

**ARBETARSKYDDSTYRELSENS
FÖRFATTNINGSSAMLING**

AFS 1980:14

Utkom från trycket
den 12 sept. 1980

PSYKISKA OCH SOCIALA ASPEKTER PÅ ARBETSMILJÖN

Utfärdad den 19 augusti 1980

PSYKISKA OCH SOCIALA ASPEKTER PÅ ARBETSMILJÖN

Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd beträffande psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön

Utfärdad den 19 augusti 1980

Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd beträffande psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön

Arbetarskyddsstyrelsen meddelar med stöd av 15 § arbetsmiljöförordningen (SFS 1977:1166) följande allmänna råd om tillämpningen av arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160). De ger anvisningar om hur man lämpligen kan förfara i vissa hänseenden. Det står likväl den enskilde fritt att välja en annan väg för att nå det önskade resultatet.

Utöver dessa allmänna råd kan regler och råd beträffande arbetsmiljöns psykiska och sociala följdverkningar förekomma även i andra författningar från arbetarskyddsstyrelsen.

1 Allmänt

Den tekniska utvecklingen har medverkat till att många arbeten blivit mindre fysiskt ansträngande. Samtidigt har de psykiska påfrestningarna i många arbeten ökat genom olika åtgärder som syftat till att effektivisera arbetet.

Trots alla åtgärder för att ge skydd mot olycksfall och ohälsa inträffar fortfarande ett stort antal arbetsskador varje år. En förklaring kan vara att utformningen av teknologi och arbetsorganisation inte har tagit tillräcklig hänsyn till människans psykiska förutsättningar. S k utslagning ur arbetslivet, som medför att många arbetstagare förtidspensioneras av hälsoskäl, kan ibland bero på de psykiska och sociala förhållandena i arbetslivet. Arbetsinskränkningar och nedläggningshot bidrar till otrygghet.

Människors totala livssituation påverkas genom ett växelspel mellan förhållanden i och utanför arbetet. Arbetet kan ge bättre eller sämre förutsättningar för engagemang såväl i arbetet som i aktiviteter utanför arbetet, vilket får konsekvenser för livskvalitet och demokratiska processer.

Arbetsmiljölagen ger förutsättningar att aktivt arbeta med de psykiska och sociala aspekterna på arbetsmiljön. Själva lagtexten är ganska allmänt hållen. Detta sammanhänger med att lagen skall kompletteras med tillämpningsföreskrifter från arbetarskyddsstyrelsen. Lagstiftarna har också menat att utvecklingsarbete inom området till stor del måste bedrivas av arbetsmarknadens parter. Detta sker bl a genom centrala och lokala arbetsmiljöavtal. Arbetsmiljölagen har i viss utsträckning utformats med hänsyn till medbestämmandelagen. Utvecklingen påverkas också av arbetsmarknadsparterna genom en fortsatt utveckling av medbestämmandet.

I propositionen (1976/77:149) med förslag till arbetsmiljölag konstateras att begreppet psykosociala faktorer i arbetsmiljön är omfattande och delvis svårfångat: "De psykosociala frågorna utgör sålunda inte någon avskild grupp av arbetsmiljöfaktorer. Psykosociala faktorer i arbetsmiljön framkommer genom att arbetsmiljön betraktas från psykologisk och sociologisk synvinkel. Detta perspektiv omfattar såväl fysiska som organisatoriska och sociala miljöfaktorer". Arbetsmiljöns utformning får konsekvenser för de organisatoriska och sociala

förhållandena på arbetsplatsen, tex arbetsuppgifternas innehåll, möjlighet till kontakt, samarbete, inflytande och personlig utveckling.

Arbetstagarnas upplevelse av arbetssituationen, såväl dess fysiska som på dess sociala komponenter, kan få hälsomässiga effekter och påverka risken för olycksfall. Det är dock viktigt att understryka att psykiska och sociala följdverkningar inte alltid behöver vara resultatet av en upplevelse av arbetsmiljön; psykiska effekter kan också uppkomma genom att organiska lösningsmedel och andra hälsofarliga ämnen direkt påverkar nervsystemet.

Grundsynen i arbetsmiljölagen är att arbetet inte bara skall vara så riskfritt som möjligt i fysiskt och psykiskt avseende. Det skall också ge möjlighet till engagemang och arbetsglädje. Vid planering och utformning av arbetsmiljön liksom vid fördelning av arbetsuppgifter måste hänsyn tas till att människor är olika. Det kan gälla ålder, utbildning, yrkesvana, språklig och kulturell bakgrund, handikapp och andra förutsättningar för arbetet.

2 Samband mellan arbete, arbetsupplevelse och hälsa

Förhållandena i arbetet har betydelse för den arbetande människans uppfattning av sig själv. Den bild hon formar av sig själv baseras bl a på den roll hon har i arbetslivet och de upplevelser hon får där. Människans självkänsla, det värde hon känner sig ha, betyder i sin tur mycket för välbefinnande och hälsa. För att arbetet skall få en positiv psykisk effekt är det viktigt för människor att få utnyttja sin förmåga så allsidigt som möjligt.

Människan i arbetet har behov av information och kunskap om sådant som rör henne själv, den egna arbetsgruppen och den gemensamma arbetssituationen; hur den egna rollen och gruppens arbetsinsats ingår i ett större sammanhang. Arbetet bör erbjuda möjligheter till ansvarstagande och självständigt beslutsfattande. Arbetstagaren bör också veta att det han eller hon uträttar är något väsentligt och att detta värderas av andra. Den trygghet som uppstår när man litar på de människor som omger en är av central betydelse för en positiv arbetsupplevelse.

När en arbetssituation ger upphov till sjukskrivningar brukar uppmärksamheten alltför mycket fästas vid själva sjukdomstillståndet. Detta ses därvid som orsak till personens svårigheter i arbetssituationen. Det kan emellertid också vara fråga om psykosomatiska sjukdomar som har utlösts av eller som kan förvärras av miljöförhållanden. Det kan bl a röra sig om vissa former av huvudvärk, magsår, tarmkatarr, högt blodtryck, hjärtinfarkt och allergiska reaktioner. Givetvis kan även rent psykiska sjukdomar uppstå, t ex depression, ångestneuroser m fl. Sociala problem i form av alkoholmissbruk och andra avvikande beteenden kan också ha samband med arbetsmiljön.

Dessa fysiska, psykiska och sociala problem har ofta sin grund i en kombination av orsaker, t ex av medfödda anlag, arbetsmiljö och övriga levnadsbeingelser. Vad som från arbetsmiljösynpunkt och för att förebygga ohälsa är av särskilt intresse är när symptom kan konstateras hos ett flertal människor i en gemensam arbetsmiljö eller med likartade arbetsförhållanden. I sådana fall bör man kartlägga och förändra den gemensamma arbetssituationen. De anställdas medverkan är härvid viktig.

3 Förhållanden i arbetsmiljön som är av särskild betydelse för den psykiska och sociala situationen

Människans upplevelse av arbetsmiljön sammanhänger med många faktorer. Upplevelserna är en sammanvägning av buller, ljus, rummets storlek, färg, form, den tekniska utrustningen, den verksamhet som pågår, människornas behov, känslor, tidigare erfarenheter, kunskap, intressen o s v. Syftet med att här lyfta fram vissa förhållanden av särskild betydelse för upplevelsen är att underlätta planering och praktiskt arbetsmiljöarbete så att dessa komponenter beaktas och värderas rätt.

3.1 Arbetets organisation

Arbetets innehåll och uppläggning, tekniskt och organisatoriskt, är av stor betydelse för utbytet av arbetet. Utformningen av det tekniska systemet bestämmer i stor utsträckning arbetets innehåll. Det är därför väsentligt att bedöma tekniken utifrån dess påverkan på den arbetande människan. Arbetstagarens möjligheter att påverka sin arbetssituation begränsas ofta av omständigheter som direkt sammanhänger med arbetets natur. För arbetstillfredsställelsen är det i allmänhet fördelaktigt om arbetstagaren kan:

- överblicka den egna insatsens bidrag till slutprodukten och den egna arbetsuppgiftens betydelse för den samlade organisationens verksamhet
- variera arbetsmetoder och arbetstakt
- påverka ordningsföljden mellan olika arbetsmoment
- påverka mängden av arbete och när det skall utföras
- påverka kvaliteten av sitt arbete
- kontrollera resultatet av sitt arbete

Vid val av teknik och organisation för arbetet, bl a i planeringsstadiet, måste eftersträvas att ta tillvara så mycket som möjligt av dessa fördelar. Det är helt klart att alla fördelarna inte alltid kan uppnås. Åtgärder som gynnar ett resultat kan omöjliggöra ett annat. Vad som värderas som en fördel kan också variera mellan olika människor.

Arbetet bör utformas så att det ger utrymme för variation och omväxling såväl fysiskt som psykiskt. Arbetsformer som binder arbetstagaren till viss arbetsrörelse, bör sålunda undvikas. Likaså bör arbeten som innebär långvarig psykisk anspänning utan möjlighet till avkoppling undvikas. Lönesystem och löneformer kan ha betydelse i detta sammanhang. Löneformen kan i vissa fall också öka riskerna för olycksfall och ohälsa i arbetet. Vilken löneform som skall tillämpas avgörs ytterst av parterna på arbetsmarknaden.

3.2 Personlig och yrkesmässig utveckling

En grundprincip är att arbetets krav och människans egna förutsättningar och ambitioner skall vara i så god samklang som möjligt. Arbetet bör ge den enskilde möjlighet att utnyttja sina kunskaper och sin skicklighet och helst också ge möjlighet att fortlöpande utveckla sina kunskaper och få nya erfarenheter. Många behöver också få utlopp för känslor och fantasi i arbetet.

Introduktion av nyanställda bör planeras omsorgsfullt och följas upp med återkommande

kontakter. Noggrann introduktion och instruktion är nödvändiga betingelser både för säkerheten i arbetet och för att arbetsförhållandena skall upplevas som tillfredsställande. Det är naturligt att skyddsombud medverkar i introduktions- och instruktionsarbetet.

3.3 Sociala kontakter

De psykiska och sociala förhållandena på en arbetsplats präglas i stor utsträckning av människorna på arbetsplatsen och hur samspelet sker mellan dem.

Detta samspel är beroende av hur arbetet fysiskt, tekniskt och organisatoriskt är utformat. De sociala kontakterna på en arbetsplats kan vara av olika art, från ett ytligt formellt umgänge mellan individer till arbetsformer där de anställda är helt beroende av en gemensam samlad ansträngning för att kunna genomföra sina arbetsuppgifter.

De olika former av kontakter som förekommer på en arbetsplats har betydelse för möjligheten att känna trygghet och gemenskap och nå uppskattning. Möjligheten att tillfredsställa dessa behov är beroende av vilka former för sociala kontakter som arbetsförhållandena medger. För de allra flesta människor gäller att gemenskapen med arbetskamraterna är viktig. Detta bör därför vara med i bedömningen vid utformningen och organisationen av ett arbete.

För den som arbetar ensam, utan kontakt med andra människor, kan oron inför konsekvenserna av ett olycksfall eller insjuknande innebära en påfrestning. Detsamma gäller fruktan att inte ensam kunna klara av komplicerade eller oväntade händelser som kan inträffa under arbetet. Själva ensamheten i sig kan för många människor, särskilt nattetid, ha en pressande inverkan.

Inom vissa arbetsområden, främst vård- och servicesektorn, kan relationerna till andra människor, med krav från vårdtagare eller kunder, upplevas särskilt påfrestande. Det är viktigt att dessa förhållanden diskuteras på arbetsplatsen och att den enskilde ges ett sådant stöd att situationen så långt möjligt underlättas.

Väsentligt är också vilken arbetsledning som tillämpas. Arbetsledarrollen kännetecknas i större utsträckning än tidigare av en planerande, samordnande och rådgivande funktion. I arbetsledningsuppgiften ingår att kunna ange de olika insatser som måste till för att verksamhetens mål skall uppnås, att samordna dessa insatser och fördela uppgifterna utifrån tillgängliga resurser. En viktig uppgift härvidlag är att bidra till en gynnsam arbetsmiljö genom att skapa förutsättningar för goda kommunikationer och kontakter människorna emellan och ett öppet utvecklande klimat.

För att arbetsledaren skall kunna fullfölja sin uppgift måste ansvaret för arbetsmiljöfrågorna inom organisationen klargöras och arbetsledaren ges sådana befogenheter att han har möjlighet att leva upp till sin roll.

3.4 Skyddsmedvetande

Säkerheten i arbetsmiljön påverkas i hög grad av arbetstagarnas skyddsmedvetande och kunskaper om eventuella risker.

Inställningen till risktagning påverkas av kunskap om faran och tilltron till möjligheterna att vidta motåtgärder. Attityden bestäms också av en rad andra omständigheter. Vid val av arbetssätt väger den som utför arbetet ofta, medvetet eller omedvetet, arbetsresultat, förtjänstmöjligheter och ansträngning mot kraven på säkerhet.

Det gäller därför att organisera arbetet på ett sådant sätt, att det blir praktiskt möjligt och

framstår såsom förnuftigt och positivt att vidta skyddsåtgärder. Instruktioner bör här innehålla en klar motivering som uttrycker detta. Förhållandet är detsamma när det gäller att få fram en riktig inställning till den personliga skyddsutrustning som i vissa fall måste bäras för att förebygga ohälsa och olycksfall. En väg till ett ökat engagemang för säkerheten i arbetet är att åstadkomma en utveckling från bundna och ofria arbetsformer mot ökad självständighet och större yrkesmässigt ansvar och kunnande.

3.5 Fysikaliska och kemiska faktorer

Möblering, uppställning av maskiner och liknande är av betydelse för arbetsutrymme, arbetsställningar och kommunikationsmöjligheter. Goda kommunikationsmöjligheter är viktiga med hänsyn inte bara till arbetsorganisationens effektivitet utan också till människans behov av social gemenskap och trygghet.

Felaktiga ljusförhållanden kan t ex medföra huvudvärk, yrsel, sömnsvårigheter, olustkänslor och trötthet. Dålig belysning leder inte till bestående synskador men kan bidra till olycksfall. Fönster kan ha en psykologisk betydelse som en kontakt med den yttre omgivningen.

Buller är ett av de största fysiska arbetsmiljöproblemen. Även ljudnivåer som väsentligt underskrider 85 dB (A) kan ge effekter i form av sänkt prestationsförmåga, obehag och stressreaktioner. Eftersom den främsta kontaktvägen mellan människor är det talade ordet får en hög bullernivå också en negativ inverkan på möjligheterna till mellanmännisklig kontakt och gruppgemenskap. En allmän erfarenhet är att den som själv kan påverka bullernivån har större tolerans gentemot buller som av andra upplevs irriterande och påfrestande.

När det gäller kemiska miljöfaktorer, som t ex lösningsmedel och bly, kan dessa medföra psykiska effekter genom direkt påverkan på nervsystemet. Dessutom innebär de ofta, oberoende av de faktiska riskerna, en källa till oro och ångslan. Ökad kunskap om de kemiska miljöfaktorerna och deras verkningar är viktig, liksom att arbetstagarna engageras i och får inflytande över kontroller och förebyggande åtgärder.

3.6 Automatisering

Den alltmer långtgående automatiseringen inom näringslivet har under de senaste åren medfört en snabbt ökande användning av datorer och datorstyrda robotar. Detta har fått följdverkningar för arbetsmiljöerna inom såväl industrin som kontorsverksamhet samt även inom handel, servicenäring och andra områden. Datorerna har möjliggjort arbetsoperationer som tidigare varit helt otänkbara. Rätt använda kan de bidra till att skapa goda arbetsmiljöer. Samtidigt finns en risk att datortekniken tillämpas på ett sådant sätt att den får oönskade följdverkningar. Riskerna för intrång på den personliga integritetens område regleras genom datalagen. Datainspektionen är till för att skydda detta intresse.

Av särskild betydelse från arbetsmiljösynpunkt är de ergonomiska förhållandena i samband med bl a terminalarbete och datorsystemens effekter på arbetsorganisation och arbetsinnehåll. Genom att arbetsuppgifter, som tidigare krävde erfarenhet och yrkesskicklighet, förs över på datorer, har arbetet kommit att utarmas. Samtidigt har nya, i många fall kvalificerade uppgifter tillkommit. Det är viktigt att eftersträva att en automatiserad produktion inte leder till isolerade eller okvalificerade uppgifter eller till ökad bundenhet.

Samtidigt är datorerna värdefulla hjälpmedel i många arbetsuppgifter. Datorsystemens

möjlighet till informationsspridning bör utnyttjas. När datorer används som planeringsinstrument och som styrinstrument för arbetsprocesser bör de anställda ges möjlighet till medverkan i uppläggnen av arbetet.

3.7 Arbetstidens förläggning

Arbetstidens förläggning har stor betydelse för individens psykiska och sociala situation inte bara i arbetet utan också utanför arbetet. Människokroppen har en dygnsrytm som gör att kroppen fungerar dåligt under tider då man brukar sova. Det innebär sålunda för de flesta människor en särskild påfrestning att arbeta nattetid. Det är från biologisk synpunkt mera tillfredsställande med fasta skift än med skift som växlar. Samtidigt innebär fasta nattarbetstider en social påfrestning med svårigheter att delta i familjeliv, föreningsliv, politisk aktivitet etc. Om man har växlande skift bör tiderna mellan växlingarna helst göras korta, d v s man bör eftersträva att trots allt behålla den vanliga dygnsrytmen.

Skift- och turlistearbete medför såväl biologiska som sociala påfrestningar. Svårigheterna att tillgodose sömnbehovet på tider när andra människor är aktiva bidrar till detta. Planeringen av dygns- och veckovila i anslutning till skiftgång, förskjuten arbetstid, övertid samt jour- och beredskapstjänstgöring bör ta hänsyn till dessa omständigheter. Alltför långa arbetspass bör undvikas vid skiftarbete.

4 Att arbeta med de psykiska och sociala arbetsmiljöfrågorna

För att förebygga ohälsa och förbättra och utveckla arbetsmiljön måste olika signaler om att arbetsförhållandena är otillfredsställande uppmärksammas. Det är härvid viktigt att beakta gruppvisa effekter, d v s om en organisatorisk enhet, en yrkesgrupp eller arbetslag i vissa skift, många inom en och samma lokal etc, uppvisar påfrestningssymptom av olika slag. Ansvaret för bevakningen av sådana signaler ligger i första hand på arbetsledningen och skyddsorganisationen. Där företagshälsovård finns att tillgå, kan denna anlitas för utredningsarbete. Iakttagelserna bör vidare uppmärksammas av anpassningsgrupp eller andra partssammansatta grupper.

Utöver skyddsronder, yrkeshygieniska mätningar etc kan kartläggning ske av hur arbetsmiljön påverkar hälsotillståndet och vilka sociala och psykiska konsekvenser den medför. Kartläggningen kan göras av den egna skyddsorganisationen i samverkan med företagshälsovården. När det gäller sociala och psykiska konsekvenser av arbetsmiljön kan för kartläggningen användas enkät eller systematiska intervjuer med den berörda gruppen eller med samtliga inom organisationen.

När psykiska och sociala förhållanden, tekniska faktorer och iakttagelser av medicinsk påverkan har sammanställts kan resultatet ingå som underlag i den fortsatta handläggningen. Denna kan innebära diskussioner mellan arbetsledning och berörda arbetstagare och omfatta vissa arbetstagare, vissa arbetsenheter eller hela organisationen. Diskussionerna kan gå ut på såväl förslag till genomförande av enskilda insatser som en mer omfattande utveckling av arbetet och dess organisation. Genomförda åtgärder bör fortlöpande följas upp, bl a genom bevakning av de ovan beskrivna signalerna.