

Pass1: Nytaylorism och digital arbetsmiljö

Ett hot mot svensk industris konkurrenskraft?

av Robert Ferm med kommentar av Bengt-Åke Wennberg

Många företag och organisationer börjar likna en fjärrstyrd robot bestående av ett komplext system av interagerade digitala processer som styrs av IT-systemens logik som exempelvis;

- Produktions- och tillverkningsprocess
- Logistikprocess
- Administrativa processer
- Kommunikationsprocesser

Medarbetare får mål, arbetsinstruktioner och företagsinformation via verksamhetens intranät. Utfall från utförda aktiviteter ska rapporteras in i uppföljningssystem. Det sker antingen automatiskt eller av den anställda.

Den fjärrstyrda roboten (läs medarbetaren) styrs av ledning baserat på resultat från de olika uppföljningssystemen. Styrning genomförs via meddelanden på intranätet, via mail och SMS. Oftast visar sig inte ledningen ute i verksamheten, därav "fjärrstyrning" och distans till vad som utförs.

Medarbetare handhar med ett stort antal olika dataprogram som kan liknas med att ett arbete vid ett "mentalt löpande band". Arbetet är låst vid datorn, består av monotona repetitiva mentala aktiviteter som kräver stor uppmärksamhet och koncentration. Arbetstakt styrs av logiken i dataprogrammen.

I arbetet ingår att använda telefon och SMS. Krav finns ofta på full tillgänglighet. Arbetstempot är högt, ofta under tidspress, och kännetecknas av frekventa störningar. Arbetet kräver hög simultankapacitet för att ej tappa fokus vid störningar, samt innebär att man kontinuerligt får skifta fokus mellan hur man ska använda olika dataprogram och vad man vill utföra för uppgift i dataprogrammet. Det skapar hög mental belastning och frustration.

Den fjärrstyrda roboten (läs medarbetaren) existerar därför i en arbetsorganisation som kännetecknas av *digital nytaylorism*.

Den intressanta frågeställningen är då hur detta påverkar arbetsmiljön? Jag har varit i kontakt med arbetsmiljöverket och de är helt oförstående. Jag har pratat med facket, kommunal här i

Västerås, det svar jag fått är att man inte kände till att det kan uppstå arbetsmiljöproblem genom kognitivt användandet av dataprogram, dvs. det jag kallar den digitala arbetsmiljön.

En spännande övning för att illustrera detta är att deltagarna får skriva ner de 5 allvarligaste skeendena vid användning av dataprogram som orsakar dem mest frustration. Sedan sammanställs svar från samtliga deltagare i en lista.

Därefter får man på en skala 1 – 100 subjektivt markera hur mycket frustration händelser i listan upplevs orsaka i relation till frustrationen att förlora ett viktigt dokument man skrivit på under en dag då man inte har någon sparad säkerhetskopia = Man har förlorat arbetstid och måste formulera om och skriva dokumentet igen. Denna frustration värderas till 100.

De frustrationer som framkommer genom denna övning är sådana som anställda i en verksamhet med digital nytaylorism kontinuerligt drabbas av 8 timmar per dag alla arbetsdagar under året. Kan man inte åtgärda de frustrationer som man utsätts för permanentas frustration och vanmakt.

Det här är symptom på digital arbetsmiljö där det finns stora behov av förbättringar.

Bengt-Åke Wennbergs kommentar:

Den ur produktivetsaspekter viktigaste faktorn är att den påverkan Robert här pekar på erfarenhetsmässigt medför distanserings- och undvikandereaktioner. Personer som utsätts för denna digitala arbetsmiljö – så som Robert beskriver den – gör sig emotionellt okänsliga och okontaktbara. Av ren självbevarelsedrift engagerar de sig inte känslomässigt vare sig i sitt arbete eller i företagets intressen. De mindre insiktsfulla som mot alla odds försöker påverka och hantera situationen blir ”utbrända”.

De reaktioner som den digitala arbetsmiljön medverkar till står därför enligt min mening starkt i strid mot det engagemang som företrädare för industrin säger sig vilja att deras medarbetare skall ha. Utan detta engagemang är det inte möjligt att åstadkomma den flexibilitet, den styrbarhet och den innovationskraft som företrädare för industrin anser nödvändig för att stärka Sveriges konkurrenskraft. Strategin riskerar dessutom att förvärra eventuella rekryteringsproblem.