

Företagshälsovården och de arbetshandikappade

Erik Bolinder

Företagshälsovården spelar en central roll i strävandena att förbättra förutsättningarna för de arbetshandikappade inom arbetslivet.

Den har uppgifter på flera nivåer inom detta problemkomplex. Dess medverkan i förändring av arbetsmiljö och arbetsförutsättningar mer generellt vidgar sysselsättningsmöjligheter för dessa kategorier liksom att den minskar genereringen av nya fall av förslitning fysiskt och psykiskt.

Dess hälsomässiga och anpassningsmässiga uppföljning av grupper av anställda medverkar till tidig upptäckt av inkongruens mellan arbetskrav och individuell kapacitet.

Dess samverkan med övriga instanser inom samhället i rehabiliterande syfte ökar möjligheterna till återgång i arbete inom det egna företaget.

Den kan vara en brygga mellan skyddskommitté och anpassningsgrupp i företaget.

Erik Bolinder är överläkare inom LO och chef för dess arbetsmedicinska enhet.

Företagshälsovården är en tekniskt medicinsk psyko-social resurs i företaget som skall vara en utredande och rådgivande funktion i relation till de organ i företaget som ansvarar för arbetsmiljö- och anpassningsfrågor.

Det är – när det gäller den förebyggande verksamheten inom företagshälsovården – skyddskommittén som är dess huvudman. Det är den som inom sitt ansvar har att fastställa företagshälsovårdens rutiner och arbetsformer med syfte att integrera dessa i de planer och arbetsprogram som skyddskommittén fastställer för sitt eget arbete.

På detta sätt blir företagshälsovårdens utredningsverksamhet på ett adekvat sätt inordnad i de mer övergripande programmen inom företaget som ansvarar för produktionsplanering, arbetsorganisation, lokalfrågor m m.

På detta sätt knyts också företagshälsovårdens arbete ihop med beslutsprocessen i företaget så att de analyser av problem som där tas fram inte bara stannar vid påpekanden utan också leder till åtgärder som förändrar arbetsmiljö och arbetsförhållanden med syfte att väga in hälso- och anpassnings-synpunkter.

På detta sätt kan företagshälsovården på ett verksamhetsmätt sätt bidra till att arbetsmiljön successivt förändras efter de värderingar som vi idag uttrycker i arbetsmiljölagstiftning, trygghetslagar och avtal mellan parterna.

Förhoppningsvis kan den alltså bidra till en utveckling inom vårt arbetsliv där en rad hälsorisker elimineras. Kemiska hälsorisker borde kunna hållas under kontroll; fysikaliska hälsorisker som buller, belysning, klimat borde kunna reduceras liksom ergonomiska belastningar av typen tungt fysiskt arbete, felaktiga arbetsställningar o s v.

Ett psyko-socialt betraktelsesätt på arbetsmiljön är allt mer integrerat i detta arbetssätt varvid man också har anledning att förändra sådana förhållanden som arbetsorganisation, arbetstid, löneformer, grupprelationer m m.

Denna mer generella arbetsform inom arbetarskyddsorganisationen inom företagen har självklart en avsevärd generell effekt även utifrån de arbetshandikappades synvinkel.

Ju mer denna verksamhet slår igenom – ju vidare

.....
Kemiska hälsorisker borde kunna hållas under kontroll, fysikaliska hälsorisker som buller, belysning, klimat borde kunna reduceras liksom ergonomiska belastningar av typen tungt fysiskt arbete, felaktiga arbetsställningar osv.
.....

blir möjligheterna att finna meningsfull sysselsättning för människor med begränsade arbetsförutsättningar.

Ju mindre bör dessutom arbetslivet självt generera arbetshandikappade som ett resultat av förslitning och hälsostörningar i arbetet.

Om vi alltså har anledning att konstatera att den väsentligaste insatsen för de arbetshandikappade ligger inom den verksamhet som syftar till en kontinuerlig förändring av arbetsmiljön, kan vi dock dessutom finna att andra delar av företagshälsovårdens arbetsprogram också spelar en viktig roll.

En uppgift som åvilar företagshälsovården är att genom en väl planerad hälsoövervakning sträva mot att övervaka de anställdas hälsa och arbetsanpassning och vid tecken på störningar i dessa avseenden i så tidigt skede som möjligt sätta in adekvata åtgärder.

Företagshälsovården har här en speciell förutsättning i relation till övrig hälso- och sjukvård i den mån som den har en kontinuerlig kontakt med såväl anställda som deras arbetsmiljö och arbetsförhållanden.

Den har också nära och kontinuerliga kontaktnät med dem som kan engageras för åstadkommande av behövliga stödåtgärder.

Arbetsmiljö- och arbetsplatskorrigeringar kan åstadkommas via kontakter med skyddskommitté, arbetsledning, stabsavdelningar, fackliga organisationer.

En kombination av interna och externa insatser via medicinska och arbetsvårdande resurser kan förmedlas o s v.

En hälsoövervakning med dessa syften sker via olika former av riktade hälsokontroller. Nyanställningsundersökningar är här den första kontakten med den anställda. Här finns möjligheten att etablera den första starten av en kontinuitet för den fort-

sätta arbetstillvaron. Här finns en hälsomässig utgångspunkt till en mer kontinuerlig uppföljning av hälsa i relation till arbete.

Periodiska hälsokontroller kan sedan byggas upp för grupper av anställda där man har anledning att följa upp en specifik frågeställning.

Den kan gälla kontroll av påverkan från kemiska ämnen eller luftföroreningar, kontroll av fysisk belastning i arbetet, av psykisk och social påfrestning m m.

Här gäller det ständigt att ha samspelet mellan individ och arbetsmiljö/arbetsförutsättningar i blickpunkten med syfte att kunna sätta in tidiga åtgärder för att förebygga ett förlopp där förhållanden i arbetet hotar att slita ned eller störa förutsättningar till hälsa och arbetsanpassning.

Även denna verksamhet är ägnad att förebygga ett senare utfall av manifesta hälsostörningar och utslagning.

En annan del av företagshälsovårdens program går under begreppet rehabilitering.

Denna del av verksamheten riktar sig mot de fall då den situation trots allt inträtt att en anställd via olika former av ohälsa kommit i den situationen att arbetet inte längre kan upprätthållas.

Företagshälsovårdens uppgift härvidlag blir då i första hand en bedömning av vilka åtgärder som kan vara aktuella att sätta in för att så snabbt som möjligt och i så stor utsträckning som möjligt återställa individens hälsa och funktionsförmåga.

Beroende på situationens art kan det röra sig om medicinska, psykologiska, sociala eller arbetsvårdande insatser. I många fall blir det en fråga om kombinationer av flera eller alla dessa faktorer.

Viktigast av allt i rehabiliteringssammanhang är att jämsides med sådana åtgärder snabbt komma igång med det arbete som riktar sig till den arbetsrelaterade aspekten av problemet. Lika viktigt är det ju att man snabbt får en analys av vilka problem

.....
Viktigast av allt i rehabiliteringssammanhang är att jämsides med sådana åtgärder snabbt komma igång med det arbete som riktar sig till den arbetsrelaterade aspekten av problemet.
.....

som föreligger i den aktuella arbetssituationen. Vad behöver göras där för att tillrättalägga eller förändra med hänsyn till den aktuella situationens krav.

Företagshälsovården har här en utmärkt position mitt i problemets centrum, mitt i fokus mellan individ och miljö.

Där finns kontaktytorna redan tidigare smidigt upparbetade in i företagets organisation och ut mot aktuella samhällsinstitutioner.

Det finns en stor fond av erfarenhet som visar att det är två förutsättningar som är av central betydelse för ett lyckat rehabiliteringsresultat:

1. Att man kommer tidigt in med åtgärder.
2. Att man kan arbeta under förutsättningen att rehabiliteringen kan läggas upp med sikte på samsättning i det egna företaget.

Båda dessa förutsättningar finns för företagshälsovårdens vidkommande.

I de frågor som gäller rehabilitering och arbete för arbetshandikappade har företagshälsovården att nära samarbeta med anpassningsgruppen i företaget.

get.

Man skall dock ha i minnet att företagshälsovården för sin huvuduppgift i miljöarbetet är organiserad under skyddskommittén.

Det är i denna organisationslinje som såväl dess tekniska som medicinska och psyko-sociala del kommer in i det projektarbete som syftar till förändringar ute på arbetsplatserna. Det är via denna organisation som den beslutsprocess sätts igång som gör att något händer med dessa syften.

I den mån som anpassningsgruppen också har motsvarande arbetsprogram utifrån sina mer personlinriktade intressen måste den ha en nära samverkan med skyddskommittén. Det är den vägen som insatser riktade mot miljö och arbetsplatser kan få verklig tyngd och leda till beslut och åtgärder.

Företagshälsovården är en funktion som arbetar i nära kontakt åt båda dessa håll. Den kan då också ta på sig den roll av samordnare emellan som är en nödvändig förutsättning för ett positivt resultat.

Vems är jobbet?



**Vems
är
jobbet?**

Så heter en film som handlar om utslagningen på arbetsmarknaden. Filmen kan visas i anpassningsgrupper och för de anställda. Den finns som 16 mm film och videokassett. Filmen är 35 minuter lång. Till filmen finns ett diskussionsmaterial.

Beställning av film och diskussionsmaterial görs hos:

PA-rådets film- och
videoavdelning
Box 5007
102 41 STOCKHOLM

Föreningsfilmo AB
Box 3167
103 63 STOCKHOLM

Arbetsmarknadsstyrelsen
Informationssektionen
Fack
171 99 SOLNA

AMS