

Arrangerade samtal som indikatorer på det psykosociala arbetsklimatet

av Bengt-Åke Wennberg och Monica Hane



Bilden är köpt av iStock

I samarbete med Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter kunde vi för tjugo år sedan med hjälp av arrangerade samtal – så kallade fokusgrupper – och tillsammans med arbetsterapeuterna, konstatera att deras stress inte bara hade att göra med arbetsbelastningen (Hane, Wennberg 2002). Stressen uppstod i många fall genom frustration över att inte kunna göra ett så "bra jobb" som man utifrån gängse kunskaper i deras profession menade var möjligt. Sådana insatser blockerades och blev oförstådda av andra professioner och också av en del andra terapeuter som såg annorlunda på problematiken (Törnebohm 1991; Lindström 2010a).

Detta ledde till slutsatsen att ett gott psykosocialt arbetsklimate kännetecknades av att deltagarna kände sig trygga med att man gemensamt med andra skulle komma till rätta med sådana verksamhetsfrågor som man utifrån sin egen kunskap och erfarenhet ansåg behövde analyseras och lösas. Det krävdes att det skapades en för alla berörda förenlig förståelse för de gemensamma patienternas problematik (Hane, Wennberg 2003; Lindström m.fl. 2010b).

SAMARBETSDYNAMIK AB
Ölsdalen 134, 693 91 Degerfors, telefon 070 590 94 30
Email: bengt-ake.wennberg@samarbetsdynamik.se
<http://www.samarbetsdynamik.se>

Vi har senare haft många liknande samtal i många olika fokusgrupper i projekt med kopplingar till det psykosociala arbetsklimatet (Archer m.fl. 1994; Wennberg 2010). Vi betraktar därvid arbetsklimatet som en ”mellanliggande variabel” som skapas genom kommunicerandet. Hur de vardagliga samtalen inom verksamheten om olika sakfrågor förs har således återverkningar både på verksamhetens kvalitet och på medarbetarens välmående.

Denna inverkan är numera en inom akademien väl etablerad kunskap (Rydén 2015). Vad man fortfarande inte verkar kunna se, är hur man faktiskt skulle kunna uppmärksamma varandra på de olämpliga samtalsmönster som man gemensamt – och ofta helt ofreflekterat – upprätthåller. Först om så är möjligt kan man därefter samtala om hur destruktiva mönster skulle kunna ändras för att förbättra arbetsklimatet (Lindström m.fl. 2014).

*Arbetsklimat tillhör alltså en typ av fenomen som skapas **kollektivt** av de som deltar i det interaktiva samspelet.*

I samma kategori finns sådant som massdemonstrationer, debatter, krig, diskriminering, kriminalitet och gängbildning. I den lilla skalan finns konflikter, utforskande aktiviteter, undervisning, terapi, mobbing etcetera. Förutsättningarna för att sådana interaktiva processer skall utfalla väl kan i viss mån påverkas genom olika yttre organisatoriska begränsningar och överenskommelser. Trots dessa möjligheter så har det visat sig att det ändå, i det som händer, alltid finns ett moment av obestämbarhet.

Skeendet blir vad det blir inom den etablerade organisatoriska ramen eftersom deltagarna alltid har en viss handlingsfrihet. De använder sig av denna frihet för att agera utifrån sina egna föreställningar om världen och varandra, utifrån uppfattningen om vilken situation de befinner sig i och vad de var och en anser viktigt – respektive oviktigt – att göra och säga just då (Wennberg 2021a).

Ett konkret exempel på ett sådant ”ostyrbart” skeende är just det ”arrangerade samtalet”. Vi kallar våra samtal för fokusgrupper men samtalet kan i princip vara vilket arrangerat samtal som helst. Därför är det intressant att närmare utforska just det arrangerade samtalet som fenomen.

Det går att som arrangör förbereda ett arrangerat samtal på många olika sätt. Man kan välja ut deltagare som man tror kan bidra till att belysa temat. Man kan försäkra sig om att deltagarna är ense om vad det skall samtalas om. Man kan gemensamt komma överens om uppförandekoder – exempelvis inte säga emot varandra etcetera.

Men när samtalet väl startat blir det vad det blir. Även om en utsedd moderator eller handledare försöker begränsa och styra samtalandet behöver inte deltagarna välja att bry sig om det. Samtalet utvecklas organiskt när det väl startat. Samtal har således en egen inre logik beroende på hur aktörerna väljer att agera och vad de tror om den framtid som kan bli konsekvensen av det ena eller andra agerandet

Det har i olika experiment och samarbetsdynamiska övningar visat sig att om det görs möjligt för deltagarna att känna igen och urskilja de mönster som de själva skapar, och se dess koppling till olika konsekvenser, så kan deltagarna gemensamt och medvetet ändra mönstren. Man är då inte längre fången i diskursen (Wennberg 2021b).

Eftersom deltagarna bär med sig sina personliga föreställningar och tankefigurer in i varje möte kan det mönster som uppstår – även i arrangerade samtal – sägas vara en slags spegel av de interaktiva samspel och relationer som aktörerna ”i verkligheten” har med varandra. Erfarenheten att man i sådana samtal inte är fången i mönstret utan att man medvetet och gemensamt kan ändra det är en kunskap man kan ta med sig till andra samtal och in i sitt eget arbetsliv.

Genom tillgång till en sådan erfarenhet, och en kunskap om olika mönsters karaktär, erbjuds ett alternativ till att som nu enbart försöka lösa problem med arbetsklimatet genom att byta ut arbetstagare och chefer eller anklaga dem för dåligt beteende. Utpekandet av vissa personer som orsaker till det dåliga arbetsklimatet stärker föreställningen att arbetsklimatet genereras av en eller några få ”syndabocker” när det i grunden är en **kollektiv skapelse**.

Arrangerade samtal för att utforska mönster av det slag vi här beskrivit kan anordnas snart sagt i varje verksamhet och för varje socialt skeende. Erfarenheterna från sådana samtal kan då medverka till en ökad förståelse för hur både önskade och oönskade arbetsklimat uppstår. Vill man således komma ett steg vidare från att det bara uttalas normer för hur man som enskild deltagare eller ledning borde vara och bete sig – behöver det i stället erbjudas erfarenheter och kunskaper från konkreta försök att med insikter om tänkbara olika **kollektiva** mönster som kan användas vid analysen av skeendet förändra de oönskade mönstren i önskad riktning.

Tänk om man kunde komma till tals om mönstret i samtalen inom och mellan de kriminella gängerna och mellan dem och oss andra. Vi tror att detta är vad man gör inom ramen för projektet ”sluta skjut” i Malmö och som nu skall tillämpas i Göteborg (Wennberg 2021c).

Referenser

Archer L, Hicks L, Whitaker D and Whitaker G (1994): Research Partnerships. Ways in which university-based facilitators/researchers may work together to carry out research, facilitate programme- and staff development and improve quality of work and of work life. York: Social Work Research and Development Unit. Department of Social Policy and Social Work. University of York.

<https://menvart.se/Filerpdf/2021-bloggar/RPartnerships.pdf>

21-10-14

Hane M, Wennberg B-Å (2002): Samtal med arbetsterapeuter - om arbetsmiljöns brister, risker och glädjeämnen. (Abonnemangsrapport 94). Stockholm: Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter.

Hane M, Wennberg B-Å (2003): Starkare arbetsterapi – bättre primärvård. Stockholm: Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter.

<https://menvart.se/Filerpdf/2021-bloggar/FSA-Fammi.pdf>

Lindström I-B m.fl. (2010a): Individuationsprocessen som utgångspunkt för vårdutveckling i enlighet med arbetsterapiens paradig. Stockholm: Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter

Lindström I-B m.fl. (2010b): Det interdisciplinära samarbetets svårigheter och hinder. Stockholm: Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter.

https://menvart.se/Filerpdf/2021-bloggar/APTtxt2_arbetsmiljo_20100317.pdf

Lindström I-B et al (2014): Using the abductive approach to bridge communication gaps. World Federation of Occupational Therapists Bulletin. Vol 70, 2004, Issue 1.

Rydén L (2020): Diskursiv arbetsmiljö. Ett nytt perspektiv på organisatorisk arbetsmiljö. Stockholm: Avhandling inom ämnet Företagsekonomi på KTH.

<https://menvart.se/Filerpdf/Arbetsmiljo/Diskursiv.pdf>

Törnebohm H. (1991): What is Worth Knowing in Occupational Therapy? The American Journal of Occupational Therapy, 1991; 45: 451–454.

Wennberg B-Å (2010) De nya arbetsmiljöriskerna. Samarbetsdynamik. Text på www.menvart.se

https://menvart.se/Filerpdf/Inkongruens/12_intro.pdf

Wennberg B-Å (2021a): Berättelsen om "The electric moment" 1946. Samarbetsdynamik: Text 28 september på www.menvart.se.

https://menvart.se/Filerpdf/Grund/Electric_moment2.pdf

Wennberg B-Å (2021b). Min Lewinska ansats. Samarbetsdynamik. Text på www.menvart.se

https://menvart.se/Filerpdf/Grund/Min_Lewinska_ansats2.pdf

Wennberg B-Å (2021c): Två dramatiskt skilda problemformuleringar. Samarbetsdynamik Blogg 24 september.

<https://menvart.se/Filerpdf/2021-bloggar/Blogg21092401.pdf>