

Lidandet som karaktäriserar verkliga människor

av Bengt-Åke Wennberg



SVT-programmet "Verkliga människor" har startat en debatt om skillnaden mellan automater och "verkliga människor". [Nu senast i ett inlägg på SvD av professor Fredrik Svenaeus vid Södertörns högskola.](#)

Det är ett ämne som engagerat många filosofer och tänkare genom tiderna. Även jag har stundom engagerat mig i denna diskussion. Men frågan har i min yrkesverksamhet blivit alltför allvarlig och konkret för att behandlas på detta abstrakta sätt. Jag har kunnat se att det förhållandet att man i olika organisatoriska och samhällsliga analyser inte kunnat urskilja det sant mänskliga, och ta hänsyn till det, har skapat mycket onödigt lidande. Lidandet har genom denna kollektiva oförmåga blivit obeaktat, förträngt, osynligt och förnekad.

Att man tillåtit sig blunda för att alla människor är människor och inte automater har i sin tur skapat självhat och förebråelser. Majoriteten av oss vet nämligen innerst inne vad som är skillnaden. Vi kan dock inte alltid uttrycka det verbalt. [Ledarsidan i GP den 13 februari 2012](#) är ett exempel på hur skribenten blir illa berörd av de papperslösa hemlösas

hopplösa situation. Som skribenten så riktigt påpekar så är det ovärdigt ett civiliserat land att ha det så. Som svensk medborgare och göteborgare måste man skämmas. Men det stannar vid ord och ett hopp om att någon "där uppe" skall lyssna.

När man som jag arbetar med arbetsmiljöfrågor i företag och förvaltningar blir samma typ av frågor akuta. Problemet är att de diskussioner som förs, och de åtgärder som görs, är objektiva och opersonliga. De som skall agera är "nån och man". Man brukar också analysera verksamheten "som om" de personer som berörs vore automater och inte verkliga människor.

Det har därför många gånger blivit min uppgift att lyfta fram skillnaden mellan en automat och en verklig människa så att det verkligt mänskliga kan bli synligt. Först då kan man få kraft att göra något åt det. Först då blir man berörd eftersom man ser sig själv i andra. Ett sätt jag då använder är att börja argumentationen med något som alla känner till och kan acceptera som "mänskligt". I denna blogg skall jag illustrera detta genom att börja analysen med begreppet "vi".

Alltså: Jag menar att man ännu inte uppfunnit några automater som mellan sig formulerar ett "vi". Visserligen talar hubotarna i SVT:s pjäs ibland om "vi hubotar" – men det måste vara en lapsus i manuset. Begreppet "vi" är centralt för oss människor. Vilket nedanstående exempel visar.

När det gäller organisatorisk samverkan finns det ett fenomen som är typiskt mänskligt och som kallas "parallellprocesser". Med parallellprocesser menas att vi kan finna samma samverkansmönster runt om i en verksamhet utan att personerna till synes har kontakt med varandra. Det verkar som om en regissör gick runt och satte upp samma pjäs överallt.

Mönstren kan förekomma både i ledningen och på lägre nivåer. På gamla Nobelkrut kunde man exempelvis upptäcka att mötena präglades av stor försiktighet – "Det kunde ju smälla när som helst." På ett ministerium kunde man upptäcka att möten regelmässigt kom att handla om att "serva" ministern snarare än om att diskutera de frågor ministeriet hade att hantera.

Denna "kopiering" av samverkansmönster är naturligtvis alldeles utomordentligt värdefull när det gäller konstruktiva mönster. Bra vanor sprider sig. Men fenomenet skapar också stort lidande när det handlar

om dysfunktionella mönster. Lidandet blir alldeles särskilt stort när man inte förstår vad som händer, och när man inte förstår vad det är för pjäs man är med och spelar, och därför inte kan göra något åt sin situation.

Fenomenet parallellprocess är väl utforskat i verksamheter som är inblandade i socialt stöd och behandling av dysfunktionella familjer. Där kan det hända att dysfunktionella mönster hos de klienter man har att göra med sprider sig i verksamheten och kan, utan att man tänker på det, återfinnas högt upp i ledningen. Terapeutgruppen kan själv drabbas av samma mönster.

För att förklara de interaktiva mönstrens avståndsverkan använder Sverker Belin i sin bok "Vansinnets makt", begreppen "induktion" och "resonans". *Induktion* innebär enligt Belin att man genom sitt agerande genererar en viss identitetsupplevelse i andra. *Resonans* innebär enligt Belin att man passivt "känner igen" och omedvetet accepterar det interaktiva mönster som pågår i omvärlden genom att "ta sig" en roll och aktivt återskapa sådana mönster runt sig själv. Processen kan liknas vid en fortplantning eller en "smitta".

Berlins spekulationer om induktion och resonans har bekräftats av de försök som gjorts av Frans de Waal i hans bok "Empatins tidsålder" och av Michael Tomasello i hans bok "Därför samarbetar vi". De primater som de Waal studerat uppvisar exempelvis ett direkt fysiskt lidande när de ser sina fränder lida. De har "med" - "lidande". Detta medlidande återfinns i mångdubbelt större grad hos människan. Så här skriver de Waal:

Engagemang för andra, emotionell känslighet för deras situation och valet av det mest effektiva handlingsmönstret är så typiskt för människan att vi brukar referera till beteendet som humant. Jag är övertygad om att vår art är unik vad gäller i vilken utsträckning vi sätter oss in i andras situation.

Poängen är att de Waal visar att denna identifiering inte är ett inlärt beteende. Det är en djup och nedärvd känslomässig reaktion som förfinats och förbättrats under evolutionen. Vår art är ensamma om dess styrka. Det är en reaktion vi inte kan undgå. Den påverkar oss vare sig vi vill det eller inte. Dess stora kraft i mänsklig samverkan är således just det som gör oss mänskliga. Det är också denna empatiska reaktion som knyter oss samman och gör oss till ett "vi". Formningen av vi:et är således kri-

tiskt för vårt välbefinnande och vår mänsklighet. Utan empatin skulle vi vara automater.

Tomasello kommer till liknande slutsatser i sina försök. Han visar i sin tur på vår nedärvda förmåga till rollövertagande. Människan har genom evolutionen skaffat sig en förmåga att i ett samspel med andra människor uppfatta en rolls generella karaktär. Detta är en abstraktionsförmåga som är unik för oss människor. Denna gör det möjligt för människan – vem hon än är – att fylla en etablerad generell roll i ett samspel.

Denna förmåga gör att vi ofta, utan att riktigt förstå det, blir ett "vi" med andra, Vi kommer att omedvetet agera och reagera som "de andra" och kopiera deras samspel. Så vitt jag vet har det ännu inte byggts någon automat som har denna förmåga. Bland primaterna är vi i alla fall ensamma om den.

Vad har då detta att göra med samverkansprocesser i en organisation? Om vi börjar med Sverker Bolins analys av hur klienters dysfunktionella beteende kan sprida sig i en verksamhet så konstaterar han att parallellprocesser också har en positiv sida. När dessa processer uppkommer skapar de ett "med"- "lidande". Om man i den behandlande verksamheten förstår och kan acceptera detta "med"- "lidande" för vad det är så kan man, *med hjälp av att studera sig själv och de mönster man medverkar i, få grepp om de svårigheter som de klienter man skall hjälpa brottas med.* I princip är detta samma sak som händer i en psykoanalytisk process mellan terapeut och patient.

Nå, men hur hänger detta ihop med arbetsmiljöfrågan? Jo, poängen med ovanstående beskrivning är att lidandet i en verksamhet kan ha så många andra former än bara att man känner sig stressad av sitt jobb.

Man kan helt enkelt, som skribenten i GP, må dåligt av att andra mår dåligt. Man kan reagera starkt på oförrätter även om man inte själv utsätts för dem. Man kan gripas av vanmakt och förtvivlan därför att andra är vanmäktiga och förtvivlade. Vad som händer "de andra" skapar störningar hos en själv.

Ett stort problem är att dessa störningar är spontana och rent känslomässiga. Det hjälper inte alltid att fråga varför man mår dåligt och lider – man vet det inte själv. Men lidandet är inte onödigt. Det finns där för att man är en människa och inte en automat. Att lyfta upp det och diskutera

vad man mår dåligt av i en verksamhet är därför viktigt för engagemang och hälsa. *Om man i sina diskussioner om organisatoriska frågor förnekar sin mänsklighet och empatins kraft blir verksamheten ineffektiv.*

Det kanske bör påpekas att med varje "vi" följer ett "dom". Lika mänskliga som känslorna för ett "vi" är, så är känslorna mot ett "dom". Man bör därför betänka den gamle grekens ord "inget mänskligt är mig främmande" och sträva efter denna vishet.

Referenser

Gelotte G (2012): Ansvaret är vårt. Ledare i GP 2012-02-13

<https://www.gp.se/ledare/gert-gelotte-ansvaret-%C3%A4r-v%C3%A5rt-1.695318>

Svenaesus F (2012) Ny teknik testar gränsen för vår mänsklighet. Svenska Dagbladet 2012-02-13.

<https://www.svd.se/ny-teknik-testar-gransenfor-var-mansklighet>

Tomasello M (2011): Därför samarbetar vi. Göteborg: Daidalos.

de Waal F (2009): Empatins tidsålder. Stockholm: Karneval.