

Jan Ch Karlsson



John Sjöström:

**Det komplexa deltagandet.
Praktikgemenskaper, kunskapsprocesser och
arbetsmiljöarbete vid ett pappersbruk**

Avhandling, Linköpings universitet, 2013

Jan Ch Karlsson, professor i
sociologi vid arbetsvetenskap,
Handelshögskolan, Karlstads
universitet
jan.karlsson@kau.se

På nästan hälften av Sveriges arbetsplatser bedrivs inte något systematiskt arbetsmiljöarbete. Samtidigt har anställda och deras skyddsombud laglig rätt att delta i sådan verksamhet. Anställda (och skyddsombud) och arbetsgivare ska enligt arbetsmiljölagen ha en gemensam kunskapsprocess på arbetsplatsen, varvid

arbetsgivaren ska bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete för att upptäcka och åtgärda risker som en integrerad del av sin styrning av verksamheten och skapa förutsättningar för att anställda ska delta i arbetsmiljöarbetet. Forskningen inom området har hittills koncentrerats till de institutionella förhållandena, som omfattningen av de formella rättigheterna, typer av fora för inflytande och fackligt stöd. John Sjöström fyller därför en viktig lucka med sin avhandling när han studerar själva kunskapsprocessen mellan arbetsgivare och anställda för att förstå de sociala förutsättningarna för anställdas deltagande i arbetsmiljöarbetet. De frågeområden han undersöker är för det första hur den kunskap utvecklas som anställda förväntas bidra med i arbetsmiljöarbetet; för det andra arbetsmiljödeltagandet som praktik mellan arbetsgivare och anställda; och för det tredje skyddsombudens situation.

En metodologisk finess är att Sjöström väljer att genomföra undersökningen på en arbetsplats på vilken arbetsmiljöarbetet institutionellt fungerar mycket bra. Där finns utvecklade strukturer och rutiner för dialog och samarbete mellan anställda och arbetsgivare. Vitsen med valet var alltså att det skulle finnas goda förutsättningar för arbetsmiljöarbetet, så att han kunde studera hur väl de

anställdas kunskaper kom fram i en pågående gemensam kunskapsprocess. Den valda arbetsplatsen är ett pappersbruk – och det är väl ingen nackdel att Sjöström själv har flera års erfarenhet av att arbeta på ett sådant. Han har genomfört en studie med intensiv design genom intervjuer med operatörer, fackordförande och anställda lite högre upp i hierarkin.

Författaren anlägger ett perspektiv i vilket anställdas deltagande i arbetsmiljöarbetet betraktas som integrerat i det vardagliga arbetet, alltså inte som någon speciell och avskild verksamhet utan som en del i jobbet som sådant. Den främsta analytiska inspirationskällan är Etienne Wengers välkända teori om *Communities of practice*, vilket Sjöström översätter till ”praktikgemenskaper”. Den praktikgemenskap han främst analyserar är den som omfattas av de anställda på golvet i pappersbruket. Av stor vikt i tillämpningen här är tanken att inom en praktikgemenskap uppstår ett meningssystem, som talar om för de som ingår i den hur man ska se på arbetet och dess risker. På det sättet får man också en identitet som en del av gemenskapen. Sjöström betonar särskilt tre begrepp i Wengers teori: Det är ömsesidigt engagemang för varandra och medlemmarnas bidrag till gemenskapen. Det är gemensamma mål för gemenskapen, mål som medlemmarna ska eftersträva och som utgör en måttstock för vad som är bra och dåligt, eftersträvansvärt och det som man kan negligera. Och det är en gemensam repertoar för vad man som medlem ska kunna, göra och hur man ska vara. Ytterligare ett viktigt begrepp är gränspaktik, som syftar på en delvis självständig samverkan mellan två praktikgemenskaper – i det här fallet arbetsmiljödeltagandet i gränspaktiken mellan de anställdas respektive arbetsgivarens praktik, eller arbetspraktiken respektive managementpraktiken.

Ytterligare analytiska inslag hämtar Sjöström från Sverre Lysgaards teori om arbetarkollektivet som en buffert mot arbetsgivarens, eller det teknisk/ekonomiska systemets, krav och en utveckling därav från Paavo Bergmans sida. Den ena tråden är Lysgaards betoning av att arbetarkollektivet bara omfattar de underordnade anställda, arbetarna – eller som författaren ofta säger, de i blåställ. Det finns en skarp gräns mot alla överordnade och den gränsen måste medlemmarna behandla försiktigt, annars kan kollektivet bestraffa gränsöverskridare. Det handlar alltså om en intern maktstruktur inom kollektivet och samtidigt en maktstruktur mellan kollektivet och ledningen. Den andra tanken är att en del av operatörernas autonomi är att de behärskar det teknisk/ekonomiska systemet – eller i alla fall den tekniska delen av det. De tar ansvar för driften och på det sättet kan de skaffa sig ett större handlingsutrymme.

I analysdelen av avhandlingen är kapitelföljden synnerligen logiskt och systematiskt uppbyggd. Först kommer en presentation av själva arbetet, sedan av riskhanteringen som en del av arbetet, så operatörernas direkta deltagande i

arbetsmiljöarbetet, och så det indirekta, representativa deltagandet främst genom skyddsombuden.

I det första analyskapitlet konstaterar Sjöström att det finns många och allvarliga risker i arbetet på ett pappersbruk. Det finns alltså starka skäl att ta tillvara operatörernas kunskaper om arbetet och riskerna. En avgörande fråga är då förstås operatörernas kunskapsbildning och här analyseras sociala och kollektiva aspekter av den processen. Arbetet är ett lagarbete, som inte bara innebär övervakning av processen utan också att ingripa i processen när något går fel eller hotar att gå fel. Det kräver stor erfarenhet och avancerad kunskap för att optimera produktionsprocessen. Det handlar inte bara om att kontrollera mätvärden och olika instrument, utan alla sinnen är inblandade: operatörerna lyssnar efter konstiga ljud, sniffar efter dofter som antyder att något är fel, känner på maskinerna efter främmande vibrationer. Här existerar en processnära kunskap som man inte kan finna i instruktioner och dokument. Självklart har även ingenjörerna kunskap om produktionsprocessen, men inte den specifika processnära kunskap som krävs för att sätta produktionen i rörelse. Det här innebär också att operatörerna bildar ett kollektivt subjekt som tar ansvar för produktionen, något som också gör det viktigt att laget bildar en social enhet av lojalitet och ömsesidighet. Däri ingår ett gemensamt sätt att se på saker och ting, exempelvis vad som är en risk och hur sådana ska hanteras. En annan konsekvens är att det finns en tendens till att hålla kunskapen inom kollektivet. Det är inte självklart att dela med sig av processkunskapen till ledningen eller andra utanför kollektivet.

Mot den här bakgrunden handlar nästa kapitel om hur operatörerna ser på och hanterar risker i arbetet. På pappersbruket finns många olika typer av risker, eftersom tekniken primärt är utformad för produktionsprocessen, inte för säkerhet. När det gäller hur operatörerna hanterar riskerna betonar Sjöström att man måste se säkerhetspraktiken som en del av arbetspraktiken. Den vardagliga processspecifika kompetensen är därför grundläggande för skapande av säkerhet. Arbetspraktiken, sätten att utföra arbetet på, tar hänsyn till riskerna och utvecklar rutiner, knep och arbetsmönster för att undvika dem. Det innebär också att man lär sig sådana mönster direkt i arbetet snarare än teoretiskt. Det här är nu inte individuella utan kollektiva arbetspraktiker, eftersom operatörerna måste samordna sina arbetsmönster, så att de inte utsätter varandra för risker.

Härtill kommer att det finns få formella instruktioner från arbetsgivaren för hur risker ska hanteras, varför praktikgemenskapens processspecifika kunskap innehåller sådana informella instruktioner. Det medför att man inom kollektivet tar ansvar för produktionen och betraktar risker i relation till den. Vissa risktaganden ingår i arbetspraktiken för att produktionsprocessen ska löpa – och det är i stor utsträckning en effekt av att arbetsgivaren inte tar sitt

arbetsmiljöansvar. Det finns därför inom praktikgemenskapen en distinktion mellan påbjudet risktagande och onödigt risktagande. Vissa risker bör man ta, annars löper inte processen, det är en del av ansvarstagandet för produktionen, men andra risker ska man inte ta. Nu kan gränsen däremellan vara lite diffus och dessutom variera över tid och plats, men den finns där. På motsvarande sätt finns en acceptans av att vissa skador och viss fysisk utslitning följer av arbetet – det betraktas som oundvikligt. En följd av detta är att det uppstår en hemmablindhet som gör att vissa risker inte uppfattas som risker – och som därmed inte kommer med i arbetsmiljödeltagandet.

Nästa analytiska steg är att se hur operatörernas praktikgemenskap förhåller sig till arbetsgivarens praktikgemenskap i arbetsmiljöarbetet. I det här kapitlet handlar det om operatörernas egna direkta deltagande. Analysen bygger på att det finns fyra former av deltagande som är centrala. Två ligger nära arbetspraktiken och de är 1) den dagliga kontakten med förmän, respektive 2) kontakten med skyddsombuden. Två är mer åtskilda från arbetspraktiken, nämligen 3) arbetsplatsträffar och 4) det formella rapporteringssystemet. Fördelen med kontakten med förmännen är förstas att den är daglig och operatörerna snabbt kan diskutera problem och få vissa av dem åtgärdade. En svårighet kan dock vara att förmännen har ett begränsat utrymme – bland annat ekonomiskt – för vad de kan åtgärda. I många fall måste en fråga hänföras uppåt i hierarkin. Kontakten med skyddsombuden är enklare eftersom det vanligen finns ett ombud på varje skift. De har ju också särskild utbildning i arbetsmiljöfrågor och kan på ett effektivare sätt föra dem vidare i systemet. Arbetsplatsträffarna ska i princip vara ett forum där arbetsmiljöfrågor ska behandlas, men så är det inte i verkligheten. Operatörerna uppfattar dem som åtskilda från deras egen arbetspraktik. Mötena domineras av chefens agenda och operatörerna känner sig inte tillräckligt hemma där för att göra inlägg. Det är helt enkelt inte deras forum och de ser ingen möjlighet att påverka inom ramen för det. En del av rapporteringssystemet, slutligen, innebär att det ska finnas skrivna rapporter till arbetsgivaren om incidenter eller iakttagelser av sådant som kan medföra risker. Men det utnyttjas i låg grad av operatörerna. Det finns flera skäl till detta, men jag uppfattar två som särskilt viktiga. Det ena är att det inte är en del av operatörernas arbetspraktik att uttrycka sig i skrift – de känner sig helt enkelt inte hemma där heller. Det andra är att det innebär en direktkommunikation mellan en enskild operatör och ledningen, något som bryter mot arbetarkollektivets normer.

Det här är naturligtvis också ett maktförhållande och Sjöström analyserar arbetsmiljödeltagandet främst utifrån Wengers terminologi som en gränspraktik – en egen praktik som uppstår mellan operatörernas arbetspraktik och ledningens managementpraktik. Men operatörerna har väldigt lite att säga till om i

gränspraktiken. De uppfattar ledningen som vrång, trög och tjurig. Ledningen bryr sig inte om deras argument, viftar bara bort dem, vilket innebär ett underkännande av arbetspraktikens erfarenheter och kunskaper. Operatörernas position i gränspraktikens arbetsmiljödeltagande är närmast ett icke-deltagande genom att de utestängs från inflytande. Arbetsmiljöarbetet utgör därmed inte någon gemensam arena. Den präglas i sina förutsättningar också av den inbyggda motsättningen mellan å ena sidan kravet på låga produktionskostnader och å andra sidan ett säkert arbete. Även om både anställda och arbetsgivare stödjer båda kraven, så tenderar produktionskostnaderna att överväga.

Ur operatörernas perspektiv innebär det att deras erfarenheter, kunskaper och bedömningar underkänns, vilket medför att gränserna blir oklara för vad som är arbetsmiljörisker och vad som är vardagliga risker som kan hanteras inom arbetspraktiken. En acceptans uppstår därigenom för att risker förekommer i arbetet. Arbetsmiljöbegreppet blir också ganska snävt: det handlar om olycksrisker, skydd och säkerhet, medan sådant som stress och psykosocial arbetsmiljö inte räknas dit i samma grad – det handlar, som en av operatörerna säger, om smällar man får ta. Slutsatsen av det här kapitlet är att den gränspraktik som arbetsmiljöarbetet utgör snarare fungerar enligt managementpraktikens principer än arbetspraktikens.

Så långt det direkta deltagandet i arbetsmiljöarbetet – som ju verkar vara problematiskt. Hur är det då med det indirekta deltagandet, det representativa deltagandet med operatörer som delegater i speciella projekt eller som skyddsombud? Det gemensamma för båda är att det handlar om individer som går in i sammanhang som innebär att de avlägsnar sig från praktikgemenskapen och arbetarkollektivet – något som alltid är känsligt. Projekten gäller sällan arbetsmiljön, men de flesta har effekter för arbetsmiljön, så de har relevans för operatörernas representanter och skyddsombuden. Eftersom projekten innehåller representanter från både managementpraktiken och arbetspraktiken utgör de naturligtvis en gränspraktik – förutsatt, förstås, att det alls finns någon representant för operatörerna med i projektet. Det är ju arbetsgivaren som bestämmer den saken. Och sedan är det inte heller självklart att operatörernas representanter får något gehör över huvud taget för sina synpunkter. Här finner författaren också klassiska representationsproblem: De som ska representeras har inte en självklar enhetlig ståndpunkt, så vad är det som ska representeras? Men representanten ska ändå inte agera individuellt utan representativt. För skyddsombudens del är de dessutom experter, utbildade för att göra just egna bedömningar. Så finns det representerade kollektivets misstänksamhet för att representanten kan lägga sig till med den andra sidans åsikter och ovanor – att gå över från ”oss” till ”dom”. Ett resultat är därför att framför allt skyddsombuden

ibland kan tveka inför sitt uppdrag på grund av risken att förlora sin plats i kollektivet.

De främsta slutsatserna av analysen är att goda strukturella villkor inte är tillräckliga för att en gemensam kunskapsprocess om arbetsmiljön ska uppstå. Operatörerna utvecklar samfällt en processspecifik kompetens som bidrar till produktionen och legitimerar arbetarkollektivet, men som inte är känd eller kontrollerad av arbetsgivaren. Denna kollektiva processspecifika kunskap gäller även arbetets risker och hur man ska handskas med dem. Det direkta deltagandet i arbetsmiljöarbetet genom att kontakta förmän och skyddsombud är relativt okomplicerat, men de har begränsade möjligheter. Det är samtidigt lättare att få gehör för frågor om olyckor och skydd än mer långsiktiga hälsofrågor. Sammantaget medför detta att många aspekter av arbetsmiljön inte formaliseras som ärenden i arbetsmiljöarbetet, utan bildar i stället en del i arbetspraktiken. Den direkta kommunikationen högre upp utnyttjas knappast av operatörerna på grund av att den förutsätter en typ av praktik som inte är given inom arbetsgemenskapen.

Till mina kritiska reflektioner vid genomgången av Sjöströms avhandling hör att jag saknar konkreta beskrivningar av vad operatörerna faktiskt gör när de arbetar. De finns lite här och var, men en mer omfattande och faktisk beskrivning av arbetet vore bra för förståelsen av analysen. Sjöström är faktiskt mer utförlig när han beskriver pappersmaskinernas uppbyggnad än när det gäller vad operatörerna gör i anslutning till dem. När han till exempel behandlar operatörsbefattningar nämner han en maskinförare, en andreförare och två torkare, varvid han också säger att det finns en hierarki mellan de olika befattningarna – något som borde vara oerhört intressant och relevant för svaren på hans frågor – men han beskriver den inte närmare. Vi får sedan bara veta att förarna befinner sig vid vad som kallas våtänden av maskinen, och man kan kanske som läsare föreställa sig i vilken ände torkarna finns. Här sägs emellertid inte något om vad de faktiskt gör – och det vill jag gärna veta. Möjligen kan man säga att det Sjöström beskriver är den tekniska produktionsprocessen, inte så mycket arbetspraktiken – trots att begreppet ”arbetspraktik” är så viktigt i hans teori. Vi får väldigt livliga glimtar av delar av arbetet, men det är just styckevis och delat, inte som en helhetlig beskrivning av arbetspraktiken.

När det gäller teorierna, tycks de mig väl valda för att uppfylla syftet. Däremot är det lite oklart hur de förhåller sig till varandra. Sjöström säger att han gör en sammanställning eller kombination av de tre teorierna, Wengers om praktikgemenskaper, Lysgaards om arbetarkollektivet och Bergmans komplettering av den senare. Jag vet inte riktigt vad en sammanställning innebär i det här sammanhanget men man kan kanske betrakta den som *en* teori. Genom att ställa samman de tre teorierna har Sjöström i så fall skapat en egen teori. Hur

ska den då bedömas? Ett sätt är att ställa upp två extremer. Den ena innebär att teorin är väl integrerad genom att dess begrepp är relaterade till varandra, till exempel definierade i relation till varandra. Den andra är att begreppen snarare är utlagda bredvid varandra, som en serie utan egentlig inbördes relation. Min bedömning i det här fallet är att det inte är en integrerad teori – och förmodligen har författaren inte heller haft ambitionen att skapa en sådan. Alltså, han har inte försökt utveckla Wengers, Lysgaards och Bergmans respektive teori så att man kan säga att de har blivit Sjöströms teori. Han har inte riktigt gjort deras teorier till *sin* teori. Men även i betydelserna sammanställning av teorier som en serie tycks det mig finnas ett problem i det att Lysgaards teori är en utpräglad konfliktteori, och det tror jag att man kan säga om Bergmans också, medan Wengers är en lika utpräglad konsensusteori. Det märks ibland att det skaver lite mellan de teorier Sjöström laborerar med. Och här kan man kanske också misstänka att det är ett skäl till att han inte frestats att integrera teorierna utan nöjt sig med att ha dem som en serie.

En viktig del av Sjöströms analys är den kollektiva kunskapsbildningen i arbetslagen. Här hänvisar han teoretiskt till Lysgaard och Bergman, men säger att han vill komplettera den bilden med Wengers begrepp ömsesidigt engagemang. Jag tycker dock att det är ganska begränsat vad den kompletteringen egentligen kan bidra med. I Lysgaards och Bergmans tappning har mekanismen bakom den kollektiva kunskapsbildningen med maktrelationen till ledningen att göra. Genom att kollektivet behärskar arbetsprocessen kan det så att säga ta den ifrån ledningen och skaffa sig en egen autonomi. Strävan efter autonomi är alltså den direkta mekanismen bakom den kollektiva kunskapsbildningen. När Sjöström likställer denna kollektiva kunskapsbildning med det ömsesidiga engagemanget hos Wenger uppstår emellertid ett problem, eftersom det i Wengers teori inte finns någon mekanism bakom att ett ömsesidigt engagemang utvecklas. Det medför att den teoretiska komparationen och kompletteringen haltar. Lysgaard och Bergman har en förklaring till att den kollektiva kunskapsbildningen existerar, men det finns ingen förklaring till det ömsesidiga engagemanget hos Wenger – det verkar bara finnas där.

Om vi ändå utgår från Wengers teori, så har jag ett förslag på hur den kan utnyttjas ännu mer i analysen. Sjöström anammar tanken om att det uppstår en gränspraktik mellan två praktiker, så att de kan anknytas till och kommunicera med varandra: arbetsmiljöarbetet är en gränspraktik mellan operatörernas arbetspraktik och arbetsgivarens managementpraktik. Samtidigt mynnar analysen ut i sådana formuleringar som att operatörernas arbetspraktik visserligen innehåller kunskap om risker men att den kunskapen inte omsätts i en gemensam kunskapsprocess i gränspraktiken. Vidare finner Sjöström att operatörerna inte är legitima deltagare i gränspraktiken och han konstaterar att mötena i gränspraktiken sker

på ledningens territorium, inte hos operatörerna. Han visar till och med att gränspraktiken är formad som en del av managementpraktiken. Den bild han ger är således den här: arbetsmiljödeltagandet ingår i managementpraktiken och det är knappt att operatörerna är med. Det tycks mig därför vara rimligt att ställa frågan om arbetsmiljöarbetet verkligen är en gränspraktik. Det verkar ju bara vara managementpraktiken som är inblandad, medan arbetspraktiken till största delen står utanför. Jag har ett förslag till tolkning: Den del av Wengers teori som han bygger på innehåller egentligen fler begrepp, fler typer av anknytning mellan praktiker – och Sjöström har valt *en* av dem, gränspraktiken, vars uppgift är just att skapa anknytningar mellan två praktiker, men så verkar det alltså inte fungera i det här fallet. Däremot förefaller det kunna vara vad Wenger kallar en perifer anknytning, vilket innebär att en praktik löser upp en del av sin gräns, så att den tillfälligt kan släppa in utanförstående utan att dessa blir fullständiga medlemmar. De får vara med på någon verksamhet en stund och sedan får de lämna praktiken igen. I enlighet med Sjöströms analys verkar en perifer anknytning mellan operatörerna och managementpraktiken vara precis vad arbetsmiljödeltagandet handlar om. Åtminstone kunde det ha varit värt att pröva den i mina ögon spännande tanken att arbetsmiljöarbetet enligt arbetsmiljölagen ska fungera som en gränspraktik, men att den i den faktiska utformningen blivit till en perifer anknytning av de anställda till managementpraktiken.

Sjöströms avhandling är alltså inte invändningsfri – men vilken avhandling, eller för den delen vilket vetenskapligt verk som helst, är det? Han har fört forskningen om det så viktiga arbetsmiljöarbetet ett steg framåt genom att gå bakom de institutionella arrangemangen till de mekanismer som påverkar förutsättningarna för hur och i vilken mån dessa utnyttjas av de anställda. Därmed har han lagt en god grund inte bara för förnyad forskning inom området, utan också för praktiska åtgärder för ett förbättrat arbetsmiljöarbete.