



<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):

Bergman, A., Eriksson, B. (2016)

Introduktion till nr 2 2016: Bidrag från Falf-konferensen 2015.

Arbetsmarknad & Arbetsliv, 22(2): 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-47308>

Bidrag från Falf-konferensen 2015

Ann Bergman och Birgitta Eriksson

Den 10–12 juni 2015 hölls den årliga Falf-konferensen (Forum för arbetslivsforskning). Detta är en viktig sammankomst för arbetslivsforskare, praktiker och en rad andra aktörer med intresse för arbetslivsforskning. Konferensen arrangerades av Arbetsmiljöhögskolan vid Lunds universitet, men var förlagd till Landskrona. De artiklar som presenteras i detta nummer av *Arbetsmarknad & Arbetsliv* baseras på presentationer som gjordes vid konferensen. Vi inleder med en artikel på engelska som är ett sammandrag av ett av de huvudanföranden som hölls vid konferensen. Därefter följer ytterligare tre artiklar och två recensioner.

En av huvudtalarna vid Falf-konferensen var Robert MacKenzie. Titeln på hans anförande var *Regulation, stability and change: Reflections on the UK and Sweden* och anförandet bygger på en text som han skrivit tillsammans med Miguel Martinez Lucio. Den tes som ligger till grund för texten är att om vill man förstå förändringar i arbetslivet måste man beakta lagstiftningen på området. Genom att ge en rad exempel från Storbritannien och Sverige argumenterar MacKenzie och Martinez Lucio för att den omreglering som sker i arbetslivet inte enbart kan ses som förändringar i formell lagstiftning. De föreslår att såväl forskare som praktiker bör beakta hur omregleringen av arbetslivet driver och drivs på av olika aktörer på en rad olika arenor. Staten och arbetsmarknadens parter är visserligen viktiga aktörer för regleringen av arbetslivet, men bilden bör utvidgas. MacKenzie och Martinez Lucio introducerar en utökad tolkningsram för var och hur dessa olika aktörer interagerar – och vilka de konsekvenser detta har fått och kan tänkas få i framtiden.

Många hävdar att komplexiteten ökar i dagens arbetsliv och dess organisationer. Dessa förändrade förutsättningar ställer i sin tur nya krav på dem som leder verksamheten. I artikeln *Samtalsgrupper som ledarutveckling för socialt komplexa organisationer* vill Sören Augustinsson, Ulf Ericsson och Jessica Karlsson visa att samtalsgrupper är ett fruktbart alternativ till traditionell kunskapsförmedling vid utbildning av ledare inom området organisatorisk social komplexitet. Studien

tar sin utgångspunkt i ett empiriskt material baserat på ett antal samtalsgrupper som ingår i en ledarskapsutbildning för rektorer vid ett svenskt universitet. Inom ramen för utbildningen erbjuds deltagarna såväl traditionella föreläsningar som samtalsgrupper, men det är samtalsgrupperna och dessas betydelse som fokuseras i artikeln. Den övergripande forskningsfråga som författarna avser besvara är: Hur kan utbildningsanordnare genom samtalsgrupper stödja ledare i en utveckling av deras förståelse av organisationers sociala komplexitet för att bli skickligare som ledare? Genom att belysa formen för samtalsgrupperna och de händelser som äger rum i dessa samt tolka deltagarnas erfarenheter och upplevelser av samtalsgrupperna diskuterar författarna hur detta sätt att organisera utbildning kan påverka deltagarnas ledarskap i praktiken. Sammantaget noteras bland annat att samtalsgruppen – om den tillåts organiseras på ett sådant sätt att den skapar möten som utvecklar – fungerar som en arena där det erfarenhetsbaserade unika och specifika kan uppstå och gemensamt bearbetas. Det skapas med andra ord ett utrymme som ligger mellan den egna erfarenheten av ledarskapet, samtalsgruppen och det efterföljande praktiska arbetet som ledare. Ett utrymme av denna karaktär möjliggör en kunskapsutveckling som i sin tur kan utgöra ett stöd i det praktiska ledarskapet i ett komplext arbetsliv och samhälle.

Trots att det finns en lagstiftning som ska skydda människor med dolda funktionsnedsättningar mot diskriminering så är det många som oroar sig för hur de ska bemötas och är därför inte öppna om sin funktionsnedsättning. Syftet med Maria Norstedts artikel *Att avslöja sina dolda funktionsnedsättningar i arbetslivet* är att belysa den utsatta position som denna grupp befinner sig i. Syftet har konkretiserats i följande två frågeställningar: Vilka erfarenheter av avslöjande i arbetslivet har personer med dolda funktionsnedsättningar? Hur förhåller de sig till sin dolda funktionsnedsättning i arbetslivet och vad kan deras beslut att avslöja eller inte avslöja berätta om det svenska arbetslivet? För att besvara frågeställningarna har tio personer med dolda funktionsnedsättningar intervjuats. De har enligt egna uppgifter haft MS, Parkinsons sjukdom, fibromyalgi, bipolär sjukdom, ADHD, depression eller synskada. Resultaten visar bland annat att intervjupersonerna var ambivalenta när det gäller frågan om de skulle välja att berätta om sitt funktionshinder för en ny arbetsgivare. De var osäkra på vad de skulle vinna respektive riskera med sin öppenhet. En strategi som förenade dem var att de inte skulle avslöja sin funktionsnedsättning, bara avslöja den för vissa personer eller bara avslöja vissa delar av sin problematik.

Totalt sett har våldet i samhället minskat. Det gäller dock inte i arbetslivet vilket Sofia Wikman belyser i sin artikel *Varför ökar det arbetsrelaterade våldet?* Syftet med artikeln är att beskriva omfattning och utveckling av våldet i arbetslivet, hur våldet i arbetslivet uppmärksammats samt vilka åtgärder som föreslås för att komma till rätta med problemet. De vålds- och hothandlingar hon tar upp i

artikeln regleras i den svenska brottsbalken. Det handlar om mord och dråp, våldtäkt och övriga sexualbrott, rån, misshandel, olaga hot samt de så kallade vållandebrotten (vållande till annans död, vållande till kroppsskada eller sjukdom och framkallande av fara för annan). Teoretiskt utgår Wikman från ett kontextuellt konstruktionistiskt perspektiv som enligt henne innebär att hon intresserar sig för samhällsproblems omfattning och utveckling samt analyser av hur de byggs upp, vidmakthålls och legitimeras. Av resultaten framgår att det finns tre förklaringar till det ökade våldet i arbetslivet. Dessa är en vidgad definition av våld, en ökad anmälningsbenägenhet samt en förändrad (försämrad) arbetsmiljö. En genomgång av fackliga tidningar visar att intresset för våld i arbetslivet har ökat och att fokus ligger på brottsoffren. Detta sammanfaller med att man i ökad omfattning hävdar att problemet ska lösas med legaliseringsstrategier – strategier som dock inte får stöd av de våldsutsatta själva.