anförts: det är en utmaning som även kan ge nya erfarenheter och impulser.

Grannskapscentralen i Nykvarn fick stöd från kommunen på så sätt att man fick subventioner från det kommunala bostadsbolaget och hade ett visst samarbete med näringslivssekretariatet. Det gick dock aldrig så långt att grannskapscentralen blev kommunens egen satsning. Det finns alltså ingen stadig verksamhet i basen. Inte heller hade man samordnat några aktiviteter mellan t ex kommunal information, Folkets hus och det lokala föreningslivet och grannskapscentralen.

KOMMUNDELSCENTRAL - NÅGRA STRATEGISKA FRÅGOR

Finns det naturliga samband mellan olika kommunala sektors verksamheter som i sig motiverar att dessa samlokaliseras och att verksamheterna integreras? Eller är de viktigaste problemen i en kommun att samordna verksamheten inom en sektor över kommunen som helhet - exempelvis inom en sektor som skolan? De trender man ser i några kommuner, som Sandviken, tyder på att det finns fog för att basera en vision på en lokalt samlad kommunal "miniförvaltning" som täcker flera sektorer i en kommunal del.

Redan idag finns i exempelvis Stockholm föreningsråd, som lånar ut samlingslokaler och ger viss assistans med vaktmästeri och receptionsfunktioner. Vår vision bygger på att kommunal service, föreningsrådets resurser och medborgarnas och företagens behov av tjänster och lokaler för arbete och fritid kan meningsfullt samordnas och bilda stomme till något som påminner om idén med grannskapscentraler.

Huvudmannaskap

Vi har ovan baserat kommundelscentralen på kommunen som organisatör och huvudman för centralen. Är det möjligt och lämpligt att kommunen tar på sig denna roll eller vore exempelvis ett kommunalt fastighetsbolag lämpligare som uthyrare och försäljare av receptionens tjänster till företagen i centralen? Hur viktigt är det att renodla gränserna mellan kommunens service (socialvård, skola, bibliotek) och de tjänster som försäljs av kommunen, kommunala bolag och privata bolag i centret? Vad innebär ur sekretess- och offentlighets-synpunkt olika huvudmannaskap för reception, vaktmästeri m m? Var går gränserna för service som kommunen kan svara för utifrån bl a ansvars- och konfidentialitetsaspekter och utifrån kommunallagens begränsningar? De små företag och enskilda som utnyttjar centralen kanske inte själva förmår bära bokföringsföretag och skrivbyrå. Om underlaget för sådana företag blir tillräckligt stort kanske inte kommunen har anledning att engagera sig i centralen. Vår egen hållning - utan att vi fördjupat oss i dessa frågor - är att kommunen har bäst möjligheter att utgöra en rejäl bas för den verksamhet som skall finnas i centralen, bl a genom att kommunal service är tänkt att utgöra en stor andel av det arbete som utförs där. Men som berörts i tidigare avsnitt finns redan exempel på företagscentra bestående av en grupp småföretag samlokaliserade och med exempelvis ett företag som "lever på" övrigas behov av reception, bokföring, utskrift m m.

Lokaltutnyttjande

Som vi redan berört kan det vara svårt att ekonomiskt motivera byggandet av lokaler med viss överkapacitet. Utan sådan överkapacitet minskar möjligheterna att utnyttja kommundelscentralen exempelvis som startmiljö för små företag eller som tillfällig arbetsplats. Därmed försvinner också ur kommunal synpunkt en viktig poäng med centralen - att vara medel för att stimulera ett decentraliserat utbud av arbetstillfällen.

kap 11

Teknikcentrum en elektronisk lanthandel

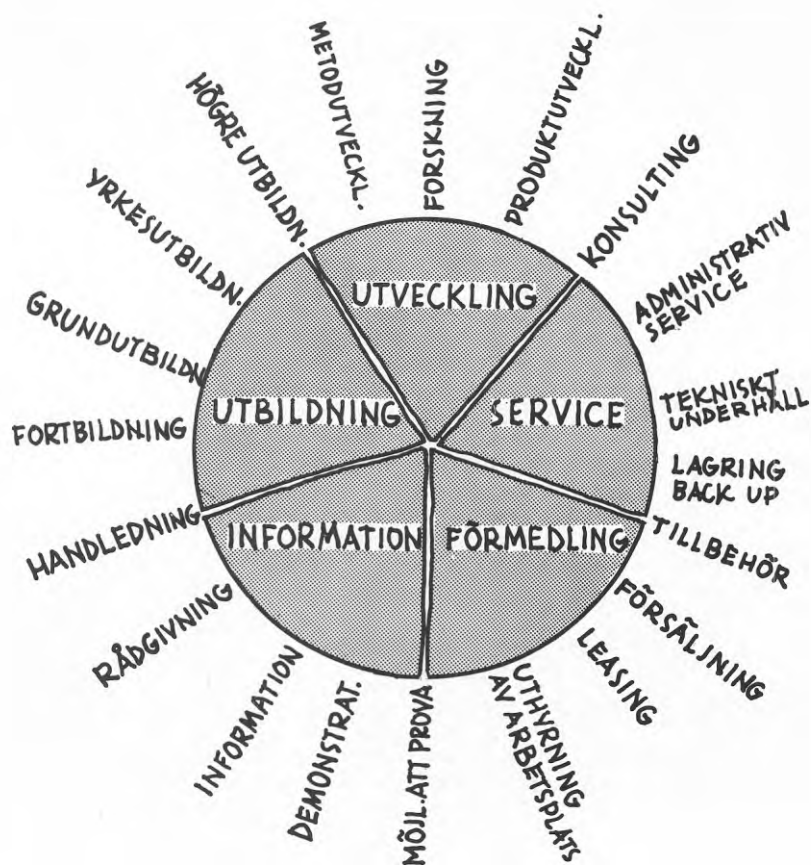
Grundidé: tillgänglighet

Idén med teknikcentrum som företeelse är att ge företag liksom fackliga representanter och enskilda en möjlighet att bekanta sig med ny teknik utan att för den skull binda stora egna resurser. En viktig del i ett teknikcentrum är således att ge praktisk erfarenhet av ny teknik, att verka som en utbildningsinstitution.

För små företag innebär teknikcentrum en möjlighet att få direkt hjälp med att använda ny teknik som de annars inte skulle kunna skaffa. Ett teknikcentrum spelar här samma roll som servicebyråer spelat för informationsbehandlingen.

Det grundläggande kravet på ett teknikcentrum är tillgänglighet. Hela idén med företeelsen är att göra ny teknik tillgänglig för människor och företag som annars har svårt att nå kontakt med den. Eftersom det till en del är frågan om utbildning av människor som inte är vana vid tekniken i fråga bör maskiner, instruktörer m m, vara lättillgängliga i såväl rent fysisk som ekonomisk bemärkelse.

Till skillnad från den grundläggande idén bakom grannskapscentraler är det värdefullt om ett teknikcentrum ligger centralt i en storstad eller vid knutpunkter i kommunikationsleder. Arlanda teknikcentrum eller T-centralens teknikcentrum är kanske mer relevanta begrepp än Nykvarns teknikcentrum.



Figur 11:1 Verksamhetsfält i ett teknikcentrum

T-centralens teknikcentrum - ETT SCENARIO

Vi förlägger vårt scenario till de centrala delarna av Stockholm. T-centralen utgör skärningen mellan tunnelbanelinjerna i Stockholm, tågen till och från Stockholm och bussarna till Arlanda. T-centralen är säkerligen Sveriges ur kommunikationssynpunkt mest lättillgängliga plats.

I det tilltänkta teknikcentret, vid T-centralen, arbetar en liten stab på 5 personer för att hålla samman kontakterna med en vid krets av människor - alla mer eller mindre löst knutna till centret. Det är forskare, tekniker, utvecklare, lärare liksom kursdeltagare i veckokurser, endagskurser, kvällskurser m m.

T-centralens teknikcentrum har ett flertal arbetsrum som antingen disponeras i samband med kurserna för individuella övningar eller hyrs ut till företag och människor som vill få en längre bekantskap med vissa typer av utrustningar. Leverantörer ställer dit sina utrustningar gratis för att sprida kännedom om den senaste tekniken inom respektive område.

Genom särskilda stipendiefonder möjliggörs även för enskilda personer att arbeta vid teknikcentret för att pröva ny utrustning, exempelvis användare som vill stifta bekantskap med en utrustning som deras företag planerar att köpa. I första hand finansieras dock denna typ av deltagande direkt av respektive företag. Men stipendiefonderna finns också som en reservfinansiering att ta till när det inte går att få loss medel från företaget. Stipendiefonder finns även för personer som funderar på att utbilda sig inom "tekniktäta" områden, exempelvis för studenter vid tekniska högskolor och gymnasier, inom områden som arkitektur, konstruktion, maskinritning m m. I samarbete med AMU arrangeras också fördjupningskurser för arbetslösa som genomgått mer grundläggande kurser som arrangeras på AMU-institut.

Det strategiska problemet för T-centralens teknikcentrum är hela tiden att skapa lättillgänglighet. De fysiska hindren har man delvis eliminerat genom sitt läge, åtminstone för människor i Stockholmsregionen. Däremot finns klart behov av att

arrangera motsvarande kurser och introduktioner i andra delar av riket. Till T-centralens teknikcentrum är därför knuten organisationen Riksteknik som - liksom Riksutställningar och Riksteatern - har möjlighet att resa runt för att ge introduktionskurser på högskolor, tekniska gymnasier, i företag, i fackligt arrangerade seminarier m m. Här samarbetar man med Ingenjörsvetenskapsakademien, utbildningsarrangörer, SÖ,UHÄ och STU.

Lättillgängligheten måste också gälla de ekonomiska formerna för att driva T-centralens teknikcentrum. Statsmakterna har därför valt att stå för grundfinansieringen av teknikcentret. Deltagarna betalar bara marginalkostnaderna för att utnyttja teknikcentret upp till 2 månader. Först därefter tvingas man välja att antingen sluta kontrakt med teknikcentret (på samma sätt som med en ordinär servicebyrå) eller köpa motsvarande utrustning eller tjänster från annat håll.

Till teknikcentret har knutits en forskningsinstitution som arbetar med frågor om hur teknik bör utformas för att underlätta lärande och successiv utveckling av kunskaper. Bland annat har gruppen utarbetat ett modulsystem för persondatorer som gör det möjligt att successivt bygga på programbibliotek så att den enskilde individen hela tiden har överblick över maskinens "hela" repertoar. Programmen i programbiblioteken är också utformade så att det är möjligt att stega sig fram i operationerna så att den enskilde användaren kan få en bild av stegen i datorprogrammen och därmed den kunskap dessa byggt in. Man strävar efter att undvika känslan av att man sitter framför en komplex maskin där processerna är dolda och där man känner rädsla för att pröva sig fram, eftersom man riskerar att förstöra program eller starta operationer man inte visste fanns i datorns repertoar. Över huvud taget inriktas forskningen på att så långt som möjligt konkretisera och visualisera de processer som göms i datorerna.

Just tillgången till avancerade forskare inom områden som har att göra med människa/maskinsystem, språkutveckling och programutveckling gör teknikcentret till en attraktiv samarbetspartner för leverantörer av ny teknik. Samtidigt skapar detta ett dilemma. Personalomsättningen i teknikcentret är hög därför att man har svårt att lönemässigt konkurrera med de privata företagen. Den personal som arbetar vid teknikcentret är "alltför" attraktiv på arbetsmarknaden. För att delvis kunna råda bot på detta

har man knutit teknikcentret till en av institutionerna vid tekniska högskolan så att man hela tiden skall kunna rekrytera avancerade unga tekniker till centret.

Teknikcentret är alltså betydligt mer än den lilla staben på 5 personer. De lösa organisatoriska konturerna som i vissa avseenden är en styrka för centret är dock inte helt oproblematiska. Det är svårt att inordna centret i traditionella statliga byråkratiska ramar. Det är också svårt att samla personalen vid teknikcentret för att kontinuerligt arbeta med vidareutveckling av program för centret och för att hålla en gemensam uppfattning om centrrets uppgift levande.

Själva beläggningsplaneringen utgör också ett praktiskt problem. Genom det centrala läget är hyran mycket hög samtidigt som lättillgängligheten bygger på en viss överkapacitet. Beläggningsgraden får inte bli så hög att köerna blir för långa eller att flexibiliteten försvinner. En erfarenhet som gjorts vid teknikcentret är att den enskilda personen har svårt att i förväg bedöma hur lång tid han eller hon har behov, möjlighet och är intresserad av att utnyttja en plats.

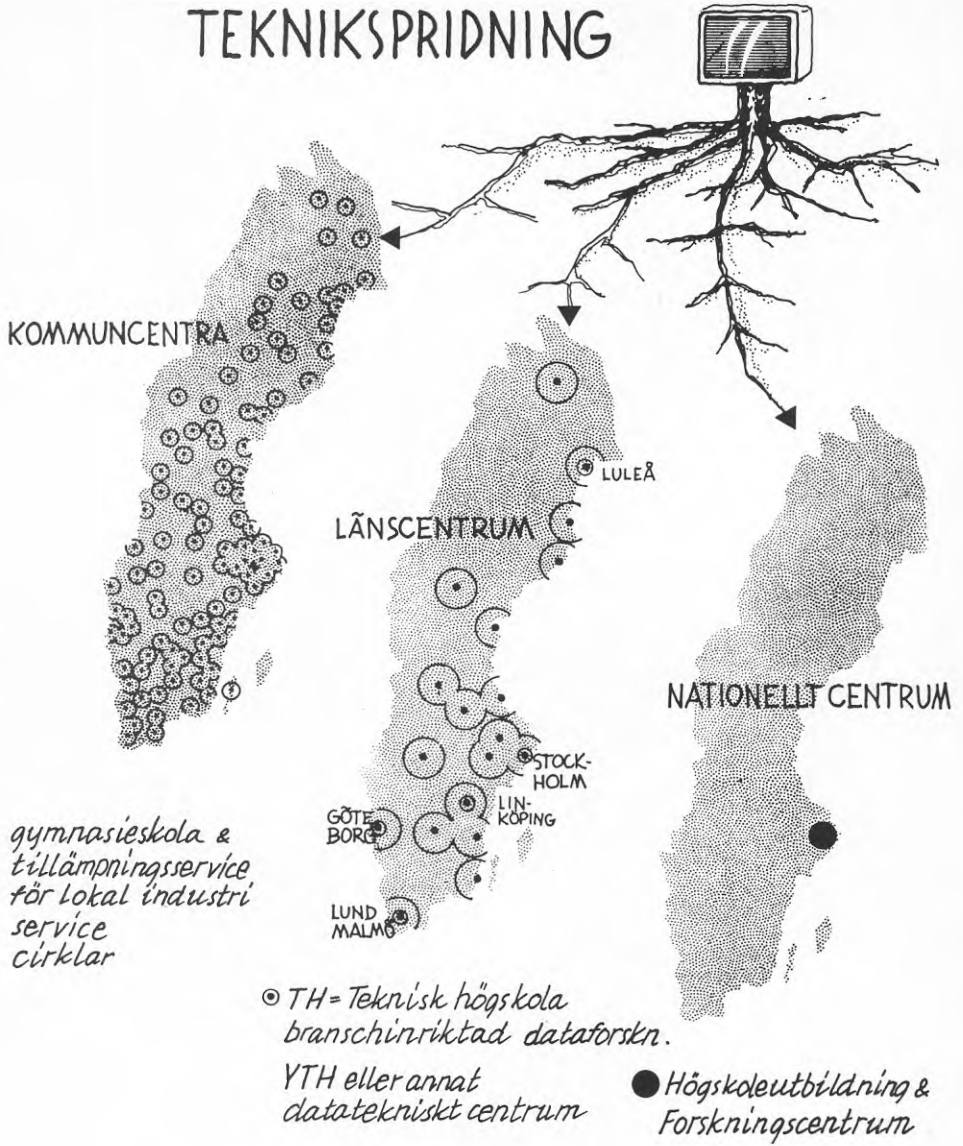
Bakgrund till visionen

Teknikspridning och teknikutveckling - ett växelspel

Datatekniken har haft en snabb utveckling. Klyftan mellan högteknologisk verksamhet och konventionella arbetsmetoder är stor. Man talar om tekniska analfabeter och menar att bristen på datakunskap kan bli socialt och yrkesmässigt handikapp. Det är viktigt att sådana klyftor motverkas. Att tekniken är allmänt spridd är också viktigt för teknikens utveckling. Det råder ett växelspel mellan kvalitativ utveckling och spridning.

En längre tid har orsakerna till stagnationen i svensk och västerländsk ekonomi diskuterats. Den ekonomiska avmattningen förklaras av debattörerna med brist på DET. "DET" kan vara "entreprenöranda", personlig satsning, smidighet och social lyhördhet på utlandsmarknaden osv. "DET" kan också vara den "tekniska faktorn", d v s teknikutvecklingen. Som väsentliga förutsättningar för

TEKNIKSPRIDNING



Figur 11:2 Teknikcentra på olika nivåer

teknisk utveckling talar man om begrepp som "kritisk massa", "kreativ miljö", "synergi". De resurser som finns för att de tillsammans skall leda till teknikutveckling.

Satsningarna från samhällets sida har bl a riktat sig mot spetsteknologin. Detta hänger samman med att Sverige är ett litet land - både som producent och som marknad. Utvecklingskostnaderna för ny teknik blir stora. Men en ensidig satsning på den "högsta" nivån har sina begränsningar. Kulturgeografer har beskrivit hur telefonen har spridit sig från centrum (Stockholm) till mer glesbefolkade områden. Spridningen har ett epidemiskt mönster där sociala kontakter bildar stommen. Från varje punkt sprids den nya företeelsen i koncentriska ringar. Trots att telefonen t ex på ett sätt borde haft sin största betydelse i glesbygd kom den dit sist.

På liknande sätt är det med datateknik: trots att den borde få stor betydelse för att överbrygga avstånd, har datorer svårt att leta sig ut i glesbygden. Fler, väl spridda hållpunkter måste till.

Det finns ett parallellt behov av att satsa på introduktion och spridning av tekniken på andra nivåer:

- o regionala centra med tonvikt på högre utbildning och utveckling av datateknik för speciella branscher
- o kommunala centra med tonvikt på grundläggande utbildning och service till lokala företag.

Krav på ett teknikcentrum

Ett centrum för "avancerad teknik" måste uppfylla vissa kriterier för att fungera som ett sådant:

1. Tekniken bör ha ett brett men ändå väldefinierat användningsområde i grunden. Utrustningen bör bestå av ett system med en sådan komplexitet eller kapacitet att det verkligen kan användas av fler och inte blockeras helt av en stadig användare.
2. Organisationen måste passa en ovan användare som ska kunna börja i "ena ändan". Databas, program, mottagare av information krävs för att få en start. En telefonapparat utan telenät är ju inte till någon nytta.

3. Hela teknikcentret måste vara organiserat med en viss elasticitet att öka, minska, fördela kapaciteten på olika sätt. Det krävs samordning, planering, instruktion.

TEKNIKCENTRA - VAD FINNS ATT JÄMFÖRA MED?

Här kommer vi att presentera några exempel på genomförda och planerade projekt. Alla projekt som presenteras här avser att skapa kontakter. De vänder sig dock till olika intressenter och omfattar olika aktiviteter. Enskilda "teknikcentra" kan täcka olika delar av ett tänkt verksamhetspektrum.

Några nationella centra för forskning och utveckling

Den internationella floran av centra för data, informationsteknologi, mikroelektronik osv är bred och brokig. Vi ska här nämna några exempel utan att göra anspråk på någon fullständighet.

Stanford Industrial Park - den första



Stanford Industrial Park är belägen i Palo Alto och mer känt som SILICON VALLEY. Idén lanserades 1957. Marken tillhör Stanford University, vars syfte var att öka universitetets inkomster och komplettera utbildningen genom att erbjuda mark för nya och expanderande teknikföretag.

Efterhand tillkom många andra science parks i USA. Antalet brukar idag anges till ca 80. En del lyckades mycket väl, andra delvis eller inte alls. Några är mycket stora, men då innehåller de inte bara FoU-verksamheter (FoU = forskning och utveckling) utan även rutinproduktion. Ett exempel är Research Triangle Park i North Carolina, som anses vara störst med sina nära 20 000 sysselsatta. Ursprungligen skulle denna reserveras för forskning, utveckling och vetenskapligt inriktad produktion. Men exempelvis IBM har en hel del av sina 5 000 anställda där i relativt traditionella tillverkningsenheter.

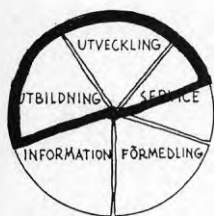
USA's science parks fick efterföljare i Canada, Storbritannien, Frankrike och Japan. Men det är under de senaste åren, när arbetslösheten rusat i höjden och allt mer hopp satts till sk högteknologiska branscher, som science park-idén blivit mera spridd. Den har blivit en utvecklingsstrategi och ett planerarmode. I dag skulle man kanske kunna räkna ihop något hundratal planerade projekt bara i Västeuropa! (Jörgen Schultz, 1983)

Kista elektronikcentrum - en nationell anläggning

Det planerade elektronikcentret i Kista är det hittills största projektet av denna art i Sverige.

Elektronikcentret inriktar sig på

- o utbildning i data på gymnasie- och högskolenivå
- o forskning och utveckling med sikte på nya produkter
- o information och rådgivning
- o tillhandahållande av speciella resurser - hård- och mjukvara.



Idén bygger på att en stark geografisk koncentration av utbildning, forskning och industriell verksamhet med olika företagsstorlekar skall ge en mängd möjligheter till samarbete och utvecklingsprojekt. Man anser, från projektledningens sida, att det inte finns underlag i Sverige för mer än en anläggning av detta slag. Stockholmsregionen, med 70% av landets elektronikindustri, är följaktligen den enda rätta platsen.

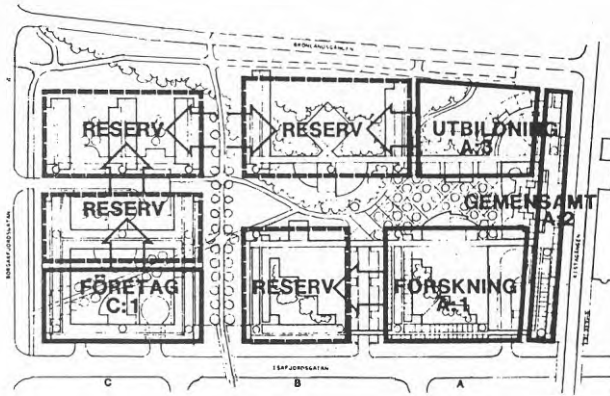
Den föreslagna första etappen består till största delen av utbildningslokaler. 380 studerandeplatser i statlig och kommunal utbildning utgör första etappen som planeras kunna byggas ut med ca 50%.

Forskningen i Kista-centret planeras ske dels vid högskolornas institutioner och dels vid ett separat forskningsinstitut. Det senare avses starta med 185 platser och kunna byggas ut till 330.

I teknikcentret planeras också ett företagshotell med gemensamma servicefunktioner, t ex utställningar. Gemensamt för centret planeras en informationscentral med bibliotek. Dessutom diskuteras ett konferenscenter, bostadshotell m m.

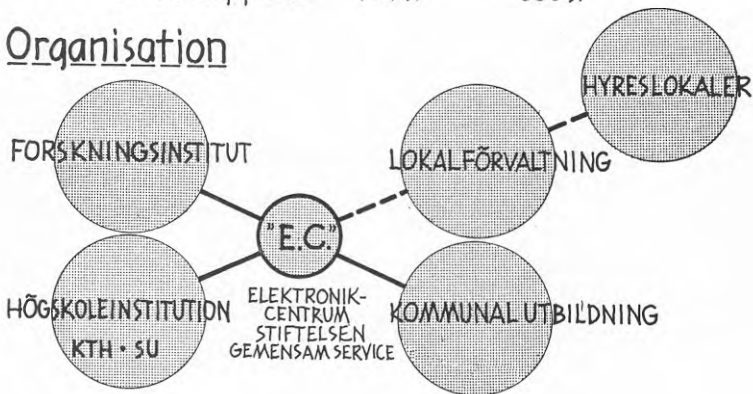
Kista elektronikcentrum skulle kunna kompletteras med mindre, regionala anläggningar med inriktning på olika tillämpliga områden.

KISTA ELEKTRONIK CENTRUM

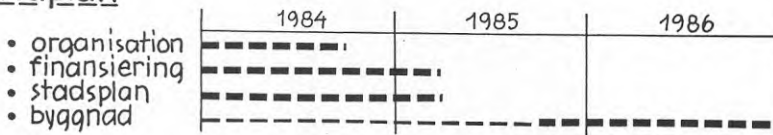


Plan	ETAPP I	SLUTMÅL
yta	33 500 m ²	100 000 m ²
utbildningsplatser	330 st	530 st
forskningsplatser	185 st	330 st

Organisation



Tidplan



Källa: program för elektronikcentrum, Stockholms kommun

Figur 11:3 Kista elektronikcentrum (Källa: Program för elektronikcentrum, 1984).



Centre Mondial pour Informatique et Ressource Humaine -CMI

(Världscenter för informatik och mänskliga resurser).

Centret öppnades i mars 1982 och ingår i Mitterand-regeringens strategi att utveckla dels ett nationellt datakunnande och dels ett internationellt samarbete. Centrets mål är att

1. Demokratisera och sprida användningen av informationstekniken.
2. Undersöka de sociala konsekvenserna av informationssamhällets utveckling.
3. Stödja forskningssamarbete inom Frankrike och internationellt.

Centret har bedrivit en hel del utåtriktade aktiviteter både inom och utom landet. Några exempel:

- o Man håller öppet alla dagar till 22 och erbjuder allmänheten att bekanta sig med datorer. Särskilda "värdar" hjälper besökaren till rätta. De flesta besökare - tre fjärdedelar - är barn och ungdomar med liten datakunskap.
- o Man har initierat sommarkurser i data på skolorna (228 skolor och 200 000 deltagare första sommaren).
- o Man förmedlar krediter för inköp av (fransk) datautrustning till kommuner som önskar bedriva datautbildning.
- o Utbildning av ungdomsledare i data - två månaders utbildning för 400 ungdomar i första etappen. Man syftar dels till att sprida allmänbildning i data och dels att uppmuntra till utbildning i datayrken (programmerare och operatörer).

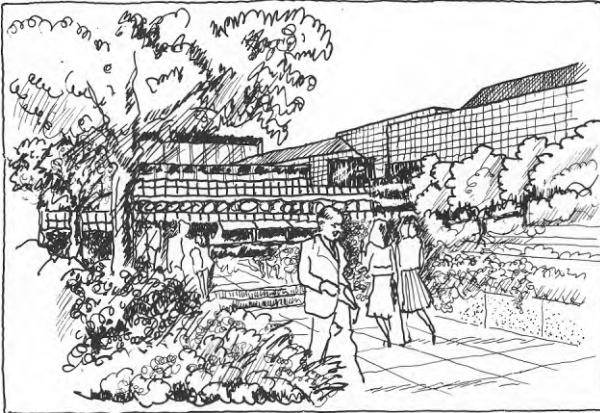
Man försöker engagera olika intressenter: fackföreningar, arbetsgivare i databranschen, kommunala myndigheter, universitet och andra större utbildningsanstalter.

- o Centret bedriver forskning kring yrkesutbildning och lärlingskap med hjälp av yrkeskolor eller lärlingssystem som två vägar till datainriktade yrken.

MILTON KEYNES INFORMATION TECHNOLOGY EXCHANGE



- MICROSYSTEMS CENTRE
- OFFICE SERVICES BUREAU
- CENTRAL BUSINESS EXCHANGE
- PERMANENT EXHIBITION



källa: informationsbrochyr

Figur 11:4 Milton Keynes

- o Man deltar i en bred internationell kontaktverksamhet med både industriländer som Japan, USA och Canada och utvecklingsländer som DUKAR och Columbia. Man tar emot utländska studenter och har som allmänt mål att sprida datateknik till u-länder men även till underutvecklade områden i i-länder.

Det franska informationscentret ger många exempel på aktiviteter som bör ingå i ett teknikcentrum.

Några regionala teknikcentra

Milton Keynes - Technology Exchange



Milton Keynes är en ort i centrala England som har gjort sig känd för sin satsning för att utveckla en högteknologisk profil. Man har lyckats dra till sig en mängd industrier, nya och gamla, med anknötning till data. Orten har på 10 år mer än fördubblat sin befolkning. Man betonar att det har skett planenligt och att man satsat mycket på en god livsmiljö.

I samarbete med stat och framför allt med näringslivet har kommunen organiserat en mängd projekt för att höja den allmänna teknikkivån. Ett av dessa är Technology Exchange, som öppnades i december 1982.

Centret erbjuder

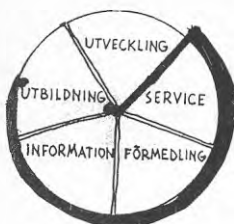
- o information "kring den nya teknologins alla aspekter"
- o konsulttjänster
- o konferenser och kurser
- o service (utskrift o dyl)
- o demonstration av utrustning och opartisk rådgivning inför ett eventuellt köp.

Ett särskilt företag vid centret erbjuder ord- och textbehandling, datatid, telefax, mikrodatorer till uthyrning m fl tjänster.

I anslutning till centret finns utställningslokaler att hyra.

I Storbritannien finns även andra s.k "science parks". Ingen är dock inriktad i första hand på datateknik.

MORA TEKNIKCENTRUM ett regionalt service- och utbildningscentrum



Mora teknikcentrum startade i mars 1983. Idén är att "utgöra ett centrum för den mellansvenska regionen vad avser datorstödd konstruktion och beredning samt system- och programutveckling med speciell inriktning mot CAE (computer aided engineering)." Samtidigt ska teknikcentret "fungera som ett komplett utbildningscentrum inom detta område".

Mora teknikcentrum är ett i raden av flera kommunala satsningar för att utveckla industrin i kommunen. En flygplats, samarbete mellan företagen inom "moragruppen", teknisk och ekonomisk rådgivning via kommunen och andra satsningar på ny teknologi (t ex pelletsfabrik) har föregått teknikcentret.

Mora teknikcentrum är ett samarbete mellan Control Data, Mora Kommun och TBV.

- o Kommunen har köpt datautrustningen från CD, och svarar för den administrativa personalen (4 personer)
- o CD ansvarar för driften och den tekniska personalen (2 personer)
- o CD och kommunen delar på kostnaderna för lokal och drift
- o TBV organiserar utbildning.

Man erbjuder kunskap, datakraft och program.

Kunskap: allt från information - introduktion - utbildning, bl a via dator (Plato) - träning - konsultstöd - konsulttjänster. 12 utbildningsplatser finns i centret som erbjuder kurspaket på några dagar.

Datakraft: egen stordator och möjlighet till vidarekoppling till CD's datanät. Användare kan hyra tid vid terminal, leasa utrustning eller köpa den och utnyttja stordatorns kapacitet.

Program inom ICEM (Integrated computer aided engineering and manufacturing dvs Integrerad datorstödd konstruktion, beredning och tillverkning). Programmen omfattar hantering av den tekniska databasen och tillämpningsprogrammen, geometrisk modellering (3-dimensionella bilder och volymeräkningar), konstruktion och uppritning, numerisk styrning (svarvning och fräsning efter konstruktionsritning), FEM modellering (beräkning av konstruktionsdelar, belastningar m m), samt andra tekniska analyser och beräkningar.

Av det första årets erfarenheter framgår att utbildning och information har haft mer efterfrågan än övriga tjänster. Inte heller har kunder från den närmaste omgivningen, Mora, dominerat. Anledningen kan vara att utbudet av utbildning inom området för industrifolk är relativt litet och att detta steg måste komma innan företagen kan satsa på tekniken.

Mora kommer inte att vara ensam om sitt regionala teknikcentrum. Flera kommuner har liknande planer. (t ex Hagfors och Skoghall). Även dataföretag och industrier erbjuder datatjänster i form av maskiner, utbildning, service osv.

Ett teknikcentrum i reseförpackning - Ett IVF-projekt för spridning av CAD/CAM



Institutet för verkstadsteknisk forskning bedriver sedan oktober 1982 ett projekt som syftar till att sprida kunskap om CAD/CAM-teknikens möjligheter för mindre verkstadsföretag

IVF har utrustat en husvagn med ett CAD/CAM system innehållande dator, diskettstation och två arbetsstationer. Ett modem används också ibland för överföring av lagrad information från databasen i Göteborg. 15-20 IVF tekniker med olika specialiteter turas om att demonstrera systemet och framför allt olika tillämpningar: konstruktionsprogram i flerdimensionell ritning och beredning för NC-maskiner. 12 personer indelade i två grupper kan informeras samtidigt.

Demonstrationen har utformats på två sätt - en översiktlig introduktion och en mer praktisk tillämpning.

- o En informationsdag: 3-4 mindre företag på en ort inbjuds till en CAD-dag. Två handledare demonstrerar systemet, ger exempel på tillämpningen och diskuterar deltagarnas frågor. Verksamheten betalas av STU:s teknikspridningsfond.
- o En djupare genomgång av ett problem: IVF och företaget går igenom ett praktiskt exempel ur företagets verksamhet. Genom STU:s fond för småföretagsservice kan IVF erbjuda 25 timmar handledartid gratis och halv avgift för resterande tid.

Från starten oktober 1982 t o m sommaren 1984 hade CAD husvagnen varit ute i ca 350 drift dagar (resdagar oräknade) och bör ha nått närmare 1000 företag.

CAD/CAM SERVICE TILL SMÅFÖRETAG

DATORSTÖDD KONSTRUKTION &
BEREDNING



Demonstrationsdag inom områdena:

- formgods & formverktyg
- svetsning
- tunnplåt
- avverkande bearbetning

Företagsanpassad handledning:

- 25 timmar
- rabatterad vidare handledning



källa: IVF

Figur 11:6

Ett rullande CAD/CAM system, STU/IVS satsning på teknikspridning till mindre företag

Erfarenheterna av IVF:s verksamhet är att intresset bland företagen är stort men få mindre företag har skaffat CAD-utrustning p g a att kostnaderna är höga samtidigt som lönsamheten är svår att uppskatta. IVF får dock många förfrågningar om vidare utredningar för olika företag.

Många förfrågningar rör möjligheten att flera små företag delar på ett system med var sin arbetsstation. Överföring av 3-dimensionell information kräver dock så stor kapacitet att avståndet mellan dator och arbetsstation måste begränsas (till ca 1 km), vilket gör det ofta omöjligt att arbeta från olika företag mot en gemensam centralenhet. IVF tror på en snabb utveckling mot småsystem, med en 32 bits dator per arbetsstation. Dessa kan sedan eventuellt kopplas till nätverk för satsvis överföring inbördes mellan olika enheter i större företag och till mindre underleverantörer.

VAD KAN VI LÄRA AV NYKVARN?

Vad fanns det för "avancerad teknik" i Nykvarn och hur användes den?

Avancerad teknik är ett mycket relativt begrepp. Vi kommer att definiera det här utifrån användarnas perspektiv, d v s teknik som samma personer inte hade tillgång till i sitt ordinarie arbete.

Med denna definition fanns i Nykvarn 3 sådana exempel:

- en telefax
- en terminal utrustad för datorspråket APL
- en persondator för bl a ordbehandling.

De tre utrustningarnas "öde" kan beteckna olika typfall.

Telefaxen användes mycket sällan och mest i demonstrationssyfte. (Ett undantag var televerkets anställda.) Ingen hade efterfrågat den.

APL-terminalen användes av den person som hade efterfrågat den - i viss utsträckning. Begränsningen fanns hos arbetsgivaren som inte var villig att följa upp tillgången till apparaten med de utgifter som en meningsfull användning skulle innebära: kostnader för program och uppkoppling till utomstående databaser.

Persondatorn som skulle fungera som gemensam utrustning blev snabbt överbokad och demonstrerade därmed sin attraktivitet som arbetsredskap. En av deltagarna i försöket köpte så småningom en egen apparat (av samma märke som den gemensamma!).

Nykvarns grannskapscentral fungerade inte utåt som teknikspridare. Anledningen var helt enkelt att man inte hade resurser att erbjuda utomstående att utnyttja tekniken mer än vid några enstaka visningar. Vid ett sådant tillfälle hade man dock lånat in CAD/CAM och videotext utöver den vanliga utrustningen.

Grannskapscentralens inriktning var inte heller att ge teknikinformation utan att pröva en ny arbetssituation.

TEKNIKCENTRUM - NÅGRA STRATEGISKA FRÅGOR

Det teknikcentrum som beskrivs i scenariot framtonar som något av en hybrid mellan ABF, FOU-centrum och datorkonsultverksamhet.

Behovet

Vi tror att det finns ett klart behov av en extremt flexibel utbildnings- och demonstrationsmiljö för att ge möjligheter till djupare översikter än exempelvis datormässornas föreläsningar och för att ge användare möjligheter till egna "test" av utrustningar. Denna utåtriktade verksamhet har klar gräns mot den forskning vi skisserat. Forskningen är inriktad på att överbrygga klyftorna mellan teknik och lekmän snarare än att utveckla allt mer avancerad teknik i sig. Men att överbrygga dessa klyftor innefattar i sig även utveckling av systemutvecklingsmetoder och mjukvara.

Närheten till verkligheten

För att ett teknikcentrum verkligen skall ge möjligheter att komma i kontakt med ny teknik krävs att centrets "kursdeltagare" kan ta med sig egna problem för att pröva hur de skulle bearbetas i olika tekniska system. Det kan i sig innebära krav på omfattande konsultuppgifter i inledningen. Närheten till "verkligheten" kan

således komma att innebära krav på väsentligt större lärarresurser än vad som skisseras i scenariot. Gränsen mellan demonstration, kurs och faktisk systemutveckling blir flytande.

Om däremot relativt standardiserade datamängder (t ex manuskript för ord- och textbehandling) skall testas är behovet av systemutveckling och anpassning mindre. Däremot kan behovet vara att de tekniska systemen prövas i hemmiljön och att assistans ges i organisationsutveckling snarare än systemutveckling.

Orientering

Det är viktigt att den lärarstab som finns i centret är välorienterad om utvecklingsfronten. Som framgår av scenariot innebär det samtidigt svårigheter att kunna behålla personal. Eventuellt tvingas man att enbart ha några administratörer anställda och i stället hyra in övriga handledare från dator- och konsultföretag. Även i detta fall kan det visa sig nödvändigt att centret specialiserat sig på en bransch, ett yrkesområde, en kapacitetsklass eller dylikt.

Finansiering

Kostnaderna per kursdeltagare för en handledarintensiv kurs med inslag av systemutveckling kan bli mycket höga - även om staten skulle svara för exempelvis lokalkostnaderna (i de centralaste kvarteren i Stockholm!) Vi vågar inte göra några kostnadsbedömningar och relatera dessa till möjliga företagsekonomiska och samhällsekonomiska vinster av verksamheten. De samhällsekonomiska vinsterna ligger närmast i möjligheterna att ge ökade kunskaper om ny teknik och därmed även leda till ökad takt i tekniska rationaliseringar. Om teknacentret dessutom ger en betydande bredd i datorkunnande och om det skapar möjligheter för personal som hotas av övertalighet att finna alternativa jobb och yrken kan det bli av värde.

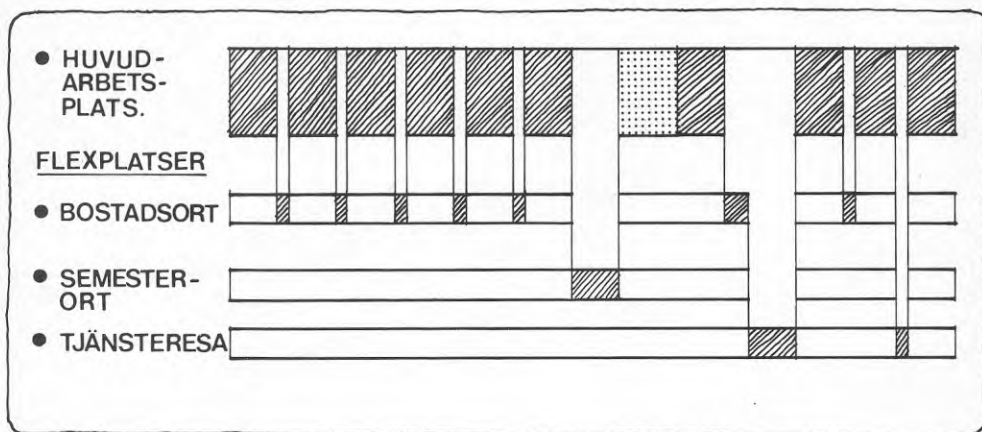
kap 12

Flexplatsen - på bekvämt avstånd i alla lägen

Grundidé: flexibilitet

Grunden till idén om flexplatser är att det kan finnas behov och önskemål om att vissa dagar per vecka eller en viss period av året välja att arbeta på annat ställe än den ordinarie arbetsplatsen. Det innebär att individen har tillgång till en extra arbetsplats, flexplatsen, eller, helst ett välförgrenat nät av arbetslokaler för mer eller mindre tillfällig användning.

I begreppet "flexplats" ingår samtidigt en annan, underförstådd, beståndsdel: en fast huvudarbetsplats där varje anställd tillbringar huvuddelen av arbetstiden.



Figur 12:1 Allt arbete utförs inte på huvudarbetsplatsen. Med hjälp av tele- och datateknik skulle flexibiliteten kunna öka.

Idén med flexplats är alltså att skapa en kombination av å ena sidan fördelarna i distansarbete, exempelvis närhet mellan arbetsplats och hem och friare val av arbetstid, och å andra sidan bibehålla fördelarna med en stark anknytning till huvudarbetsplatsen med möjlighet att vara en del i det informella nätverket av kontakter kollegor emellan, delta i utbildning och inte minst att bibehålla möjligheterna till en sammanhållen facklig organisation. Flexplatsen ska ge utrymme för individuella lösningar när det gäller utnyttjandegrad och fördelning av tiden mellan flexplatsen och huvudarbetsplatsen.

Vi ska i det följande redovisa behov och motiv till flexplatsen, krav och begränsningar samt ett scenario till en tänkt flexplats.

Posten lanserar kontor till låns

I detta avsnitt skall vi i form av ett scenario presentera en idé till en infrastruktur. Den nya organisationen skall öka den enskilda anställdes flexibilitet i val av arbetsställe.

För att få en realistisk bild har det varit väsentligt att välja en existerande organisation som bas för verksamheten. Vi har valt att ansluta till tankar som presenterats av Bo Hedberg och Marilyn Mehemon (1981) och använder Postverket med dess välförgrenade nät av lokalkontor som exempel på en bärare av flexplatskonceptet.

Låt oss med fantasins hjälp skissera en möjlig utveckling av flexplatsidén inom posten.

Utvecklingen startar med att posten åtar sig mer och mer av intern postbefordran för företaget. Mot avgift åtar sig posten att distribuera både externa brev och intern post till respektive arbetsrum i ett kontor. I nästa steg tar man också på sig att samla upp papper som skall till kopiering och själv svara för kopiering liksom för viss förmedling till utskrift i den mån företaget behöver hjälp externt för sådana funktioner. Posten bygger upp egen teknik och skaffar sig personella resurser för att i anslutning till postkontoren klara av en del av de här uppgifterna.

För mindre företag åtar sig posten både rena vaktmästerifunktioner, utskrift och företagets bokföring. För att skapa en kapacitetsutjämning mellan olika postkontor och för att snabba upp informationsförmedlingen byggs datanät ut som gör att uppgifter som tas emot i Kristianstad kan utföras i Haparanda. Med en sådan utveckling av tjänster och med ett nätverk av datorer skapas förutsättningar för att också erbjuda företagen möjligheter att utnyttja lokaler i anslutning till posten för att utföra arbete på annan plats än huvudarbetsplatsen. Sådana behov uppstår dels i samband med resor, dels när anställda vill förlänga vistelsen på semesterorter eller vill slippa pendelresor några dagar. Man skapar alltså ett nät av kontorsplatser till utlåning - flexplatser.

Överväganden om prispolitiken

Eftersom posten har ett intresse av att planera sin intäktsström och eftersom investeringarna, när de väl är gjorda, ger relativt låga marginalkostnader för "passivt utnyttjande", beslutar posten sig för att sluta årskontrakt med företag om utnyttjandet av flexplatser. Ett sådant kontrakt utformas så att posten erbjuder vaktmästeritjänster, kopiering, nyttjande av postens kontorsutrymmen i andra delar av landet m m till de anställda i företaget under förutsättning att företaget betalar en fast årlig kostnad. Alternativet hade varit att ta ut kostnaderna vid varje nyttjandetillfälle. Vi tror att om denna utveckling skall stimuleras krävs förmodligen den förra typen av kontrakt. Ett sådant kontrakt gör det möjligt för enskilda anställda att välja att arbeta nära hemmet helt enkelt av bekvämlighets-skäl.

Om företaget däremot betalar en relativt hög rörlig kostnad varje gång postens kontorsutrymmen och lokaler nyttjas, får vi en betydligt långsammare och svagare utveckling av flexplatser. Nyttjandet av lokalerna reserveras för en liten grupp med mer kvalificerade uppgifter och förmånligare anställningskontrakt. Möjligheterna för personer med mer rutinbetonade uppgifter att själva välja att vissa dagar arbeta nära hemmet minskar om det varje gång innebär en påtaglig utgift för företaget för att utnyttja denna närarbetsplats.

Avtalsfrågor

Rätten att utnyttja flexplatser regleras avtalsvägen mellan arbetsgivare och fack lokalt. För vissa tjänstemannagrupper inom TCO och SACO börjar dock diskuteras behovet av centrala riktlinjer.

Frågor om personallokaler, matsubventioner etc har lösts genom kontrakt med posten. Personalhälsovården sköts genom huvudarbetsplatsen men i vissa fall finns överenskommelser med den närmaste företagshälsovårdscentralen.

En svårare fråga var arbetsgivarens ansvar för arbetslokal och utrustning och de anställdas inflytande över dessa.

I flera fall gjordes försök att inom kontraktet mellan arbetsgivaren och posten försäkra sig om en viss standard samt ömsesidig informationsplikt om planerade förändringar från båda sidor.



Figur 12:2 Flexplats

Genom MBL fick därmed de anställda möjlighet att påverka förändringarna.

I praktiken visade det sig dock att posten betraktade de anställda och inte arbetsgivaren som den egentlige kunden. Utan en bra miljö och en smidig service föredrar de anställda huvudarbetsplatsen och kontrakten tenderar att minska i antal och omfattning. Detta gäller i förorter och mindre orter. I större städer finns konkurrens från hotell och konferensanläggningar som numera erbjuder inte bara möteslokaler utan även enskilda arbetsplatser. Särskilda bestämmelser om skadestånd vid tekniska och organisatoriska störningar har lett till att tekniken ibland fungerat bättre än på huvudarbetsplatsen.

Problem

Även om det ur den enskildes synpunkt är en stor fördel att ibland få välja att ta en promenad till närmaste postkontor för att arbeta där i stället för att pendla in till huvudarbetsplatsen, riskerar man dock att på huvudarbetsplatsen få en situation där det blir svårt att snabbt och informellt samla samtliga i en enhet av verksamheten. De dagliga kontakterna får ersättas med kontakter någon gång per vecka. Möten måste schemaläggas mer formellt. Det blir svårt att samla alla för att fatta gemensamma beslut i en viss brännande fråga. I stället kommer den formellt ansvarige att själv ta en större andel av besluten. Även spontant engagemang kan minska, t ex det engagemang som uppstår om flera personer samlas runt ett kaffebord eller informellt i en korridor och uttrycker tankar som var och en burit inom sig, tankar om hur verksamheten egentligen borde bedrivas, tankar om fackliga frågor osv. Det är alltså möjligt att ett system med flexplatser får effekten att företagets kultur och sammanhållning liksom den fackliga sammanhållningen minskar trots att varje person är på företaget rätt stor del av sin arbetstid. Problemet är exakt detsamma som när många väljer att arbeta deltid. Det uppstår klara svårigheter att samla en arbetsgrupp.

En annan typ av problem har att göra med den nyckelställning som en organisation, i vårt exempel posten, får vad gäller viktiga funktioner i företaget. Det innebär hot både ur integritets-synpunkt liksom hot av mer strategiskt slag. Vad händer om posten väljer att lägga ned ett kontor eller byta datorsystem? Vilket inflytande har företaget på ändrade rutiner? Vilket inflytande har de anställda?

Bakgrund till visionen

Social stabilitet och flexibilitet i arbetet - en smidigare lösning?

Ett mycket omdiskuterat problem under 70-talet har varit sviterna av folkomflyttningarna under efterkrigstiden. Flyttningarna har å ena sidan möjliggjort en snabb utveckling av näringslivet men å andra sidan har omställningen gett sociala problem. Människornas benägenhet att acceptera förändringar för utvecklingens skull tycks ha minskat under det sista decenniet. På ett nationellt plan har det skapat problem: den nuvarande utvecklingstakten i näringslivet anses vara för låg.

Tröghet på arbetsmarknaden är en del av problemet. Dataeffektutredningen skriver om sin syn på detta (SOU 1984:20 kap 3:3):

"Anpassningen på arbetsmarknaden sammanhänger med utvecklingen av och förändringarna i bruttoströmmarna på arbetsmarknaden. De stora strömmarna av arbetssökande och lediga platser har tidigare möjliggjort en relativt smidig anpassning på arbetsmarknaden allteftersom betingelserna i ekonomin förändrats. Under 1970-talet har emellertid matchningsprocessen, sammankopplingen av arbetssökande och lediga platser, kommit att kännetecknas av en påtaglig tröghet. Det finns flera förklaringar härtill.

Arbetskraften har successivt blivit en mera fast produktionsfaktor. Rekryterings-, introduktions- och utbildningskostnaderna i samband med nyanställningar har ökat..... Att anställningsbesluten mera får karaktären av investeringsbeslut leder till en noggrannare "sortering" av de arbetssökande i samband med rekryteringen till företagen...

"Det finns också tendenser till att den regionala rörligheten avtar. De främsta orsakerna till detta är sannolikt att efterfrågan på arbetskraft minskat. Det ekonomiska utbytet för den enskilde vid flyttning har också reducerats. Dessutom försvagas den geografiska rörligheten av ändrade attityder och levnads-mönster. En ökad andel enskilt ägda bostäder har också bidragit till att minska flyttningsbenägenheten.

Utredningen sammanfattar:

"Sammanlagt kan sägas att den ekonomiska och tekniska utvecklingen ställer krav på ökad omställbarhet på arbetsmarknaden samtidigt som förändringar i arbetsmarknadens funktions-sätt och människors värderingar har lett till en ökad tröghet i anpassningsmekanismerna på arbetsmarknaden. Det centrala arbetsmarknadspolitiska problemet blir därför hur det växande gapet mellan omställningskraven å ena sidan och anpassningsförmågan å andra sidan skall kunna överbryggas."

Men man kan också ta fram en annan aspekt - individernas önskan och behov av förändring och utveckling som också hämmas av samhällets och arbetslivets stelhet. Det gäller att vidareutbilda sig, få nya arbetsuppgifter, flytta för gott eller tillfälligt av familjeskäl, att tillfälligt prova ett annat arbete eller arbete i en annan organisation. Kort sagt att smidigt anpassa arbetet till personliga och sociala krav.

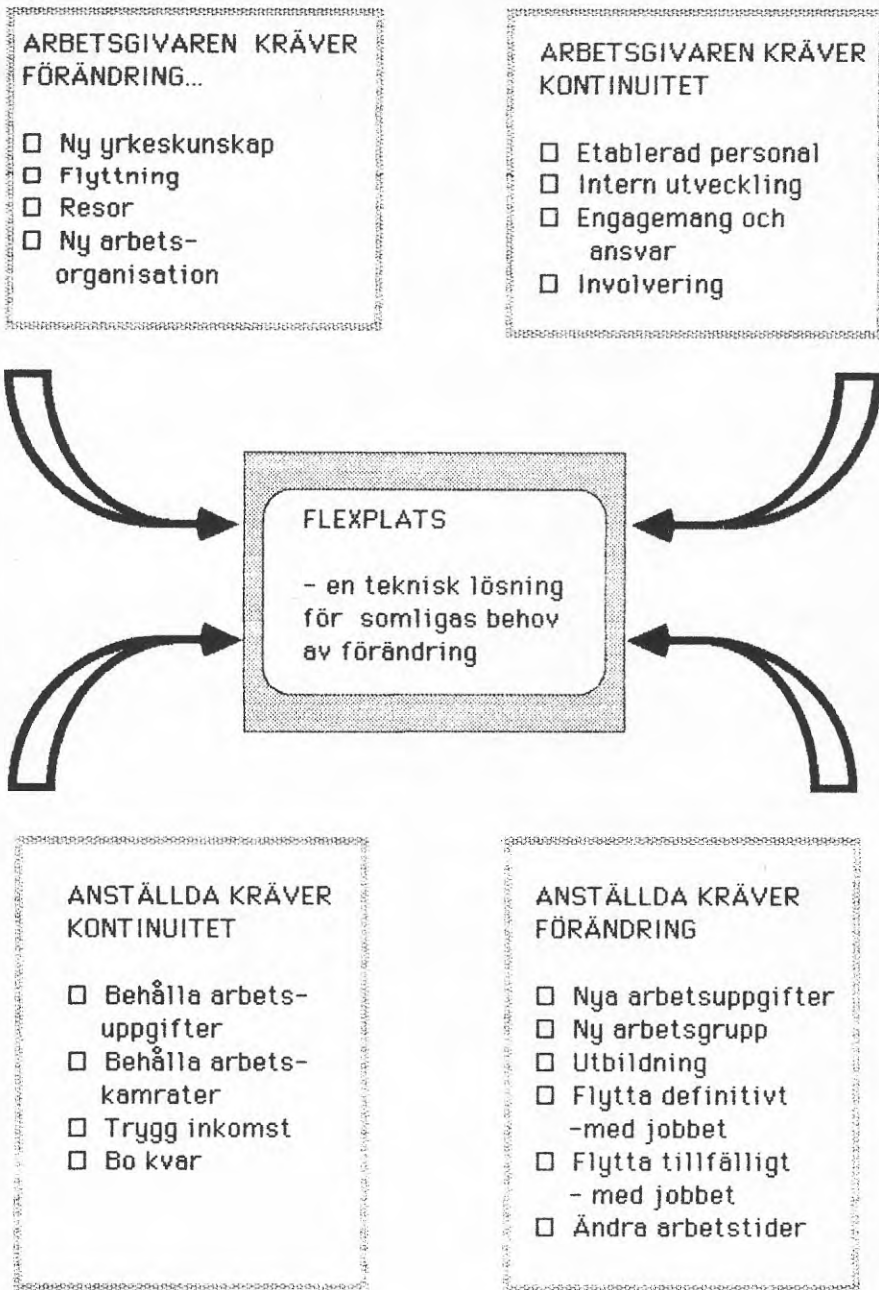
Det finns alltså krav på både förändringar och stabilitet från både anställda och arbetsgivare.

Vi prövar därför hypotesen att den nya tekniken i viss, om än marginell, utsträckning kan erbjuda en lösning: "teknisk rörlighet" i stället för "fysisk förflyttning".

En ny infrastruktur

Flexplatsen är tänkt att bidra till att underlätta förändringar i förhållandet mellan arbete och privatliv. Det finns idag flera hinder mot en sådan utveckling, men också frön till lösningar:

I speciella fall använder arbetsgivaren andras, professionella tjänster för att försäkra sig om en lämplig arbetssituation. Vid resor, konferenser, utbildning anlitas ofta etablerade arrangörer. Dessa kan betraktas som en infrastruktur av tjänster: researrangörer, hotell, kursledare osv. Var och en utgör en kontinuerlig verksamhet som kan bygga upp erfarenheter, förbättra sin funktion. Tjänsterna kan beskrivas, bedömmas och bestämmas innan de utnyttjas, ett viktigt förhållande när det gäller enstaka tillfällen.



Figur 12:3 Flexplatser bidrar till att underlätta anpassningen mellan individen och arbetsmarknaden.

Infrastrukturen kännetecknas av en viss likformighet. Kunderna har en bra bild av vad de kan förvänta sig - verksamheten blir känd. Olika gränsproblem undviks t ex anpassning mellan trafikslag, transporter, mat och övernattnig. Anpassningen kan ske genom en allmän praxis - banker fungerar på ett likartat sätt - eller genom en gemensam organisation - som postkontoret.

Kriteria för flexplatsernas funktion

Vad bör denna organisation klara av?

- o För det första skall den erbjuda arbetsplatser med utrustning som möbler, telefon, skrivmaskiner.
- o Ett ganska generöst öppethållande eller annat system som tillåter en bekväm tillgänglighet, t ex med utkvitterade nycklar.
- o Någon service, tillsyn och ev. bevakning av lokalerna och användarnas tillhörigheter är också viktigt.
- o Goda möjligheter till kommunikation med huvudarbetsplatsen. Telefon, datel, telefax är kända system. Men snabbare och enklare, tillfälliga uppkopplingar är viktiga. Sambandet bör fungera på samma sätt som inom företaget: internväxel, snabbtelefon, personsöksystem, intern-TV, snabb och billig internpost.
- o Tillgång till del i "personalutrymmen" för mat, hygien och vila.
- o Ev. gemensamma utrymmen för möten, undervisning etc.

I en mer utbyggd version kan förstas denna typ av service specialiseras till olika typer av användare. Den kan kombineras med hotell för resande, erbjuda skrivtjänst eller telefonpassning för t ex konsulter, tillhandahålla kontorsmaskiner, bibliotek med viss inriktning, verktyg för reparatörer, förbrukningsartiklar, teletjänster eller helt enkelt säkra förvaringsutrymmen för längre perioder.

VAD FINNS ATT JÄMFÖRA MED?

Flexplatser som utbredd företeelse finns inte idag. Det finns dock enstaka exempel där olika delar av flexplatsidéen har prövats. Vi skall i det följande redovisa några sådana fall där man har prövat:

- o Korttidskontor
- o Baslokal för kringresande konsulter.

Handelshuset EWA - en flexplats för egna företagare

Handelshuset Ewa organiserades som en ideell förening med syfte att stärka kvinnors yrkesutveckling. Verksamheten kan sägas ha två delar:

- o Utbildning: handelshuset arrangerade och medverkade i kurser, konferenser och seminarier både i egen regi och på uppdrag av företag och organisationer.
- o Information och service: handelshuset utgjorde ett informations- och kontaktcentrum för och om kvinnor i yrkeslivet. Kärnan var en informationsdisk som bemannas av några frivilliga samt ett bok- och tidskriftscafé.

Så långt liknade handelshuset många andra intresseorganisationers utåtriktade verksamhet. Men handelshuset erbjöd också en ovanlig verksamhet - tillfälliga kontor för mindre nystartade företag. Det s k kontorshotellet innehöll:

- o 10 möblerade kontorsrum
- o 2 konferensrum för 35-40 personer
- o utställningsyta. I arrangemanget ingår hyra för rummet gällande 1-5 stadiga dagar varje vecka, telefonabonnemang (ej samtalsavgift), utställningsyta 7 dagar/år, lunch alla dagar, anslagstavla, rätt till handelshusets adress och "emblem", bibliotek m m.

Mot tilläggsavgift kunde man dessutom få telefonpassning, postservice, tillgång till telex, kopieringsmaskin, konferensrum och extra utställningstid/-utrymme.

Handelshuset Ewa hade ett mycket centralt läge i Göteborg. Kontoren var av enkel standard och ingen sofistikerad apparatur ingick. Man vände sig inte till någon speciell bransch. Det har inte varit lätt att fylla kontoren med hyresgäster.

Det huvudsakliga problemet har varit att få handelshuset känt. Den del av verksamheten som har utvecklats snabbast är den utåtriktade - kurser, konferenser osv, vilket också kan betraktas som en del av "marknadsföringen".

Konsulter

Konsulter i databranschen, liksom andra konsulter som arbetar nära uppdragsgivarens produktion, arbetar ofta hos uppdragsgivaren. Det egna kontoret utgör ofta någon typ av hemmabas där man stöter ihop med kollegor och förvarar utrustning. Kravet på närhet till kunden är ofta viktigare än kontakten med "arbetskamrater". Det finns stora möjligheter att välja uppdragsgivare utifrån sin bostadsort snarare än utifrån kontorets läge.

Ett exempel på en organisation som helt konsekvent anpassat sig till datakonsultens situation är F International. Det är ett engelskt företag som numera har filialer också i USA, Nederländerna och Danmark. Företaget, som har ca 1.000 medarbetare i Storbritannien, bygger till största delen (77 %) på freelance-medarbetare. De fast anställda finns främst på huvudkontoret samt bland de högre cheferna. Ca 70 % av medarbetarna - 95 % kvinnor - arbetar hemma och/eller hos kunder. Det är programmerare, systemerare, konsulter och administrativ personal(!). Anställningen består av en fritt överenskommen arbetsmängd. Arbetstidens förläggning är medarbetarens ensak. Kontakten med kunderna sköts av regionala projektledare som även är kontaktpersoner för en bestämd grupp medarbetare. Man lägger stor vikt vid rekryteringen - erfarenhet i yrket och självständighet är viktig.

Systemet tycks fungera tillfredsställande ur företagets perspektiv. Företaget har gott anseende och marknaden för datakonsulter är god.

I länder med en mer reglerad arbetsmarknad, som i Sverige och i de övriga nordiska länderna, finns liknande tendenser men här är anställningsförhållandena fastare. Datakonsulter har dock utgjort en bristgrupp. Den stora efterfrågan på deras tjänster har gjort dels att man lätt kan arbeta mycket och intensivt och dels att man kan ställa vissa krav på arbetsvillkor och stöd från företaget.

Här finns många exempel på människor som arbetar med hemmet som bas trots att de är anställda och t ex kan arbeta i sommarhuset eller rent

DN 18/12-1983

Datajobb i skärgården

Tänk dig att arbeta i skärgården, på ett modernt ADB-företag, mitt i en miljö som borde göra de flesta ordentligt avundsjuka. Kan du tänka dig att arbeta, leva och bo vid havet, med frisk luft, härlig natur, god kommunal service och låga boendekostnader? Då tycker vi att du ska söka jobb hos oss på Computas i Oxelösund.

Oxelösund ligger strax utanför Nyköping, inte mer än en timme med motorväg från Stockholm. På minuters avstånd finns golfbanor, småbåtshamnar och sommarstugeområden. Varför envisas med storslidsmiljö? Computas AB med 40 anställda utvecklar och säljer system, tjänster och konsultation. Vi ägs av Det norske Veritas. Tillsammans med A.S. Computas i Oslo är vi ett av Skandinavians största konsultföretag inom data.

Vi har nu en stor efterfrågan på våra systempaket och söker dig, som med initiativ och framåtanda vill ägna dig åt denna snabba expanderande marknad.

KONSULT — INFORMATION, SERVICE

Vi ger våra kunder användarstöd med dataanalys, simuleringar och grafik.

Du kommer att arbeta som konsult med många kraftfulla hjälpmedel: APL, spreadsheets, SAS. För detta bör du ha matematisk bakgrund, gärna nyutexaminerad. Vi utbildar i våra tekniker.

SYSTEMERARE/PROGRAMMERARE — MPS

Vi arbetar med PIOS, som är Digital's system för material- och produktionsstyrning på VAX-datorer. Ditt arbete kommer att innebära utveckling och anpassning av systemet till kundernas krav. För detta krävs god grundutbildning samt några års erfarenhet av liknande arbete. Vi utbildar dig på VAX-datorer.

För att diskutera mer kring något av jobben, ring Lilla Andersson, som ser till att du får prata med rätt person, eller skriv till Hans Wachtmeister på Computas. Vi ser fram emot att höra av dig.

SYSTEMKONSULT — EKONOMISYSTEM

Vi säljer och installerar EPOS med reskontror på VAX och Nord. Du kommer att arbeta med vidareutveckling, installation och anpassning av systemen hos våra kunder. För detta bör du ha några års erfarenhet av online-applikationer. Vi utbildar dig på våra egna VAX- och Norddatorer.

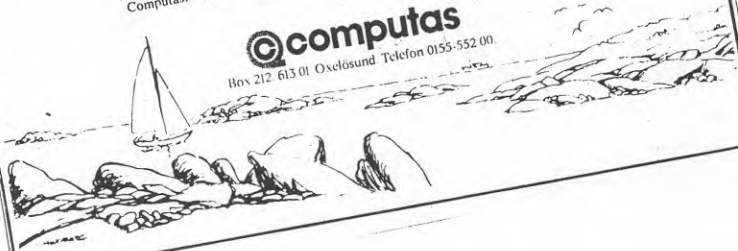
SYSTEMKONSULT — PERSONDATORER

Vi säljer direkt och till distributörer agDA för lön och COM-PACT för order, fakturering, lager, ekonomi.

Du kommer att svara för utveckling och anpassning hos våra kunder på olika persondatorer. Du bör ha intresse för och erfarenhet av mikrodata och dokumenterad produktivitet. Vi utbildar på olika bordsdatorer.

 **computas**

Box 212 613 01 Oxelösund Telefon 0155-552 00



Figur 12:4 En attraktiv livsmiljö kan vara ett argument för att rekrytera personal.

av flytta ut på landet och behålla sin anställning. Andra blir anställda i andra delar av landet men bor kvar och klarar sitt arbete med hjälp av relativt glesa resor till arbetsgivarens ort. Andra åter får tillgång till någon typ av filialkontor i närheten av sin bostad och marknad förutom sin plats på huvudkontoret.

Exempel visar att det är möjligt att hålla ihop en kvalificerad verksamhet utan gemensam arbetsplats. Här kan ett exempel från Värmlandsdata vara av intresse.

Värmlandsdata är ett dataföretag med ett brett sortiment av tjänster från servicebyrå till konsultverksamhet. Man vänder sig till kunder i Värmland, Dalsland och Örebro län; en spridd marknad som kräver en väl spridd organisation. Man söker gärna och prövar nya lösningar för att knyta till sig, behålla och stödja sina anställda, som att anställa medarbetare i Stockholm eller låta en medarbetare flytta permanent till sommarhuset med företagets utrustning.

Ett försök som dock börjar närma sig flexplatsidén är en baslokal för kundbaserade konsulter. Under en period prövade man att inom ett dotterföretags lokaler upplåta två arbetsplatser för konsulter bosatta och verksamma i Karlstad men anställda vid huvudkontoret i Forshaga, 3 mil därifrån! För de ca 50 konsulterna fanns där 2 skrivbord, 5-6 hurtsar, papper, blanketter, skrivmaskin och möjlighet till förvaring och möten. Konsulterna kan här t ex utföra viss administration i samband med uppdragen.

Arrangemanget fungerar bra. Inför en förestående flyttning planerar man en liknande funktion men kombinerat med större utrymme för sammanträden.

Exempel pekar på att det i fysiskt spridda organisationer finns behov av en samlingspunkt som dock inte behöver vara särskilt stor. Sammanlagt pekar de exempel vi har fått fram på att flexplatser, åtminstone på mindre orter, bör vända sig till en stadig grupp användare med långsiktiga, om än inte frekventa, lokalbehov.

VAD LÄR VI AV NYKVARN?

Vilka förutsättningar fanns att använda Nykvarn som flexplats?

Förutsättningar

- o Generellt utformade arbetsplatser
- o Möjlighet till både fast och tillfällig data-kommunikation
- o Gemensam utrustning - kopieringsmaskin, telefax, konferensbord och personalutrymmen med bl a pentry och kaffebord.

Erfarenheter

4 personer använde grannskapscentralen som flexplats. Två av dessa arbetade med programmering och produktionsplanering och två med registreringsarbete. Programmeraren och produktionsplaneraren hade självständiga arbeten. De kunde i samråd med arbetsgivare och arbetskamrater förlägga lämpliga delar av sina arbetsuppgifter till hemorten - Nykvarn. De två som arbetade med registreringsarbete skulle dock föredragit att hela arbetstiden förlagts till Nykvarn. Arbetsuppgifterna medgav inte detta.

Andelen arbete i Nykvarn var mellan 5 och 25 % av arbetstiden för dessa personer. Det krävdes en viss anpassning från arbetskamraternas sida men inga större problem uppstod p g a flexarbetsplatsen.

Ytterligare en person som avsåg att utnyttja grannskapscentralen på detta sätt avbröt försöket, främst p g a behovet av spontana kontakter med andra i arbetet.

En egen företagare hade sin bas i grannskapscentralen. Stor del av arbetstiden bestod av möten och kundbesök, men grannskapscentralen var huvudarbetsplatsen. Det fungerade bra.

En person arbetade med att nå en lokal marknad med grannskapscentralen som bas. Varken lokaliseringen eller utformningen av grannskapscentralen var sådan att det skapades några reella fördelar. Med större avstånd mellan bostad och huvudarbetsplats, med eget rum och mer gemensam service skulle förutsättningarna förmodligen varit bättre.

Ytterligare en person flyttade sitt arbete helt till grannskapscentralen och hemorten.

Alla som deltog i försöket hade egen nyckel till lokalen. Alla kände varandra. Försökets organisation tillät inte att utomstående personer oplanerat utnyttjade grannskapscentralen. En som försökte slinka in i verksamheten skapade problem och irritation. Han började nyttja lokalen utan att göra upp med övriga om villkoren för detta.

För att kunna ta hand om nya användare hade det behövts en permanent värd/reception som kunde haft uppsikt över lokalen och visat ovana till rätta. Inget i erfarenheterna från grannskapscentralen tyder dock på något större slumrande intresse bland de boende i Nykvarn att utnyttja centralen. (Detta skall inte tolkas så att ett sådant intresse inte skulle kunna utvecklas. För detta skulle nog ha krävts åtminstone ett visst planerat utbud av information och tjänster.)

Hur stort är det potentiella intresset för flexplatser?

Av Nykvarns 5.900 invånare förvärvsarbetade 1980 2.600 (=44 %). Av dessa arbetare pendlar nära 2.000 (73 %) till arbeten utanför Nykvarn. De fyra personer som utnyttjade grannskapscentralen som flexplats utgör således en försvinnande bråkdel av de som pendlar ut från kommundelen. Deltagandet i grannskapscentralen reflekterar förmodligen främst rekryteringsmönstret och mindre behovet eller intresset av en flexplats. Trots att information om grannskapscentralen gick ut till alla hushåll i Nykvarn rekryterades alla "flexare" genom personliga kontakter.

NÅGRA STRATEGISKA FRÅGOR

Vi har redan berört några problem och vägval i inrättandet av flexplatser. Vi skall sammanfatta dessa och ytterligare några strategiska frågor.

o Infrastruktur

Det är viktigt att flexplatserna skapas inom en etablerad organisation med resurser i form av ett vittförgrenat nätverk av lokaler, teknik och anställda. Idén om flexplatser är förmodligen inte tillräckligt ekonomiskt attraktiv för att

självständigt bära uppbyggnaden av denna infrastruktur. Flexplatser måste byggas upp inom en redan existerande struktur, t ex postens.

o Huvudman

Huvudmannen måste beakta andra än rent företagsinterna aspekter vid ändrade rutiner, omlokaliseringar etc. Kundernas beroendeförhållanden kan bli så stora att snabbt ändrade rutiner kan äventyra kundföretagens existens. Detta gäller om huvudmannen har åtagit sig mer än att tillhandahålla lokaler, t ex åtagit sig viss administration m m. Posten, liksom bankerna, har dock en utvecklad kompetens att ge service till företag.

o Organisationen bakom flexplatsnätet

Också betydelsen av goda kommunikationer till och från flexplatsen gör att en välförgrenad rikstäckande organisation bör vara bas för ett nät av flexplatser.

Posten som organisatör av flexplatser har stora fördelar: stort nät av lokalkontor, erfarenhet av service till stora och små organisationer och ett omfattande system av interna och externa transporter.

Alternativ bärare kan vara Televerket som redan nu tagit vissa steg i denna riktning. Man har i några telebutiker inrättat kundrum som kan hyras för 10 kr halvtimmen och där kunden kan ringa, skriva maskin m m. Även de stora bankerna har det nödvändiga kommunikationsnätet.

Utifrån ett mer samhällsorienterat perspektiv kan bibliotek ta på sig rollen att administrera flexplatser. Biblioteken skiljer sig från de tidigare nämnda så tillvida att det ligger i grundidén att tillhandahålla information kostnadsfritt till medborgarna i samhället. Det pågår i dag en process där olika bibliotek knyts samman mer och mer i datanät för bl a litteratursökning.

Flexplatser kan naturligtvis också åstadkommas genom att enskilda personer eller grupper av personer tar hem den utrustning som behövs för att i hemmet enskilt eller tillsammans i någon lokal i anslutning till hemmet arbeta de dagar de finner det lämpligt. Gränserna mot hemarbete med alla de nackdelar hemarbetet innebär blir då flytande. För de anställda som har nyckelroller i företagen innebär förmodligen denna utveckling knappast något hot, men för anställda med mer

rutinbetonade uppgifter, dvs anställda som uppfattas som mer utbytbara ur företagets perspektiv, kan en sådan utveckling leda till att företaget, för att spara lokalkostnader och eventuellt skapa lösare anställningsförhållande, i nästa steg föreslår att man tar steget fullt ut mot hemarbete.

o **Prisform**

Prisformen är av stor vikt. För att få till stånd stort nyttjande av lokalerna bör det pris som betalas vid varje nyttjandetillfälle inte överstiga huvudmannens marginalkostnader (och helst vara lägre).

Om å andra sidan företag och anställda snabbt skall stimuleras att prova värdet av att nyttja flexplatser bör inga stora abonnemangsvgifter eller långsiktiga kontrakt krävas.

Som vi redovisade ovan påverkar prisformen även spridningen i nyttjandet inom respektive företag. Låga kostnader per nyttjandetillfälle möjliggör att fler personalkategorier får använda flexplatserna.

o **Beläggningsplan**

För att flexplatserna verkligen skall vara flexibla krävs viss överkapacitet. Beläggningsgraden och formerna för beläggningsplaneringen är viktiga. Möjligheter att boka in en lokal på annan ort - utan lång framförhållning, ungefär som man bokar hotellrum - måste finnas.

o **Läge**

Flexplatser kan, som vi har erfarit, svara mot tre huvudbehov:

- o arbete nära den permanenta bostaden
- o arbete nära tillfällig bostad (sommarort, studieort)
- o arbete i samband med resor.

Flexplatsen följer alltså folkströmmen till landet, till universitetsstäder, till förorter! Det kan alltså finnas:

- o Förortsflexplatser framförallt i områden med koncentration av tjänstemän, med stor andel lång dagspendling och dåliga kommunikationer.

- o Semesterflexplatser kan förlänga sommarlovet för vissa familjer. De kan kanske organiseras så att feriestängda skollokaler utnyttjas. De större fritidsområdena i skärgården, på västkusten eller i fjällen kan vara lämpliga platser. Det är idag inte ovanligt att kombinera utbildning och semester - särskilt datautbildning.
- o Reseflexplatsen kan ligga nära kommunikationer (tåg, buss) eller nära hotell, motell och andra resandebostäder.
- o **Standardisering**

För att flexplatserna verkligen skall kunna nyttjas under resor måste utrustning och kanske även miljön i övrigt vara i hög grad standardiserad. Nyttjandet underlättas av att man känner igen sig oavsett i vilken stad man för tillfället väljer att arbeta.

För närvarande pågår utvecklingsarbete i flera företag för att överbrygga de spärrar som olika terminalfabrikat och olika operativsystem skapar för lekmannens nyttjande av datorkraft.

Kanske även den fysiska miljön i övrigt liksom rutinerna för t ex sekreterarservice, hjälp med datasystem, prissättning etc bör standardiseras för att inte skapa "psykologiska" spärrar mot nyttjandet. Vi kan eventuellt se ett par "flex-platskedjor", som sinsemellan skiljer sig åt men inom respektive kedja har en hög grad av standardisering.

- o **Arbetsrättsliga problem**

En omfattande lagstiftning syftar till att motverka att individen utsätts för oacceptabla förändringar i arbetet - den s k trygghetslagstiftningen. Det finns även lagar och avtal som ger individen möjlighet att minska sin arbetstid av personliga skäl: sjukdom, barn, studier. Lagstiftningen skyddar alltså individens behov av trygghet och frihet gentemot den starkare parten - arbetsgivaren.

Även när det gäller andra arbetsförhållanden finns lagar som reglerar arbetsgivarens skyldigheter och den anställdes rättigheter. Det gäller den anställdes hälsa och fysiska säkerhet, arbetstidens längd och förläggning, rätten till inflytande och en psykiskt och socialt lämplig arbetsmiljö.

Av praktiska skäl är lagstiftningen främst inriktad på en s k normal arbetsplats. Lagstiftningens tillämpbarhet minskar starkt vid "onormala" förhållanden, d v s visserligen gäller lagarna men det blir svårare att tolka och tillämpa dem. Som exempel kan nämnas:

- o arbete utanför arbetsgivarens lokal, t ex kontroll, städning, underhåll och reparationsarbete, arbete i annans hushåll. Problemen är stora även när arbetet regelmässigt består av sådana arbetsuppgifter
- o arbetslokal där arbetsgivaren är hyresgäst och inte har möjlighet att genomföra större ombyggnader.

Problem uppstår alltså när arbetsgivaren, som i en grannskapscentral, inte har full kontroll över arbetsplatsen eller inte har organisatoriska möjligheter att hantera en udda arbetssituation.

o Framtida behov

Vi har svårt att i mer kvantitativa termer bestämma behovet av flexplatser - speciellt som behovet bestäms av priser - och i grunden kostnaden för verksamheten. I dag utnyttjas hotellrum som "flexplats" för externt resande. Det egna hemmet är alternativ för den som någon dag vill undvika pendelresorna. Förutsättningen i bägge fallen är att man inte är beroende av annan service än telefon, att man har utrustning som är lätt att bära med sig och att ansvarsförhållandena, reglerna etc i arbetet ger den anställde friheten att välja att inte vara på kontoret. Vi tror att friheten att välja kommer att öka framöver liksom beroendet av teknik och service som är svår att transportera eller för dyr för att vara personlig.

Om så är fallet bör det finnas ett latent och de närmaste åren ökande behov av flexplatser.

BILAGA

Litteraturförteckning

- ADB i kommuner och landsting, 1983:35, (Statskontoret, Svenska Kommunförbundet, Landstingsförbundet).
- Albons Birgitta, Eva Gunnarsson, Inger Söderberg, 1981, På vinst och förlust. (TCO) Stockholm.
- Albrecht S. L. 1982, Industrial Home Work in the United States; Historical Dimensions and contemporary Perspective, (Economic and Industrial Democracy, vol. 3, no 4, pp. 413-430)
- Allen, S. 1982, Domestic Production and Organizing for Change, (Economic and Industrial Democracy, vol. 3, no 4, pp. 381-412)
- Andersson Ulf, Datorer för eller mot samhällsplaneringen, Plan 5, nr 5, 1983 (Föreningen för samhällsplanering).
- Arbete, produktion och samhällsstruktur. Seminarium i Tammerfors i augusti 1981. 1981:2, (Industriplanering - Arkitektur - Chalmers Tekniska Högskola).
- Arnberg Bent, Niels Bjørn-Andersen, 1983:17, Datorisering och arbete - Frågor att diskutera inför systemutveckling, (Datadelegationen, Civildepartementet), Stockholm.
- Bark Anne, Anna Karin Måhlén, Torbjörn Stjernberg, 1981:27, Tekniken i butiken. Datorers effekter och anställdas inflytande, (Arbetslivscentrum/EFI), Stockholm.
- Bradley Gunilla, 1979, Yrkesroller - livsmiljö. Psykosociala aspekter på tjänstemännens arbetsvillkor och arbetsmiljö, (Wahlström & Widstrand), Stockholm.

- Bradley Gunilla, 1981, Arbetsmiljö och terminaler:
Analyser av terminalsystem - social-
psykologiska aspekter av arbetsmiljön.
(ASF/Liber) Stockholm.
- Control Data, svensk version 1982, (Stockholm)
- Cronberg Tarja, Inga-Lisa Sangregorio, 1981,
Du sköna nya vardag - om datateknik
och boende. (Prisma) Malmö.
- Cronberg Tarja, Inga-Lisa Sangregorio, 1978,
Innanför den egna tröskeln. Ny
teknik och dess konsekvenser för
livsstilen - Boendet som exempel,
(Sekreteriatet för framtidsstudier),
Stockholm.
- Dataeffektutredningen 1981, Kontorens datorisering
- effekter på sysselsättning och
arbetsmiljö. (Arbetsmarknadsdep/Nord-
stedts) DsA 1981:16. Stockholm.
- Daun Åke, 1969, Upp till kamp i Båtskärsnäs.
(Prisma Verdandidebatt) Lund.
- Distancearbejde: Frankrig, Sverige & Norge
- En seminarrapport, (Institut
for Geografi, Samfundsanalyse
og Datalogi, Arbejdsrapport nr 34),
Roskilde Universitetscenter.
- Distansarbete, 1984, (Svenska arbetsgivareföreningens
allmänna grupp).
- Ditt företag! 1982, (Föreningsbanken).
- Dyring Erik, Luleå vill inrätta teknikcentrum,
Dagens Nyheter 1983-10-29.
- Edsbergs slott - med anor från 1600-talet. Idéskiss
till forskningscentrum, 1984 (Sollentuna kommun).
- Elling Monica, Marianne Parmsund, 1982, Långt
borta och nära - om distansarbete
på kontorsområdet, (Arbetslivscentrum),
Stockholm.
- Elling Monica, 1984, På tröskeln till ett nytt
liv? En reserapport från Storbritannien
och Västtyskland. (Liber/Arbetslivs-
centrum), Stockholm.

- Energicentrum i Stockholm - förundersökning,
november 1983, (VBB), Stockholm.
- Engström Mats, Christina Ljungberg, Hilka
Paavonen , Bengt Sahlberg, aug.
1982, Grannskap 90, (Nordiska
institutet för samhällsplanering),
Stockholm.
- Engström Mats, Bengt Sahlberg, Göran Wärmark,
1977, Telekommunikationer - transpor-
ter - energi. (TFD 1977:6). Stock-
holm.
- Förvärvsarbete i bostaden - Förstudie, Nordiska
institutet för samhällsplanering,
Meddelande 1984:8.
- Gardell Bertil, 1971, Produktionsteknik och arbets-
glädje: En socialpsykologisk studie
av industriellt arbete. (PA-Council)
Stockholm.
- Gardell Bertil, 1976, Arbetsinnehåll och livs-
kvalitet. (Prisma/LO) Lund.
- Grannskap 90, broschyr utgiven av Nordiska Insti-
tutet för samhällsplanering.
- Gunnarsson Ewa, Gitte Vedel, Sanne Ipsen, 1983,
Hemma bra men borta bäst! - om
distansarbete i Frankrike, (TCO),
Stockholm.
- Gustavsson P, B Hellgren, 1984, Beslut och påverkan.
En studie av de komplexa beslutsprocesse
som bestämmer detaljhandelsanställdas
arbetsmiljö i ett stadsdelscentrum.
(Ekonomiska Institutionen, Universitetet
i Linköping).
- Hedberg Bo, Birgitta Johansson-Hedberg, 1982,
Arbetsrapport. Kommunala framtider
- några skisser kring Kronoberg
2000 i informationssamhället (Arbets-
livscentrum), Stockholm.
- Hedberg Bo, Marilyn Mehlmann, Marianne Parmund,
Bernd Stadler & Torbjörn Stjernberg,
1982. Bra affärer med datorer?
Slutrapport från studier av dator-
användning i varuhandeln. (Arbets-
livscentrum) Stockholm.

- Hedberg Bo, Marilyn Mehlmann, 1981:4, Computer resource centers or home terminals? Two scenarios, (Arbetslivscentrum), Stockholm.
- Holzer Christian, Two roads to future use of computer power: Home terminalization vs. computer resource centers, (Stockholms Universitet, Institute for English-Speaking Students).
- Hyra eller äga? Gemensamma industrihus, Rapport 1981:5, (Stockholms läns landsting).
- Information om regionalpolitik och regionalpolitisk forskning i Norden, nr 1982:1-2, (Nordisk institutt for regionalpolitisk forskning (NordREFO)).
- Kogan N, M.A. Wallach, 1967, Risk Taking as a Function of the Situation, the Person, and the Group, (in "New Directions in Psychology", vol. III), New York; Holt, Rinehart and Winston
- Kommunal personal 1982 (Kommunförbundet).
- Kommundelsnämnder i hela Örebro, 1982, (Örebro kommun).
- Kornhauser Arthur, 1965, Mental Health of the Industrial Worker; A Detroit Study. (John Wiley & Sons) New York.
- Lindstedt Gunnar m fl, 1981, Datorer på svenska. Lika självklar som telefonen, broschyr utgiven av Telebild, Stockholm.
- Om effekter, inflytande och offensiv teknikutveckling, (Arbetslivscentrum), Stockholm.
- Lundberg Eric, Control Data Corporation (Företag i Fokus).
- Lundholm Kjell G., Allan W. Hagbergh, Carl Utterström, Kooperativ företagsamhet (LTS förlag).
- Lägesrapport om lokala organ, september 1983, (Svenska kommunförbundet, Civildepartementet).

- Magnusson Monica, m fl, 1982, Familjestrategier, arbetsliv och småbarn. (Psykologiska institutionen/SU) Stockholm.
- Martin G, P Hindley, 1979, High Communications Technology Policy versus a new International Information Order.
- Mattson B, 1981, Väck sovstaden: Att komplettera ett bostadsområde med arbetsplatser. (BFR) T6:1981. Stockholm.
- Meier Richard L., Telecommunications and urban development, Ekistics 302, Sept./Oct. 1983.
- Moderna kontor, 3/83, (Tidskriftsförlaget Moderna Kontor AB), Stockholm.
- Morse J. J. 1975, Person-Job Congmence and Individual Adjustment and Development, Human Relations, vol 28, no 9, pp 841-862
- Munters Lars, Curt Riberdahl, 1973, Vi och vår kommun, (LTs förlag), Stockholm.
- Normann R. 1983 Service Management, Stockholm; Liber
- Näringsliv och sysselsättning, 1983, Redovisning av 1982 års enkät om näringslivs- och sysselsättningsfrågor. Svenska Kommunförbundet.
- Personalägda företag, SIND/Föreningsbanken.
- Peters Th. J och R. H Waterman 1983, In Search of Excellence - Lessons from America's Best-run Companies, NY; Harper & Row (Svensk översättning: "På jakt efter mästerskapet", Stockholm; Svenska Dagbladet).
- Pettersson, Marianne, Ewa Dahlin, Ritva Gough, Lisbeth Rhodin, 1981, Deltidsarbete i Sverige. (Arbetslivscentrum) Stockholm.
- Plan og Arbeid nr 6; 1982, Ny teknologi og sysselsetning; To alternativer for distrikts-Norge år 2005. Intervju med Kjell Hansteen.

- Porter Lyman, B. & Edward E. Lawler III (1965),
Properties of Organization Structure
in Relation to Job Attitudes and
Job Behaviour. Psychological Bulletin,
vol 64, no 1, pp 23-51.
- Program för elektronikcentrum, 1984, (Arbetsgruppen
för elektronikcentrum/Planeringsbe-
redningens kansli - stadshuset),
Stockholm.
- Ranhagen Ulf, Holger Wästlund, 1981, Framtidsstudie
inom området industriplanläggning,
Mellanresultat 84001.
- Rasmusson Göran, Televerkets framtida nät. Stencil.
1985 (Televerket), Stockholm
- Rekommendation för arbetsmiljöorienterad utrednings-
gång vid införandet av terminal-
arbetsplats och ordbehandlingsut-
rustning. Centrala Skyddskommittén,
ASTRA, 1980.
- Resvaneundersökningen 1978, (SCB) T 1980:21.1,
T 1980:21.2, T 1981:9, Statistiska
meddelanden. Örebro.
- Sandberg Peter, Ewa hotas av konkurs, 1983-08-28,
Dagens Nyheter.
- Schultz Jörgen, Forskningsbyn - en kreativ miljö,
Plan 5 nr 5, 1983 (Föreningen
för samhällsplanering), Stockholm.
- Skrubba Energicentrum, förslag till åtgärdsprogram,
september 1984 (VBB).
- SOU 1978:60 (Arbetsmarknadsdepartementet-EFA),
Arbetsmarknadspolitik i förändring:
Studier kring arbetsmarknadspoli-
tikens verkningar. Stockholm.
- SOU 1981:17, Sammanfattning av överväganden och
åtgärdsförslag i dataeffektutred-
ningens betänkande Industrins
datorisering - effekter på syssel-
sättning och arbetsmiljö. Stockholm.
- Srivasta Surech, Paul F. Salipante Jr., Thomas G.
Cummings, William W. Notz, John
D. Bigelow, James A. Waters, 1975,
Job Satisfaction and Productivity.
(Dep. of Organizational Behavior
Case Western Reserve University)
Cleveland, Ohio.

- Stjernberg Torbjörn, 1978, Detaljhandelsanställda i Linden: En studie av de anställdas inflytande och upplevelser i samband med etableringen av ett köpcentrum. Rapport nr 3 från forskningsprogrammet "Detaljhandel i omvandling". Ekonomiska Forskningsinstitutet vid Handelshögskolan i Stockholm.
- Srivastva S, P. F Salipante Jr, Th. G. Cummings W.W. Nots, J. D. Bigelow, J. A. Waters 1975, Job satisfaction and Productivity, Case Western Reserve University, Cleveleand, Ohio.
- Teldok-info, nr 1 1982, (TELDOK), Farsta.
- Thorsrud Einar & Fred E. Emery, 1969, Medinflytande och engagemang i arbetet. (Utvecklingsrådet och SAF) Stockholm.
- 24 timmar och en minut före ett viktigt möte, Databild, Lidingö.
- Tures Ewa, Framtidens hemarbete ställer helt nya krav på fackföreningarna och arbetsrätten, LAG&AVTAL, Specialtidningen för arbetsrätt nummer 3, 28 mars 1984.
- Uttal Bro, När kommer det? Affärsekonomi Management 4 1982.
- Vedel Gitte, 1982, Telematik og decentrale arbejdspladser (Institut for geografi, samfundsanalyse & datalogi, Roskilde univeristetscenter).
- Westlander Gunnela, 1976a, Arbetets villkor och fritidens innehåll: En socialpsykologisk studie av manliga fabriksarbetare. (PA-Council) Stockholm.
- Westlander Gunnela, 1976b, Arbete och livssituation: Några ansatser för att empiriskt belysa förvärvsarbetets psykologiska värde. (PA-Council) Stockholm.
- Våra lokaler - En resurs för samhälle och näringsliv, mars 1983 (VBB), Stockholm.
- Åkerlund Jan-Olof, Zetterberg Lars H, 1981, Analys av kommunikation i organisationer (Institutionen för teletransmissions-teori, KTH), Stockholm.

**Denna rapport hänför sig till forskningsanslag 810324-3
från Statens råd för byggnadsforskning till VBB, Stockholm
och anslag 81-0339 från Arbetarskyddsfonden.**

Art.nr:6705121

**Abonnemangsgrupp:
X. Samhällsplanering**

**Distribution:
Svensk Byggtjänst, Box 7853
103 99 Stockholm**

Cirkapris: 55 kr exkl moms

R121: 1985

ISBN 91-540-4466-9

Statens råd för byggnadsforskning, Stockholm