

Att få stopp på destruktiva diskurser

av Bengt-Åke Wennberg och Monica Hane



Den modell som inom den ekonomi- och statsvetenskapliga forskningen kallas principal-agent-modellen har sedan länge inte bara präglat forskningen utan också vårt vardagliga språkbruk. Bo Rothstein, professor emeritus vid Göteborgs Universitet, har i sina senaste skrifter påpekat att analyser och åtgärder som växt fram i spåren av denna modell möjligen kan vara relevanta i vissa "privata" situationer men att de blir kontraproduktiva när man samtalar om förhållandet mellan den enskilde individen och *en helt annan typ av kollektiv* – som exempelvis ett team, en verksamhet, en organisation eller en stat.

Rothstein hävdar i sin nya bok "Controlling Corruption – The Social Contract Approach" att man i sådana analyser – exempelvis när det gäller samhälle, arbetsliv och organisationsfrågor i stället bör fokusera på de **sociala kontrakt** som etableras mellan aktörerna. De principer som i praktiken tillämpas av aktörerna i dagens sociala kontexter i arbetsliv och samhälle skiljer sig alltså från de principer för samspelet som är realistiska mellan personer i nära relationer – exempelvis familj, intima vänner och släkt. Problem uppstår enligt Rothstein om man blandar samman dessa två kontexter och kontraktsformer.

Principal-agent-tanken tycks ha sin rot i mycket tidiga föreställningar om utomjordiska väsen – gudar och andra – som styrde skeendet och som man måste hålla sig vän med och offra till. Denna tanke har successivt omvandlas till den kristna kärleksfulla guden som håller de syndiga människorna ansvariga för sina synder och korrigerar dem.

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

I den konventionella ekonomiska forskningen utgår man följdriktigt från att människan är rationell, egoistisk och strävar efter nyttomaximering. Detta gör att "guden" – det vill säga principalen – har ansvar för att skydda individerna från varandra och på olika sätt korrigera och tillrättvisa människorna genom olika former av belöningar och bestraffningar för vad principalen uppfattar som kollektivt goda (rätta) respektive dåliga (felaktiga) beteenden.

Principaltanken och kärleksbudet hör därför till en början till den religiösa sfären. De verkar emellertid under upplysningstiden och industrialismen ha ersatts med tanken att natur och människor styrs av givna och etablerade lagbundenheter som människan kan – och bör – uttröna och anpassa sig till. Man har därvid antagit, som exempelvis Marx gjorde, att också mänskligt samspel styrs av "naturlagar".

Den enskilde aktören förväntas då att för egen och andras skull välja att agera i enlighet med vad de postulerar som säger sig vara kapabla att fastställa sådana lagbundenheter. Utsedda principaler förväntas i enlighet med vad man vet om naturen bestraffa och tillrättvisa de som inte följer rekommendationer och påbud som enligt naturlagarna är bra för kollektivet mänskligheten. De som enligt den ursprungliga principal-agent-tanken påstår sig veta "sanningen om naturen" blir således den överhet man som aktör tvingas anpassa sig till.

Utsagor präglade av principal-agent-tanken – om hur man bör vara, tänka, känna och agera för att...– möter jag numera både i de lilla och de stora sammanhangen. Problemet med dessa utsagor är att de griper in i de utpekades föreställningar om sig själva. De sätter en stämpel på dem hos de "andra" i omvärlden. Denna stämpel kan få förödande destruktiva effekter genom att de som enskilda personer blir negligerade, uteslutna eller till och med "hatade".

En mellanliggande variabel som Rothstein m.fl. hänvisar till är då det *kollektiva handlandet*. Det vill säga att människan också agerar utifrån hur hon föreställer sig att andra kommer att agera i en framtid. Det kan då handla både om de som ses som principaler och om gemene man. Rothstein föreslår alltså att det kollektiva handlandet inte bara bygger på aktörernas rationella egoistiska överväganden utan att det också till stor del uppstår genom de "sociala kontrakt" som direkt eller indirekt finns mellan aktörerna. En principal-agent-relation kan då ses som en typ av socialt kontrakt som fokuserar på individuella relationer – inte på det kollektiva handlandet.

Det som i dag behöver hanteras för att skapa konstruktiva sociala kontrakt är enligt Lisbeth Rydén det som kan kallas för den diskursiva arbetsmiljön. Det vill säga "så som det pratas" i de verksamheter och de sociala kontexter i vilka man medverkar. Samtalen i dessa måste erbjuda möjligheter att samtala om och forma samspelelement som inte bara garanterar ett framtida bra utfall av det man gemensamt förväntas göra utan också skyddar de enskilda deltagarna mot olika former av direkta eller indirekta "påhopp" som kränker deras identitetskänsla, negligerar deras behov av självkänsla och stolthet och omyndigförklarar dem i andras ögon. Detta är fallet om de utsedda principalerna eller andra influensers – vare

sig de är valda, utsedda eller på annat sätt skaffat sig makt – tar sig rätten att tillrättvisa och indirekt antyda att andras agerande bygger på okunnighet, kompetensbrist, olämpliga värderingar, personlighetsproblem, kriminella intentioner etc.

Detta gäller också om det skapas "teknologiska system" där individerna bara kan se sig som robotar och kuggar i ett maskineri eller som livegna objekt i händerna på en härskande klass. I princip kommer dessa personer då, som Rydén skriver, att uppleva att de inte kommer till tals, inte kommer till sin rätt och att de av dessa skäl ser det som osannolikt att man kommer till rätta med de problem som de påtalar. Då är desperationen nära.

En diskursiv arbetsmiljö där språkbruket bygger på principal-agent-tanken kommer dessvärre att tillåta utsagor som destruktivt påverkar människors identitets- och självkänsla. Vad värre är. Sådana utsagor, och åtgärder byggda på dessa, kommer till och med att ses som nödvändiga, önskvärda och "normala" inslag i mänsklig samverkan. Kopplingen till framtida belöning och bestraffning av olika slag – om man inte rättar sig efter makthavarna – skapar konflikter, tystnad och passivitet. En sådan diskursiv miljö gör det närmast omöjligt att genom samtal och överläggningar komma fram till konstruktiva sociala kontrakt.

Förutsättningen för att skapa konstruktiva sociala kontrakt som undviker principal-agent-relationer är således att den diskursiva arbetsmiljön leder fram till att alla – även de som har större inflytande än man själv – litar på att "de andra", i den praktik man medverkar i, är medvetna om, är kunniga nog och *frivilligt kommer att hedra de sociala kontrakt* som gäller. Om en elit eller andra viktiga aktörer undandrar sig detta ansvar och försöker kringgå de implicita kontrakt som alla förväntas hedra – har man själv ingen anledning att inte också försöka hitta kryphål. Tilliten försvinner.

Vi vet nu att de nya förhållanden som växt fram i vår tid gör att de "gamla" sociala kontrakten, som i huvudsak bygger på principal-agent-modellen, är olämpliga. När därför principaler, ämbetsmän och allt flera, ofta i god tro, bryter mot vad som numera uppfattas "rättvist" och "rimligt" uppstår ilska och missnöje. Det uttalas då anklagelser mot dessa aktörer för dumhet, okänslighet, bristande moral, felaktiga värderingar, inkompetens, asociala intentioner, kriminalitet etc.

Spiralen accelererar genom att de som anklagas svarar med samma mynt och anklagar "de andra" på samma sätt – som om de var "olydiga" och ouppfostrade barn som inte vet bättre. Särskilt tydligt är detta i massmedia där intervjuare satsar på att få makthavare att erkänna att de gjort "fel" och varit okunniga och inkompetenta.

Monica Hane har i nedanstående artikel beskrivit denna problematik i ett arbetsmiljöperspektiv och därvid uppmärksammat att gamla och väl etablerade sociala kontrakt – byggda på principal-agent-modellen – nu måste omformuleras utifrån de krav som i dag ställs på människan i arbetslivet. Detta kräver utrymme för arrangerade samtal med just detta syfte. Sådana samtal saknas i stort sett helt i dagens arbetsliv och samhälle.

21-11-01

Ett skäl till att man på bredden ännu inte insett behovet av sådana samtal tycks vara att vi i dag i står inför ett radikalt skifte i vår förståelse av världen och vår natur som jag skall återkomma till i nästa blogg.

https://menvart.se/Filerpdf/Inkongruens/Organisationspsykologiska_reflektioner.pdf

Referenser

Hane M (2015): Organisationspsykologiska reflektioner. Degerfors: Samarbetsdynamik AB.

https://menvart.se/Filerpdf/Inkongruens/Organisationspsykologiska_reflektioner.pdf

Rothstein B (2021): Controlling Corruption – The Social Contract Approach. Croydon: Oxford University Press.

Rydén L (2015). Komma till tals: komma till sin rätt: komma till rätta med. Om organisatoriska arbetsmiljörisker och hur man kan komma till rätta med dem. Estland: ElleErr Konsult.

Rydén L (2020): Diskursiv arbetsmiljö – ett nytt perspektiv på organisatorisk arbetsmiljö. Stockholm: Doktorsavhandling i Företagsekonomi vid Kungliga Tekniska Högskolan.

Wennberg B-Å, Hane M (2021: Arrangerade samtal som indikatorer på det psykosociala arbetsmiljöet. Degerfors: Samarbetsdynamik AB Blogg 21-10-14.

<https://menvart.se/Filerpdf/2021-bloggar/Blogg2110147.pdf>