

---

Michael Tåhlin

# Svar till Johanson/Mellander och von Otter

Michael Tåhlin besvarar och kommenterar här inläggen från Satu  
Johanson/Erik Mellander samt Casten von Otter.

I sitt konstruktiva inlägg tar Satu Johanson och Erik Mellander upp den intressanta möjligheten att inkludera sk personalekonomiska bokslut i företagens och andra organisationers årsredovisningar. Som de visar har denna möjlighet funnits under lång tid, men har hittills utnyttjats i liten utsträckning. Jag delar deras uppfattning att det är angeläget att få till stånd ett praktiskt fungerande system där företagets arbetsmiljö redovisas på ett återkommande och jämförbart sätt. Det skulle föra såväl forskningen om arbetsmiljö som utvärderingar av arbetsmiljösatsningarna ett gott stycke framåt. Det skulle också påtagligt kunna förstärka incitamenten för arbetsgivarna att förbättra arbetsmiljön.

Johanson och Mellander vill ha lagstiftning om personalekonomiska bokslut, så att alla arbetsgivare åläggs att ta fram sådana varje år. Jag är dock inte övertygad om att den praktiska utformningen av systemet har kommit så långt att tiden är mogen för lagstiftning. De upprepade politiska dröjs-

målen i frågan är också ett tecken på detta. En grundläggande svårighet (vid sidan av de faktorer som författarna pekar på) verkar vara att hitta tillräckligt precisa och rättvisande mått på arbetsmiljöns kvalitet. I det avseendet liknar svårigheten med personalekonomiska bokslut problemet med differentierade arbetsgivaravgifter. Sjukskrivningstal eller liknande är olämpliga som miljöindikatorer, eftersom sambandet mellan sjukskrivningstal och arbetsmiljö är långtifrån pålitligt. En önskad effekt av att använda indikatorer av denna typ är vidare att anställningschanserna för personer med nedsatt hälsa sannolikt skulle minska, eftersom deras framtida sjukskrivningar skulle dra ned den presumtiva arbetsplatsens redovisade arbetsmiljövärde.

Men jag håller med om att personalekonomiska bokslut är en lovande väg framåt. Det förefaller strategiskt väl motiverat att öka satsningarna på forskning om hur företagets arbetsmiljö kan beskrivas och värderas på ett sätt som möjliggör rättvisande jämförelser mellan arbetsplatser och över tiden.

Casten von Otter tar i sitt inlägg upp två väsentliga sakfrågor, nämligen:

- (a) möjligheten till utvärdering av satsningarna inom arbetsmiljöområdet, och

**Michael Tåhlin** är professor i sociologi vid Institutet för social forskning (SOFI), Stockholms universitet.



andra fall. För det andra måste de handlingar som genomförs vara så stereotypa att de nöjaktigt kan reproduceras av andra än de aktuella aktionsforskarna. Men att begränsa sig till utpräglad stereotypa handlingar är svårt att förena med det personliga engagemang i det enskilda fallet som tycks vara en viktig, kanske avgörande ingrediens i aktionsforskningen. Aktionernas främsta drivkraft, det starka engagemanget hos de medverkande personerna, tenderar därmed att minska aktionernas värde som forskning betraktade. För det tredje bör bara en typ av handling (eller en viss kombination av handlingar) i taget genomföras, annars blir det inte möjligt att hålla reda på effekterna av var och en. Även detta krav är svårförenligt med det breda engagemang i förhållandena på en viss plats som kännetecknar den handlingsbaserade forskningen. För det fjärde bör handlingens karaktär inte ändras under för-

sökets gång, om man ska kunna hålla ordning på undersökningens resultat. Enligt von Otter är detta krav direkt olämpligt att ställa i aktionsforskningens fall.

Säkert förtjänar vissa av aktionsprojekten att stödjas med skattepengar, t ex inom ramen för universitetens sk tredje uppgift. Både forskning och handling är viktiga verksamheter i samhället, inte minst inom arbetslivet. Insikter från båda områdena kan utan tvivel befrukta varandra, och det är angeläget att förbättra förutsättningarna för att så sker. Men ingen av verksamheterna vinner på att blandas ihop med den andra.

### Referens

Gustavsen B (1992) *Dialogue and Development. Theory of Communication, Action Research and the Restructuring of Working Life*. Van Gorcum, Maastricht.