
Introduktion

Den första artikeln i sommarens nummer av *Arbetsmarknad & Arbetsliv* handlar om lärande och kompetens i arbetslivet. Författaren, **Marianne Döös**, vill framhålla betydelsen av lärande i det vardagliga arbetet, det långsamma och småskaliga lärandet, och kompetensens behov av stabilitet i relationer mellan arbetsplatsens människor. Hon sätter det i motsats till det lärande som betraktas som en sidoaktivitet, där man åker på kurs för att lära sig något. Hon framhåller att synnerligen lite av den individuella förändring som kan äga rum på en kurs överlever hemkomsten till arbetsplatsen, i den meningen att det förändrar organisationens verksamhet. Det går att organisera för det småskaliga lärandet i arbetet, menar Döös, men det fordrar kunskaper om lärandets förutsättningar och processer. Det vardagliga lärandet tar tid. Detta står i motsatsställning till det ökade tempo som finns i dagens arbetsliv. På jobbet är många idag tvungna att arbeta fort genom att utföra sina uppgifter på kort tid samt skära ner på onödiga initiativ och samtal, dvs på arbetets goda läropotential. Mycket blir gjort och lite blir lärt skulle man kunna säga. Författaren betonar också faran med ständiga omorganisationer. Genom att alltför ofta röra om i systemen trasas villkoren för lärande sönder, och upparbetade relationer mellan arbetskamrater – vilka ofta är ett villkor för det vardagliga lärandet – försvinner. Förändringar i organisationerna kan behövas, men behovet av kontinuitet och stabilitet tenderar att bli nedvärderade i dagens arbetsliv, menar författaren.

Hur ser unga kvinnor och män på föräldraskap, arbetsliv och jämställdhet? Skiljer

sig åsikter, förhoppningar och strategier åt mellan könen? Detta är frågor som behandlas i artikeln av **Clarissa Kugelberg**. Det empiriska material hon analyserar utgörs av samtal – både enskilda och i grupp – med sammanlagt 78 unga kvinnor och män. Författaren finner både skillnader och likheter mellan könen. För de flesta, både män och kvinnor, var yrkesarbete och föräldraskap centrala delar av ett tänkt framtida liv. Bland gemensamma förväntningar fanns också bilder av jämställda familjereaktioner. En skillnad var dock tydlig. Det gäller hur de såg på sina möjligheter att förena föräldraskap och yrkesliv och vilka krav detta skulle komma att ställa på dem. Männerna talade om att barn skulle komma när det blev dags och de trodde inte att barn skulle påverka deras arbetsliv. Kvinnorna däremot talade om att de måste planera för att kunna förena moderskap och yrkesliv. De, liksom männen, utgick från att gravida kvinnor och kvinnor med små barn diskrimineras vid rekrytering. Det gäller därför för kvinnor att få ett fast jobb och helst komma en bit på karriären innan de sätter barn till världen – en uppfattning som förmodligen är realistisk. Så har exempelvis andra analyser av statistiskt material visat att en fast förankring före föräldraskap är viktigare för unga kvinnor än för unga män. De förstnämnda har svårare att komma tillbaka till eller få en fast förankring på arbetsmarknaden om de inte etablerat sig före föräldraskapet.

Marknadsorienteringen i samhället har ökat och detta har fått genomslag även inom sjukvården. En rad sjukhus har bolagiserats under de senaste tio åren. En viktig fråga i

sammanhanget är om, och i så fall hur, personalen på sjukhus som byter driftsform påverkas. Detta intressanta ämne behandlas i numrets sista bidrag författat av **Helena Falkenberg, Magnus Sverke, Johnny Hellgren** och **Katharina Näswall**. Skribenterna har följt S:t Görans sjukhus som var det första akutsjukhuset som bolagiserades. Vårdpersonalens upplevelser av arbetsklimat samt deras arbets- och organisationsrelaterade attityder jämförs med ett referenssjukhus som inte bolagiserats. Ett grundantagande är att organisationens struktur påverkar de anställdas arbetssituation, vilken i sin tur hänger samman med de anställdas attityder och beteende. Resultaten tyder på att ledar-

skapet och organisationssamhörigheten utvecklas mer fördelaktigt på det bolagiserade sjukhuset. Däremot innebar bolagiseringen möjligen en viss arbetsbelastning för personalen. Gällande de arbetsrelaterade attityderna fanns inga skillnader mellan sjukhusen, vilket skulle kunna tyda på att bolagiseringen inte berörde det dagliga arbetet för flertalet anställda. I slutet av artikeln förs en diskussion där resultaten motiveras, men ett antal argument ges också till varför man bör tolka resultaten med försiktighet.

Ulla Arnell Gustafsson
Susanna Okeke