

Lena Gonäs och Jan Ch Karlsson

I detta nummer av *Arbetsmarknad & Arbetsliv* ingår fyra artiklar som på olika sätt speglar relationen mellan arbetsmarknadsförhållanden och vad som sker på arbetsplatserna, en sann illustration till titeln på vår tidskrift. Det handlar om inhyrd arbetskraft och fackliga strategier, coacher för långtidsarbetslösa, ledarskapets roll för människors hälsa i otrygga anställningssituationer och slutligen relationen mellan utvecklingen av ett företags produktionssystem och dess omställningsstrategi vid den senaste ekonomiska krisen.

Bemanningsbranschen är ju ganska ny i Sverige och har dragit till sig många forskares intresse. Till de flitigaste bland dessa pionjärer hör Kristina Håkansson och Tommy Isidorsson, sociologi respektive arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet. I det här numrets första artikel, "Fackliga förhållningssätt till hyresarbetskraft", tar de sig an den kontroversiella frågan hur den fackliga representationen för bemanningsföretagens konsulter ser ut. Hur hanterar den lokala fackliga organisationen på en arbetsplats förhållandet att det finns anställda som kan arbeta där i årtal, men som ändå har en annan arbetsgivare? Principiellt borde det kanske vara så att konsulterna är medlemmar i en fackklubb hos sin arbetsgivare, bemanningsföretaget. Det reser emellertid en mängd praktiska problem, som hur man ska kunna samla de utspridda medlemmarna till möten och hur en sådan klubb skulle kunna förhandla om arbetsmiljöproblem på de arbetsplatser som medlemmarna är uthyrda till. Samtidigt förefaller konsulterna inte bli ordentligt företrädna på uthyrningsarbetsplatsen.

Författarna finner tre olika förhållningssätt bland fackklubbar gentemot den inhyrda personalen: utestängning, restriktioner och engagemang. Utestängning innebär att facket ogillar bemanningsföretag som sådana och dessutom inte vill ha något med inhyrd arbetskraft på arbetsplatsen att göra. Om det ändå finns sådana konsulter där, får de inte något fackligt stöd. Förhållningssättet restriktioner betyder att facket accepterar bemanningsföretagen, men har trots det en exkluderande inställning till inhyrda. Användande av konsulter godtas i den mån det förbättrar de egna anställdas villkor, men klubben företräder dem inte. Engagemang, slutligen, står för att facket accepterar bemanningsföretag och även ser positivt på inhyrda. På den grunden sluter klubben avtal med arbetsgivaren om ramar och regler för att ta in konsulter. Samtidigt får de inhyrda sämre fackligt stöd än de egna anställda. Inte heller detta förhållningssätt leder alltså till att den inhyrda personalen får ett fackligt stöd i paritet med arbetsplatsens vanliga anställda.

Den andra artikeln har skrivits av Mats Lundgren och Ina von Schantz Lundgren vid Högskolan i Dalarna. Coacher var ursprungligen tränare till elitidrottare, men termen har numera överförs till arbetslivet och författarna har stude-

rat ”Coaching i arbetsmarknadspolitiska aktiveringsprojekt”. De har följt två sådana aktiveringsprojekt i vilka coacher engagerats för att göra det möjligt för långtidssjukskrivna och långtidsarbetslösa att få vanliga jobb på arbetsmarknaden. Grundtanken var att coachingen skulle stödja deltagarna i projekten, så att dessa kunde använda sin potential till att förändra sitt liv. Deltagarna var utslagna från arbetsmarknaden, de flesta hade högst begränsad arbetslivserfarenhet, en stor andel hade handikapp av något slag, levde under ömtåliga ekonomiska villkor och hade svagt självförtroende. Coachernas uppgift var att stärka självkänslan, uppmuntra deltagarna till att ta mer kontroll över sitt eget liv och över huvud taget ge hopp och framtidsinriktning.

Ett resultat blev att en stor del av deltagarna också upplevde att de mätte bättre och kände sig mindre isolerade, men någon stor förändring av deras liv kunde inte förmärkas. Det faktiska utfallet i förhållande till arbetsmarknaden var också klen. Endast ett mycket litet antal fick jobb eller påbörjade studier. Författarna konstaterar: ”Huvudintrycket är att flertalet av deltagarnas arbetsmarknadskompetens var bräcklig och livssituationen för komplicerad för att coachingen skulle kunna bidra till att de skulle kunna få fäste på arbetsmarknaden.” Slutsatsen är positiv på det sättet att coachingen upplevs som ett stöd i de långtidssjukskrivnas och långtidsarbetslösas livssituation, men samtidigt negativ i det att den inte fungerar särskilt väl som ett arbetsmarknadspolitiskt verktyg.

Den tredje artikeln i detta nummer ställer frågan om ett utvecklande ledarskap kan dämpa negativa hälsoeffekter av osäkra anställningsförhållanden. Johan Guthenberg diskuterar i denna artikel resultaten i en masteruppsats som han skrivit vid psykologiska institutionen vid Stockholms universitet. Syftet med undersökningen var att studera sambanden mellan kvantitativ och kvalitativ anställningsotrygghet och ohälsovariablerna utbrändhet och psykisk ohälsa samt om ett utvecklande ledarskap modererar dessa hypotetiska samband. Med kvantitativ anställningsotrygghet avser Guthenberg en oro att mot sin vilja bli av med sitt nuvarande jobb, medan en kvalitativ anställningsotrygghet avser hot om att mista viktiga aspekter av en anställning, till exempel försämring av arbetsvillkor, karriär- och löneutveckling. När det gäller ledarskap så består ett utvecklande ledarskap av tre faktorer: föredöme, personlig omtanke samt inspiration och motivation. Guthenberg formulerar hypotesen att utvecklande ledarskap har negativa samband med utmattning, distansering och psykisk ohälsa. I enkätstudien ingick 468 medlemmar i Akademikerförbundet SSR och svarsfrekvensen var 53,9 procent.

Resultaten pekar på att kvalitativ anställningsotrygghet var en bättre indikator på ohälsa än kvantitativ anställningsotrygghet. Detta gällde för alla ohälsovariabler. Kanske är det så att vi vet för litet om akademikers och högutbildades arbetsvillkor i samband med omorganisering och otrygghet i anställningen? Kanske är

det så att risken för att bli av med karriärmöjligheter upplevs som mer näralligande och omedelbar än att förlora jobbet? Utvecklande ledarskap var negativt korrelerat med ohälsovariablerna. Och här visar Guthenberg att för individer som rapporterar låga nivåer av utvecklande ledarskap hos sina chefer finns ett starkare samband mellan kvantitativ anställningsotrygghet och ohälsoeffekter jämfört med dem som har chefer med höga nivåer av utvecklande ledarskap. Mer precist så dämpas sambanden mellan kvantitativ anställningsotrygghet och ohälsa av ett utvecklande ledarskap. Resultaten pekar på att ledarskapsutveckling och aktiv personalpolitik har viktiga hälsoeffekter och den kunskapen borde tas till vara på ett tydligare sätt än vad som nu sker i arbetslivet.

I den avslutande artikeln beskriver Per Sederblad, sociologi vid Lunds universitet och arbetsvetenskap vid Malmö högskola, utvecklingen av produktionssystemet inom ett företag, i detta fall Scania. Sederblad vill visa hur arbetet med ständiga förbättringar för att utveckla produktionssystemet baseras på tillit mellan individer och nivåer i organisationen. Denna tillit antas även ligga som grund för hur företaget och de fackliga organisationerna hanterat den ekonomiska krisen. Parterna vid företaget slöt avtal om begränsad arbetstid och lönereduktion samt ett omfattande program för kompetensutveckling. De fast anställda kunde vara kvar, medan de tillfälligt anställda fick gå när kontraktet var slut.

Scania's produktionssystem bygger enligt Sederblad på tre grundläggande värderingar: kunden först, respekt för individen och eliminering av slöseri. Kunden först innebär fokus på kvalitet, respekt för individen gäller både mellan arbetskamrater och mellan chefer och personal. Eliminering av slöseri innebär att kvalitetsproblem åtgärdas direkt. Förbättringsgrupper är en grundläggande organisationsenhet i både den dagliga verksamheten och förbättringsarbetet. Systemet bygger på att förslag på förbättringar förs fram av personalen och förutsätter en hög grad av tillit mellan personal och ledning. Frågan är då vad detta samarbete betyder i tider av ekonomisk kris. Är det så att den tillitsfulla relation som byggts upp mellan arbetstagare och ledning blir till en positiv faktor när verksamheten måste ställas om? Sederblad använder begreppet "relativ tillit" som innebär att den bygger på etablerade relationer och är begränsad till arbetsplatsen och företaget och dess normsystem. Han menar att det är den relativa tilliten som finns inom produktionssystemet som lade grunden till omställningsavtalen. Även om Scania's produktionssystem är en modifierad form av Toyotas så finns en stor skillnad i vilken roll de fackliga organisationerna spelar i det japanska och svenska samhället. Naturligtvis fanns en stark press på de fackliga organisationerna och anställda att godkänna avtalen, vilket skedde först efter medlemsomröstning inom IF Metall vid Scania. De fast anställda fick behålla sina jobb och företaget kunde behålla en stabil arbetskraft som stärkt sin kompetens om bland annat produktionssystemet, redo att sätta igång när konjunkturen vände.

Vi vill uppmana till diskussion kring denna strategi och vad det långsiktigt kan innebära för arbetsmarknadens funktionssätt och ser fram emot ytterligare artiklar på området.