

PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ I VÅR TID

av Monica Hane och Bengt-Åke Wennberg

I samband med det så kallade Krokofallet, där en befattningshavare begick självmord och de anhöriga då anklagade arbetsgivaren för dålig arbetsmiljö, fick vi i några uppdrag anledning att ...

En reflektion av Monica Hane och Bengt-Åke Wennberg med utgångspunkt i några nyligen genomförda uppdrag



Samarbetsdynamik AB

Ölsdalen 134, 693 91 Degerfors, telefon 0586 726121

Psykosocial arbetsmiljö i vår tid

I samband med det så kallade Krokofallet, där en befattningshavare begick självmord och de anhöriga anklagade arbetsgivaren för dålig arbetsmiljö, fick vi i några uppdrag anledning att ifrågasätta om Arbetsmiljöverket tillräckligt tydligt utfärdat föreskrifter för vad som i sådana fall kan betraktas som brott mot arbetsmiljölagen. I det fall vi hade anledning att engagera oss i föreföll det, liksom i Krokofallet, synnerligen rättsosäkert att chefer skulle kunna åtalas och dömas för arbetsmiljöbrott enbart med hänvisning till att någon medarbetare säger sig blivit kränkt och tillskriver sin känsla av kränkning en högst subjektiv tolkning av en annan persons beteende.

Vi menade att Krokofallet, och många av de uppdrag vi nu medverkar i har implikationer för arbetsrättsliga tvister i allmänhet. Vi bygger vårt påpekande på en lång erfarenhet och egen forskning kring dessa frågor. Detta arbete startade redan under Monica Hanes arbete vid Arbetsmedicinska kliniken i Örebro 1976-1987. För närvarande finns emellertid inga sådana preciserade föreskrifter för denna typ av fall. I avsaknad av sådana har vi nu sammanställt denna översikt, som syftar till att beskriva den utveckling som skett inom området sedan slutet av 1900-talet och som vi menar ställer arbetsrätten inför nya utmaningar.

Alltsedan Saltsjöbadsavtalet har arbetsgivaren ansett sig ha rätt att leda och fördela arbetet. Man har sett anställningen som en frivillig överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagarare, där arbetstagararen inom

ramen för detta frivilliga kontrakt förbinder sig att underordna sig arbetsgivaren och avsäga sig sitt eget professionella och kunskapssetiska ansvar för sina handlingar. Att överenskommelsen kunnat komma till stånd har byggt på att arbetstagaren genom den fackliga rörelsen getts möjligheter att få del av de vinster som arbetsgivaren genom de gemensamma insatserna och sin övergripande organisering kunnat generera. Fördelningen har skett genom att i avtal regleras löner och andra förmåner.

Arbetstagaren skall alltså i handling "lyda" och vara solidarisk med arbetsgivaren. Det har emellertid redan från början stått klart, att rätten att leda och fördela arbetet begränsas av ett motkrav, nämligen att arbetstagaren inte får fara illa vare sig av den fysiska arbetsmiljön, av arbetsförhållandena som sådana eller av det bemötande som vederbörande utsätts för från arbetsgivarens representanter. Kraven har ofta reglerats i fackliga avtal och hanterats arbetsrättsligt. Mycket forskning har under många år ägnats åt att fastställa vilka dessa faktorer är, och på vilket sätt de påverkar arbetstagarens hälsa.

Två typer av psykosociala risker har påvisats. Den ena gäller ledarskap och användningen av så kallade "härskartekniker". Den andra gäller hur arbetets ordnande kan medföra ohälsa. De organisatoriska faktorer, som har betydelse, har vanligen fastställts genom att studera organisations-scheman, personallistor, befattningsbeskrivningar, direktiv etc. Båda typerna är väl beforskade.

Dessa faktorer är emellertid inte alltid en ohälsorisk. De kompenseras om

- arbetet är roligt, intressant och engagerande
- arbetet i sig uppfattas meningsfullt
- arbetet är omväxlande och innehåller kreativ problemlösning
- arbetet innebär möjligheter till goda sociala kontakter (ett gott gäng)

Det har därför, vid sidan av de traditionella arbetsmiljökraven, allt mer i arbetslivet kommit att uppfattas som ett krav att arbetsgivaren och dess representanter skall tillse att dessa faktorer finns, även om avsaknaden av dem knappast kan anses vara en arbetsmiljörisk.

I slutet av 1900-talet började det emellertid visa sig att engagemanget som sådant kunde vara en allvarlig riskfaktor. I ett uppdrag för Förbundet Svenska Arbetsterapeuter (FSA) blev detta uppenbart för oss. Arbetsterapeuterna hade enligt de konventionella kriterierna en utmärkt arbetsmiljö. De hade stor frihet i arbetet och "älskade" sitt omväxlande och meningsfulla jobb. Trots detta toppade de sjukskrivningsstatistiken bland motsvarande professionella grupper. Det problem som medförde denna ohälsa, och som diskuterades inom arbetsmiljöområdet, var förekomsten av "frustration". En numera känd diagnos, som har samband med denna faktor, är utmattningsdepression.

Vi kunde i uppdraget för FSA identifiera att frustrationen hade arbetsorganisatoriska grunder och hängde samman med lydnads- och lojalitetskravet. Frustrationen uppstod genom att arbetstagaren upplevde att:

- det var omöjligt att genom det sociala samspelet komma till rätta med organisatoriska och administrativa förhållanden, som man själv förstod måste förändras för att deras klienter skulle få det de hade all rätt att kräva av verksamheten,
- man hamnade i situationer där man tvingades handla mot bättre vetande eller där man saknade nödvändig information för att kunna ta ett yrkesmässigt ansvar för sina handlingar och bedömningar,
- man blev marginaliserad, dvs. så att den egna kunnigheten inte kunde påverka verksamheten, så att man inte fick någon plats i samspelet, så att den egna kompetensen uppfattades föråldrad eller så att ovidkommande argument som exempelvis ras, kön, etnisk tillhörighet, ideologi medförde en särbehandling, som man inte kunde påverka.

Det visade sig vid våra kontakter med andra forskare och flertalet arbetsmiljöinspektörer att många av dem hade gjort liknande observationer. Allt fler forskarrapporter rapporterade samma sak. Att frustration, som en följd av att inte få utlopp för sitt engagemang eller som följd av att inte kunna hantera en ”gränslös” kravmiljö, är en allvarlig psykosocial riskfaktor, är numera väl etablerat.

I samarbete med Arbetsmiljöverket utvecklade vi därför något som kallades fokusinspektioner med vars hjälp det skulle vara möjligt att observera också dessa nya psykosociala arbetsmiljörisiker. Fokusinspektioner tillämpades därefter under många år i Sverige. Tanken på fokusinspektioner anammades av det norska Arbeidstilsynet. En av deras inspektörer – Ole Jacob Thomassen – doktorerade sedermera hösten 2013 på frågan

om frustrationens orsaker. Ole Jacob Thomassen kunde i sin avhandling hävda att det fanns ett starkt samband mellan förhållanden i vilka ”arbetstagaren fick ackordera med sin professionella heder” och psykisk ohälsa.

Han konstaterade också att det är fullt möjligt att i fokussamtal ”höra” om man på arbetsstället, mellan chef och medarbetare och mellan arbetsgivare och arbetstagare kan förena de olika ambitionerna och bygga upp en gemensam föreställning om verksamhetens funktion – eller om man talar förbi varandra.

Arbetslivet har utvecklats så att det numera är detta vidgade perspektiv på psykosociala arbetsmiljörisker, som måste tillämpas. Det är numera uppenbart att det i det moderna arbetslivet får allvarliga konsekvenser både för arbetsgivaren och den engagerade arbetstagaren om verksamheten inte lyckas fullfölja sina åtaganden eller på annat sätt utsätts för kritik från omgivningen för det man utträttar.

Om man utgår från att arbetstagaren för sin professionella heder och sin framtida karriär är lika beroende av att göra ett i egna ögon gott arbete som arbetsgivaren är beroende av att skapa lönsamhet och fullfölja verksamhetens åtaganden, så innebär det faktum att man talar förbi varandra en allvarlig risk för konflikt.

Arbetsmiljölagen föreskriver:

Arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället ... Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer från arbetsmiljöverkets jurister 1 januari 2015.

För att nu uppfylla dessa allmänna krav menar vi att det handlar om att skapa en gemensam förståelse för arbetet och verksamhetens funktion, som både är förenlig med arbetsgivarens strategiska intentioner och arbetstagarens professionella ambitioner.

Lyckas man inte med detta, uppstår så kallade varma konflikter i verksamheten. Varma konflikter har ett välkänt trappformat mönster, som studerats av flera forskare, och kännetecknas av anklagelser och motanklagelser mellan personer och grupper av personer. Man lämnar snabbt sakfrågorna för allt värre angrepp på motståndarens heder. Konfliktförloppet är – så fort samtalen lämnar det första trappsteget – oundvikligt, eftersom den drivs av deltagarnas naturliga sociala responsivitet. Denna mänskliga egenskap pressar alla berörda personer allt längre ner i konflikttrappan. Detta medför alltid allvarliga psykosociala arbetsmiljörisker. (Se bilden.)



Som citatet från arbetsmiljölagen anger så är arbetsgivaren skyldig att känna till och uppmärksamma risker i arbetet. Denna skyldighet omfattar också risken att man genom lydnads- och lojalitetskravet skapar en frustration, som i sin tur medför ohälsa och senare – om man inte i tid kan komma till rätta med frustrationen – kan övergå i allvarliga varma konflikter.

Vanligen inser arbetsgivare för sent att sådana problem, som kan skapa varma konflikter, föreligger. När konflikter ändå inträffar så åligger det arbetsgivaren att vidta åtgärder för att skapa det samförstånd om verksamhetsfrågan som krävs – eller om detta inte är möjligt, sådana åtgärder som gör att parterna kan skiljas i god ordning.

Då många konflikter har sin grund i organisationens oförmåga att uppfylla verksamhetens faktiska åtaganden, och skulle kräva en ändrad strategisk inriktning, så visar det sig emellertid i praktiken lättare sagt än

gjort att i en hierarkisk kultur återskapa den tillit som krävs, för att samförståndslösningar skall kunna komma till stånd. Vanlig anständighet kräver emellertid att man har försökt.

Det vidgade perspektivet på psykosocial arbetsmiljö har medfört att parterna har upprättat ett samverkansavtal i syfte att göra det lättare att hantera de övergripande strategiska frågor, som skulle kunna vara en grund för varma konflikter. Okunnigheten om innebörden i det utvidgade perspektivet, både hos fack och hos arbetsgivare, har emellertid gjort att samverkansavtalet inte kommit att tillämpas på ett adekvat sätt.

Våra ställningstaganden kring de arbetsrättsliga konsekvenserna av kunskapsläget, när det gäller den psykosociala arbetsmiljön, grundas på en omfattande litteraturlista. De för den föreliggande texten mest relevanta återfinns nedan.

Referenslista

Arbetsmiljöverket (2000): Ohälsa och negativ stress i ett arbetsliv i förändring. Ett underlag för tillsynsarbete. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket (2000): Fokusinspektion. En arbetsmetod för tillsyn av organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor i ett arbetsliv i förändring. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket (2002): Från frustration till total utmattning. Om brister, risker och krav i det moderna arbetslivet. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket (2003): Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket (2014): Organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö. Externremiss 2014.

Arbetsmiljöverket (2015): Arbetsmiljölagen med kommentarer. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Asplund J (1987): Om hälsningsceremonier, mikromakt och asocial pratsamhet. Göteborg: Bokförlaget Korpen.

Brodal H, Nilsson L (1996): Konflikter. Vad vill de lära oss? Järna: Balder's Förlag.

Dalsvall M, Lindström K (2009): Bortom tankefällan. Om organisatoriska landskap, ledarskap och personalarbete i framtiden. Sandared: Vulkan.

Glasl F (2002): Interventionsstrategier för heta och kalla konflikter på mikro- och mesosocial nivå. <http://arbetsplatskonflikt.av.gu.se>

Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Hane M, Wennberg BÅ (2002):
Samtal med arbetsterapeuter om arbetsmiljöns brister, risker och glädje-
ämnen. Nacka: Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter.

Lindström IB, Hane M, Wennberg BÅ (2014): Using the abductive ap-
proach to bridge communication gaps. WFOT Bulletin, Vol 70, Nov
2014, sid 47- 53.

Rosa H (2013): Acceleration, modernitet och identitet – tre essäer. Borgå.
Finland: Daidalos.

Sandberg J, Targama A (2013): Ledning och förståelse. En förståelseba-
serad syn p utveckling av människor och organisationer. Lund: Studentlit-
teratur.

Sørensen BA, Grimsmo A (2006): Tiltakstrappa. Når vi vill forebygge,
aktivt motverke og stoppe mobbing. Oslo: Sekretariatet for Jobbing uten
mobbing.

Thomassen O (2013): Integritet som arbeidslivsfenomen. Oslo: Avhand-
ling vid det medisinske fakultet vid Universitetet i Oslo.

Votinius S (2004): Varandra som vänner och fiender - En idékritisk
undersökning om kontraktet och dess grund. Stockholm: Brutus Östlings
Bokförlag Symposium

Wennberg BÅ & Hane M (2006): Om konsten att upptäcka, utreda och åtgärda psykosociala verksamhetsproblem. Abonnemangsrapport 118. Degerfors: Samarbetsdynamik AB.

Whitaker G (1998): Win-lose and Win-win Interactions and Organisational Responses to Scarcity. I översättning av Lennart Carlsson. Degerfors: Samarbetsdynamik AB.