

Dagens arbetsrelaterade hälsorisker kräver andra metoder för kartläggningar och inspektioner



Inom Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter upptäckte man i början på 2000-talet att arbetsterapeuter toppade statistiken över sjukskrivna i olika yrken – trots att deras arbetsituation enligt gängse modeller och genomförda medarbetarenkäter uppfyllde vad som då klassades som en mycket bra psykosocial arbetsmiljö.

Andra gjorde också observationen att erfarna, kunniga och engagerade medarbetare – dvs. de som "älskade sitt jobb" och som tidigare aldrig var sjuka – nu vad de som allt oftare "gick i väggen". Listan över riskfulla arbetsituationer fick alltså kompletteras med "de hindrade" – dvs. grupper som finner att arbetsorganiseringen hindrar dem att göra ett bra jobb, försvarar för dem att ge kunder och klienter det dessa har rätt att kräva och gör det allt svårare att komma till tals om arbetsmiljön.

De "hindrade" uppvisade på många sätt liknande symtom som de "stressade" men symtomen uppkom genom två helt olika psykologiska processer. De stressade var överbelastade och det krävdes återhämtning för att lindra symtomen. De hindrade klagade varken över för mycket att göra eller otillräckliga resurser men var djupt frustrerade över att de inte kunde göra det som deras professionella heder sa dem var ett "väl utfört jobb" och som mycket väl skulle vara möjligt med ett annat sätt att organisera arbetet. Vårt samarbete med arbetsterapeuternas fackliga företrädare redovisades i flera rapporter.

Ungefär samtidigt hade inspektörer vid Arbetsmiljöverket i Örebro upptäckt att de inspektionsmetoder som tillämpades inte fångade dessa nya riskfaktorer och att risker och bristbeskrivningar krävde andra begrepp. Inspektioner kunde i dessa fall inte längre bara baseras på observationer av yttre förhållanden och redovisade rutiner utan förutsatte att man i samtal med olika grupper kunde höra hur medarbetarna beskrev sin arbetsituation. Inspektörerna hade också upptäckt att deras bedömningar nu krävde betydligt mera omfattande redovisningar av resonemangen bakom deras överväganden för att personerna på arbetsstället skulle förstå de ställda kravens innebörd. Vårt samarbete med Arbetsmiljöinspektionen i Örebro baserades på flera års medverkan i inspektörernas arbetsmöten inför skrivandet av inspektionsmeddelanden och resulterade i fyra rapporter.

Inspektionsmetoden kallades Fokusinspektion. Arbets sättet med fokusgrupper hade introducerats av vår mentor Dorothy Stock Whitaker som tillsammans med kollegor vid Universitetet i York utvecklat och beskrivit sin vetenskapliga ansats som Research Partnerships. Detta slag av fokusgrupper hade fördelen att deltagarnas delaktighet i själva kartläggningen också skapade en djupare förståelse för hur den aktuella problematiken uppkom och därför också vad som kunde vara relevanta interventioner.

Även om Arbetsmiljöverket efter några år bedömde att deras inspektioner skulle begränsas till faktorer som var lättare att observera så har fokusgrupper med åren fått en allt större tillämpning både i vetenskapliga studier och som instrument i arbetsmiljöutredningar. Lisbeth Rydén visar i sin avhandling från 2020 "Diskursiv arbetsmiljö – Ett nytt perspektiv på organisatorisk arbetsmiljö" att den diskursiva ansatsen kan uppmärksamma också den typ av risker som nu förknippas med det moderna arbetslivet och utvecklar en arbetsmodell för att med hjälp av samtal i fokusgrupper bedöma och hantera organisatorisk arbetsmiljö.

Hösten 2002 bjöds vi in i ett samtal som då pågick vid kansliet inom Avdelningen för arbetsgivarfrågor vid det som då hette Landstingsförbundet. Man beförde att det fanns risk att vården hade utvecklats på sätt som innebar att etablerade begrepp, språkbruk och tankemodeller när det gällde tillgänglighet, arbetsmiljö och resurser hade blivit föråldrade. Samtalen vidgades efter hand också till andra avdelningar och resulterade i ett projekt med arbetsnamnet "en ökad tillgänglighet utan negativa konsekvenser för arbetsmiljön eller orealistiska krav på extra personalresurser – hur är det möjligt?"

Formuleringar både av syftet och av arbetsformerna aktualiserade frågan om det verkligen går att kombinera arbetsgivarpartens önskemål om tillgänglighet och ekonomi i balans med god arbetsmiljö. Tre erkänt framstående verksamhetsutvecklare vid tre olika sjukvårdsregioner ombads välja ut var sin enhet som de menade hade lyckats med kombinationen. De som gjorde urvalet påpekade att ingen av enheterna skulle ha nominerats om vi använt konventionella mått på tillgänglighet eller mått från traditionella medarbetarenkäter. De tre enheterna som valdes var i stället goda exempel och i absoluta frontlinjen på den radikala transformation som utvecklingscheferna såg att vården som helhet måste genomgå. Projektet redovisades i två rapporter.

Vi noterar att arbetslivets transformation tvingar fram andra resonemang både om arbetsmiljö och om organisering och att ett relevant arbetsmiljöarbete nu snarare handlar om förståelse för hur dagens samspelssystem fungerar och kan studeras än en fråga om vilken metod man ska välja.

Här finns referensen till några av de rapporter som nämnts i texten:

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

Arbetsmiljöverket (2002): Ohälsa och negativ stress i ett arbetsliv i förändring. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket (2002):Fokusinspektion. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket (2002):Från frustration till total utmattning (Abonnemangsrapport 92). Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Hane M, Wennberg BÅ (2002): Frågeformulärens kris. Varför vi övergett frågeformulär som hjälpmedel i arbetsmiljöarbetet (Abonnemangsrapport 93)

Rydén L (2020): Diskursiv arbetsmiljö – Ett nytt perspektiv på organisatorisk arbetsmiljö. Stockholm: KTH

Hane M, Wennberg BÅ (2004): Vi vet att vi gör ett bra jobb... – en studie om tillgänglighet, arbetsmiljö och resursutnyttjande i hälso- och sjukvård. Stockholm: Sveriges Kommuner och Regioner.

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