

Företagshälsovård och arbetsmiljö ur psykisk och social synpunkt

Jan Lindell

Företagshälsovården har idag goda erfarenheter och rutiner om praktiskt arbete rörande olycksfall, fysiska och ergonomiska problem.

I arbetsmiljöavtal betonas vikten också av utbyggd psykosocial resurs inom företagshälsovården.

Artikelförfattare är Jan Lindell, fil. lic. och arbetspsykolog, anställd inom Bygghälsans forskningsstiftelse. Han redovisar i artikeln olika aspekter om helhetssyn på arbetet och människan och beskriver en modell för hur företags-hälsovården kan ha rollen både att ställa diagnos på arbetsmiljön ur psykosocial synpunkt och att rekommendera lämpliga åtgärder.

Vi har tillräckliga kunskaper

Arbetsmiljöbegreppet har på senare år fått ett vidgat innehåll. De erfarenheter och rutiner som har utvecklats i företagshälsovårdens praktiska arbete gäller dock nästan uteslutande frågor som rör olycksfall, fysiska och ergonomiska problem. För frågor som rör arbetsmiljön psykiska och sociala aspekter finnes varken en allmänt accepterad begreppsapparat eller metodik.

Företagshälsovården har en mycket stor omfattning i Sverige och det finns många exempel på ett framgångsrikt praktiskt arbete inom området psykiska och sociala frågor. Många exempel rör omhändertagande av problemgrupper av olika slag, som missbrukare och utslagna, dvs en praktisk vidareutveckling utifrån en klinisk-psykiatrisk tradition.

En annan viktig kunskapskälla för företagshälsovården är den sociologiska och epidemiologiska forskning som söker visa att ohälsa, särskilt psykiska och psykosomatiska tillstånd, som depression

men även hjärtbesvär mm har ett samband med olika såväl objektiva som upplevda förhållanden i arbetsmiljön. Inom denna forskning ser man möjligheten av att det som i första hand ger effekter av psykisk eller psykologiskt slag även kan sänka immunförsvar eller andra "reparationsmekanismer" och på detta sätt på sikt även ge en ökad sannolikhet för ohälsa av många olika slag.

När det gäller möjligheten att effektivisera arbetet med psykiska och sociala frågor torde det inte vara tillräckligt att utgå enbart från de empiriska resultat och erfarenheter som erhållits inom praktisk verksamhet och forskning. Givetvis är det däremot nödvändigt att kunna inkludera dessa kunskaper i det praktiska arbetet. Denna forskning är emellertid inte på långt när avslutad och vi kan vänta oss alltmera användbara kunskaper alltefter som man gör förfinade analyser av orsakssammanhang inom detta område. Resultaten bör kunna sättas in i ett större sammanhang för att få en vägledning i det praktiska arbetet.

De kunskaper som bör vara grundläggande och vägledande för de psykiska och sociala arbetsmiljöfrågornas handläggning måste vara enkla och allmänt accepterade kunskaper om mänskliga behov och mänsklig förmåga på ett mer övergripande plan. Till detta måste fogas en klar formulering av syftet med företagshälsovårdens arbete inom detta område. Tillräckliga kunskaper och erfarenheter föreligger om hur en god arbetsmiljö bör vara beskaffad. Utifrån detta kan redan nu skisseras en allmän modell för hur en effektiv företagshälsovård bör utformas.

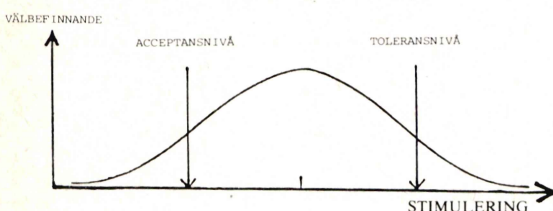
Både... och...

Helhetssynen på arbetet och människan innebär ett både-och-tänkande på många olika plan. Företags-

hälsovården bör arbeta både med problem och möjligheter i arbetsmiljön. Avnämare och intressenter i företagshälsovårdens arbete är både den individuella personen och företaget. Syftet måste inkludera bägge dessas intressen. Företagshälsovården arbetar både förebyggande och med identifikation och behandling av akuta problem. Det viktigaste på sikt anses vara det första.

Framgångsvägarna när det gäller den fysiska miljön är traditionellt att både minska expositionen "vid källan" där det är möjligt och att skapa säkerhet genom ökade resurser i form av skyddsanordningar och ergonomiska lösningar av olika slag. De psykiska och sociala frågorna utgår från samma åtgärdsmodell som de mer traditionella fysiska. En parallell "både-och-modell" för det sociala och psykiska/psykologiska området innebär å den ena sidan en lagom aktivitet eller belastning mentalt på det sätt som visas i *figur 1*.

Figur 1. Över-, understimulering och välbefinnande



I figuren visas i princip den traditionella stressfunktionen som gäller psykisk belastning, tex den mentala aktivitetens komplexitetsgrad, kontaktfrekvens med andra människor osv. De arbeten som utgör ett problem har således en alltför hög aktivitet/komplexitet eller en alltför låg, dvs upplevs ha det.

De faktorer som å den andra sidan skapar "säkerhet" utifrån ökade resurser i fallet psykiska och sociala faktorer har att göra med att personen är herre över situationen, dvs upplever en sk egenkontroll. Detta uppnås genom tex en god information, utbildning som är adekvat och medverkan vid uppläggning av det egna arbetet osv. Socialt/människt uppnås en motsvarande egenkontroll genom att man upplever goda möjligheter till stöd av arbetskamrater, ledning osv.

Det måste komma inifrån

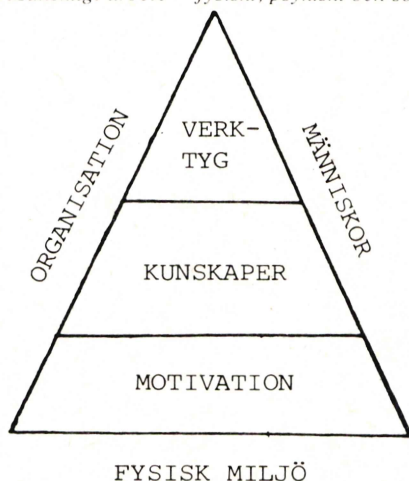
Det psykiska och sociala området är intimt förknippat med upplevelser. Det är en sak om det föreligger en objektivt sett god miljö. Frågan om över- eller understimulering respektive egenkontroll är dock en upplevelsefråga i första hand. Det är således nödvändigt att hantera både objektiv och subjektiv information om arbete och arbetsmiljö för att få ett relevant mått på anpassningen mellan människa, arbete och arbetsmiljö. De åtgärder som har effekt har det genom att de upplevs ge en tillräcklig egenkontroll eller psykologisk säkerhet i arbetet. En arbetspsykologisk grundsyn kan illustreras i *figur 2*.

Mänskligt arbete förutsätter såväl verktyg som kunskaper att hantera dessa och inte minst en drivkraft eller motivation som är nödvändig för att någonting skall hända. Motivationen kan sägas vara ett nyckelbegrepp i modern arbetspsykologisk forskning. Motivationen har visats ha ett starkt samband med de faktorer som vi i det föregående nämnt under rubriken resurser/egenkontroll: sociala relationer i arbetet, självbestämmandet och utvecklingsmöjligheterna i arbetet.

Aktivering av arbetsgrupper

Den grundläggande filosofin av det ovan sagda innebär att individens motivation är av betydelse framför allt som en stressmodifierande mekanism. En

Figur 2. Mänskligt arbete – fysiskt, psykiskt och socialt.



grupporienterad organisationsform torde medföra en arbetsmiljö som har stor möjlighet att samtidigt innebära positiva resurser i form av kamrattstöd, medbestämmande och möjligheter att lära och utvecklas i arbetet. Det är utifrån detta betraktelsesätt arbetsgruppen som är den enhet som är relevant för det förebyggande arbetet snarare än den enskilda individen, isynnerhet när det gäller psykiska och sociala frågor. De bästa betingelserna för individuell psykisk hälsa föreligger i en väl fungerande arbetsgrupp. De insatser som krävs är emellertid inte beroende på organisationsformen i sig utan det krävs dessutom ett långsiktigt pedagogiskt arbete för att få förståelse för synpunkter av det slag som berörs här. Som målsättning kan anges att företagshälsovården som en viktig förebyggande insats för den psykiska och sociala arbetsmiljön bör aktivera arbetsgruppen och dess chefer att sträva mot ett ansvarstagande för den egna arbetsmiljön. Det sker bäst genom en inställning att gemensamt lösa problem av vilket slag det vara må i arbetet eller arbetsmiljön. Detta ger en god motivation med positiva konsekvenser för såväl effektiviteten i arbetet som arbetsmiljön ur alla synpunkter.

Företagshälsovårdens arbetssätt

Dessa tankegångar medför att företagshälsovårdens arbete kan effektiviseras och den egna arbetsmiljön förbättras genom att arbetet görs teamorienterat. En intim samverkan med dess olika specialister medför en bredare informationshantering samtidigt som man kan lära av varandra och ge varandra stöd i olika situationer.

En bredare information kan även erhållas genom att använda ett frågeformulär angående trivsel, samarbete och dylikt. Vid ifyllandet av detta uppstår också den effekten att personerna blir introducerade och förmås att "tänka över" arbetsmiljöns psykiska och sociala aspekter för egen del. Synsättet att den naturliga arbetsgruppen utgör en viktig enhet ur psykisk och social synpunkt bör vidare medföra att företagshälsovården sammanträffar och diskuterar arbetsmiljöfrågor med grupper av anställda.

Det klassiska pedagogiska problemet som består i att människor kan och vet ett men gör något annat

är av stor betydelse för skyddsarbetet, dvs för förebyggande hälsovård i allmänhet. De råd och rekommendationer som företagshälsovården ger utifrån personalens egna förslag och idéer har en betydligt större sannolikhet att bli genomförda på ett 100%igt sätt. Förslagen kommer att förstås av de som berörs själva och samtidigt upplevas vara angelägna att genomföra för alla och envar.

En sammanfattande "modell"

En princip som kan visas gälla för att mänskligt beteende skall komma till stånd är att människan upplever en säkerhet eller en rimlig grad av trygghet i situationen. Detta gäller troligtvis emellertid inte bara rent fysiska aktiviteter utan även psykiskt och i sociala/mellanmänskliga sammanhang. I figur 3 har några exempel infogats. Företagshälsovårdens roll i detta sammanhang är mycket viktig såväl när det gäller att ställa diagnos om förekommande problem som att rekommendera lämpliga åtgärder. De symptom man finner är i första hand av kategorin över- eller understimuleringsproblem. De åtgärder som rekommenderas i många fall går ut på att minska stimuleringen eller öka den. Åtgärder som sätts in just mot symptomen i sig är troligtvis inte alltid de som långsiktigt är de mest effektiva. En mer ingående analys kan ge vid handen att åtgärder för att tillgodose trygghetsaspekterna kan vara långsiktigt mer effektiva både ur hälsomässig/individuell synpunkt som ur företagets synpunkt.

Figur 3. Mänskliga behov – fysiskt, psykiskt och socialt

	Mänskliga behov	
	Aktivitet	Säkerhet
Fysiskt	Fysiska aktiviteter	Skyddsutrustn Erkonomi
Psykiskt	Variation Beslut Uppmärksamhet	Information Kunskaper Egenkontroll
Socialt	Kontakter: Arbetskamrat, Underställda, Kunder, Ovidkommande	Medmänskligt stöd: chef, arbetskamrater Rollklarheter