

Arbetsmiljöarbete ur psykosocialt perspektiv

Gunnela Westlander

Begreppet psykosocial arbetsmiljö är komplicerat och mångfasetterat. För att förbättra denna miljö krävs också insatser av människor med olika erfarenhet och utbildning. Erfarenheter från arbetslivsforskning kan särskilt användas för insatser när det gäller arbetsmiljöns struktur eller organisation. Men när det gäller insatser för mer specifika arbetsgruppers förhållanden eller individbundna förhållanden är det viktigare att lägga arbetsmiljöarbetet på den för tillfället lämpligaste personen. Det individbundna arbetet ligger nära socialarbetarens kompetensområde, men här kan också behövas insatser av tex företagsskoterskor.

Docent Gunnela Westlander är verksam vid psykologiska institutionen Stockholms Universitet samt vid arbetspsykologiska enheten på arbetarskyddsstyrelsen.

Inledning

Under rubriken "Vad är psykosocial arbetsmiljö" skall jag ge mina synpunkter på vad arbetsmiljöarbete i detta perspektiv kan innefatta. Jag gör detta från den utgångspunkt jag har som arbetslivsforskare, socialpsykolog och universitetslärare inom

Baserat på föredrag för rikssektionen för företagshälsovård inom Svenska hälso- och sjukvårdens tjänstemannaförbund vid studiedagar i Karlstad april 1978.

psykologutbildning i organisations- och arbetslivsfrågor. Arbetsmiljöarbetets funktion kommer att vara ett viktigt område för den forskningsenhet vid arbetarskyddsstyrelsen, vilken jag från och med inrevarande kvartal tillhör.

Det är sagt att arbetsmiljön bör befrämja vårt välbefinnande, fysiskt, medicinskt såväl som psykosocialt. Så är andemeningen i arbetsmiljölagens formulering i 2:a kapitlet § 1: "Arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala tekniska utvecklingen".

Man kan fråga sig vilka som rent praktiskt skall ta ansvar för detta viktiga, högt siktande arbetsmiljöarbete. Produktionstekniker och produktionsplanerare samt medicinsk expertis har sin självklara plats som ansvariga för en fysiskt och medicinskt hälsosam arbetsmiljö. Men vilka är skickade att uppmärksamma, granska och eventuellt förbättra de psykosocialt viktiga förhållandena i arbetsmiljön?

Under de närmaste åren har flera förslag kommit som svar på denna fråga. Skyddskommitténs medlemmar har varit ett, en särskilt tillsatt socionom – kurator på företagshälsovården har varit ett annat, en sociolog eller psykolog specialiserad på utredningstekniker angående arbetsmiljön har varit ytterligare ett förslag. Dessa förslag antyder förslagsställarens föreställning om vad den populärt uttryckt "psykosociala arbetsmiljön" egentligen består av.

Det finns dock en hel del människor som ej har något svar eller förslag att ge på vilka som skall ansvara för den psykosociala sidan av arbetsmiljöarbetet. Anledningen är troligen att psykosocial

Vad i arbetsmiljö ger arbetsglädje? Spontant svarade 1/4 goda arbetslokaler, 1/4 bra arbetstider, 1/3 kamratkontakter och 3/4 själva arbetsuppgifterna.

arbetsmiljö är ett uttryck som förbryllar. Vad åsyftas egentligen?

- En bestämd del av den totala arbetsmiljön?
- Någon slags motsats till den sk fysiska arbetsmiljön?
- Eller åsyftas människor och grupper kring den arbetande individen?

Arbetsmiljö – ett medel för arbetsglädje

Allt arbetsmiljöarbete har individen som främsta mål. Arbetsmiljön är ett medel för arbetsglädje. Vad är det då i arbetsmiljön som ger arbetsglädje? Teoretiker och forskare har sina svar på denna fråga. När jag i höstas frågade anställda vid ett järnverk i Mellansverige vilka förhållanden de rent spontant och personligen kopplade ihop med arbetsglädje, menade 1/4 att det var goda arbetslokaler, 1/4 att det var bra arbetstider, 1/3 kopplade arbetsglädje till kamratkontakter och hela 3/4 ansåg att arbetsglädjen kom ur själva arbetsuppgifterna.

Denna svarsbild från det mellansvenska järnverket stämmer väl med vad teoretiker länge hävdat och vad många undersökningar vid det här laget visat. För en full arbetsglädje fordrar de flesta omväxlande och till visst mått självständiga arbetsuppgifter, som ger en möjlighet att vara nyttig och ha något att säga till om.

Men vad arbetsmiljöarbete i Sverige hittills främst inriktats på är de påtagliga, jordnära förhållandena som visserligen är viktiga men ej är tillräckliga för den fulla arbetsglädjen. Det är i stället sådant som de våta golven eller vassa knivarna på slakteriet, den kokande kitteln i restaurangköket, den höga ljudnivån i verkstaden eller de häftiga temperaturväxlingarna i smältverket som varit föremål för uppmärksamhet.

Arbetsmiljöarbete har knappast ännu – annat än i mindre skala – inriktats på arbetsuppgifternas sam-

mansättning, beskaffenhet och utrymme för växt och utveckling för individen.

När det gäller denna aspekt har svensk arbetslivsforskning i dag ett tämligen massivt material att erbjuda som kan ligga till grund för ett praktiskt inriktat arbetsmiljöarbete. Detta forskningsmaterial har också haft en idémässig, stark påverkan på intresseorganisationer och företag, eftersom man däri kunnat påvisa hur arbetsutformning sammanhänger med arbetstillfredsställelse och hälsa. Att påverkan varit stark kan man iakttaga bl a genom att läsa LOs och PTKs gemensamma förslag till medbestämmande-avtal.

Jag citerar:

”Framtida förändringar av arbetsorganisation och arbetsledning i företagen måste ha som utgångspunkt att ge de anställda

- tillfälle att uppleva meningsfullt och personligt engagemang i arbetsuppgifterna
- möjlighet till både självständighet och gemenskap med andra i arbetet
- möjlighet att känna solidaritet med arbetskamraterna
- rätt att vara med och bestämma över och ta ansvar för sitt eget och det gemensamma arbetet
- utbildnings- och utvecklingsmöjligheter samt trygghet nu och i framtiden för arbete och hälsa”.

Det handlar således om arbetsutformning sett ur den enskilda individens synpunkt och arbetsfördelning sett ur samtliga arbetstagares synpunkt.

Från dessa ord om villkoren för arbetsglädje, – låt oss återgå till det psykosociala perspektivet på arbetsmiljön.

Psykosocialt arbetsmiljöarbete – praktikers uppgifter

Det viktiga för närvarande är i mitt tycke att vi kan få en mer påtaglig innebörd i detta uttryck, som gör det möjligt för oss att komma fram till vilken sorts

Svensk arbetslivsforskning har idag ett tämligen massivt material att erbjuda som grund för praktiskt inriktat arbetsmiljöarbete.

.....
Jag skiljer i fortsättningen mellan forskares och praktikers bidrag till psykosociala förbättringar.
.....

kompetens och kunskaper som skulle behövas hos dem som sätts att bedriva psykosocialt arbetsmiljöarbete.

Psykosocial är ju en term som syftar på vårt välbefinnande såsom det byggs upp genom förhållanden i vår omgivning – bland annat arbetsomgivning. Välbefinnandet i arbetet uttrycker sig på många sätt – genom arbetstillfredsställelse, genom vilja till ansvar och utveckling, genom yrkesstolthet osv.

Jag skiljer i fortsättningen mellan forskares och praktikers bidrag till psykosociala förbättringar.

I vidaste mening skulle psykosocial arbetsmiljö kunna omfatta alla de förhållanden i arbetet som påverkar dessa olika uttryck för välbefinnande. I ett skede av ännu ofullständig kunskap om människans förhållande till sitt arbete vore det enligt min mening riskabelt för forskare att överge denna vida definition. Vi behöver som forskare fortsätta att söka efter psykosocialt viktiga miljöförhållanden inom många yrkessektorer som ännu ej blivit föremål för forskarnas uppmärksamhet. Det kan nog påstås att kunskapen i nuvarande läge är störst om industriarbetarnas villkor, såväl i fysisk-medicinskt avseende som i psykosocialt.

Som praktiker – "arbetsmiljöarbetare" på fältet inom företag eller någon annan sektor av arbetslivet – är det snarast otympligt att röra sig med en så vid innebörd i uttrycket psykosocial arbetsmiljö. Som praktiker är det ändamålsenligt att utnyttja och bygga på forskningens hittillsvarande rön om vilka faktorer som visat sig vara psykosocialt betydelsefulla och på det egna företaget börja granska hur dessa är utformade och påverkar arbetstagarna. Det kan också vara ändamålsenligt att sova bort sådana miljöförhållanden som har en given fysisk-medicinsk påverkan på individen och som skickligast borde bevakas av teknisk och medicinsk expertis. Den psykosociala arbetsmiljöarbetaren behöver tex

inte först och främst gå igenom ventilation eller sittställningar på arbetsplatsen. Men man får förstås inte glömma att sådana förhållanden också kan vara psykosocialt viktiga i den meningen att de påverkar arbetstillfredsställelse och självrespekt i yrkesutövningen.

Min åsikt är att praktikern med psykosocialt arbetsmiljöarbete på sin lott inte kan spänna över allt utan bör koncentrera uppmärksamheten till sådana inslag i arbetsmiljön som ingen annan tar hand om och som har en direkt psykosocial betydelse. Dels bör han eller hon ägna sig åt av forskare konstaterade viktiga aspekter av arbetsmiljön.

Dels bör praktikerna i psykosocialt arbetsmiljöarbete genom sin kontakt med människor på arbetsplatsen försöka fånga upp de "företagsspecifika" förhållanden som påverkar människors psykiska välbefinnande i arbetet. De rent arbetsmässiga relationerna mellan invandrare och svenskar kan vara särskilt viktiga på ett företag. Organiserandet av skifttider kan vara särskilt viktig på ett annat företag.

Praktikern kan alltså ta rollen av lokal utforskare. Det är viktigt att praktikerna och arbetslivsforskarna har fortlöpande kontakt så att undersökningsresultat får fäste och kan utnyttjas på företagen.

Detta var några ord om förhållandet mellan arbetslivsforskaren och praktikern som på fältet skall bedriva psykosocialt arbetsmiljöarbete. Vi kan nu återgå till frågan som jag ställde i början om vem som är skickad att bäst bedriva det psykosociala miljöarbetet.

Vem är skickad att bedriva psykosocialt arbetsmiljöarbete?

Frågan är förstas för allmän för att låta sig besvaras. *Man måste först precisera vilka typer av förhållanden som kan medverka till en god psykosocial an-*

.....
Praktikern bör koncentrera uppmärksamheten till sådana inslag i arbetsmiljön som ingen annan tar hand om och som har en direkt psykosocial betydelse.
.....

Praktikern kan alltså ta rollen av lokal utforskare.

passning. Följande mera differentierade sätt att angripa problemet tror jag underlättar:

1. Vi har först en typ av arbetsförhållanden som är *strukturella* eller *organisatoriska* till sin karaktär och som har psykosocial betydelse. Till dessa hör bla arbetsutformning, arbetsfördelning och -organisation, löneformer och arbetstider. Att lägga upp en generell plan för arbetsfördelning av alla de uppgifter som behöver utföras i ett företag eller ett schema i form av tidsplan för dessa uppgifters utförande innebär att en – eller flera – strukturer åstadkommes.

Arbetsplatsens verksamhet eller företagets byggs upp utan *primärt* beaktande av människorna som skall arbeta där. Planeringen och tillkomsten av strukturen tar framför allt ej hänsyn till de *enskilda* människornas behov. Däri ligger spänningen mellan företagets och de anställdas intressen i arbetet som skall utföras. I DETTA SPÄNNINGSFÄLT SKALL DEN PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖARBETAREN VERKA.

I detta spänningsfält har han eller hon en viss kunskapsgrund att stå på, eftersom arbetslivsforskningen inte minst intresserat sig för dessa strukturella eller organisatoriska förhållanden av arbetsmiljön.

2. En hel del psykosocialt viktiga arbetsförhållanden är emellertid inte av denna allmänt organisatoriska karaktär. Vi har att räkna med *en andra typ av förhållanden som också handlar om arbetsuppgifter och arbetsfördelning men som ej låter sig hänföras till den formella strukturen* av företaget – arbetsplatsen. Jag kallar dem specifika arbetsgruppsförhållanden. Jag belyser med ett drastiskt exempel:

En sjukhusavdelning har övervägande svårartade sjukdomsfall, många med dödlig utgång. Personalen ställs ofta inför att följa patienter över gränsen. Det finns ingen formell arbetsfördelning bland personalen när det gäller dessa patienter. Det blir en spontan arbetsfördelning beträffande sådana känsliga

uppgifter – de starka åtar sig, de mindre starka åtar sig annat. Det kan så småningom urarta till en för stor arbetsbelastning på de starka, och vi får ett psykosocialt viktigt arbetsmiljöproblem som inte kan sägas ha strukturella orsaker utan har att göra med arbetsgruppens informella liv och samarbete.

Rader av sådana exempel på specifika arbetsgruppsproblem, *där det är fråga om uppgiftsfördelning*, skulle kunna nämnas och skulle kunna definieras som "psykosocialt ogynnsamma arbetsmiljöer". Inte minst inom tjänstemannasektorn, där i många fall arbetsfördelningen ej är lika klart kopplad till ett tekniskt produktionssystem.

3. Vi har slutligen en tredje typ av arbetsförhållanden som är psykosocialt viktiga. De kan kallas *individbundna* för att markera att det rör sig om förhållanden inom en enskild individs arbets- och livssituation som är unika för honom eller henne och därför är av psykosocial betydelse. Sådana "individbundna arbetsförhållanden" kan ju också komma att utgöra arbetsmiljö för andra.

När man kommer in på de individbundna förhållandena är det förvånande hur snabbt det associeras till alkoholproblem! Jag skulle därför här vilja ta ett exempel som är betydligt mer belysande för hur man kan arbeta med miljöförbättringar. En av mina elever i psykologutbildningen, Pierre Schou, har gjort en utredning om de dövas situation på arbetsmarknaden. Några avsnitt där utgör en bra illustration till vilken typ av arbetsförhållanden jag refererar:

"Sedan ett par åt tillbaka har döva rätt till gratis tolk på arbetsplatsen. I princip innebär detta att en döv kan få tolk närhelst han behöver hjälp. I praktiken fungerar inte detta tillfredsställande av olika anledningar. För det första finns det för få tolkar för att tillgodose de dövas efterfrågan. För det andra känner sällan facket och arbetsgivare till att döva har rätt till gratis tolk. För det tredje är det mycket

När det gäller individbundna förhållanden är det förvånande hur snabbt de associeras till alkoholproblem.

vanligt att döva helt enkelt inte vill vara till besvär genom att begära tolkhjälp.”

”Kalle skulle gärna vilja delta i fackmöten på sin arbetsplats. Men eftersom han är döv måste han ha tolkhjälp. Tyvärr tvingas han å anslagstavlan läsa sig till när det är fackmöte, och den informationen kommer alldeles för sent för att Kalle skall kunna hinna skaffa tolk. Kalle tycker att det är svagt av facket att inte tidigare meddela honom och de andra döva på företaget när fackmöten ordnas. Problemet är också att Kalle inte vågar be sina fackliga företrädare att informera honom i tid.”

Dessa tre ovannämnda typer av psykosocialt betydelsefulla arbetsförhållanden

- de organisatoriska
- de specifika arbetsgruppsförhållandena
- de individbundna förhållandena

kräver insatser av olika karaktär och av människor med något olika erfarenhet och utbildning.

Gemensamt för dem som ägnar sig åt psykosocialt arbetsmiljöarbete måste vara att de har vissa kunskaper i psykosociala reaktionssätt. Med andra ord – hur ser signalerna i praktiken ut på att man inte trivs i sitt arbete, har en låg självrespekt i sin yrkesutövning osv?

Därefter tror jag att dessa tre typer av arbetsförhållanden involverar personer med något *olika kompetens och utrustning*.

Den första typen av psykosocialt viktiga förhållanden, de organisatoriska – strukturella, är ett område som av många hävdas vara det viktigaste för psykosocialt arbete. Med hjälp av förändringar av organisatoriska förhållanden kan man ta stora grepp för att långsiktigt och på bred front förändra arbetsmiljön.

Det har ställts många förhoppningar till att företagshälsovården skulle inrymma en sådan kompetens. TCO säger tex i sin kongressrapport av 1976, Villkor i arbetet:

”En modernt uppbyggd företagshälsovård ska ha en teknisk, en medicinsk och en psykosocialt förebyggande och rehabiliterande funktion. En viss begränsad andel sjukvård kan även ombesörjas av företagshälsovården.”

TCO trycker alltså hårt på den förebyggande och

.....
När det gäller specifika arbetsgruppsförhållanden tror jag mycket på frivilliga krafter, icke – experter som har tid och intresse.
.....

miljöinriktade verksamheten. Den får ej begränsas genom att den rena sjukvården tar för stor plats. I rapporten sägs vidare:

”En utvidgning av företagshälsovården med en socialpsykologisk del är angelägen. Arbetsuppgifterna bör vara inriktade på arbetsmiljön och omfatta synpunkter på arbetsutformning och arbetsorganisation, rådgivning vid nyanläggning, respektive förändring av arbetsrutiner, arbetsprocesser och lokaler, kartläggning av psykosociala arbetsmiljörisker samt i förekommande fall komplettering av socialmedicinska bedömningar tex vid rehabilitering.”

Den andra typen av psykosocialt viktiga förhållanden, de specifika arbetsgruppsförhållandena, kräver i viss mån andra kvalifikationer för ett arbetsmiljöarbete. Jag skulle tro att följande vore nödvändigt:

1. Goda insikter i det arbete som arbetsgruppen rent praktiskt har att utföra
2. Intresse för och kunskap om mellanmänniska relationer
3. Förmåga att hjälpa till att omformulera arbetsmål och bistå i samtal om en förbättrad arbetsfördelning

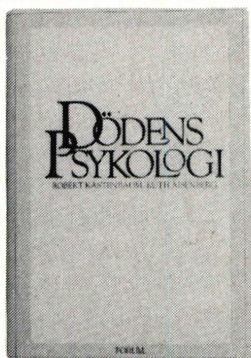
I denna typ av psykosocialt arbete tror jag mycket på frivilliga krafter, icke-expert, sådana inom företaget eller från företagshälsovården som har tid och intresse för sådana insatser. Det behövs inga direkta psykoterapi-insatser. Kanske ibland psykoterapeut som kan vara till hjälp, stöd, tillfällig handledning för en sådan frivillig kraft.

Härmed vill jag markera att de psykosociala perspektivet inte helt bör begränsas för en specialistfunktion. Ju mer det rör sig om förhållanden i arbetsmiljön som är av specifik grupp- eller individuell karaktär, desto viktigare är det att lägga arbetsmiljöarbetet på den för tillfället lämpligaste personen.

Med *den tredje typen* av psykosocialt viktiga för-

.....
*Företagshälsovården ses som en institution,
befriad från korstrycket av lönsamhetskrav
och krav på människovänliga arbetsvillkor.*
.....

hållanden, de individbundna, närmar vi oss social-
arbetarens kompetensområde. Här finns redan eta-
blerade funktioner. Anpassningsgruppen är en så-
dan, personalavdelningar finns på vissa företag med
någon personalfunktionär som skall ha psykosocialt
individuellt arbete på sin lott. Det vore kanske



DÖDENS PSYKOLOGI – första delen tar
upp döden som tanke, rädsla inför döden,
olika föreställningar om hur det är att vara
död, den kulturella miljön kring döden förr
och nu.
DÖDENS PSYKOLOGI – andra delen
behandlar självmord, mord, olyckor och
sjukdom.
En bok för alla som arbetar med vård.
DÖDENS PSYKOLOGI har ca 480 sidor,
kostar 125:- inb.

Sänd mig ex Kastenbaum-Aisenberg
DÖDENS PSYKOLOGI
till **förmanspriset 105:- inb** plus frakt och
postavgifter.

Namn

Adress

Postadress

skickas in till:

LUNDQUISTSKA BOKHANDELN

Box 610, 751 25 UPPSALA

önskvärt att företagshälsovården i stället fick en
befattning med sådana uppgifter.

Företagssköterskornas bidrag i det psykosociala arbetsmiljöarbetet

Jag föreställer mig att företagssköterskor i sin yr-
kesutövning får många erfarenheter som kan kom-
ma väl till pass i ett individinriktat psykosocialt
arbete.

Dessa erfarenheter tillsammans med den förtro-
genhet med företagets arbetsmiljöer och arbetskrav
som förväntas enligt den nyligen utarbetade befatt-
ningsbeskrivningen gör ju också företagssköterskor
synnerligen värdefulla som idégivare och medarbe-
tare i arbetet med samtliga tre typer av psykosocialt
viktiga förhållanden som jag nämnt.

Något om värdekonflikten lönsamhet – män- niskovänliga arbetsvillkor

Psykosocialt arbete betyder "människan i cent-
rum". Vilka befattningshavare på ett företag kan
sätta människan i centrum när företaget lever med
det inbyggda och ständiga problemet, kollisionen
mellan lönsamhetskrav och krav på människovän-
liga arbetsvillkor?

Det blir härvidlag särskilt känsligt och viktigt var
ansvaret lägges för psykosociala förbättringar i ar-
betsmiljön! Finns det någon befattning i ett företag
som kan sägas vara befriad från denna intressekon-
flikt?

Personalchefen är företagets representant i löne-
förhandlingar. Arbetsledaren skall se om sin arbets-
grupp samtidigt som han skall ansvara för produkti-
viteten.

De fackliga funktionärerna står i samma dilemma
men mindre offentligt uttalat.

Var är den position i en arbetsorganisation som
kan sägas vara befriad från detta korstryck? Före-
tagshälsovården ses för närvarande som en institu-
tion, där sådana positioner skulle kunna vara möj-
liga. Idealiskt vore således om företagshälsovår-
derna rustades med flera psykosocialt inriktade
funktioner för såväl arbetsmiljöanalyser, arbete
med specifika arbetsgruppsproblem som psykosoc-
iala förbättringar knutna till enskilda individer eller
kategorier av arbetstagare.