

Analys och kommentarer till Organisationspsykologernas slutrapport

Nedan följer Sveriges Yrkesmusikerförbunds, Symf, genomgång av rapporten som presenterades i mars 2019. Vi har valt att kommentera och problematisera de delar som berör musik- och orkesterdelen och inte det som rör andra delar av verksamheten som ligger utanför Symfs kollektivavtalsområde.

Det finns vissa grundkrav för att en utredning ska anses som opartisk. Uppdragsbeskrivning ska beskriva problematiken utifrån den faktiska situationen på arbetsplatsen som ska undersökas. Däremot ska den självklart inte innehålla en färdig analys om bakgrunden till förhållandena på arbetsplatsen av den enkla anledningen att analysen av varför problemen har uppstått är lika viktigt i utredningen som vad som kan göras för att komma tillrätta dessa problem.

I en opartisk utredning ska inte utredaren i förväg analysera den rådande situation utifrån en parts beskrivning. Anledningen till detta är att utredaren lockas att söka bevisa sin tes. Det skapar ett filter som förvränger intrycken.

Det är också rimligt att utredaren har insikt i och förståelse för de olika miljöer som förekommer på den arbetsplats som ska undersökas. Det finns olika praxis vad gäller inflytande över verksamheten och dess olika beståndsdelar. Det som kan verka självklart i vissa branscher är otänkbara i andra. Medinflytande, påverkansmöjligheter och samverkan skiljer både i tradition och i avtal.

Ett annat krav som bör kunna ställas är att utredningen är faktabaserad. Det är rimligt att själva grunden för utredningen, särskilt om den är inriktad på organisatorisk arbetsmiljö, baseras på en eller flera enkäter. Resultatet av enkäten ger en transparent bild av situationen och det är utifrån den man kan söka orsaker till den rådande situation samt dra slutsatser om vilka åtgärder som kan vara de lämpliga för att åtgärda densamma.

Rapportens opartiskhet

Redan i rapportens inledande ord beklagar sig utredarna över att Symf har anklagat utredningen för jäv och för att ha startat en ryktesspridning som har försvårat samtalen och förstärkt otryggheten. Det är olyckligt att utredarna går i försvarsställning och försöker legitimera utredningens professionalitet samtidigt som man stigmatiserar den part som de facto är mest utsatt av de organisatoriska och sociala arbetsmiljöproblem som finns på arbetsplatsen. Olyckligt, men samtidigt symptomatiskt.

Uppdragsgivare till utredarna är Kristina Athlei, utvecklingsdirektör på Region Jönköpings län och det är hon som har skrivit under kontraktet med utredarna. Kontraktet innehåller en projektbeskrivning samt en hypotes om problematikens bakgrund, orsaker och rådande tillstånd. Den hypotesen presenterar utformar Johan Grant i en mejlväxling med verksamhetschefen Per-Ola Nilsson som föregått Kristina Athleis beställning av uppdraget. Hypotesen som Johan Grant formulerar i mejlväxlingen med verksamhetschefen är i ordalydelse, i princip, identisk med det som kom att stå i kontraktet. Utredaren har alltså tagit till sig verksamhetschefens version av orsakerna till problematiken i Spira och utifrån den skapat sig en bild av verksamheten och utifrån detta, redan innan han har besökt arbetsplatsen, hittat syndabockarna, nämligen Sinfoniettans musiker i allmänhet och deras fackliga företrädare i synnerhet.

Bakgrunden till problematiken beskrivs i kontrakt med tendensiösa ordval. Exempelvis ska Sinfoniettan ha bestått av tre subgrupper. Varför använder man inte orden ensembler, kvintetter eller andra musikrelaterade benämningar? Subgrupper är ett negativt värdeord som ger dessa ensemblers verksamhet en klang av att vara en del av en subversiv verksamhet, när det i själva verket handlar om ensembler med uppdrag att i olika grad själva bestämma över repertoar men

också med ett eget producentskap. Det senare av den enkla anledningen att det är resurseffektivt och ger mer musik och mindre administrativa tjänster för skattebetalarnas pengar.

Omorganisationen (av musik- och teaterverksamheten) ändrade på detta och numer är de ensemblernas verksamhet drastiskt decimerad.

I mejlväxlingen skriver Johan Grant till verksamhetschefen:

”Förändringen har synliggjort och kanske förstärkt en toxisk dynamik som gått så långt att en intervention är nödvändig.

En del av dynamiken liknar det så kallade Stockholmssyndromet, där stora delar av personalgruppen kidnappats, och i värsta fall börjat identifierat sig med (och kanske till och med känna sympati för) ett par fackligt engagerade som försöker göra ett slags myteri och desavouera ledningen. Det är oklart för mig vad de protesterar mot, men en hypotes är att det i stor utsträckning faktiskt handlar om en grupp som lever ut sin förtvivlan över förlorade privilegier men under falsk (facklig solidaritets) flagg.”

Detta har Johan Grant kommit fram till utan att ha besökt Spira och talat med personalen där. Han bygger alltså sin hypotes på det som sannolikt verksamhetschefen har delgivit honom. Det är också delar av detta resonemang som utgör uppdragsbeskrivning som Kristina Athlei signerat. Och med detta som utgångspunkt startar utredarna sitt arbete.

Utredningens slutsatser

Utgångspunkten är alltså att Sinfoniettans musiker och dess fackliga företrädare är de som är grunden till problematiken. Det framgår av uppdragsbeskrivningen. Men hela verksamhetens ska genomlysas av utredarna. I sammanfattningen skriver man:

”Vårt arbete visar att arbetsmiljön och trivseln på Smålands Musik och Teater generellt sett är god.”

För att visualisera detta publicerar man ett diagram som beskriver hur alla medarbetare trivs på arbetet generellt. Av den framgår att 75 procent trivs, 15 procent är varken nöjda eller missnöjda och 10 procent är negativa. Nu är inte ledningsgruppens och orkesterns upplevelser medräknade i tabellen vilket ställer en del frågor. Är det för att visa på att missnöjet mestadels finns i orkestern eller är det för att orkesterns missnöje skulle förstöra det trevliga diagrammet?

Man menar att missnöjet är koncentrerat till orkestern och att problemen har ”historiska, djupgående organisatoriska och kulturella rötter men har blivit personliga”. Man menar också att det har gjort ledningen av orkestern problematiskt.

Efter ett avsnitt med rubriken ”Förändringsarbete pågår” ger sig utredarna in i frågan om den avskedade musikern. Här redovisas uttalanden från medarbetare utan att dessa kvantifieras. Vissa tycker det och andra tycker det. Problemet är att det inte går att utläsa om det är 50 personer som tycker det ena och två personer som tycker det andra. Det ges heller ingen möjlighet att förstå om det är orkestermusikernas åsikter som åsyftas eller om det är andra medarbetare som uttalar sig. Det blir förvirrande och syftar endast till att underminera den avskedade musikerns ställning som en populär och uppskattad kollega. De enda fakta som finns i ärendet är att arton personer var närvarande vid händelsen. Tre personer – verksamhetschef, konstnärlig chef och hr-konsult – hade en diametralt annan upplevelse av händelsen än de fjorton musiker som närvarande. Detta redovisas inte. Istället rekommenderar utredarna en ”objektiv hållning”. Att händelsen i sig endast är en följd av det dåliga arbetsmiljö och brist på kommunikation som råder på Spira problematiseras inte.

Man vidrör uttalandet från Joakim Silva, HR-chef på Region Jönköpings län, att oavsett utslaget i Arbetsdomstolen kommer inte den avskedade musikern att återanställas. Här låtsas inte utredarna

om (eller så är de ovetande om detta) att detta är mycket kontroversiellt ställningstagande. Det är i Arbetsdomstolen som tvister avgörs när parterna själva inte kan komma överens. Det handlar om vem som har rätt och vem som har fel i relation till de lagar och det regelverk som omsluter svensk arbetsmarknad. Regionen menar att oavsett om de har gjort rätt eller fel så har de ändå gjort rätt. Utredarna konstaterar att det här har upprört många men att andra ser det som att ”arbetsgivaren demonstrerar beslutsamhet”. Vilka de andra är, framgår inte. Inte heller hur många de är och vilken representativitet de har.

Begreppet nolltolerans ifrågasätts och till och med hånas, skriver utredarna och konstaterar att det har funnits allvarliga incidenter mellan medarbetare som inte resulterat i anmälningar. De undviker dock att redovisa det faktum att händelser där arbetsgivaren agerat hotfullt, verbalt och fysiskt, också förekommit. Det hade visat på god utredningshygien och gett utredningen större trovärdighet.

I avsnittet ”arbetsglädje, frustration och negativitet” hittas det positiva diagrammet som nämnts tidigare i den här texten. I avsnittet konstaterar man att beskrivningarna av arbetsmiljön inom SMOt är påfallande olika. Utredarna skriver: ”Det har inte bara varit svårt för oss att förstå att det är en och samma arbetsplats utan vi märker också att man inom organisationen har svårt att få ihop det”. Här lyser utredarnas okunnighet om musik- och kulturområdet igenom. Om de hade dristat sig till att förhöra sig om hur det ligger till på andra konserthus, teatrar och operahus skulle det möjligen vara mindre obegripligt. Hos många kulturinstitutioner finns det stora skillnader och sociala avstånd mellan de konstnärliga grupperna, teknikerkollektiven och de med administrativa uppgifter. Här finns ofta stora svårigheter att skapa en vi-känsla mellan dessa grupper som har så vitt skilda arbetsuppgifter, kompetenser och individuella behov. De institutioner som har skapat bra och kreativ arbetsmiljö har gjort detta genom att uppmuntra samverkan och medbestämmande kombinerat med höga konstnärliga krav. Detta är självfallet inte helt enkelt att förstå för den som saknar kunskap om kultursfären. Om den kunskapen funnits hos utredarna hade de kanske tydligare undersökt verksamhetschefens roll i problematiken istället för att klamra sig fast vid den hypotes man fastnade för redan innan man började utredningsarbetet.

Verksamhetschefen belyses i en passiv tredjepartsroll i avsnittet ”kampanjen mot verksamhetschefen”. Här väljer utredarna att ta upp ordvalet ”myteri” som dels användes redan i den mejlväxling med verksamhetschefen som föregick det formella kontraktet att genomföra utredningen och dels användes i delrapporten som presenterades i januari 2019. De konstaterar att det ordvalet väckt reaktioner. Vissa har tyckt att det var olämpligt medan andra känt sig ”lättnade och hoppfulla” över att utredarna benämnt ett reellt problem. Återigen undviker man att tala om vilka som sagt vad. Var det orkesterns musiker som var bestörta och ledningen som tyckte det var toppen? Det framgår inte och gör därmed informationen svårtolkad.

Enligt utredarna har de fått en förstärkt bild av att en ”liten väldefinierad grupp” lägger tid och energi på att avsätta verksamhetschefen. Mellan raderna och ibland på desamma förstås att gruppen är lika med Symfs lokala fackstyrelse. Man menar också att många (hur många och vilka då?) anser att facket inte representerar musikernas olika uppfattningar och att de är osjälvständiga i förhållande till det centrala facket.

Här finns anledning att poängtera att den lokala fackstyrelsen är vald av orkesterns musiker som är medlemmar i Symf. Om inte styrelsen representerar sina medlemmar på ett nöjsamt sätt blir de inte valda igen (vilket de för övrigt blev den 28 februari 2019). Så fungerar facklig verksamhet och det borde utredarna känna till. Utredarna väljer att peka ut Symfs förhandlingsansvarige som en person med en attityd som de beskriver som ”ovanlig och främmande för modernt fackligt arbete”. Det står dem fritt att ha denna åsikt men det är märkligt att de inte gör motsvarande reflexion kring verksamhetschefens sätt att leda verksamheten. Symfs lokala styrelse har med stöd av Symfs förhandlingsansvarige det senaste halvåret genomfört mer än tjugo tvisteförhandlingar på grund av arbetsgivarens brott mot så väl medbestämmandelagen som det centrala

kollektivavtalet. Det har resulterat i ett skadeståndskrav på sammanlagt 85 000 kronor. Det är förstås ”ovanligt och främmande” för ett modernt ledarskap och skapar en utomordentligt belastande situation för de fackliga företrädarna som till skillnad mot arbetsgivaren nödgas göra detta vid sidan av sin yrkesverksamhet. Den kampanj som musikerna sägs bedriva är, i den mån den faktiskt existerar, möjligen ett försök att få Region Jönköping att få upp ögonen för att en drastisk förändring måste göras för att omvandla en toppstyrd organisation till en verksamhet som tar vara på de mjuka värden som är grunden för SMoT:s kärnverksamhet, nämligen högkvalitativa kulturupplevelser till invånarna i Region Jönköpings län.

Musikavdelningen

Utredningen fortsätter sedan med en genomgång av de olika avdelningarna på SMoT. Den som berör musikavdelningen, alltså orkestern, bygger på den delrapport som presenterades i januari 2019. Här kommer en kryptisk förklaring till varför inte orkestern har tagits med i diagrammet som berättar att arbetsmiljön är god på arbetsplatsen. Orkestern har inte ”svarat enligt samma skalor” och intervjuer och iakttagelser gjordes under första delen av utredningsarbetet. Ytterligare förklaringar ges inte.

Utredarna skriver att samtalen med musikerna har präglats av starka känslor; ”förtvivlan, rädsla, besvikelse och indignation”. De anser att orkestern uppfattas helt olika vid individuella möten jämfört med hur de uppfattas som grupp. ”Som individer visar de upp de upp bredare personliga spektrum, alltifrån charmerande till lidande eller skräckinjagande”. Det framgår inte vilka som tycker att vissa musiker är skräckinjagande. Påståendet går i linje med utredningens lättvindiga sätt att blanda andras åsikter med utredarnas egna. Det blir helt enkelt mycket tyckande utan att läsare får veta vem som tycker vad. Utredarna konstaterar också att ”I grupp tystnar individerna och gruppen talar med en röst, ofta styrd av de som är mest drivande i protesterna mot ledningen”. Två saker bör här förtydligas.

1. Den som har någon som helst kännedom om grupper och kollektivs dynamik vet att just detta är mycket vanligt förekommande. Många har lättare att uttrycka sig enskilt än vad man har i större sammanhang.
2. Att stötta sina fackliga företrädare är ofta ett utslag av solidaritet och kollegialitet istället för ett symptom på förtryck.

Utredarnas uppfattning menar att de drivande inom orkestern har ett ”genuint men missriktat engagemang i verksamheten”. Menar utredarna att kampen för att få till en dräglig arbetsmiljö, att få ledningen att följa det centrala kollektivavtalet både vad gäller samverkan och arbetstidsplanering samt respektera medbestämmandelagen är ett utslag av missriktat engagemang? Det går att spekulera men det är onekligen svårt att förstå vad utredarna egentligen vill säga.

Utredarna förstår dock att de fackliga förtroendemännen har med sig stora delar av orkestern. Men inte alla. Det verkar väl troligt, för så fungerar det antagligen på de allra flesta arbetsplatser. Facket företräder majoriteten och så är också tanken.

Utredarna menar att orkestern befinner sig i ett svårt, men inte omöjligt läge. Utredarna föreslår en del åtgärdsförslag och man betonar en än gång att problemen vid SMoT har historiska rötter. Åtgärdsförslagen är på intet sätt kontroversiella och inte heller speciellt drastiska. Det handlar om utveckla interninformation, stärka det lokala arbetsmiljöarbetet och att utreda styrmodellen för SMoT. Vidare vill man att samverkan med Symf ska förnyas. Här ger man sig på Symfs centrala ombudsman igen och menar att en del av problemen utgår ifrån honom. Utredarna verkar ha förtvivlat svårt att förstå att Symfs centrala roll är att bistå de lokala fackstyrelserna när dessa går på knäna och vill ha stöd. Utredarna verkar också totalt ha missat att problemen på SMoT har pågått långt innan Symfs ombudsman börjat åka skytteltrafik till Jönköping.

Några ytterligare förslag på åtgärder finns. Man föreslår exempelvis att den biträdande orkesterchefen ska få ett personalansvar vilket skulle kunna vara en möjlig förbättring.

Slutligen

Utredarnas analys av arbetsmiljöproblemen på SMOt förvånar med sin ensidighet. Var är problematiseringen av organisationsmodellen? Är det verkligen så att verksamhetschefen agerande överhuvudtaget inte fick undersökas? Utredarna har ringt och pratat med ett par av hans tidigare chefer som inte har något negativt att säga. Och så var det bra med det. Ytterligare historik eller bakgrundsanalys saknas.

Det tycks som om målet har varit att misskreditera Symfs ombudsman, eftersom han framstår som en tydlig måltavla flankerad av ”myteristerna”, Symfs lokala styrelse. De kidnappade musikerna i Sinfoniettan framställs som mer eller mindre hjärntvättade och helt i händerna på sina fackliga företrädare.

Utredningen har misslyckats med att redovisa fakta, utan bygger på utredarnas antaganden och en samling lösryckta åsikter, mestadels om orkestern. Det är svårt att se detta som en transparent utredning. Snarare framstår den som genomskinlig i sin strävan att hålla ledningen skadelös och orkesterns musiker ansvariga för den konflikt som föreligger.

Symf är med- och motpart på samtliga konserthus, operahus och länsmusikorganisationer i Sverige. Vi förhandlar regelbundet samverkansavtal, arbetstidsavtal, löner och samverkar kring arbetsmiljö på alla dessa arbetsplatser. Vi gör det lokalt och, när det behövs, centralt. Vi når alltid fram till överenskommelser med arbetsgivarparten. Överallt utom på SMOt. Anledningen är inte att Sinfoniettas musiker är oresonliga eller att Symf som fackförbund saknar vilja till förhandlingar och vettiga överenskommelser, utan att man från arbetsgivarsidan visat stor respektlöshet för Symfs centrala avtal och uppdrag.

Arbetsgivaren har ansvar för arbetsmiljön på SMOt. Utredningens brist på stringens, objektivitet och faktaunderlag gör att den straffar ut sig som ett verktyg för ett välbehövligt förändringsarbete. När nu Arbetsmiljöverket deklarerar att man ska göra omfattande inspektioner av arbetsmiljöarbetet på Sveriges teatrar och kulturinstitutioner är det nödvändigt att återigen låter SMOt:s anställda göra Regionens medarbetarenkät som gjordes 2016. Då finns möjlighet att ha statistik och fakta som utgångspunkt som grund för de omfattande förändringar som behövs för att göra SMOt till en arbetsplats där alla anställda kan trivas i sina yrkesroller.

Stockholm 4 april 2019



Gunnar Jönsson
Förbundsordförande
Sveriges Yrkesmusikerförbund