

Arbetsvillkor och coaching

Ann Bergman, Birgitta Eriksson och
Gunnar Gillberg

De tre första artiklarna som presenteras i detta nummer av *Arbetsmarknad & Arbetsliv* tar upp arbetsvillkor, såväl fysiska och som psykosociala. De två första artiklarna behandlar arbete i aktivitetsbaserade kontor respektive arbete i brukares hem. Den tredje artikeln belyser betydelsen av arbetsvillkor och organisatoriska faktorer för anställdas sorti, tystnad och lojalitet. Därefter kommer en artikel om jobbcoaching. Efter artiklarna följer en recension.

Arbetets flexibla former avseende tid och rum har alltsedan 90-talet i allt högre grad kommit att utgöra föremål för arbetslivsforskarens intresse. Flexibla anställningsformer, oregelbundna arbetstider och arbetets flytande gränser har givit upphov till en rad intressanta studier och diskussioner. Flexibilitet på själva arbetsplatsen vad gäller rumsliga aspekter såsom exempelvis kontorsarbetsplatsens utformning är inte lika vanligt. I sin artikel "Vad händer med arbetsmiljön när man inför aktivitetsbaserade kontor inom akademien?" riktar Hanne Berthelsen, Tuija Muhonen och Susanna Toivanen sökljuset mot ett förhållandevis nytt fenomen, nämligen aktivitetsbaserade kontor inom akademien. Syftet med deras artikel är att med utgångspunkt i en enkätstudie genomförd före och efter personalens flytt från cellkontor till aktivitetsbaserade kontor bidra till kunskap om vilken betydelse den fysiska arbetsmiljön har för den psykosociala arbetsmiljön. Författarna finner bland att de anställdas upplevelser av den fysiska utformningen av aktivitetsbaserade kontor är relaterad till hur själva flytten hanterats och i vilken mån de anställda varit delaktiga i denna. I sin iver att spara pengar på minskade lokalkostnader kan detta leda till ökade kostnader som har sin grund i en försämrad psykosocial arbetsmiljö. Artikeln utgör genom sitt intressanta empiriska och teoretiska bidrag en viktig grund för kommande studier av arbetsplatsens rumsliga utformning i relation till arbetsmiljöfrågor.

Ytterligare en dimension vad gäller var arbetet utförs finner vi i numrets andra artikel "Personlig assistans – en arbetsrättslig limbo" skriven av Eva Schömer.

Artikeln belyser utifrån ett rikt kvalitativ material och med utgångspunkt i ett rättssociologiskt perspektiv hur personliga assistenter, som arbetar i sina brukares hem, upplever sin arbetsmiljö. Det som är den enes hem är i detta fall den andres arbetsplats, vilket får konsekvenser för arbetsmiljön för de yrkesverksamma. De juridiska förutsättningarna kompliceras av att arbetsrätten som värnar de anställda inte alltid är förenlig med socialrätten som värnar brukaren. Syftet med Schömers artikel är därmed att utveckla förståelsen för vad som händer i mötet mellan brukare och anställd, på en arbetsplats som utgör ett slags arbetsrättsligt ingenmansland. I artikeln diskuteras bland annat hur personliga assistenters visavi brukares intressen kan tillgodoses, utan att den enes rättigheter kränker den andres. Schömer målar upp ett möjligt, men inte önskvärt, scenario där personliga assistenter på grund av bristande arbetsrättsligt stöd kan bli vår tids hembiträden. Ett scenario där inflytandet över arbetssituationen är mycket litet medan skyldigheterna att möta brukarens krav överordnade.

Även i artikeln ”Sorti, tystnad och lojalitet bland medarbetare och chefer i socialtjänsten” av Wanja Astvik, Jonas Welander och Kerstin Isaksson handlar det om arbetsvillkor, men denna gång även om organisatoriska faktorer. Det övergripande syftet med artikeln är att undersöka betydelsen av arbetsvillkor och organisatoriska faktorer för handlingsalternativen sorti, tystnad och lojalitet bland medarbetare och chefer inom den myndighetsutövande delen av kommunernas socialtjänst. Detta är en verksamhet som visat sig ha en besvärlig arbetsmiljösituation, en besvärande personalomsättning och svårigheter att attrahera personal. Genom att, med hjälp av en nationell enkätstudie, identifiera orsakerna till de nämnda handlingsalternativen (sorti, tystnad och lojalitet) bidrar författarna till värdefull kunskap som kan användas för att gynna en hållbar verksamhet inom socialtjänsten. I artikeln presenteras och diskuteras en rad intressanta resultat i relation till aktuell forskning. Det framgår exempelvis att både anställda och chefer upplever motstridiga krav, en hög arbetsbelastning och en låg grad av inflytande i sitt arbete. Något som i sin tur driver på en vilja att lämna sitt arbete, bidrar till tystnad och till en minskad lojalitet. Ska denna trend förändras krävs organisatoriska förutsättningar för öppenhet, reflektion och en arbetsmiljö där krav och inflytande kan balanseras.

Jobbcoaching har under de senaste decennierna vuxit fram som ett framträdande inslag på den svenska arbetsmarknaden. I samband med att arbetsförmedlingsmonopolet slopades 1993 är det inte bara Arbetsförmedlingen som ägnar sig åt att förmedla jobb och matcha arbetssökande och arbetsgivare, utan det framträder en ny marknad med nya aktörer för bland annat karriär- och jobbcoaching. I Magnus Dahlstedts och Viktor Westerbergs artikel ”Tips från coachen: Om jobbcoaching och arbetssökandets ideologi” granskas jobbcoaching som tillhandahålls av ett stort multinationellt bolag som har ambitionen att bli ett av världens

INTRODUKTION

största i jobbsökarbranschen. Författarna analyserar de tips och råd som ges i 13 blogginlägg på företagets hemsida. Blogginläggen ges av olika coacher och riktar sig till arbetssökande och arbetstagare i karriären. Artikeln behandlar tre teman: Först belyser man de sätt på vilka coacherna legitimerar sin position. Därefter beskrivs hur den arbetssökande bör vara, se ut och bete sig för att lyckas i arbetslivet. Avslutningsvis tar man upp den arbetssökandes relation till sin arbetsplats. Analysen visar bland annat på ett budskap om att coaching är till gagn för alla samtidigt som coacherna tydligt företräder arbetsgivarnas intressen och önskemål. När det gäller relationen till de arbetssökande ger coacherna en mängd tips och råd som kretsar kring Jaget. Förändra dig själv är vad som förmedlas.

Avslutningsvis vill vi uppmärksamma våra läsare på att tidskriften numera har en ny web-adress: <https://www.kau.se/arbetsmarknad-och-arbetsliv>