



<http://www.diva-portal.org>

This is the published version of a paper published in *Arbetsmarknad & Arbetsliv*.

Citation for the original published paper (version of record):

Eriksson, B., Bergman, A. (2014)

Introduktion till nr 3 2014.

Arbetsmarknad & Arbetsliv, 20(3): 4-6

Access to the published version may require subscription.

N.B. When citing this work, cite the original published paper.

Permanent link to this version:

<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kau:diva-38132>

Introduktion

Birgitta Eriksson och Ann Bergman

I detta nummer av *Arbetsmarknad & Arbetsliv* ingår fyra artiklar varav de första tre är knutna till 2013 års FALF-konferens (Forum för arbetslivsforskning). Den fjärde artikeln är en första av flera som handlar om yrken. Den behandlar stereotyper i yrkesbeskrivningar. Övriga yrkesartiklar kommer i senare nummer av tidskriften.

Av de tre artiklarna som presenterades vid FALF-konferensen är den första skriven av Marianne Döös, Peter Johansson och Tomas Backström och har titeln *Organisationsbilder och förståelse vid förändring – visualisering av arbetsintegrerade relationer*. I artikeln visar författarna vilken betydelse alternativa organisationsbilder har för förståelse av hur organisation fungerar och hur den kan förändras. Ofta avbildas organisationer i diagramform där den hierarkiska strukturen och de formella besluts- och rapporteringslinjerna är det som visualiseras. Författarna presenterar två kompletterande visualiseringar av organisationer där även de informella relationerna mellan enskilda aktörer och personalkategorier vägs in. De visar att det finns ett stort värde att synliggöra dessa dimensioner då relationer och möten mellan människor trots allt är det som får saker och ting att hända – både i och utanför organisationen. I artikeln förenas teorier om arbetsintegrerat lärande och kompetens samt organisationsstruktur och förändring.

Artikeln fokus är på relationer som växer fram i gemensamma arbetsuppgifter och som över tid kan utvecklas till kompetensbärande relationer. I artikeln visar författarna med hjälp av två fallstudier – ett äldreboende och ett arbetsmarknadsprojekt organiserat i nätverksform – hur man kan studera organisationsförändring genom att fokusera de arbetsintegrerade relationerna. I det första fallet visualiseras det organisatoriska sammanhanget som ”organisation som cirkel” för att på så sätt synliggöra relationer mellan personer och yrkeskategorier inom organisationen och vilka som deltar i formella mötessammanhang. I det andra fallet visualiseras det organisatoriska sammanhanget som ”uppgift som nätverk” och här illustreras hur människor interagerar i relation till en specifik uppgift både i och utanför nätverket. Med utgångspunkt i dessa alternativa organisationsbilder argumenterar Döös, Johansson och Backström för att man faktiskt kan visualisera samarbetsflöden och följa hur kompetens och förändring växer fram. De konstaterar också att detta är ett värdefullt komplement till de ordningsskapande bilder som organisationsdiagrammet utgör.

När det gäller temat förändring berör även den andra FALF-relaterade artikeln detta område. Den behandlar nämligen hur statsmakter genom lagstiftning, riktat

mot arbetsorganisationer och myndigheter, avser förändra såväl samhälle som arbetsliv till ett mer jämlikt och jämställt sådant. Bekämpningen av ojämlikhet baserat på en rad olika diskrimineringsgrunder har under en längre tid varit en återkommande fråga som har fått en allt tydligare förankring i svenskt arbetsliv. Trots detta kvarstår varaktiga ojämlikhetsmönster, inte minst när det gäller våra arbetsplatser. Det är just denna problematik som författarna Arja Lehto och Kristina Lindholm skriver om i sin artikel *Arbetsplatsernas utmaning – ett aktivt arbete mot diskriminering?* I artikeln får vi ta del av arbetsgivares erfarenheter i samband med att de ska tillämpa de aktiva åtgärdsbestämmelserna i diskrimineringslagen och vilka förutsättningar som är av betydelse för om de lyckas eller ej. Med aktiva åtgärdsbestämmelser avses: arbetsförhållanden, arbete och föräldraskap, rekrytering, trakasserier och repressalier, jämn könsfördelning och lönefrågor. Studien baserar sig på ett antal intervjuer med såväl privata som offentliga arbetsgivare. Resultatet visar att arbetsgivarna erfar olika svårigheter med att efterleva de aktiva åtgärdsbestämmelserna. De menar att det råder en svag uppföljning och intern styrning vad gäller jämställdhets- och mångfaldsplanerna, vilket betyder att de formella målen och riktlinjerna inte följs i praktiken. Respondenterna lyfter även fram hur svårt det är att uppnå varaktiga förändringar i könsmönstren i arbetslivet. Ett av problemen är att kvantitativa mål kan uppnås vad gäller andelen kvinnor och män, men att maktresurser och privilegier inte fördelas lika jämt. Författarna diskuterar även en rad olika sätt som respondenterna har försökt att arbeta på för att underlätta implementeringen av åtgärderna i sina verksamheter. Dock framgår av resultatet att det alltså råder en osäkerhet och tröghet inom såväl privata som offentliga verksamheter när det gäller att hantera och implementera de aktiva åtgärder som ska bidra till jämställdhet och jämlikhet.

Det finns en trend som visar att olyckor och skador i arbetslivet ökar och vissa branscher har särskilt hög skaderisk. I den tredje FALF-artikeln *Systemsäkerhet i arbetslivet: Förklaringar och gemensamma mönster* beskriver Lena Kecklund, Marcus Arvidsson och Johan Lindvall hur man vid en genomgång av ett antal olycksutredningar sett gemensamma brister i produktionsprocessen. Författarna ger exempel på sådana brister och menar att man genom att ta till vara erfarenheterna från dessa kan arbeta för mer välfungerande och effektiva arbetsprocesser. Brister som de sett på lagstiftnings- och myndighetsnivå är avsaknaden av lagstiftning och föreskrifter, otillräcklig lagstiftning och regler för att hantera relevanta säkerhetsfrågor samt avsaknad av uppföljning av att lagstiftning och föreskrifter följs. På företagsnivå kan bristerna handla om att produktionsfokus överskuggar säkerhetsfokus, att säkerhet inte är integrerad i verksamhet och produktion samt oklara avvarsområden i en upphandlad verksamhet. De flesta utredningar har visat att brister i utformningen av arbetsplatsen har bidragit till olyckorna. Författarna driver tesen att tillämpningen av ett systemsäkerhetsperspektiv kan bidra till

att undvika skador och olyckor i arbetslivet. De konstaterar dock avslutningsvis att det saknas såväl kunskap som verktyg och metoder för att kunna göra detta i praktiken.

Förutom de tre artiklarna baserade på presentationer vid FALF-konferensen innehåller detta nummer också en artikel om arbetsförmedlingens yrkesbeskrivningar. Christel Backman, Anna Hedenus och Ylva Ulfsdotter Eriksson visar i sin artikel *Stereotyper och brytbilder i yrkesbeskrivande text och film* hur dessa yrkesbeskrivningar både upprätthåller och bryter mot yrkesmässiga stereotyper baserade på genus, klass och etnicitet. De diskuterar också de svårigheter som finns när det gäller att producera ett mer neutralt yrkesvägledningsmaterial. Författarna har analyserat arbetsförmedlingens omkring 400 yrkesbeskrivningar i text och 200 yrkesfilmer som fanns tillgängliga på dess hemsida 2010 och 2011. De har gjort såväl kvantitativa och som kvalitativa analyser. De kvantitativa innehållsanalyserna har visat vad som beskrivits och de kvalitativa har bidragit till att besvara hur beskrivningarna antingen reproducerar eller bryter mot gängse bild av yrket. Resultaten visar att myndigheten strävar efter ett könsneutralt anslag i sina beskrivningar exempelvis genom att undvika att använda *han* eller *hon* i texterna eller genom att låta personer av det atypiska könet representera könsdominerade yrken. När det gäller etnicitet visar författarna att filmerna nästan uteslutande framställer yrkesutövare som vita personer med svensk identitet vilket inte är en spegling av den svenska arbetsmarknaden. Det visar sig emellertid vara svårt att beskriva yrken trovärdigt och samtidigt utmana sociala strukturer och därigenom låta bli att reproducera stereotypa bilder av yrkesutövarna.