

Psykolog i företagshälsovården – ett nytt arbetsområde

Kurt Baneryd

Klas-Göran Lindström

Arbetsmiljöfrågorna har de senaste åren ådragit sig stort intresse från såväl arbetsmarknadens parter som allmänhet och press. Som en följd härav har på flera områden tillförts ökade resurser för att komma till rätta med arbetsmiljöproblemen. Företagshälsovården är ett sådant område som f.n. genomgår en kraftig utbyggnad och snabb utveckling. Förutom att företagshälsovården f.n. ökar kvantitativt (antal hälsovårdsenheter), sker också en utveckling vad gäller de kompetensområden som man anser bör vara företrädade inom verksamheten. Nedan ges en kortfattad beskrivning av hittillsvarande utveckling inom området och skisseras de arbetsuppgifter som blir aktuella för psykologerna. Artikeln är skriven av psykologerna Kurt Baneryd och Klas-Göran Lindström på Arbetarskyddsstyrelsen.

Modern företagshälsovård började utvecklas under 1950-talet vid större industrier. 1967 träffade LO och SAF en överenskommelse om riktlinjer för företagshälsovård (1), där parterna förbinder sig att medverka till att företagshälsovård kommer till stånd. Denna överenskommelse har i stort sett blivit normgivande för utvecklingen av svensk företagshälsovård såväl inom den enskilda som inom den offentliga sektorn.

Företagshälsovårdsutredningen (2) gav 1968 en presentation av företagshälsovårdens arbetsuppgifter och program samt organisationsformer. Utredningen föreslog också inrättandet av ett centralt samrådsorgan, företagshälsovårdsdelegationen, för frågor om företagshälsovårdens utveckling.

En överenskommelse om företagshälsovård

inom landsting och kommuner har träffats under 1975 (3). I denna överenskommelse uppmärksammas behovet av (förutom medicinskt och tekniskt kunniga personer) psykosocialt och socialt utbildad personal. Man menar att i en fullt utbyggd företagshälsovårdsorganisation kan ingå arbetsuppgifter som utförs av ergonomer, psykologer och kuratorer.

Nyligen har också getts förslag till riktlinjer för verksamheten inom den statliga sektorn (4). Här föreslås bl.a. tillförandet av social expertis inom företagshälsovården för att kunna arbeta förebyggande även på ett mentalhygieniskt plan.

Gemensamt för de överenskommelser som träffats inom olika sektorer är att de grundar sig på en ILO-rekommendation från 1959 angående företagshälsovård. Denna rekommendation är intressant så till vida att man talar om fysisk och psykisk hälsa/välbefinnande, dvs man erkänner vikten av åtgärder även mot psykiska belastningar. De svenska utredningarna har anammat detta synsätt, i synnerhet de inom den offentliga sektorn.

Allteftersom kunskaperna ökar om sjukdomars etiologi, blir man mer försiktig att särskilja fysisk och psykisk ohälsa. Sjukdomar som man tidigare betraktade som helt fysiskt/fysiologiskt betingade, finns i många fall vara uppkomna eller förvärrade av psykiska belastningar. Samtidigt vet vi att de psykiska belastningarna ökar i arbetslivet som

.....
Allteftersom kunskaperna ökar om sjukdomars etiologi, blir man mer försiktig att särskilja fysisk och psykisk ohälsa.
.....

Genom att de psykologiska faktorerna får en allt större betydelse för ohälsa i arbetet kommer större krav att ställas på hälsovårdens funktionärer vad gäller psykologisk kunskap.

en följd av ett ökat arbetstempo och arbetsuppgifter som ställer betydligt högre krav på människans psykiska förmåga.

Genom att de psykologiska faktorerna får en allt större betydelse för ohälsa i arbetet, och dessa faktorer ingår i allt mer komplicerade orsakssammanhang, kommer större krav att ställas på företagshälsovårdens funktionärer vad gäller psykologisk kunskap. Vi kan således förvänta oss ett stegrat behov av specialister med psykologisk utbildning inom företagshälsovården.

Vilka arbetsuppgifter faller då inom (arbets-) psykologernas kompetensområde? Ett helt uttömmande svar på frågan är svårt att ge. Vilka arbetsuppgifter som blir aktuella kommer i allt väsentligt att bestämmas av de arbetsmiljöproblem man har på det företag vid vilket man är verksam. Så t ex ser miljöproblemkartorna helt olika ut vid tunga industrier respektive kontor. Några verksamhetsområden som dock torde vara aktuella på de flesta företag är *förebyggande av olycksfall, förbättringar av arbetet ur psykosocial synpunkt, arbetsanpassning, ergonomiska åtgärder samt rehabiliteringsverksamheten.*

Förebyggande av olycksfall

Forskning och utredning angående olycksfall och deras uppkomstmekanismer har länge sysselsatt beteendevetare. En utveckling har skett mot att angripa olycksfallsproblematiken tvärvetenskapligt, med bidrag från främst tekniker, medicinare och beteendevetare (5). Inom företagshälsovården finns möjligheter att tillämpa forskningsresultat och att utföra undersökningar med ledning av tidigare forskning. Utformning och spridning av skyddsinformation och utbildning, liksom uppföljning av vidtagna åtgärders effekter har också viktiga beteendevetenskapliga aspekter.

Förbättringar av arbetet ur psykosocial synpunkt

Stress i arbetslivet är ett mycket aktuellt och angeläget problem. Kartläggningar av arbetssituationer med avseende på deras stressframkallande effekt, liksom tidigt upptäckande av särskilt stresskänsliga personer, är därför viktiga. Arbetsuppgifter som även för psykiskt friska individer medför starka psykiska påfrestningar måste beskrivas och förändras så att de bättre svarar mot människans förutsättningar.

I detta sammanhang kan också nämnas de nyare försök som görs i syfte att i större utsträckning anpassa den produktionstekniska organisationen till de anställdas krav och behov. För att möta dessa har man vidtagit organisationsutvecklande åtgärder, t ex i form av ökat individuellt inflytande över den totala arbetssituationen, ökade möjligheter till kontakt och gemenskap med andra människor samt försök att göra arbetet mer meningsfullt.

Arbetsanpassning

Företagshälsovårdens personal skall medverka vid personalplanering och arbetsplacering med arbetsmedicinska bedömningar. Särskilt påkallade är sådana insatser vid nyanställning och omplacering av personal. Personalplanering och arbetsplacering är exempel på arbetsuppgifter som redan tidigare legat inom psykologens verksamhetsområde. Hittills har dessa typer av bedömningar kanske främst kommit till användning inom industrin, men den offentliga sektorn har i ökande utsträckning börjat efterfråga dem. Det bör observeras att vad som här avses inte är rekryteringsverksamhet i "traditionell" mening, utan i stället nya typer av urval och placering, där personalens medinflytande är accentuerat.

Kartläggningar av arbetssituationer med avseende på deras stressframkallande effekt, liksom tidigt upptäckande av särskilt stresskänsliga personer är därför viktiga.

I de nya anpassningsgrupperna har psykologen också en självklar roll att fylla.

I de nya anpassningsgrupperna har psykologen också en självklar roll att fylla.

Ergonomiska åtgärder

Med ergonomiska åtgärder menar vi främst sådana där man vid planering och konstruktion av arbetsmetoder respektive arbetsanordningar söker anpassa arbetet till människans varierande förutsättningar. Härvid krävs en integration av kunskaper från skilda discipliner. Att anpassa arbetsplatser och arbetsuppgifter till människans varierande förutsättningar kräver naturligtvis omfattande kunskap om hur människan fungerar, både fysiskt och psykiskt. Följaktligen utgör den tekniska psykologin ett viktigt kunskapsområde inom ergonomin. Genom att såväl de psykiska som de fysiska och fysiologiska faktorerna beaktas samtidigt ökar chanserna till goda lösningar på de ergonomiska problemen avsevärt.

Rehabiliteringsverksamhet

När arbetstagare efter skada eller sjukdom skall återinträda i arbetslivet, är det företagshälsovårdens uppgift att medverka till att vederbörande erhåller en ur rehabiliteringssynpunkt lämplig arbetsplacering. En allsidig beskrivning av individens förutsättningar är härvid av största vikt. I den mån en sådan beskrivning leder till lämpliga åtgärder, minskar risken att personen i fråga inom en snar framtid återigen befinner sig i en rehabiliteringssituation. Inom denna typ av verksamhet är psykologerna sedan länge väl etablerade genom

Inom stat, kommuner och landsting kan man emellertid räkna med att uppbyggnaden av den psykosociala delen av företagshälsovården kommer att påbörjas ganska snart.

tex medverkan vid arbetsprövning och arbetsträning.

I hur stor utsträckning psykologerna kommer att engageras i företagshälsovården och hur snabbt uppbyggnaden av den psykosociala delen kommer att ske är i dag mycket oklart. Företagshälsovårdsdelegationen har på sitt program att framlägga riktlinjer för den psykosociala verksamheten, och arbetsmiljöutredningen, vars slutbetänkande skall föreligga vid årsskiftet 1975/76, förväntas ägna stort utrymme åt hur de psykologiska aspekterna av arbetsmiljön skall tacklas.

Inom stat, kommuner och landsting kan man emellertid räkna med att uppbyggnaden av den psykosociala delen av företagshälsovården kommer att påbörjas ganska snart, medan tidsperspektivet vad gäller den privata sektorn är mera osäkert.

REFERENSER

- (1) Arbetarskydd och företagshälsovård. Kommentarer och texter till överenskommelserna mellan SAF och LO. Arbetarskyddsnämnden, 1968.
- (2) SOU 1968: 44: Företagshälsovård.
- (3) Miljö 75. Arbetsmiljöavtal. Landstingsförbundet m fl, 1975.
- (4) Statlig personalhälsovård. Förslag till riktlinjer. Statens personalnämnd, 1974.
- (5) Olycksfall i arbetslivet. Kartläggning och analys av forskningsbehov. Arbetarskyddsfonden. Rapport 1973: 4.