

# Diskursiva arbetsmiljörisker

av Lisbeth Rydén



Mars 2013



MALMÖ HÖGSKOLA  
CENTRUM FÖR TILLAMPAD  
ARBETSLIVSFORSKNING  
OCH UTVÄRDERING



Kommunförbundet Skåne

**afa**  
FÖRSÄKRING

## **Om rapporten**

*Denna rapport är en del av det av AFA Försäkring finansierade forskningsprojektet:*

*”Identitetsarbete - en förbisedd aspekt för att förstå den arbetsrelaterade ohälsan?”*

*Rapporten är författad av Lisbeth Rydén, projektledare och forskare i projektet.*

*Projektet är ett samarbete mellan Centrum för tillämpad arbetslivsforskning*

*och utvärdering, CTA, vid Malmö högskola [www.mah.se/cta](http://www.mah.se/cta)*

*och Kommunförbundet Skåne [www.kfsk.se](http://www.kfsk.se).*

*Som bilaga till rapporten finns en guide för hur  
man kan göra den här sortens riskbedömningar.*

*Både rapporten och bilagan går att ladda ner från  
författarens personliga hemsida: [www.ellerr.se](http://www.ellerr.se).*

# Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	3
Introduktion .....	4
Drivkraften bakom studien.....	5
Dagens modeller för att bedöma psykosociala arbetsmiljörisker .....	6
En diskursiv ansats för riskbedömning.....	8
Studiens design och genomförande .....	9
Vad menas med diskurs? .....	10
Vilken sorts risker kan uppmärksammas? .....	13
När diskurserna marginaliserar: Att inte räknas .....	13
När diskursen bestämmer vad som får sägas: Att inte komma till tals .....	16
När diskurserna är motstridiga: Att inte kunna försvara sig.....	18
När diskurserna avpersonifierar: Att endast tilltalas som funktion och inte som person .....	21
När diskurserna blockerar handling: Att inte kunna agera i enlighet med sitt kunnande.....	23
Sammanfattande risk: Att bli någon man inte vill vara .....	26
Sammanfattande om intervention.....	30
Diskussion .....	32
Hur allvarliga är de diskursiva riskerna?.....	32
Hur skiljer sig de diskursiva riskerna från de traditionella riskerna? .....	35
Möjligheter och utmaningar för framtiden .....	38
Referenser.....	41

# Sammanfattning

Den dominerande modellen för att bedöma psykosociala arbetsmiljörisker i svenskt arbetsliv är krav/kontroll/socialt stöd-modellen. Det har emellertid visat sig att även i arbetssituationer där man, enligt modellen, borde ha låga arbetsmiljörisker, mår människor dåligt på grund av arbetet. Det finns därför behov av en bredare förståelse för hur arbetet påverkar oss som människor.

Studien har tagit fasta på utmaningen och utgått från en annan ansats än den traditionella arbetsmiljöforskningen. Utgångspunkten i projektet har varit att vårt dagliga organiserande till stor del styrs av vilka diskurser – resonemang, tankefigurer – som dominerar den specifika arbetsplatsen. Ett antal arbetssituationer har analyserats och genom att fokusera på diskursernas funktionssätt har det visat sig vara möjligt att uppmärksamma andra sorters arbetsmiljörisker än de som blir synliga inom ramen för en traditionell riskbedömning. De risker som studien, genom fokusgrupper och intervjuer, har visat kan uppmärksammas är hur diskurser på olika sätt samverkar och motverkar varandra och därigenom skapar situationer som gör att människor:

- Inte räknas
- Inte kommer till tals
- Inte kan försvara sig
- Inte tilltalas som personer (endast som funktioner)
- Inte kan agera i enlighet med sitt kunnande.

Gemensamt för riskerna är att man genom organiserandet riskerar att *bli någon man inte vill vara*.

En konsekvens som uppmärksammats genom studien är att de åtgärder som ofta vidtas i arbetslivet för att komma till rätta med arbetsbelastningsrisker riskerar att förvärra de i projektet uppmärksammade riskerna. Den diskursiva ansatsen blir därmed inte bara ett sätt att uppmärksamma *andra* risker utan behöver förstås även för den som gör riskbedömningar baserade på teorier om arbetsbelastning, krav, kontroll och socialt stöd. Annars riskerar man att, i god tro och i all välmening, göra ont värre.

# Introduktion

Detta är en rapport inom projektet ”Identitetsarbete - en förbisedd aspekt för att förstå den arbetsrelaterade ohälsan?”. Projektet bedrivs vid Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering (CTA) vid Malmö högskola i samarbete med Kommunförbundet Skåne och finansieras av AFA Försäkring.

Projektet har varit inriktat på att få en bredare bild av vad vi normalt skulle kalla psykosociala arbetsmiljöfrågor och fokus har legat på hur själva organiserandet av arbetet påverkar oss som människor. I projektet har även ingått att diskutera studiens resultat med arbetsmiljöpraktiker av olika slag: arbetsmiljöinspektörer, HR-personal, fackliga representanter, personal från företagshälsovård med flera. Diskussionerna med praktikerna har gjort det tydligt att det finns en stor efterfrågan på hur man kan inkludera den här sortens risker i arbetet med psykosociala arbetsmiljöbedömningar. Ambitionen är att rapporten ska göra det möjligt för andra att genomföra den här sortens analyser själva. Rapporten består därför av följande delar:

- En beskrivning av de risker som har uppmärksammats genom studiens diskursiva ansats. Denna del inleds med en bakgrund till projektet samt en förklaring av begreppet ”diskurs”.
- En diskussion där olika frågor tas upp som har med de uppmärksammade riskerna att göra; Är riskerna allvarliga? Vad är annorlunda jämfört med traditionell riskbedömning? Möjligheter och svårigheter med angreppssättet?

För den som är intresserad av att veta mer om hur man kan göra en diskursiv riskbedömning finns även en bilaga som består av:

- En beskrivning av de överväganden som gjorts för att skapa ett så relevant bedömningsunderlag som möjligt.
- Tre fallbeskrivningar som visar hur man kan ”höra diskurserna”.

Rapporten och bilagan finns att ladda ner på CTA:s hemsida: [www.mah.se/cta](http://www.mah.se/cta) eller via författarens personliga hemsida: [www.ellerr.se](http://www.ellerr.se).

## Drivkraften bakom studien

Jag har sedan mitten av 90-talet intresserat mig för hur organiserandet av arbetet påverkar oss som människor. Genom åren har jag – som anställd, som konsult och som student – kommit i kontakt med en mängd arbetsplatser och människor där de modeller vi vanligen använder för att formulera ”hur vi har det” inte riktigt räcker till. Jag har mött människor som har beskrivit sin situation i termer av arbetsbelastning, svagt socialt stöd, bristande feedback, dåligt ledarskap etc., trots att de egentligen inte tycker att det är en bra beskrivning av den egna situationen. Men det är det språk de känner till och som de vet att andra förstår.

Ibland har jag träffat på människor och arbetsplatser som helt enkelt har tystnat. De har försökt beskriva men de vet inte hur de ska formulera det. Det de har försökt säga har fallit platt till marken. Det har möjligen varit för svårt för omgivningen, och ibland för dem själva, att förstå vad de skulle vilja ha sagt eller vad de eventuellt skulle kunna göra åt det.

Människor i en sådan situation får det dubbel jobbigt. Dels upplever de att situationen i sig inte är tillfredsställande, dels har de svårigheter att prata med (var)andra om den. Följaktligen blir det också svårt att göra något åt situationen. Det är då lätt att lägga fokus på sig själv och tänka att man har orealistiska föreställningar om vad ett arbetsliv kan erbjuda, att man är överkänslig, att man har för höga ambitioner etc. Det som är ett organisatoriskt genererat problem - verksamhetsfrågor, samarbetsfrågor etc. – blir upp till varje individ att hantera. Allt medan den dåliga situationen kan fortsätta.

En annan erfarenhet är att de åtgärder som ofta vidtas för att lösa en problematisk situation ibland till och med förvärrar situationen. Det är i mötet med alla dessa människor mitt intresse för arbetsmiljöfrågor har fått näring under åren. Såsom vi idag pratar om vårt arbetsliv begränsar vår förståelse för ”hur vi har det” och därmed också vad vi kan göra åt situationen om den inte är tillfredsställande. I många fall begränsande på ett sätt som riskerar att låsa in oss i osunda situationer. Drivkraften bakom projektet är därför en i högsta grad praktisk erfarenhet av att det behövs en utvidgad repertoar för att formulera vad vi ser som psykosociala risker i dagens arbetsliv. Studiens övergripande ambition har varit att bidra till just det.

## Dagens modeller för att bedöma psykosociala arbetsmiljörisiker

Ändamålet med Arbetsmiljölagen (1977:1160) är *att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö*. Arbetsmiljölagen ställer således inga krav på att arbetsförhållandena måste leda till ohälsa för att inkluderas i en bedömning av arbetsmiljörisiker eller i en handlingsplan för att motverka vissa förhållanden. Det räcker med att förhållandena bidrar till en dålig arbetsmiljö, eftersom den, enligt Arbetsmiljölagen, *skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället*.

Arbetsmiljölagen inkluderar därmed många fler aspekter än sådant som har konsekvenser i form av ohälsa och sjukskrivning. Arbetsmiljöforskningen har emellertid mest fokuserat på att visa sambandet mellan olika organisatoriska förhållanden och ohälsa eller sjukskrivning och har kommit att domineras av forskning sprungen ur psykologisk, medicinsk eller epidemiologisk forskningstradition.

Forskningen har därför mestadels varit inriktad på större (befolknings)studier med ambitionen att hitta kategorier av organisationer, yrken eller människor som uppvisar signifikant högre ohälsa än genomsnittet. Forskningen utgår också från idén om att individer är objekt som blir exponerade för risker. Detta i enlighet med den tradition som har präglat den arbetsmiljöinriktade forskningen som framförallt har varit inriktad på olycksfall, säkerhet, buller, vibrationer, lösningsmedel mm.

De modeller som dominerar synen på psykosociala arbetsmiljörisiker i Sverige idag är enligt Theorell (2006) krav/kontroll-modellen (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990) och ansträngnings/belöningsmodellen (Siegrist, 1996). Detta bekräftas av en genomgång av de officiella källorna – Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets föreskrifter och hemsida samt arbetsmarknadens parter hemsidor – där det är tydligt att de teorier och den forskning som ligger till grund för rekommendationerna för hur man kan formulera och bedöma psykosocial arbetsmiljö, stress och utmattning är just de två nämnda modellerna med en mycket stor dominans för krav/kontroll-modellen (Rydén, 2008).

Krav/kontroll-modellen pekar på att olika kombinationer av krav och kontroll ger olika utfall framförallt vad gäller hjärt-kärlsjukdomar. Den mest ohälsosamma arbetssituationen är där kraven är höga men kontrollen över arbetet är låg, en så kallad anspänd situation (strain). Att både ha höga krav

och hög kontroll anses däremot som ett aktivt och utvecklande arbete. Socialt stöd har tillkommit som en senare dimension för att förklara hur en ur modellens perspektiv ohälsosam situation kan balanseras av ett gott socialt stöd (Johnson & Hall, 1988). Krav/kontroll-modellen används numera inte enbart för att bedöma risken för hjärt-kärlsjukdomar utan även för andra stressrelaterade sjukdomar (Widmark, 2005:22).

De traditionella modellernas giltighet för att förstå det moderna arbetslivets risker har ifrågasatts. I en studie av Rostila (2008) om utvecklingen av de psykosociala faktorerna och därtill förknippad ohälsa under 1990-talet, pekar resultaten på att det inte längre finns några ”hälsosamma” arbeten.

I en dansk studie (Buch, Andersen & Sörensen, 2009) som fokuserade på så kallade kunskapsarbetare<sup>1</sup> visade det sig till exempel att det som upplevdes som stressande (belastning) också var det som gjorde arbetet värt att göra (begejstring). Att ta bort ”stressorer” skulle samtidigt göra arbetet ointressant och i vissa fall till och med meningslöst. Det som angavs som givande och motiverande med att arbeta; exv. problemlösning (åbent og mangetydigt), frihet (selvledelse), att få arbeta med något man ser som meningsfullt (göra forskel), bidrog också till det som upplevdes som negativt med att arbeta; *Är jag tillräckligt bra? Är arbetet tillräckligt bra utfört? Har mitt arbete betydelse för andra?*

Buch et al. pekar också på att de strategier som kunskapsarbetarna använder för att skydda sig, också på samma gång riskerar att göra dem sjuka. Om man till exempel känner att ens arbete alltmer saknar mening kan man välja att distansera sig från det (”detta är bara mitt arbete, det är inte den jag är”). Till slut är man en person som gör meningslösa saker; vars arbete inte gör skillnad och som egentligen inte längre arbetar självständigt utan bara följer regler, direktiv och uppmaningar.

Buch et al. skriver också att de traditionella stressdiskurserna inte förmår formulera och därmed inte heller fånga den här sortens problem (ibid:143). Det går inte att lösa med stresshantering, gränsvärden

---

<sup>1</sup> *Kunskapsarbetare är en benämning som används om ”högt kvalificerade individer som utför kunskapsbaserat arbete” och vars arbetssituation ofta präglas av bland annat en hög grad av autonomi, ad-hoc-artade organisationsformer, unika lösningar och tjänster med en subjektiv och osäker kvalitetsbedömning (d.v.s. det är svårt att bedöma vad som är ett ”bra” jobb). (Alvesson, 2004).*



eller uppmaningar att arbeta mindre. Den här sortens stress har en annan karaktär och den är inte i första hand knuten till för mycket, för länge eller för svårt. Den traditionella stressdiskursen förmår därmed inte fånga den dynamik och mångtydighet som kännetecknar den sortens situationer. Buch et.al. pekar därför på behovet av en ny begreppsapparat (vokabular) rörande arbetsförhållanden och hur de påverkar oss.

## **En diskursiv ansats för riskbedömning**

Mot bakgrund av ovanstående framstår behovet av att utveckla en annan begreppsapparat för att bättre förstå den arbetsrelaterade ohälsan som angeläget. Att fortsätta göra mer av samma bidrar sannolikt inte i så hög grad till den utvecklingen. För att komma vidare, och bidra till ett kvalitativt annorlunda sätt att förstå hur vi påverkas av arbetet, har en alternativ ansats – i förhållande till den dominerande – varit utgångspunkt för denna studie.

Studien är en del av ett forskningsfält vars fokus ligger på hur organisationen påverkar individen. Den traditionella och dominerande forskningen inom detta fält klassificerar begreppet ”organisation” i aspekter såsom storlek, bransch, typ av styrsystem, plats i produktionskedjan etc. och begreppet ”individer” som representanter för kategorier i form av ålder, kön, antal anställningsår, utbildning, inkomst, position etc.

Ett annat sätt att se på begreppet organisation är att se det som ett organiserande, något som blir till och upprätthålls genom mänsklig interaktion. Det främsta verktyget vi har för att skapa vårt organiserande är språket. När vi pratar på jobbet om jobbet bestämmer vi vem som gör vad, vem som bestämmer över vad, vem som har ansvar för vad, vem som ”har rätt” att delta i olika möten, vem som ”har rätt” till viss information, vem som ”har rätt” att lägga sig i o.s.v.; man kan se det som om organisationen skapas genom språket och språkandet. Den viktigaste aspekten av begreppet organisation blir då inte storleken, branschen, organisationsformen eller könsfördelningen utan *hur vi pratar om jobbet på jobbet*.

Vi pratar däremot inte om vad som helst eller ens hur som helst. Det vi säger knyter an till något som vi tror att andra kan förstå. Det knyter an till resonemang (diskurser) som vi - av en mängd olika skäl - ser som relevanta att knyta an till. Dessa resonemang är mer eller mindre medvetna och därmed också mer eller mindre medvetet valda. En del resonemang är så självklara att vi inte ens behöver uttala dem. De är grundantaganden som ofta inte blir synliga förrän vi träffar på någon som resonerar annorlunda. De resonemang som styr arbetets organiserande har en stor inverkan på hur vi ”har det på jobbet”. De påverkar vad vi ser som rätt, rimligt, önskvärt, relevant etc. De påverkar vad vi uppmärksammar, hur vi formulerar det vi uppmärksammar, hur vi tolkar och bedömer en situation och därmed också hur vi handlar. Trots att dessa resonemang har en stor inverkan på vårt organiserande är de inte en del av de etablerade tillvägagångssätten att bedöma arbetsmiljörisker. Det har därför varit denna studies syfte att utforska hur ett sådant tillvägagångssätt – en diskursiv ansats – skulle kunna se ut samt vilka risker som därigenom skulle kunna uppmärksammas.

## **Studiens design och genomförande**

Studien har genomsyrats av det praktikinära perspektivet och ligger inom ramen för aktionsforskningens traditioner (se till exempel Reason & Bradbury, 2006; Johannisson, Gunnarsson & Stjernberg, 2008). Studien har däremot inte varit fokuserat på förändring av en enskild arbetsplats, som är vanligt inom aktionsforskningen, utan på själva praktiken att bedöma risker i arbetsmiljön.

Studien har bestått av två steg. Steg 1 har haft fokus på att utforska den diskursiva ansatsen: hur kan man göra och vilka risker blir i så fall möjliga att uppmärksamma? För detta ändamål har ett flertal bedömningsunderlag genererats från olika organisationer, främst genom fokusgrupper men även genom enskilda intervjuer. De exempel som används i denna rapport kommer från barnskötare i förskolan, mellanchefer inom socialtjänsten och en kunskapsintensiv statlig verksamhet. Tillsammans representerar de några typiska yrken inom offentlig sektor. Några av underlagen presenteras i bilagan till denna rapport. I bilagan beskrivs även varför fokusgrupper har visat sig mest lämplig som metod för att generera relevanta bedömningsunderlag.

Rent praktiskt har ett flertal olika sätt att analysera underlagen prövats. De olika analyserna har i sin tur löpande prövats i olika sammanhang. Dels mot den egna erfarenheten och dels mot andras erfarenheter – som forskare eller som arbetsmiljöpraktiker – tills ett sätt att formulera riskerna har utkristalliserat sig som stämmer både med egna och andra praktikers erfarenheter och med de vetenskapliga krav som finns. Detta är resultatet av Steg 1 i studien.

I Steg 2 har resultatet av Steg 1 diskuterats med grupper av erfarna arbetsmiljöpraktiker av olika slag: arbetslivsforskare, företagshälsovårdspersonal, HR-personal, fackliga representanter och arbetsmiljöinspektörer. De personer som deltagit i Steg 2 har inte deltagit i Steg 1.

Steg 2 har genomförts av två skäl. Det ena är att pröva resonemangens giltighet, relevans och användbarhet: Känner de igen sig? Går det att överföra till respektive omsätta i den verklighet de befinner sig? (Silverman, 2006). Det andra är att genom diskussionerna med praktikerna öka möjligheterna att presentera forskningens resultat så att de inte uppfattas som absurda, irrelevanta eller självklara av en tänkt publik (Davis, 1971).

Designen har valts dels för att pröva den diskursiva ansatsen på ett sätt som gör att kraven på god forskning uppfylls och dels för att presentera resultaten så att de blir rimliga, relevanta och tillämpbara i en lokal riskbedömningspraktik. Detta för att underlätta spridningen och nyttiggörandet av studiens resultat.

## Vad menas med diskurs?

Ordet diskurs har många olika innebörder. Det gemensamma för de olika innebörderna är att det handlar om språk i någon mening. Begreppet diskurs används i denna studie i fyra olika avseenden som alla hänger samman med varandra och är framförallt inspirerat av Michel Foucault (1971/1993 & 2008).

För det första används diskurs som ett *allmänt begrepp för språk och språkande* och dess betydelse för våra liv. I uttrycket ”diskursiv ansats” används begreppet på ett sådant allmänt sätt. Det markerar

att ansatsen har en språklig inriktning, men säger inte så mycket mer om hur språket spelar roll för studien eller hur det kommer att analyseras.

För det andra används diskurs som en benämning på ett sätt att tänka och prata kring en specifik fråga. Diskurs betecknar då ett *system av tankar*, värderingar, idéer etc. som tillsammans skapar ramarna för det vi normalt brukar beteckna som sant, rimligt, möjligt, bra, önskvärt respektive osant, orimligt, omöjligt etc. Exempel på den sortens genomgripande tankesystem är kapitalism och mänskliga rättigheter.

För det tredje används begreppet diskurs för att beteckna det vi i dagligt tal skulle kalla *resonemang*. Diskurser kan därmed beteckna både ”stora” diskurser såsom kapitalism och mänskliga rättigheter, men det kan också vara ”små” diskurser (resonemang) som uppstår eller produceras i mycket mindre gemenskaper såsom en yrkeskår eller en arbetsplats. Många resonemang bildar tillsammans ett tankesystem eller så kan man säga att ett tankesystem ger upphov till, eller är styrande för, många olika resonemang. Vad som är ”delen” och vad som är ”helheten” (om det finns någon), hönan eller ägget är därför inte heller självklart.

Slutligen används begreppet för att beteckna det lokala språket och språkandet i en specifik gemenskap. ”*Såsom det pratas*” på exv. en arbetsplats kan sägas vara det arbetsställets diskurs.

De olika beteckningarna hänger ihop, även om de används för att beteckna olika nivåer på diskursbegreppet. Man skulle därför kunna säga att den diskursiva ansatsen i denna studie utgår från en lokal diskurs (bedömningsunderlaget) för att kunna uppmärksamma några av de diskurser som gör det möjligt att prata som man gör på arbetsplatsen, d.v.s. diskurser som direkt eller indirekt gör det rimligt, legitimt eller möjligt att säga som man säger eller göra som man gör?

Enligt Foucault (1971/1993) är en diskurs, genom sitt sätt att fungera, också framgångsrik när det gäller att ”försvara sig”. Den försvarar sig genom att definiera vad som är möjligt att säga och vad som är möjligt att förstå inom rådande diskurs. Den försvarar sig också genom att definiera vem som har rätt att uttala sig inom diskursen. Om man inte har rätt att yttra sig inom en diskurs kan man inte heller påverka den. Det spelar då ingen roll *vad* man säger utan *om man anses ha rätt* – genom position,

kunskap, kön, ekonomi eller något annat som diskursen bestämmer som relevant – att yttra sig överhuvudtaget. Eftersom diskurserna försvarar sig så framgångsrikt är de svåra att förändra. Det går, men det går ofta mycket trögt.

Diskursen om diskurser är också en diskurs, d.v.s. ett sätt att se på, tänka och prata om något. Det finns således ingen absolut definition av begreppet diskurs. Som en introduktion till begreppet har jag ändå försökt beskriva hur jag ser på det. Det viktiga är kanske emellertid inte hur begreppet definieras utan hur det används, vilket förhoppningsvis framgår av texten i övrigt.

## Vilken sorts risker kan uppmärksammas?

De risker som beskrivs i rapporten exemplifieras med utgångspunkt från tre olika yrkesgruppers beskrivningar av sin situation; barnskötare på en kommunal förskola, mellanchefer inom en socialtjänst samt kunskapsarbetare inom en statlig verksamhet. De tre beskrivningarna återfinns i sin helhet i bilagan till rapporten tillsammans med noteringar och kommentarer för att åskådliggöra hur man kan se/höra diskurserna.

Studien gör inga anspråk på att ha uppmärksammat alla de risker som kan upptäckas med en diskursiv ansats. Det primära har varit att pröva själva ansatsen; om det går, hur det i så fall skulle kunna gå till, vilken sorts risker som skulle kunna uppmärksammas samt om dessa risker tillför något i förhållande till hur risker traditionellt bedöms och formuleras. Det har däremot inte varit studiens ambition att vara heltäckande i meningen att diskutera alla sorters risker som kan upptäckas genom beskrivningarna.

Studien är inte heller specifikt intresserad av barnskötare, mellanchefer eller kunskapsarbetare. Deras beskrivningar har fungerat som underlag för att pröva om man med en annan ansats än den traditionella kan uppmärksamma andra risker och, i så fall, vilken sorts risker.

Studien har inte heller varit fokuserat på interventioner med anledning av de uppmärksammade riskerna. En del erfarenheter har emellertid ändå gjorts inom ramen för studien. Det finns därför en diskussion kring några möjliga interventioner efter varje risk.

### När diskurserna marginaliserar: Att inte räknas

*Exempel:* Barnskötaryrket inom förskolan är på väg ut. Förskolan är inte längre ett ställe att ha barnen medan föräldrarna arbetar utan en pedagogisk verksamhet som barnen har rätt till. Enligt en annan diskurs kan inte vem som helst bedriva pedagogisk verksamhet, för det behöver man pedagogisk kompetens. Pedagogisk kompetens, säger en tredje diskurs, har den som har en akademisk examen i ämnet (förskollärarkompetens eller annan likvärdig examen). Till den pedagogiska verksamheten

räknas inte bara de aktiviteter som görs utan även dokumentationen av dem och av barnens utveckling samt de systematiserade och formaliserade föräldrakontakterna.

Diskursen om förskolan som pedagogisk verksamhet hakar tag i diskursen om att pedagogisk kompetens är lika med förskollärarexamen. Därmed stängs barnskötare som yrkesgrupp effektivt ut från att räknas som ”riktig” förskolepersonal. Det finns således en uppenbar risk för att en del av de personer som är engagerade i verksamheten blir någon som inte räknas; någon vars erfarenhet inte efterfrågas; någon vars kunnskap inte duger.

*Den sorts risk som kan uppmärksammas är hur olika diskurser samspelar för att stänga ute eller marginalisera en yrkesgrupp, i detta fall, men skulle lika gärna kunna vara en person, en funktion, en verksamhet el. dyl.*



### **Intervention**

Marginaliseringen är inte medveten i meningen att några har bestämt sig för att peka ut någon eller några och behandla dem sämre än andra. Den situation som uppstår är ett resultat av att man följer de direktiv och ramar som satts upp för verksamheten. Att man har följt de texter där det klart framgår vad som ska göras (pedagogisk verksamhet, dokumentation av barnens utveckling och föräldrakontakter) samt vilka som kan göra det (förskollärarna).

Att inter文enera i en sådan situation är inte alldeles enkelt. I den aktuella organisationen i barnskötarexemplet ville man genom att utbilda barnskötarna i pedagogiska frågor höja deras status. Samtidigt som det stärker deras pedagogiska kompetens så stärker det också diskursen om att det är pedagogik som är det centrala för verksamheten och därmed stärks också den diskurs som riskerar att stänga dem ute. En annan strategi som återfinns i barnskötarnas berättelse är att försöka lyfta fram sin

egen specifika kompetens; omvårdnad, vilket, enligt dem, inte är en kompetens som ingår i förskollärarexamen, men som krävs för att göra ett bra jobb med barnen.

Genom att lyfta upp att man har en annan kompetens riskerar man också att särskilja sig själv från den pedagogiska verksamheten, eftersom man då riskerar att stärka idén om att barnskötare inte är pedagogiskt kunniga. Risken är då, trots ambitionen i båda fallen att göra det motsatta, att man bidrar till diskursernas marginaliserande effekter.

Vad kan man då göra? De diskurser som styr organiserandet är till stor del formulerade i lagar, planer och regelverk, så de är svåra att ändra på. Det kan också finnas goda skäl att behålla den inslagna riktningen på verksamheten. Det behöver alltså inte vara något ”fel” på diskurserna i sig, men de får konsekvenser för dem som är involverade i verksamheten.

Ett sätt att hantera den här sortens risk är just genom att uppmärksamma risken som sådan. Genom att bli medveten om konsekvenserna av resonemangen kan man på den lokala arbetsplatsen i den dagliga verksamheten se till att risken för marginalisering inte faller ut. Detta genom att i den dagliga verksamheten involvera alla berörda, efterfråga deras erfarenheter och kunnskaper om barnen, om barnens föräldrar och om verksamheten i övrigt. Risker för marginalisering kan då hanteras lokalt utan att de organiserande diskurserna behöver ändras.

En sådan strategi gör det också möjligt för var och en att agera i den aktuella situationen istället för att lägga sin kraft på att försöka ändra på en diskurs eller lagstiftningen, vilket kan kännas som ett hopplöst företag och snarare riskera att leda till att man känner sig som ett offer för omständigheterna än att man känner att arbetssituationen förbättras. Själva uppmärksammandet gör också att det blir mer pratbart. Dels för att man kanske får en större repertoar av begrepp för att beskriva sin situation men också för att det genom uppmärksammandet blir legitimt att prata om det med sina kollegor.

*En tänkbar intervention vid denna sorts risk blir således **uppmärksammandet som sådant** så att det blir möjligt att hantera risken i det dagliga arbetet.*



## När diskursen bestämmer vad som får sägas: Att inte komma till tals

*Exempel:* Mellancheferna beskriver en oklarhet kring huruvida deras handlingar kommer att granskas i ljuset av om de följde reglerna eller i ljuset av om det kan bedömas vara ett gott socialt arbete. I nuläget beskriver de att de är relativt säkra på att det goda sociala arbetet är den viktigaste referenspunkten i deras organisation, men de menar också att detta inte är en självklarhet, då de har erfarenhet av andra arbetsplatser där detta inte har varit lika uppenbart.

Om man inte längre är säker på att det är möjligt att få gehör för sina överväganden kring vad man själv anser vara ett gott arbete, utan endast om man har följt reglerna, riskerar man att inte kunna komma till tals om sina handlingar och dess konsekvenser utan endast om regelföljandet.

*Exempel:* Barnskötarna har en liknande situation. Ovan beskrivs hur de genom diskurserna marginaliseras som yrkesgrupp, men det gör också att det finns risk för att de inte kommer till tals. De marginaliserande diskurserna riskerar att utestänga barnskötarna från de fysiska platser och sammanhang där barnen och verksamheten diskuteras, men även när de är med och blir inbjudna, finns en risk för att det de vill säga inte tas på allvar eftersom de ”bara” är barnskötare.

Det kan då bli svårt att komma till tals om sådant man, utifrån sin position, kunskap eller erfarenhet ser som viktigt att förmedla. Om det man vill säga inte ingår i den diskurs som dominerar samtalet är risken stor för att det man vill säga inte blir förstått och taget på allvar, d.v.s. det ligger utanför den aktuella diskursen, men risken är också stor att man inte bedöms ha den kompetens som krävs för att delta i samtalet. Man får delta men det man säger räknas inte riktigt och inkluderas därmed inte i samtalet.

*Den sorts risk som kan uppmärksammas är hur en dominerande diskurs gör det svårt att komma till tals utifrån en annan, men för (några av) organisationens medlemmar viktig, diskurs.*



## **Intervention**

Att inte komma till tals på diskursiva grunder kan innebära olika saker:

- att jag inte har rätt att säga något – eftersom diskursen säger att jag inte har den kompetens eller position som krävs för att delta i samtalet.
- att det jag säger är irrelevant eller i alla fall mindre viktigt – eftersom den dominerande diskursen bestämmer vad som är legitimt att referera till.
- att det jag säger inte blir förstått – eftersom den dominerande diskursen inte förmår inkludera eller knyta an till det jag vill lyfta fram.

Att intervensera i en sådan här risk är svårt eftersom det som görs för att göra det möjligt att komma till tals också måste ligga inom ramen för det som är legitimt att referera till. Det måste intervenseras på ett sätt som gör det möjligt att knyta an till den/de dominerande diskurserna eller på annat sätt göra det legitimt att resonera utifrån ett annat perspektiv. De som intervenerar måste också ha rätt att uttala sig inom den rådande diskursen. Annars riskerar den som försöker lyfta frågan om att vissa perspektiv inte blir möjliga att komma till tals om, att utestängas från samtalet genom någon av de tre punkterna ovan.

En viktig punkt för att kunna intervensera blir därför även här att uppmärksamma de inblandade på hur olika resonemang utestänger andra resonemang och vilka konsekvenser det kan få för verksamheten, dess avnämare och dess personal.

Ett annat sätt är att ta det som sägs på allvar. Att få ”säga sitt” på en arbetsplatsträff utan att andra kommenterar, protesterar eller på annat sätt reagerar på det man säger är *inte* att komma till tals. Att komma till tals innebär att det man säger blir taget på allvar, att det utforskas, konfronteras och diskuteras. Att komma till tals innebär varken att ha rätt eller att få rätt, utan bara att perspektivet finns med som en möjlig referenspunkt i samtalet.

I exemplet med mellancheferna blir detta extra tydligt. De pratar om möjligheten att kunna argumentera för sina överväganden och beslut gentemot två olika diskurser eller principer; diskursen om att följa reglerna och diskursen om ett gott socialt arbete. Det ger dem ett utrymme att använda sin

bedömningsförmåga, sin erfarenhet och sin kunskap om den unika situationen för att fatta beslut som de kan stå för. Genom att det finns två olika sätt att resonera blir man också ”tvingad” att använda sin bedömningsförmåga. Man kan inte bara säga att man följde reglerna, även det behöver man argumentera för i det enskilda fallet. När det bara finns en diskurs att förhålla sig till blir det ibland enklare att fatta ”rätt” beslut men det innebär inte att det blir ett bra beslut eller att man, i grund och botten, kan stå för beslutet.

Om till exempel diskursen om det goda sociala arbetet skulle försvagas eller om tveksamhet skulle uppstå huruvida den längre gäller eller vad den innebär, finns det en klart ökad risk för att det blir omöjligt att använda andra resonemang än regelföljandet. Risken för att inte kunna komma till tals om andra beslutsgrunder blir då överhängande. Att vara uppmärksam på när en diskurs försvagas, eller när en diskurs förstärks på bekostnad av någon annan, blir därmed också en högst relevant intervention.

*En intervention som är möjlig vid denna sorts risk är att **uppmärksamma diskurser som gör det möjligt att komma till tals om det organisationens medlemmar ser som viktigt**. Det innebär att uppmärksamma de diskurser som finns, vilka konsekvenser de får – enskilt och i samspel - och **vilka som behöver värnas** för att risken ska kunna hanteras, men också att uppmärksamma behovet av att vara lyhörd inför vilka resonemang som **inte tillåts växa till sig** i samtalet.*

## **När diskurserna är motstridiga: Att inte kunna försvara sig**

**Exempel:** Mellancheferna i den aktuella organisationen tilldelas ansvar genom två olika diskurser.

Den ena diskursen utgår från att man bara kan ta ansvar för de egna handlingarna. Den styr vem som får behörighet att göra olika saker i olika system; t.ex. beställning av service och schemaläggning. En annan ansvarsdiskurs – den byråkratiska – utgår från att chefer är (kan göras) ansvariga för andras handlingar, t.ex. när verksamheten inte fungerar eller när beslut inte implementeras.

Om man tillämpar den autonomiinriktade diskursen – att var och en är ansvarig för sina överväganden, beslut och handlingar – kan chefen inte heller anses kunna tvinga någon att göra något. Om den byråkratiska ansvarsdiskursen tillämpas kan emellertid både deras överordnade och deras underställda

placera ansvaret hos mellanchefer, oavsett vem som gjorde vad. Om ens underlydande inte ”lyder” har man väl inte tillräckligt väl instruerat, informerat eller tydliggjort vad som ska, måste, bör göras?

Det riskfyllda i situationen blir inte så mycket motstridigheten som svårigheten att försvara sig mot motstridigheten: att inte veta mot vad man kan komma att ställas till svars. Vilka överväganden räknas som legitima? Den att alla bara kan ta ansvar för sina egna överväganden, beslut och handlingar eller den där det är ”chefens ansvar” eftersom det ingår i den byråkratiska funktionen som chef?

Det riktigt riskfyllda uppstår när båda dessa principer tillämpas samtidigt. Då riskerar mellanchefer att hamna i en situation där denne inte kan försvara sig. Andra inblandade – både över- och underställda – kan på helt legitima grunder förlägga ansvaret på mellanchefer och mellanchefer kan på samma grunder, svårligen, försvara sig.

*Den sorts risk som kan uppmärksammas är hur olika motstridiga diskurser gör det **otydligt mot vad man kan komma att ställas till svars**, men också att om dessa motstridiga diskurser samtidigt skulle falla ut så riskerar man att det blir **omöjligt att försvara sig**.*



## **Intervention**

Även denna risk blir lättare att hantera om de motstridiga diskurserna uppmärksammas. Genom att se hur diskurserna samverkar och tillsammans gör det svårt för någon att försvara sig blir det också möjligt att komma till tals om situationen som sådan, och därmed också mera troligt att de överväganden och beslut som ledde till situationen blir möjliga att diskutera.

Ett alternativ skulle kunna vara att tydliggöra vilken diskurs som gäller – alltid eller i respektive fall. Det kan dock göra att det blir än svårare att få till stånd en diskussion om överväganden, beslut, bedömningar och val i det enskilda fallet.

Att säga att chefslinjen gäller, d.v.s. att man alltid är ansvarig för underställdas handlingar blir orimligt både för den som fräntas ansvar och för den som tilldelas ansvar. Allt ansvar skulle i så fall alltid hamna längst upp. Att göra det motsatta, att säga att var och en alltid är ensam ansvarig för sina egna handlingar och inget annat, utgår från att varje människa gör helt fria val. De överväganden, bedömningar och val man gör är ju också ett resultat av de regler, praxis, resurser och diskurser som finns till förfogande. De val man ser som möjliga och rimliga begränsas av vad andra tidigare har gjort, men även hur man tror att ens val kommer att påverka eller bemötas av andra.

Tydligheten kan säkert, i vissa fall, vara önskvärd, men det viktiga är att känna att de överväganden och de alternativ man ser från sitt perspektiv är möjligt att referera till när man försöker formulera hur man ser på saken, vilka aspekter man väger in och varför man gör de val man gör; att känna att man kan försvara sig mot en orimlig eller orättmätig anklagelse.

*En intervention som är möjlig vid denna sorts risk är **att uppmärksamma motstridigheterna i sig och därigenom också göra det lättare för varje person att kunna försvara sina överväganden och val och därmed bli bedömd på justa villkor.***

## När diskurserna avpersonifierar: Att endast tilltalas som funktion och inte som person

*Exempel:* Exemplet kommer även denna gång från mellancheferna. De beskriver att de överöses med uppgifter, mer eller mindre frivilliga. Basen till deras medverkan är deras funktion, inte deras personliga intresse, kompetens, nätverk eller övriga förmåga. De tilltalas eller betraktas inte riktigt som personer (människor). De är chefer och åläggs både ansvar och uppgifter i enlighet med det. Att inte acceptera detta eller på annat sätt protestera mot det skulle kunna innebära att man inte är rätt person för uppdraget. Det ingår.

Även här finns det troligen diskurser om ansvar, befogenheter och byråkrati som ligger i bakgrunden. För att få beslutsfärdiga arbetsgrupper behöver man ha medlemmar som kan fatta beslut och ingå överenskommelser med andra i verksamhetens namn, vilket enligt den byråkratiska diskursen endast formellt utsedda har befogenhet att göra.

I det här fallet är det däremot inte på vilket sätt diskurserna fördelar ansvaret som är mest intressant utan hur de gör att mellancheferna talas om och till, det vill säga hur de involveras i verksamheten. Att vara chef innebär t.ex. att fokus ligger på att göra det möjligt för andra att bli delaktiga, exv. i den dagliga verksamheten eller på arbetsplatsträffar. Det som diskuteras utgår från verksamhetens eller medarbetarnas behov. Sämre blir det med en dialog om den egna arbetssituationen. Det finns ett flertal uttalanden som tyder på detta: ”vi kan aldrig neka”, ”ingen diskussion om vår situation”, ”sällan en diskussion om lämpligheten i, intresset eller kompetensen för”, ”vi har sagt ... men det verkar inte vara någon som bryr sig”.

Man skulle därför kunna se mellancheferna som en marginaliserad grupp vars funktion ofta hamnar i fokus inom organisationen men inte deras situation. De ska ställa upp, de ska inte klaga, de ska skapa goda förutsättningar för andra att göra ett bra jobb, de ska implementera det som åläggs dem och de ska säkerställa att andra arbetar efter de mål som sätts upp för verksamheten. Hur situationen påverkar dem som människor är av mindre intresse, det finns alltid viktigare, större, mer utsatta eller mer omhuldade grupper. Och till syvende og sidst, är det inte just det här de har betalt för?

Risk uppstår när man blir medveten om att man inte kan komma till tals om den personliga situation man tycker att man är i. Det handlar då inte så mycket om för många uppdrag utan om möjligheten att få använda just sina resurser väl. Det handlar om möjligheten att kunna diskutera och vara med i beslutsfattandet om vad som är väl använd tid eller erfarenhet, för en själv som person såväl som för organisationen som helhet.

*Den sorts risk som kan uppmärksammas är **hur det talas om och till de inblandade som objekt** (funktion, position) på ett sätt som gör det svårt för dem att komma till tals om sig själva som personer.*



### ***Intervention***

Även här ligger interventionen mycket i uppmärksammandet av de effekter tilltalet i organisationen skapar för någon eller några personer eller grupper. Genom det kan de som vill, förhoppningsvis, lättare ta upp en diskussion om den egna situationen.

Genom uppmärksammandet blir det också möjligt att se det systemiska i en situation. Det är inte ett personligt tillkortakommande varken hos mig eller någon annan som gör att jag inte "kan säga nej" eller att det är svårt att få gehör när jag vill prata om de konsekvenser olika engagemang får för mig som chef, som anställd eller som privatperson.

Det är inte "fel" att tala till någon i dess egenskap av en funktion. Det som blir ett problem är när det blir svårt eller omöjligt att lyfta upp andra aspekter av ens situation eller person. Uppmärksammandet gör därför att många kan hjälpas åt att hålla balansen mellan att tilltalas som funktion och tilltalas som person. Det gäller i de dagliga samtalen i verksamheten, men också i de många texter som produceras i en organisation, såsom exv. policies och rutiner.

*En intervention som är möjlig vid denna sorts risk är **att lyfta upp konsekvenserna av att tala om eller tala till en person eller grupp på ett avpersonifierande sätt.***

## När diskurserna blockerar handling: Att inte kunna agera i enlighet med sitt kunnande

*Exempel:* I beskrivningen av kunskapsarbetarna framträder en tydlig diskurs; autonomi.

Verksamheten kännetecknas av anställda med en hög utbildningsnivå och kanske framförallt av att de är experter inom sina områden. En position de inte delar med så många andra. Det gör att självständigheten är hög och att var och en är van att fatta sina egna beslut baserat på sin kunskap. Det är en självständighet man säger sig uppskatta och också vilja värna.

Att vara autonom inom ramen för en byråkratisk organisation innebär att man inom ett väl definierat ansvarsområde har rätt att bestämma om det som har ålagts en. Autonomi sträcker sig däremot inte till att ha insyn i eller synpunkter på andras insatser inom systemet. I en renodlad byråkrati finns det bestämda ramar och rutiner även för hur den sortens synpunkter skall levereras, oftast via beslutsordningen.

En annan sorts autonomi innebär att man ser sig som ansvarig, inte bara för sina handlingar, utan även för den kunskap man har och för det gemensamma resultatet. De två autonomidiskurserna slår emellertid till, var och en på sitt sätt, så det kan bli svårt att agera. Några exempel på vad som kan hända:

Om man ser, förstår eller vet något om verksamheten som man tror att man behöver uppmärksamma andra på kan man välja att luta sig på den byråkratiska autonomidiskursen och tänka att ”det är inte mitt bord”, ”det är inte min sak att” och välja att inte agera på sin kunskap. Det är då helt logiskt och organisatorisk ”korrekt” att vara tyst och sköta sitt.

Man kan också välja att agera och försöka göra andra uppmärksam på det man tycker behöver uppmärksammas eller pratas om. Det är då inte otroligt att andra väljer att agera efter den byråkratiska diskursen och på olika sätt tala om för den som vill säga något att ”det har inte du med att göra” och ”sköt du ditt så sköter jag mitt”. Då kan man välja att ignorera denna uppmaning och fortsätta skapa



uppmärksamhet med risk både för att uppfattas som och att känna sig tjugig. Man kan också välja att tystna, inrätta sig i ledet och tänka att man i alla fall har gjort ett försök.

En kunskapsarbetare som både vill vara autonom och anpassa sig efter den byråkratiska traditionen (diskursen) riskerar att slitas mellan de båda diskurserna om autonomi; när ska jag agera och när ska jag ligga lågt?

Om jag agerar så riskerar jag att bli betraktad som någon som lägger sig i det som inte angår en och i värsta fall kanske till och med som jobbig eller besvärlig. Om jag inte agerar innebär det att jag väljer att tystna, att inte ta ansvar för min kunskap och därmed också riskera att bli medansvarig för det skeende jag velat, man inte förmått, uppmärksamma andra på.

Oavsett vilket man väljer riskerar man – om man ser sig som autonom, bortom den byråkratiska definitionen - att bli någon man inte vill vara; en som tystnar, en som underordnar sig, en som inte tar ansvar för sin kunskap eller en som måste förtränga eller förneka sitt medansvar för det gemensamma resultatet.

*Den sorts risk som kan uppmärksammas är när **dominerande diskurser** är svåra att agera förenligt med eftersom de **ömsesidigt blockerar varandra**.*



## ***Intervention***

Uppmärksammandet är självklart även här en del av interventionen. För att komma till tals om sina överväganden men också för att kunna se det systemiska eller logiska i en situation. Att se det systemiska istället för det personliga har en avlastande funktion, men i längden blir det troligen ändå svårt att hantera en sådan här situation. Antingen kan man välja att göra våld på sitt kunnande och idén om att ta ansvar för den, eller på annat sätt försöka förtränga eller förneka sin kunskap och se den som mindre viktig än att upprätthålla den byråkratiska principen om att inte lägga sig i andras arbeten. Eller så kan man välja att försöka igen (och igen) och riskera att bli ”besvärlig”.

Eftersom det är två divergerande diskurser kan det vara svårt att tillämpa båda samtidigt. Att sluta använda den ena är troligen, i alla fall på kort sikt, utsiktslöst. Både autonomi och byråkrati är två starka föreställningar om människa och organisering som inte helt enkelt kan bortses från. Vid några tillfällen är det ena mer praktiskt, etisk, möjligt, önskvärt etc. än det andra, vid andra tillfällen är det tvärtom. Vad som är vad och när det ena är en mer tillämplig diskurs än den andra skiljer sig från person till person, mellan olika situationer och över tid.

En som ser det som det självklara valet att ligga lågt och inte ”lägga sig i” – det är så det är och så det ska vara i arbetslivet – får i det ovan skisserade exemplet kanske inte något större problem. En som strävar efter att se sig själv som autonom riskerar däremot att få stora problem att få ihop en bild av sig själv som kan inkludera både att man ser sig som självständig och ansvarstagande och att man väljer att tuga och inordna sig.

Situationen inkluderar att inte komma till tals (se risk ovan) - när man försöker säga något men möts av tystnad eller oförståelse - men den slitning som dilemman innebär kan lika gärna komma inifrån en själv som genom att man inte kan komma till tals med sin omgivning. Det är snarare om man personligen kan vara nöjd med svaren på frågor som: Vad riskerar jag genom att agera? Vad riskerar jag genom att förhålla mig passiv? Är det värt det? Var går min gräns?, som avgör hur dilemman påverkar en som person.

Det är dock inte möjligt att kunna svara på frågorna utan gensvar från omgivningen. Varje person och situation är unik. De överväganden som avgör hur man väljer att agera och vilka konsekvenser det får är inte oberoende av reaktionerna från omgivningen. Omgivningen är en lika viktig del som ens egna personliga erfarenheter i de överväganden och ställningstaganden man gör.

Genom att bli uppmärksam på risken kan den lättare tas upp till diskussion, vilket kan göra det lättare att komma till tals, men också göra det möjligt att höra hur andra resonerar. Uppmärksammandet och diskussionen kan då generera ett bättre grundat underlag för de överväganden och ställningstaganden man gör samtidigt som de referenspunkter som är legitima att anföra för olika ställningstaganden blir tydligare.

Då kan såväl valet att förhålla sig passiv som att agera ("lägga sig i") diskuteras och konfronteras. Genom den sortens diskussioner blir det möjligt att få till en mer medveten balans- eller växelgång mellan de olika diskurserna. En balans- och växelgång som de inblandade, även i de fall de inte ser den som önskvärd, i alla fall förstår grunderna för samt, inte minst, kunna komma till tals med sin omgivning om de olika alternativen och dess konsekvenser.

*En intervention som är möjlig vid denna sorts risk är således att diskutera de dilemman som uppstår genom de uppmärksammade diskurserna.*

## **Sammanfattande risk: Att bli någon man inte vill vara**

Att vara medborgare i dagens samhälle innebär till stor del att välja. Det finns en stark idé om att vi som människor är förmögna att fatta beslut och handskas med konsekvenserna. Den professionella utvecklingen gör att fler och fler anses kapabla att skaffa sig det underlag de behöver för att fatta ett välgrundat beslut och att de kan redogöra för sina överväganden i samband med det. Vi vill gärna tro oss om att vara herrar över våra egna liv, att vårt engagemang gör skillnad och att det vi gör är viktigt för andra människor och/eller samhället i stort. Detta är *en* "grundberättelse" som många har, eller strävar efter att ha, om sig själva och som också ges uttryck för i de berättelser som ligger till grund för denna studie.

Ibland framträder också en annan bild. En bild där man ”böjer på nacken” och tänker att det är bara att gilla läget. Att man ska vara tacksam att man har ett arbete, eller just det här arbetet, och att man i all fall får göra något som man tycker är både viktigt och roligt; ”det kunde vara värre”.

Exempel som beskrivs av *mellancheferna* är när man inte blir inblandad i sådant som rör den verksamhet man är engagerad i. Man blir inte alltid tillfrågad när det gäller vad verksamheten ska göra, inte heller på vilket sätt man skulle vilja lägga upp arbetet. Man blir tilltalad som en som ”lyder”, och som, om man protesterar mot tilltalet eller sättet att bedriva arbetet, blir ”besvärlig” eller ”gnällig”. En gång är ingen gång, men upprepade tillfällen visar på ett mönster där de anställda inte riktigt känner att de räknas som partners i verksamhetens utveckling.

En annan bild som framträder är att de prioriteringar man väljer att göra inte alltid stämmer med den idé om vad som är viktigt för det sociala arbetet som man skulle vilja stå för. Administration, enkäter, remisser, arbetsgrupper, utvecklingssamtal mm tar över vardagen. Man väljer att göra det som mäts och som följs upp, inte det man anser som mest angeläget. Man har en känsla av att man skulle kunna använda verksamhetens resurser (tid, pengar, kompetens) på ett bättre sätt men man är inte säker på att annorlunda prioritering skulle kunna få gehör. I alla fall inte utan en avsevärd ansträngning, enklare då att göra det som kontrolleras.

Ytterligare ett exempel är mellanchefernas delaktighet i verksamheten. De är djupt involverade, men mestadels genom sin funktion, de involveras inte på grund av engagemang, kunskap eller intresse. De tilltalas därmed sällan som personer. De kan inte neka med hänvisning till ointresse, okunskap eller tidsbrist. De kan oftast inte heller delegera ett deltagande i en aktivitet till någon annan på kontoret, eftersom det är just i egenskap av mellanchefer man har blivit inbjuden eller ålagd. Man blir då snarare tilltalad som ett objekt än en väljande och autonom person med en egen uppsättning av tankar, känslor, erfarenheter och förmågor.

*Barnskötarna* ger uttryck för att de vill se sig som engagerade, produktiva och viktiga medlemmar av verksamheten, men att de också ibland finner det svårt när de hela tiden får kämpa för sin existens; som yrkesgrupp, som anställda, som partners i verksamheten.

Eftersom de, trots allt, faktiskt har ett arbete som barnskötare, väljer de att fokusera på att vara tacksamma för det istället för att ställa krav eller säga nej till de villkor som erbjuds. Genom den minskande arbetsmarknaden blir det svårt för dem att byta arbetsgivare om de inte är nöjda med sin situation. De blir därför också mer beroende av att arbetsgivaren är nöjd med dem och inte tycker att de är otacksamma, gnälliga eller besvärliga. Det gör att de får svårare att säga nej till förflyttningar, ändrade arbetsuppgifter med mera.

**Kunskapsarbetarna** slits mellan två olika diskurser. En diskurs där det är självklart att ta ansvar för den kunskap man har och därigenom både ifrågasätta och göra andra uppmärksamma på sådant som man ser som brister i beslut, oönskade konsekvenser eller förlorade potentialer; en diskurs som bygger på att man ser sig som delaktig i och medansvarig för verksamhetens gemensamma resultat. En annan diskurs är där autonomin endast sträcker sig till att gälla det egna formella ansvarsområdet. Där ifrågasättande och synpunkter på andras ansvarsområden och bidrag riskerar att ses som en illojal handling.

Antingen får man välja att ses som, och kanske även känna sig som, besvärlig och illojal eller så får man leva med sin passivitet. Oavsett vilket man väljer riskerar man att råka illa ut. Antingen genom att man inte kommer till tals eller att man inte kan handla i enlighet med sitt kunnande. Inget av alternativen stämmer med bilden av en väljande, medskapande och kunskapssetisk person.

I de tre fallen, även när de personer som berörs väljer att fokusera på det positiva, finns det risker med de diskurser som ligger till grund för situationen. Den situation **barnskötarna** beskriver – där de riskerar att inte räknas som fullgoda medarbetare – är (i längden) svår att förena med den bild man väljer att förmedla om sig själv, sitt yrkesval, sitt kunnande och sitt engagemang för barnen och verksamhetens utveckling.

Den situation som **mellancheferna** beskriver - där de kan ställas till svars för både sina egna och andras handlingar, ibland emot högst oklara referenspunkter – stämmer dåligt med den bild av sig själva och sina medarbetare som de väljer att förmedla såsom kompetenta att bedöma olika situationer, agera och fatta beslut på professionella grunder.

I *kunskapsarbetarnas* fall blir konflikten mellan den autonoma kunskapssetiska medskaparen och den anpassningsbara byråkratiskt korrekta experten uppenbar. En konflikt som dels kan gå mellan olika individer och delar i organisationen, men också kan utspelas inom en och samma person.

I samtliga tre fall föreligger en uppenbar risk för att arbetet med att få ihop förenliga berättelser om sig själv som professionell, som anställd, som medborgare och som medmänniska, kan komma att misslyckas. Den berättelse om en själv som man lyckas få ihop och som begripliggör och rättfärdigar valen på arbetet, blir allt svårare att få ihop med den berättelse av en själv som man strävar efter att få ihop i sitt liv som helhet.

Denna diskursiva svårighet – att få ihop en berättelse om sig själv som är förenlig både med den man vill vara och den man blir genom organiserandet – förenar de risker som har uppmärksammats med den diskursiva ansats som denna studie har avsett att pröva. Det är denna svårighet som ökar risken för att bli sjuk.

*Sammanfattningsvis: den övergripande risk som kan uppmärksammas med den diskursiva ansatsen är om de diskurser som styr organiserandet skapar en bild av de anställda (enskilda eller grupper av) som svårigen skulle kunna kombineras med andra, samhälleliga eller professionella diskurser, i en berättelse som hänger samman.*



## Sammanfattande om intervention

Att intervensera i diskursivt genererade arbetsmiljörisiker innebär att intervensera i de diskurser som används eller genereras på den lokala arbetsplatsen. Det innebär att uppmärksamma, diskutera, konfrontera eller värna de resonemang man ser som viktiga för verksamhetens organiserande.

Mycket mera forskning behövs för att utforska olika interveneringsmöjligheter men baserat på de erfarenheter som gjorts inom projektet skulle följande punkter kunna sammanfatta en möjlig väg till intervention:

- Skapa ett underlag varigenom det är möjligt att få syn på de diskurser som styr organiserandet.
- Diskutera de organiserande diskursernas konsekvenser; hur de samspelar, stärker eller motverkar varandra och hur de därigenom döljer, försvårar, marginaliserar eller blockerar varandra eller andra diskurser.
- Diskutera vilka situationer som kan uppstå på grund av de uppmärksammade diskurserna.
- Diskutera vilka risker som dessa situationer kan medföra för de inblandade.

Genom uppmärksammandet blir det möjligt att börja prata om de konsekvenser som de olika diskurserna genererar. Uppmärksammandet gör också att det blir möjligt att se det systemiska i de situationer som uppstår. Det blir som det blir eftersom VI gör som vi gör, och hur VI gör hänger ihop med vilka resonemang vi väljer att använda, och därmed stärker, när ”vi” (i verksamheten) kommer fram till hur saker och ting bör göras.

Uppmärksammandet bidrar till att världen blir lite mer begriplig. Man förstår i alla fall något bättre varför det blir som det blir, vilket är hälsoskapande i sig, eftersom den berättelse om sig själv man strävar efter att skapa eller upprätthålla blir enklare att få till.

Att se det systemiska gör att man kan se situationen med lite mer distans. Situationen har inte uppkommit genom egna och andras personliga tillkortakommanden, såsom exempelvis att vara någon som inte kan säga nej, genom en otydlig chef, oinitierad ledning eller lata och okunniga kollegor.

Att se det systemiska och fokusera på det gör det också ofta lättare att prata om något som är jobbigt för många. Det behöver inte bli personligt eftersom det blir möjligt att börja i de resonemang vi alla använder och bidrar till – mer eller mindre medvetet – och inte i personlig kritik av någon. Därmed är det också möjligt att börja fundera över om det finns andra sätt att resonera kring de frågor som rör oss. Då kan arbetsmiljöarbetet också gå från att hantera effekterna av de olika diskurserna och dess funktionssätt till att handla om mer långtgående interventioner i diskurserna som sådana.

Att uppmärksamma den här sortens risker – svårigheter att få ihop en berättelse om oss själva som hänger samman – gör det också möjligt att bli mer uppmärksam på att höra vem ”vi” – var och en – säger sig vilja vara eller sträva efter att vara. Genom uppmärksammandet blir det också möjligt att föra en diskussion kring om vi kan vara någon som är förenlig med den bilden. Det i sin tur blir då en viktig aspekt att ha med sig i alla de diskussioner vi för om verksamheten på alla nivåer; när man sätter mål eller fattar beslut om styr- och uppföljningssystem, produktionssätt, förändringsarbeten, policies mm i den dagliga verksamheten.

*Möjliga interventioner vid diskursivt genererade arbetsmiljörisker blir således **uppmärksammandet** som sådant och möjligheten att därigenom kunna **komma till tals** om de konsekvenser, svårigheter och dilemman som kan uppstå. En ökad medvetenhet om de resonemang som ”styr” verksamheten, och som stärks när vi gör som vi gör, ger också ökad möjlighet att **introducera, pröva och stärka andra resonemang** och deras konsekvenser.*



## Diskussion

I det förra kapitlet redogjordes för några av de risker som studien, genom fokusgrupper och intervjuer, har visat kan uppmärksammas med en diskursiv ansats och som inte blir synliga inom ramen för en traditionell riskbedömning. Dessa risker har därefter diskuterats med grupper av praktiker: personal från HR-avdelningar och företagshälsovård, fackliga representanter, arbetsmiljöinspektörer och forskare.

En del av diskussionerna har bjudits in till i form av fokusgrupper, andra har uppstått i samband med presentationer på konferenser och seminarier. Åter andra har uppstått genom att materialet har skickats för genomläsning och kommentarer till utvalda personer med goda kunskaper inom arbetsmiljöområdet. Det är alla dessa diskussioner och kommentarer som ligger till grund för detta kapitel. Det innehåller tre avsnitt: Det första avsnittet kretsar kring frågan *Hur allvarliga är de diskursiva riskerna?* Det andra kring frågan: *Hur skiljer de sig från de traditionella riskerna?* Därutöver har det framkommit en mängd synpunkter på möjligheter och utmaningar med synsättet. Dessa är samlade i ett avslutande avsnitt under rubriken *Möjligheter och utmaningar för framtiden.*

### Hur allvarliga är de diskursiva riskerna?

En sak som faktiskt inte har diskuterats i någon av fokusgrupperna med arbetsmiljöpraktikerna är om riskerna är allvarliga för den enskildes hälsa och välbefinnande. De flesta förefaller relativt lätt förstå att de situationer som beskrivs i längden inte skapar en bra arbetssituation. De flesta kan också förstå hur det kan kännas för den enskilde att befinna sig i en sådan situation.

Arbetsmiljölagen (1977:1160) säger inte att en situation måste bevisas generera ohälsa för att det ska ingå i begreppet ”god arbetsmiljö”. För att man ska vilja göra något åt situationen kan det däremot vara ett argument. Om man inte tycker att det är ett allvarligt problem så kommer det långt ner i handlingsplanen. Detta avsnitt är därför till för att visa på vilket sätt de beskrivna riskerna är allvarliga och vilken sorts symptom och ohälsa de kan ge upphov till.

Jag har kallat den övergripande risken för ”att bli någon man inte vill vara”. En annan term för det är identitet. Ett ord med många olika innebörder. Identitet används ibland för att beskriva någots essens, dess kärna. Identitet används då som något stabilt och fixt som man kan definiera något utifrån. Identitet kan också ses som något dynamiskt, något som är i ständig produktion. Identitet blir då snarare att betrakta som ”tillfälliga former av integrerade självbilder” (Alvesson, 2004:178). Min utgångspunkt för det här resonemanget är den mer dynamiska aspekten av identitet och identitetsarbete, d.v.s. att se identitet som *en berättelse om mig själv som ger mening åt min existens och åt mina handlingar både inför mig själv och inför andra* (Giddens, 1997).

Identitetsarbetet blir med det synsättet en diskursiv (språklig) och social aktivitet för att skapa en, i våra egna och andras ögon, stabil och sammanhängande berättelse om oss själva, d.v.s. en identitet som vi kan leva med.

En persons identitet och identitetsarbete handlar om att upprätthålla en specifik berättelse om sig själv. När hon klarar det upplever individen sin identitet som sammanhängande. Ett hållbart identitetsarbete skapar enligt Laing (1965) de filter vi behöver för att skydda oss själva och bidrar till att acceptera integriteten som något värdefullt; att vi utvecklar ett ”jag” som vi anser värda att försvara från kränkningar och som också kan guida oss genom livet.

Att inte få ihop sin berättelse om sig själv – inför sig själv eller inför andra – kan leda till oro, otrygghet, ångest och depression. Det kan till exempel leda till ångest för att utplånas, att känna sig invaderad av händelser som tränger sig på istället för att man är ”sin egen författare”; det kan leda till ångest för de risker som kan drabba ens existens, en ångest som kan göra en handlingsförlamad och som gör att man känner en slags ”inre dödhet”; det kan leda till att man inte lyckas etablera den nödvändiga tilliten till sin egen integritet och leda till en känsla av att man är moraliskt ”tom”.

Den berättelse vi konstruerar om oss själva knyter oss till ett eller flera sammanhang. När vi funderar över våra val och våra handlingar relaterar vi dem till olika referenspunkter (resonemang/diskurser). Vi försöker knyta an till sådant vi anser värt att stödja och som också kan anses hedervärt eller rimligt i de gemenskaper vi tillhör. Man kan därför se identitetsarbete som ett positionerande i förhållande till

en mängd olika diskurser (Taylor, 1989). Wiklund (2007), som bygger på Taylor, betonar i sin avhandling att identitetsarbetet är en kommunikativ akt mellan människor och ett positionerande gentemot de referenspunkter vi gemensamt skapar och upprätthåller. Att inte "få ihop" sin livsberättelse är således inte en individuell oförmåga utan resultatet av en ständigt pågående social interaktion, både i formandet av referenspunkter och i den aktivitet som skapandet av berättelsen utgör.

Wiklund (2007) pekar också på att ett identitetsarbete där sammanhang och kongruens inte går att åstadkomma eller med svårighet upprätthålls, har betydelse för välbefinnandet. De risker ett bristande identitetsarbete kan leda till är sömnsvårigheter, oro, ångest och depression. Symtom som till stor del kännetecknar den psykiska ohälsan i arbetslivet (AFA, 2012; Arbetsmiljöverket, 2012).

Vår strävan efter att skapa och upprätthålla en identitet som är sammanhängande gäller inte bara över tid utan även i nuets olika delar. Det innebär att vi ser oss som "hela människor" med engagemang och relationer som påverkar både arbetslivet och privatlivet. Med det som utgångspunkt blir det uppenbart att de resonemang vi strävar efter att inkludera och anser rimliga att ta hänsyn till i våra överväganden och rättfärdiganden, inte bara är de av organisationen erbjudna eller påbjudna. Vi är inte bara anställda med en specifik profession eller arbetsuppgift, vi är också medborgare, anhöriga, kunder, medmänniskor o.s.v.

Alla dessa olika gemenskaper och erfarenheter påverkar våra handlingar och vårt rättfärdigande av våra handlingar. Om man ser våra val som en del av vårt identitetsarbete ser man också vilka konsekvenser det kan få om vi inte lyckas få ihop våra handlingar med den bild av oss själva vi strävar efter att skapa och upprätthålla. När alla dessa resonemang (diskurser) som vi ser som både viktiga, rimliga och relevanta inte går att förena, måste vi ta ställning till vad som är viktigare, mer relevant eller mest rimligt i just denna situation. Vårt identitetsarbete påverkar således inte bara våra handlingar, de handlingar och val vi gör påverkar också vårt identitetsarbete – vem blir jag när jag gör det här och underlåter att göra det där?

I en föränderlig värld är de referenspunkter vi erbjuds eller påbjuds att positionera oss emot varken givna eller stabila. I ett föränderligt arbetsliv växlar de ”önskvärda” referenspunkterna både på grund av utvecklingen av samhället i stort, de olika gemenskaper man tillhör, de erfarenheter man har och de organisatoriska diskurser som används för att styra organiserandet på arbetsplatsen. Eftersom identitetsarbetet är ett samspel mellan olika fält i individens liv påverkar de olika fälten varandra. Om de olika fälten utvecklas i harmoni minskar risken för konflikter mellan olika fält, om inte så ökar riskerna för att ett hållbart identitetsarbete försvåras och att de psykiska och sociala konsekvenserna visar sig i form av psykisk ohälsa i olika former och i olika grad.

Det är således det som gör den här sortens risk allvarlig: diskurserna på arbetet påverkar vår förmåga att få till en sammanhängande berättelse om oss själva och om vi inte lyckas få ihop den får det allvarliga konsekvenser för oss som människor. Det hotar vår existens – vem vi vill vara, vårt identitetsarbete – i de sammanhang vi ingår.

## **Hur skiljer sig de diskursiva riskerna från de traditionella riskerna?**

En fråga som har kommit upp i fokusgrupperna i Steg 2 är på vilket sätt den diskursiva ansatsen är annorlunda jämfört med krav/kontroll/socialt stöd-modellen (Karasek,1979; Karasek & Theorell, 1990). Att sättet att formulera själva riskerna skiljer sig åt är uppenbart, men utöver det.

Att riskerna är annorlunda blir tydligt om man föreställer sig en, enligt krav/kontroll-modellen, hälsosam arbetssituation. Det vill säga en situation där alla känner att de har den kompetens, tid och beslutsutrymme de behöver för att göra ett bra jobb och där man kan få hjälp och stöd när man behöver det. Även i en sådan situation finns de diskursiva riskerna kvar. Att marginaliseras, att inte kunna komma till tals, att inte kunna försvara sig, att avpersonifieras, att inte kunna handla i enlighet med sitt kunnande, är **inte en fråga om för höga krav eller för litet beslutsutrymme**. För hög arbetsbelastning eller för höga krav i förhållande till ens kompetens och beslutsutrymme underlättar säkert inte att komma till rätta med svårigheterna, men det är inte samma sak, även om effekterna för den enskilde i båda fallen kan visa sig i form av oro, sömnsvårigheter, nedstämdhet o.s.v.

En annan sak som skiljer är **hur riskerna uppstår**. I krav/kontroll-modellen finns det en underliggande idé om att de anställda blir ”utsatta” för organisationen. De har *givits* för lite beslutsutrymme, de har *tilldelats* för svåra uppgifter, de har *inte fått* tillräckliga instruktioner, de har *inte fått* tillräckligt med stöd. I ett sådant perspektiv blir den anställde betraktad som ett passivt objekt som blir utsatt, exponerad, för organisationen, sina chefers oförmåga att fördela, prioritera och delegera, bristande resurser och ett dåligt socialt stöd av omgivningen.

Om man istället väljer det diskursiva perspektivet är det något vi alla är med och samproducerar. Ibland medvetet, ibland omedvetet, ibland aktivt, ibland passivt (genom att inte protestera, reagera etc.). Allt vi säger bidrar till det ”diskursiva landskapet”. När vi säger det vi säger så stärker vi en diskurs, utmanar en annan, bidrar till att försvaga en tredje o.s.v. Vi kan med detta synsätt inte ställa oss utanför diskurserna. Riskerna kan därmed inte elimineras. De kan uppmärksammas och de kan hanteras, men de kan inte tas bort. Och det är ett gemensamt arbete och ansvar. Ingen kan ändra på ett diskursivt sammanhang ensam. Det är per definition en socialt skapad risk och den måste hanteras av gemenskapen, inte av en enda individ. Det kan därför inte heller vara endast en chefs- eller ledningsfråga att komma tillrätta med riskerna.

Genom studien har det visat sig mest fruktbart att formulera de diskursiva riskerna med utgångspunkt i diskursernas *funktionssätt* snarare än dess innehåll. Det innebär att fokus inte hamnar på att det är ett visst sorts resonemang som är riskfyllt utan att inte kunna komma till tals om ett annat. Det vill säga att ett resonemang dominerar och inte tillåter andra resonemang att finnas eller växa till sig.

Det innebär att om man skulle finna diskurser och resonemang som är direkt skadliga för de berörda så är det inte riskfyllt för den enskilde om man kan komma till tals om det. I så fall kan resonemanget uppmärksammas, diskuteras och hanteras och man kan gemensamt bestämma att det inte är ett resonemang som hör hemma i vår verksamhet och man kan gemensamt hjälpa varandra att ”hålla trollen borta”. Det innebär egentligen bara att man väljer att stärka en annan diskurs, inte att man har eliminerat de diskursiva riskerna. Om den diskurs man väljer att stärka växer sig för stark blir det ju svårt att komma till tals med argument från en tredje diskurs (eller den ”gamla”) och så vidare.

En tredje skillnad ligger i **hur riskerna kan bedömas**. För att få underlag för att bedöma krav/kontroll/stöd-aspekterna kan man till exempel fråga en person – direkt eller i en enkät – om hur de upplever sin situation utifrån de aspekter man vill veta något om. För att få underlag till en diskursiv riskbedömning måste man höra ”hur det pratas” på arbetsplatsen. Det går således inte att fråga om i en enkät, ibland inte ens i en intervju, eftersom det är *såsom det pratas (vad som kan sägas) i verksamheten om verksamheten* som är det intressanta, inte hur var och en pratar *om* verksamheten (För mer information om hur man kan generera ett relevant bedömningsunderlag se bilaga).

En fjärde sak som skiljer, och kanske den allvarligaste, är att **interventionerna** ser helt annorlunda ut. De rimliga åtgärderna vid arbetsbelastning är att minska arbetsmängden, prioritera hårdare, anpassa svårighetsgraden på uppgifterna, förbättra det sociala stödet eller att stärka den enskilde genom individuellt inriktade åtgärder såsom friskvårdsaktiviteter, tid för återhämtning, stresshantering mm.

I introduktionen beskrevs en erfarenhet av att traditionella åtgärder ofta bidrog till att förvärra en situation trots att dess syfte var gott. Med ett diskursivt perspektiv blir det begripligt varför dessa, till synes relevanta åtgärder, faktiskt i sig själva kan spä på riskerna.

Genom att man möts av dessa åtgärder blir det uppenbart att det man egentligen såg som viktigt att komma till tals om inte blir förstått. Det blir så att säga ett bevis på att man inte når fram. Detta blir tydligt även för de som kanske inte riktigt själva kan formulera vad det är som oroar. Även om de inte kan sätta fingret på det de skulle vilja uppmärksamma eller prata om så kan man ändå förstå att det inte blir bättre med de föreslagna åtgärderna.

En annan aspekt är att de traditionella åtgärderna ofta har en ton av att det är någon annan som ska ”ta hand om” en. Någon ska prioritera åt dig, någon ska se till att du har lagom att göra, någon ska se till att du inte arbetar för mycket, för ofta eller för länge eller så ska du lära dig att hantera stress, motionera och lära dig att avsätta tid för återhämtning och sömn. Emellanåt relevanta åtgärder men det är lätt att bli någon som ska tas om hand, någon som inte vet sitt eget bästa, någon som ska fås att...

Det är inte nog med att man inte kommer till tals, man blir även någon som ska tas om hand, likt ett barn, vilket för de flesta innebär att *man blir någon man inte vill vara*. Beskrivningar av att bli bemött

på detta sätt har jag mött ett flertal gånger. Det gemensamma för dem är att de nästan uteslutande säger att ”det blev ännu en kränkning”. Genom åtgärderna blir det uppenbart för den ”drabbade” att varken det man vill fästa uppmärksamhet på eller man själv blir tagen på allvar. Det är ingen idé. Man ger upp.

En tredje aspekt innebär att de flesta traditionella åtgärder bygger på någon form av individuell åtgärd. Det är en enskild person som ska avlastas, återhämta sig eller lära sig säga nej. Även om många är inblandade i att omfördela arbetsbördan så sker det med tanke på att en eller flera individer ska få en bättre anpassad situation, när det egentligen till stor del handlar om organisatoriskt och socialt skapade situationer och risker. Det som gjort det möjligt för situationen att uppstå kan fortgå och kommer sannolikt att innebära att någon annan får ta smällen nästa gång. Inte på grund av individuella tillkortakommanden - vare sig hos medarbetaren eller chefen - utan på grund av organisatoriska brister.

## Möjligheter och utmaningar för framtiden

Ovan har de vanligaste frågorna och kommentarerna från deltagarna i fokusgrupperna i Steg 2 diskuterats. Mycket annat har också framkommit i grupperna. Nedan redovisas några av de möjligheter och svårigheter deltagarna i fokusgrupperna i Steg 2 kunde se med att arbeta med en diskursiv ansats för att bedöma arbetsmiljörisker.

Till **möjligheterna** nämndes just att det blir pratbart. Genom att formulera det som en diskursiv risk blir det inte lika anklagande som att säga att ”ingen lyssnar på mig” eller ”att ingen bryr sig”. Det blir ett strukturellt problem snarare än ett individuellt. Genom att ta utgångspunkt i det diskursiva får man ytterligare ett sätt att förhålla sig till och formulera det man ser händer då det erbjuder ett annat ”tänk”.

Det flyttar också fokus i samtalet – från arbetsbelastning, vem som har rätt eller fel och vem som har ansvar för – till hur vi kan hjälpas åt att uppmärksamma och hantera riskerna. Genom att det inte finns några offer (eller för att vi alla är lika mycket offer för diskurserna) finns det heller ingen förövre. Det gör det antagligen lättare även för chefen (som ofta är den som anklagas) att delta i samtalet på ett konstruktivt sätt när man inte behöver ”försvara” sig.

Det är också mindre känsligt att se det som och att kalla det diskursiva risker än till exempel värderingskonflikter, mobbning eller kränkningar av olika slag som troligen en del av riskerna skulle kunna formuleras som.

En annan fördel som nämnts är att det diskursiva angreppssättet har stora likheter med det ”systemiska tänket” som ligger bakom Lean och andra, just nu, aktuella sätt att organisera sig, där fokus ligger på processen och hur de olika delarna i processen ömsesidigt och löpande påverkar varandra och hur man gemensamt kan få till en så bra verksamhet som möjligt.

Ytterligare en fördel är att genom att formulera riskerna på detta sätt blir de också igenkänningsbara i andra branscher och situationer än de som bildar underlag för denna studie. Att marginaliseras, att inte komma till tals, att känna sig fångad av olika logiker och inte kunna försvara sig o.s.v., kan många känna igen sig i även om de konkreta praktikaliteterna och resonemangen som förs på andra ställen skiljer sig åt.

Det nyanserar och diskriminerar mellan olika risker. Reaktionerna påminner mycket om stressreaktioner på grund av arbetsbelastning och många av de risker som tas upp här har nog ofta hänförs till ”belastningsstress” och då finns det en arsenal av verktyg att ta till. Genom att kunna skilja det ena från det andra blir det lättare att förstå när de traditionella stressverktygen är relevanta och när de inte är det.

Vad gäller **utmaningarna** eller farhågor med angreppssättet har det ofta rört själva genomförandet: att det är svårt och att man inte vet hur eller om man kan lära sig att göra den här sortens riskbedömningar. En svårighet är till exempel att det är svårt att göra riskbedömningar på den egna verksamheten eftersom man lätt blir ”döv” för sina egna resonemang. De är så självklara. Det kräver nästan att man blandar in någon utifrån (om så bara från en annan avdelning) och då kanske det inte blir gjort alls.

En annan svårighet är vilket mandat till exempel en HR-avdelning eller företagshälsovård har att driva processen när väl riskbedömningen är gjord. Att uppmärksamma de organiserande diskurserna innebär ju i vissa fall att diskutera en del grundläggande ”sanningar” i, eller grundvalarna för många



organisationer. Det kanske kan uppfattas som ”revolutionärt” av en del, vilket i sin tur kan trigga en del motstånd. Kan man intervensera diskursivt? Vem *kan* göra det? Vem *får lov* att göra det? Det kräver inte bara en kunskap utan också en plats eller legitimitet i organisationen som gör att det är möjligt att ta upp en diskussion kring grundläggande verksamhetsfrågor.

Någon uttryckte oro för att man inte skulle kunna komma till rätta med de risker man blir uppmärksam på på sin arbetsplats. Att bli medveten om att man inte kommer till tals eller att man är (har varit) fångad i en diskurs gör inte alltid livet lättare, speciellt inte om ens omgivning inte ser det man själv ser. Det kanske till och med kan förvärra situationen för den enskilde när man inser hur svårt det är att komma till tals när det beror på diskursen istället för en ”oförstående chef” eller något liknande. Det är också lätt att se hur man, trots goda föresatser, skulle kunna stärka den diskurs man kanske egentligen skulle vilja komma till tals om eller att man individualiserar även dessa risker.

Ytterligare en aspekt som påpekats är att de som beställer riskbedömningar kan uppfatta det som ”flummigt”. Efterfrågan på lätthanterliga verktyg, checklistor, enkäter med mera har ökat på senare tid och att då säga att det krävs en annan sorts insats och en *bedömning*, samt att det inte går (eller i varje fall inte räcker) att mäta arbetsmiljön eller klimatet med enkla verktyg, kan vara svårt att få gehör för.

## Referenser

- AFA (2012): *Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro – 2012*. Rapporten kan laddas ner:  
[http://www.afaforsakring.se/Global/Analys/Arbesskaderapporten/AFA\\_arbetskaderapport\\_2012.pdf](http://www.afaforsakring.se/Global/Analys/Arbesskaderapporten/AFA_arbetskaderapport_2012.pdf)
- Alvesson M (2004): *Kunskapsarbete och kunskapsföretag*. Malmö: Liber AB.
- Arbetsmiljölagen (1977:1160): *Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer* i lydelse den 1 augusti 2011: <http://www.av.se/publikationer/bocker/h008.aspx>. Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2012): *Arbetsorsakade besvär 2012*. Rapport 2012:5. Stockholm: Arbetsmiljöverket. Rapporten finns endast i elektronisk form och kan laddas ner på:  
[http://www.av.se/dokument/statistik/officiell\\_stat/ARBORS2012.pdf](http://www.av.se/dokument/statistik/officiell_stat/ARBORS2012.pdf)
- Buch A, Andersen V & Sörensen O H (2009): *Videnarbejde og stress – mellem begejstring og belastning*. Köpenhamn: Jurist- og Ekonomförbundets Förlag.
- Davis M S (1971): That's Interesting! Towards a Phenomenology of Sociology and a Sociology of Phenomenology. *Philosophy of Social Science*, 1:309-344.
- Foucault M (1971/1993): *Diskursens ordning*. Stockholm/Stehag: Brutus Östlings Förlag Symposium.
- Foucault M (2008): *Diskursernas kamp. Texter i urval*. Stockholm/Stehag: Brutus Östlings Förlag Symposium.
- Giddens A (1997/1991): *Modernitet och självidentitet. Självet och samhället i den senmoderna epoken*. Göteborg: Daidalos. (I original: *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*, 1991)
- Johannisson B, Gunnarsson E & Stjernberg T (red) (2008): *Gemensamt skapande – den interaktiva forskningens praktik*. Växjö University Press, Växjö universitet.
- Johnson JV & Hall EM (1988): Job strain, workplace support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78:1336-1342.
- Karasek R & Theorell T (1990): *Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. USA: Basic Books.
- Karasek R (1979): Job demands, job decision latitude, and mental strain. Implications for job design. *Administrative Science Quarterly*, vol. 24:285-308.

- Laing R D (1965): *The divided self*. Harmondsworth: Penguin 1965. (*Det kluvna jaget*. Stockholm: Bonniers, 1968.)
- Reason P & Bradbury H (red) (2006): *The Handbook of Action Research. Concise Paperback Edition*. London: Sage Publications Ltd
- Rostila M (2008): The Swedish labour market in the 1990s: The very last of the healthy jobs? *Scandinavian Journal of Public Health*, vol. 36:126-134.
- Rydén L (2008): *The workers the work environment discourse forgot – a critical analysis of the official psychosocial work environment discourse in Sweden*. Masteruppsats, Ekonomihögskolan, Lunds universitet. Uppsatsen kan laddas ner via [www.lub.lu.se](http://www.lub.lu.se).
- Siegrist J (1996): Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1:27-41.
- Silverman D (2006): *Interpreting Qualitative Data*. London: Sage Publications Ltd.
- Taylor C (1989): *Sources of the Self*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Theorell T (2006): New directions for psychosocial work environment research. *Scandinavian Journal of Public Health*, vol. 34:113-115.
- Widmark M (2005): *Det nya arbetslivet – En explorativ studie som jämför två dominerande psykosociala arbetsmiljömodeller med aktuell arbetsmiljöproblematik och organisationsförhållanden*. Stressforskningsrapport Nr 315. Stockholm: Institutet för psykosocial medicin, IPM.
- Wiklund P (2007): *Kampen för människovärdet. Om identitet i ett föränderligt arbetsliv*. Doktorsavhandling. Stockholm: Karolinska Institutet.