

Lena Gonäs och Jan Ch Karlsson

Vid ett möte med "Sverigenätverket för arbetslivsforskning" i mitten av november ombildades nätverket till en ideell förening med det preliminära namnet "Föreningen för arbetslivsforskning i Sverige". (Försök räkna ut hur det kommer att förkortas, så inser du varför namnet kan vara lite problematiskt.) En interimstyrelse valdes och den ska verka fram till det första årsmötet, som hålls i Göteborg 13 maj 2009. Den som vill bli medlem i föreningen kan kontakta jan.holmer@av.gu.se.

Det här numret är mer fullmatat än vanligt, eftersom det innehåller fyra artiklar, en debattartikel och fyra recensioner. Numret inleds med Gunilla Olofsdotters och Gunnar Augustssons fråga om uthyrda konsulter i bemanningsföretag tycker sig behandlas som främlingar eller som outsiders på de arbetsplatser som de skickas till. Bemanningsbranschen är ju relativt ny i Sverige, men en hel del forskning har kommit igång om den. Den här artikeln är alltså ytterligare ett bidrag, och den är särskilt intressant genom fokuseringen på hur konsulterna upplever att de bemöts på kundföretagen. Det utmärkande för den här gruppen är ju att de är anställda av ett bemanningsföretag, men arbetar på ett annat företag och hela tiden måste vara beredda att byta arbetsplats med kort varsel.

En "främling" har ingen egentlig tillhörighet någonstans, utan står på tröskeln mellan två organisationer. Främlingen är samtidigt nära och fjärran och kan växla mellan att vara likgiltig och engagerad i det sociala umgänget. En "outsider" är däremot aktivt utestängd av en redan etablerad grupp. Outsideren tillåts inte komma in i de etablerades sociala sammanhang. Olofsdotters och Augustssons svar på frågan om de uthyrda konsulterna är främlingar eller outsiders på kundföretagen är både-och. Genom diskrepansen mellan anställningen i bemanningsföretaget och arbetet på kundföretaget känner de sig som främlingar, även om detta kan mildras vid längre vistelser på samma arbetsplats. Det förhållandet att konsulterna ofta behandlas på ett mer negativt sätt än de ordinarie anställda medför att de lätt får känslan av att vara outsiders. De måste därför lära sig att växla mellan att vara främlingar och outsiders – de blir sociala surfare.

Nästa artikel anknuter till ett betydligt mer etablerat forskningsområde, nämligen vilken status olika yrken tilldelas i samhället. I västländerna får man ungefär samma statusskala när människor tillfrågas hur de värderar skilda yrken, och bedömningarna är så gott som samstämmiga mellan kön, klasser och åldersgrupper. Avgörande för vilken status ett yrke tilldelas är främst lönen, utbildningskraven och könssammansättningen. Marita Flisbäck behandlar en särskild aspekt av detta fält genom att undersöka hur människor som befinner sig i lågstatusyrken förhåller sig till att tillhöra en sådan yrkesgrupp. De yrken det handlar om är

maskinoperatörer i livsmedelsindustrin och lagerarbetare. Genom intervjuer har Flisbäck kartlagt hur anställda i dessa yrken ser på sitt yrkesval i relation till andra yrken, särskilt sådana med högre status.

Hon finner att operatörerna och lagerarbetarna menar att de gjort ett medvetet och lyckat val av yrke, som de inte ångrar på något sätt. De kontrasterar sig mot yrken som innebär karriär och framhåller de negativa sidor som dessa medför i jämförelse med de positiva i sitt eget yrke. En sådan positiv sida är att de har en ganska trygg inkomst utan att behöva dras med stora studieskulder som människor som utbildat sig har. "Karriärister" tvingas också arbeta så mycket och ta med sig arbete hem så att deras hälsa hotas, medan de själva lämnar jobbet bakom sig när arbetstiden är slut. De investerar inte något engagemang i arbetet, utan det är på fritiden sådant sker. En rik fritid är vad som ger ett rikt liv. Då kan man till exempel ägna sig åt att renovera sommarstugan eller att bara umgås med familjen. Folk i högstatusyrken, däremot, hinner inte med någon riktig fritid. Dessa representanter för lågstatusyrken betonar att deras val av yrke är helt rationellt: valet ger ett tryggt och utvecklande liv.

I artikeln om anställdas upplevelser i tjänstesektorn redovisar Lars Ivarsson och Patrik Larsson aktuell forskning om interaktionen mellan anställda och deras kunder. Författarna presenterar resultat från både den managementinriktade tjänsteforskningen och de studier som ser mötet mellan kund och anställd mer ur de anställdas perspektiv. Efter den inledande summeringen av forskning som uttalar sig om arbetsvillkor för anställda med hög grad av kundkontakt, presenterar författarna resultat av sin pågående forskning på området. Denna presentation gör de i form av ett antal påståenden som är härledda ur forskningsgenomgången och sedan testade i en statistisk analys. Det empiriska materialet kommer från en enkätundersökning som författarna genomfört på ett slumpmässigt urval av samtliga anställda i åldern 20-64 år i Sverige. Resultaten visar att tjänstearbete sett ur de anställdas perspektiv kan tolkas som att det är både negativt och positivt samtidigt. De anställda upplever en mängd olika krav rörande rutinisering, estetik, krav på utseende samt styrning av känslor. Samtidigt är kundkontakter en källa till arbetstillfredsställelse, kundidentifikation och utvecklande av vänskap med kunder. Arbetstillfredsställelsen är mer utbredd bland anställda som identifierar sig med verksamhetens kunder. Ett karakteristikum för tjänstearbetet är dubbelheten. Å ena sidan arbetstillfredsställelse i mötet mellan kund och anställd och å andra sidan den sociala utmattningen, döljandet av känslor och kravet på att alltid vara glad och hjälpsam. Bidraget i denna artikel är summeringen av de motstridiga dragen i tjänstearbetet och att det här baseras på en kvantitativ studie som visar de generella dragen i kundnära tjänstearbete.

Gunnela Westlander behandlar i den följande artikeln mentorskap och utvecklingen av denna typ av verksamhet inom organisationer under det senaste

kvartsseket i Sverige. Idén om mentorskap kommer från USA, där den tillämpats betydligt längre. Den praktiseras inom vitt skilda områden och Gunnela Westlander börjar artikeln med att söka skilja mentorskap från annan liknande verksamhet – sådan finns det nämligen gott om. Coachning, hämtad ursprungligen från idrottsverksamhet, är en sådan närstående verksamhet. Mentorskap är personligt och bygger på ömsesidigt utbyte, där det framför allt är adeptens problem och frågeställningar som diskuteras. Det förekommer enligt Westlander i stort sett alla samhällseliga sammanhang. I takt med att verksamheten blivit allt mer utbredd har även antalet praktiska handböcker i ämnet ökat. Men forskning på området i Sverige har varit tämligen begränsad. Artikelns andra del redovisar resultat från ett antal svenska doktorsavhandlingar på området. Inte minst inom mansdominerade sektorer i näringslivet har det funnits flera mentorsprogram som studerats och frågan är naturligtvis vilka långsiktiga effekter dessa program har. När det fram till vad som var avsett och vilka var egentligen de avsedda effekterna? Är de främst ett medel för att i kortare perspektiv utveckla mänsklig duglighet och organisatorisk effektivitet eller, sett i ett samhällsperspektiv, kan de också bidra till en hållbar utveckling? Det är frågan som Gunnela Westlander avslutar sin artikel med.

I förra numret lade Åke Dahlberg fram en kritik, framför allt metodkritik, av en utvärdering som Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) gjort. Det gällde "Arbetsstorget för erfarna", i vilket långtidsarbetslösa och långtidssjukskrivna fick extra insatser från arbetsförmedlingen. I detta nummer besvaras kritiken av de två forskare från IFAU som var ansvariga för utvärderingsrapporten, Per Johansson och Sophie Langenskiöld.