

Ann Bergman och Birgitta Eriksson

Årets andra nummer av *Arbetsmarknad & Arbetsliv* utgörs av fyra artiklar som presenterades på 2012 års FALF-konferens, arrangerad av arbetsvetenskap vid Karlstads universitet. Det övergripande temat på konferensen var "Makt, myter och motstånd: Utmaningar i dagens arbetsliv". Var och en av artiklarna i numret knyter an till detta tema, inte minst vad gäller underrubriken "Utmaningar i dagens arbetsliv" på ett intressant sätt. De spänner över områden som arbetsmiljö, ledarskap, det mångkulturella samhället och arbetslivet.

Den första artikeln "Hundra år av långsamhet: En exposé över begreppet psykosocial arbetsmiljö", författad av Lena Abrahamsson och Jan Johansson, har den psykosociala arbetsmiljön i fokus. Syftet med artikeln är att bredda synen på begreppet psykosocial arbetsmiljö. Detta sker genom att författarna för en diskussion rörande olika begrepp, teorier och kunskaper om arbetsmiljö och hur dessa har använts, men även förändrats över tid i Sverige. Med utgångspunkt i tre olika perspektiv/områden på psykosocial arbetsmiljö – hälsa/ohälsa, styrning och utveckling samt problematiserande – gör författarna en tidsresa. De utgår från Taylor och tar oss sedan med på en vindlande färd genom ett antal organisationsmodeller och teorier och visar hur de tre perspektiven/områdena över tid på olika sätt funnits med i såväl teoretiska som politiska diskussioner om fenomenet psykosocial arbetsmiljö. Avslutningsvis konstaterar de att det inte finns någon enhetlig berättelse om psykosocial arbetsmiljö, utan att det i stället handlar om parallella processer och pendelrörelser som inte kännetecknats av någon tydlig progression. Dock hyser författarna en förhoppning om att det tredje perspektivet – problematiserande – tillsammans med de övriga två kan komma att skapa en ytterligare förståelse för den psykosociala arbetsmiljön och därmed skynda på förutsättningarna att uppnå en god sådan.

Den andra artikeln fokuserar det mångkulturella arbetslivet i allmänhet och ledarskap i ett svenskt globalt företag i synnerhet. Artikeln har titeln "Det finns inget mer svenskt än Ikea" och är författad av Sandra Jönsson, Tuija Muhonen, Christina Scholten och Anders S Wigerfelt. Syftet är att diskutera och problematisera hur ledarskap, som en relation till medarbetare, konstrueras i ett globalt företag. Artikeln bygger på en fallstudie inom Ikea. Den tar sin utgångspunkt i det faktum att Ikea dels är ett företag där "svenskhet" är en del av värdegrunden, dels tillämpar så kallat situationsanpassat ledarskap där ledarstilen anpassas till en specifik kontext och de underordnades förutsättningar i termer av kompetens och vilja. Genom att kritiskt granska hur ledarskapet inom Ikea konstrueras i en rad olika länder visar författarna att det utvecklas olika typer

av ledarstilar som bland annat bygger på chefernas egna uppfattningar om personalens vilja och kompetens. Dessa uppfattningar är i sin tur färgade av föreställningar om nationalitet och etnicitet, vilka sorterar personalen utifrån en rad faktorer som på samma gång är rangordnande. Resultaten pekar på att det finns uppfattningar om att den "etnische andre" inte är förenlig med ett "svenskt vi" som i sin tur knyter an till ett antagande om att anställda i andra länder kräver en ledarstil som bygger på ett auktoritärt chefskap. I Sverige handlar det däremot om en stil som har en coachande roll. Denna degradering av den "etnische andre" går emellertid stick i stäv med företagets ambition att olikhet inte ska ligga till grund för ojämlikhet.

Den tredje artikeln hanterar ett relativt utforskat område, nämligen arbetsmiljöfrågor i relation till migrantarbete inom jordbruket. Titeln på artikeln är "Diskriminering och psykosocial ohälsa: Migrantarbetare i jordbruket", och den är skriven av Måns Svensson, Anders S Wigerfelt och Rustamjon Urinboyev. Syftet är att lyfta fram och beskriva ett antal viktiga problemområden för arbetslivsforskningen gällande säsonganställda migrantarbetare inom det svenska jordbruket. Utgångspunkten för artikeln är en internationell kunskapsöversikt avseende migrantarbete inom den gröna näringen som sammanställts på uppdrag av Arbetsmiljöverket. De erfarenheter och den kunskap som den internationella forskningen genererat pekar på ett antal angelägna problemområden. Författarna väljer att uppehålla sig kring två av dessa områden, nämligen diskriminering och psykosocial ohälsa. De exempel som lyfts fram från de internationella studierna visar tydligt att detta är en diskriminerad grupp med arbetsvillkor som är långt ifrån goda, om ens acceptabla. Resultatet visar även att migrantarbetare inom svenskt jordbruk är en synnerligen negligerad grupp och detta inte bara av forskare, utan även av myndigheter och politiker. Författarna uppmanar därför svensk arbetslivsforskning att rikta sökljuset mot denna grupp eftersom den onda spiral av diskriminering och psykosociala missförhållanden som identifierats internationellt högst sannolikt återfinns även i svenska förhållanden. Både tillfällig och permanent arbetsmigration kommer ju högst sannolikt att fortsätta öka.

I den fjärde och sista artikeln behandlar Niklas Hansen och Daniel Hermansson erkännande på arbetsplatsen. De menar att såväl motivationsteorier som teorier om hälsa och motivation befinner sig i ett tillstånd av stagnation och frågar sig om begreppet och fenomenet erkännande kan visa vägen för en nystart inom arbetslivsforskningen. Syftet med artikeln är att öka förståelsen för erkännandeprocessen och de visar i vilken form erkännandet framträder, hur det förmedlas och vilka dess konsekvenser är. För att uppfylla syftet har de genomfört djupintervjuer med anställda och ägare/vd vid ett mindre företag. Dessutom har de gjort observationer. Resultaten visar bland annat att erkännande ges i form av

återkoppling, uppskattning, stöd, bekräftelse och socialt umgänge. Erkännandets avsändare kan vara såväl ledning och medarbetare som leverantörer och kunder. Det kan förmedlas både informatoriskt samt i form av ökat handlingsutrymme och ökade resurser. Konsekvenserna av erkännande är ökat välmående och ökad motivation. Författarnas slutsats är att erkännande är en faktor som förtjänar mer uppmärksamhet inom arbetslivsforskningen med tanke på dess betydelse i dagens arbetsliv. Artikelns titel är ”Erkännandets uttrycksformer och konsekvenser: En kvalitativ fallstudie på en arbetsplats”.

I detta nummer erbjuder vi alltså två teoretiska artiklar och två artiklar som bygger på arbetsplatsundersökningar. De teoretiska artiklarna fokuserar psykosocial arbetsmiljö. Den ena beskriver fenomenet över tid och den andra hanterar det rumsligt. En av de båda arbetsplatsundersökningarna handlar om en stort, globalt företag medan den andra belyser förhållandena på ett mindre, svenskt företag.

* * *

Som nytilträdna redaktörer hyser vi en from förhoppning om att kunna fortsätta det förträffliga arbete som utförts av Lena Gonäs och Jan Ch Karlsson. Vi ser fram emot uppdraget, framför allt när det gäller förmånen att få ta del av alla bidrag som skickas in till tidskriften och samarbetet med såväl nya som ”gamla” ledamöter i redaktionskommittén.