

# Psykosocial belastning på arbetsplatsen

## Vad är psykosociala belastningsfaktorer?

Skadlig psykosocial belastning kan förekomma **på vilken arbetsplats som helst**. Med psykosociala belastningsfaktorer avses **faktorer i anslutning till arbetets innehåll, arbetets organisering och arbetsgemenskapens sociala funktion**. De här faktorerna medför skadlig arbetsbelastning om de dimensioneras fel, hanteras bristfälligt eller i ogynnsamma förhållanden.

Belastningsfaktorerna i anslutning till **arbetets organisering** handlar om hur arbetet och arbetsuppgifterna planeras och fördelas och hur man på arbetsplatsen ser till förutsättningarna för att arbetet ska kunna utföras. Skadlig belastning kan förorsakas av till exempel

- för mycket eller för lite arbete
- orimlig tidspress
- skadliga faktorer som berör på arbetstiderna, såsom skiftarbete, nattarbete eller arbetsbundenhet, många resor i arbetet som görs utanför arbetstiden
- rörligt arbete
- bristfälliga arbetsredskap eller arbetsförhållanden
- oklara arbetsbeskrivningar, mål eller ansvarsfördelningar och oklar arbetsfördelning.

Med belastningsfaktorer i anslutning till **arbetets innehåll** avses faktorer som hör samman med arbetets natur och arbetsuppgifterna. Skadlig belastning kan förorsakas av till exempel

- ensidigt arbete
- fragmentering i arbetet
- krav på ständig vaksamhet
- de kvalitativa kraven för arbetet
- för stor informationsmängd
- fortsatta avbrott
- oskäligt ansvar
- återkommande svåra interaktionssituationen i kundarbete.

Skadliga belastningsfaktorer i samband med hur **arbetsgemenskapen fungerar socialt** kan vara till exempel

- arbete ensam
- social eller fysisk isolering
- dåligt fungerande samarbete eller växelverkan
- dåligt informationsflöde
- bristande stöd av chefen eller arbetskamraterna
- trakasserier eller annat osakligt bemötande
- ojämnt eller diskriminerande bemötande.

## Vad kan skadlig belastning leda till?

Arbetsbelastning skadar arbetstagarens hälsa, om den pågår länge, om återhämtningen är otillräcklig eller om belastningen är mycket kraftig eller återkommer ofta. Skadlig belastning kan få negativa följder: arbetstagarnas prestationsförmåga avtar, de är borta från jobbet, de anställda byts ut ofta och olycksfallen ökar.

Belastningsfaktorer i anslutning till arbetets organisering

Belastningsfaktorer i anslutning till arbetets innehåll

Belastningsfaktorer i anslutning till arbetsgemenskapens sociala funktion

## Skadlig arbetsbelastning ska förebyggas

Enligt **arbetarskyddslagen** är arbetsgivaren skyldig att se till arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet genom att vidta de åtgärder som behövs. Det är viktigt att förebygga skadlig arbetsbelastning och inte endast reagera på de skadliga följderna. Arbetsgivaren ska känna till de psykosociala belastningsfaktorerna på arbetsplatsen och på eget initiativ vidta åtgärder om belastningsfaktorerna äventyrar arbetstagarnas hälsa.

De psykosociala belastningsfaktorerna kan hanteras lika systematiskt som missförhållanden i den fysiska arbetsmiljön. Det viktigaste verktyget är **identifieringen och bedömningen av riskerna i arbetet**. En väl genomförd bedömning hjälper arbetsgivaren att identifiera de belastningsfaktorer i arbe-

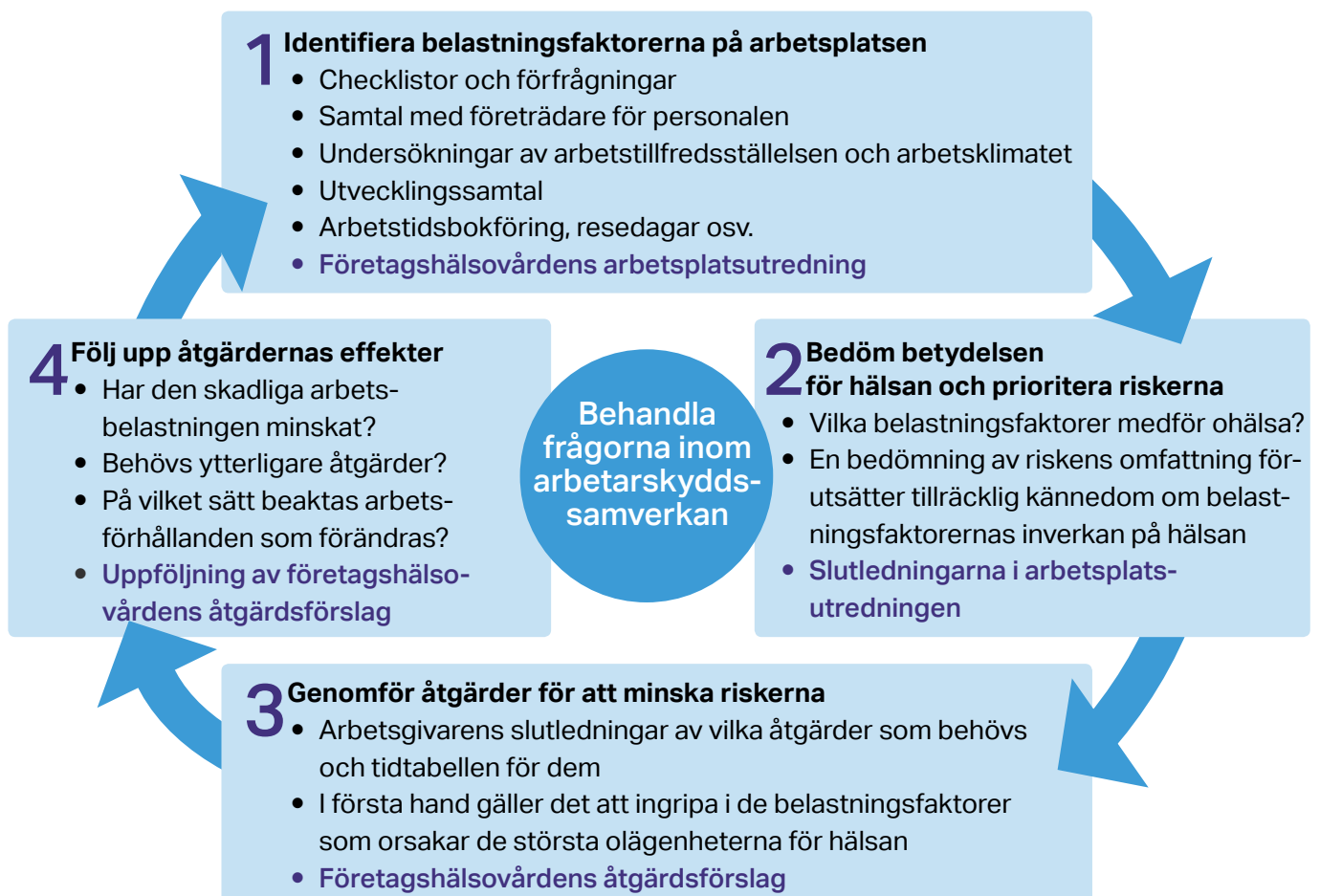
tet som åtgärderna ska inriktas på. Om riskutredning inte görs på ett tillräckligt omfattande sätt eller inte görs alls, är det möjligt att de nödvändiga förebyggande åtgärderna inte identifieras eller vidtas.

Om arbetsgivaren inte har tillräcklig sakkunskap för att identifiera belastningsfaktorerna och bedöma dem ska arbetsgivaren anlita utomstående experter som till exempel arbetsplatsens **företagshälsovård**. För identifieringen av skadliga belastningsfaktorer kan företagshälsovårdens arbetsplatsutredning användas. **Enligt lagen om företagshälsovård** ska arbetsgivaren se till att företagshälsovården i arbetsplatsutredningen har

- utrett de psykosociala belastningsfaktorerna på arbetsplatsen
- gjort slutledningar om belastningsfaktorernas betydelse för hälsan
- lagt fram förslag till behövliga åtgärder.

## Arbetsgivarens skyldighet att utreda och bedöma belastningsfaktorerna

Belastningsfaktorerna varierar i olika slag av arbeten och därför måste arbetsgivaren tillräckligt omfattande identifiera de psykosociala belastningsfaktorerna som uppträder på den aktuella arbetsplatsen och i samband med de olika arbetsuppgifterna. Genom en systematiskt genomförd bedömning identifierar arbetsgivaren vilka åtgärder som behöver vidtas.



## Hur ska skadlig arbetsbelastning minskas?

Efter bedömningen ska arbetsgivaren vidta åtgärder som gör att arbetet inte äventyrar arbetstagarens hälsa.

Arbetsgivaren kan

1. avlägsna eller minska skadliga belastningsfaktorer
2. erbjuda arbetstagarna medel att hantera belastningsfaktorerna
3. skapa stödrutiner för arbetstagare som är skadligt belastade.

## Åtgärderna ska i första hand inriktas på orsakerna

Om riskbedömningen visar att hälsoriskerna som en belastningsfaktor ger upphov till är betydande ska belastningsfaktorn minskas.



En väl genomförd bedömning hjälper arbetsgivaren att identifiera de belastningsfaktorer i arbetet som åtgärderna ska inriktas på. Genom en systematiskt genomförd bedömning identifierar arbetsgivaren vilka åtgärder som behöver vidtas. Om arbetsgivaren inte har tillräcklig sakkunskap för att identifiera belastningsfaktorerna och bedöma dem ska arbetsgivaren anlita utomstående experter som till exempel arbetsplatsens företagshälsovård.

Belastningsfaktor	Exempel på hur belastningsfaktorer kan minskas
För stor arbetsmängd	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uppgifterna omorganiseras eller dimensioneras</li> <li>• arbetsfördelningen granskas</li> <li>• arbetsprocesserna förtydligas</li> <li>• prioritering av uppgifterna</li> </ul>
Bristande stöd av chefen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• chefens ansvar definieras</li> <li>• tillräckliga resurser för chefsarbetet</li> <li>• chefsutbildning</li> <li>• handlingsmodellerna i chefsarbetet förtydligas</li> <li>• arbetsredskap för chefsarbetet</li> </ul>
Skiftarbete	<ul style="list-style-type: none"> <li>• skiftarbetet minskas</li> <li>• systemet för arbetsskift utvecklas (till exempel övergång till ett skiftsystem med snabb medsolsrotation)</li> <li>• arbetsskiftsplanering</li> </ul>

## Medel för arbetstagarna att hantera skadliga belastningsfaktorer

Ibland kan de skadliga belastningsfaktorerna inte elimineras utan de hör till arbetet. Det är till exempel inte möjligt att helt undvika svåra kundsituationer i kundbetjäningssarbetet. Arbetsgivaren ska emellertid ge arbetstagarna medel att hantera belastningsfaktorerna; det behövs till exempel utbildning, flexibla arbetstider, pauser, ökat socialt stöd eller annan förstärkning av de positiva dragen i arbetet.


- > **Arbetskyddslagen förutsätter att arbetsgivaren informerar arbetstagarna tillräckligt om de psykosociala belastningsfaktorerna som uppträder på arbetsplatsen. Dessutom ska arbetstagarna få utbildning och handledning i säkra arbetsmetoder som hjälper dem att undvika skadlig belastning.**


## Stödrutiner för arbetstagare som är skadligt belastade

På arbetsplatsen ska man också på förhand bereda sig på att arbetstagare kan belastas skadligt i sitt arbete. Det är arbetsgivarens skyldighet att se till att skadlig belastning upptäcks i tid och att arbetstagaren kan fortsätta i sitt arbete utan att hälsan äventyras.

Arbetsgivaren ska se till att man med **företagshälsovården** gör upp handlingsrutiner som upprätthåller arbetsförmågan. Sådana handlingsrutiner är till exempel

- handlingsmodeller för tidigt stöd för arbetsförmågan

 Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna utbildning och handledning i säkra arbetsmetoder som hjälper dem att undvika skadlig belastning.

 Skadlig belastning kan få negativa följder: arbetstagarnas prestationsförmåga avtar, de är borta från jobbet, de anställda byts ut ofta och olycksfallen ökar.

- rutiner för anmälan om sjukfrånvaro
- handlingsrutiner vid återgången till arbetet.

**Det är chefernas** uppgift att upptäcka skadlig arbetsbelastning i tid. Cheferna ska kunna reagera på signaler om skadlig belastning. Sådana signaler är till exempel arbetsdagar som förlängs mer och mer, försvagade arbetsprestationer eller sämre kvalitet på arbetet, förändringar i beteendet, ökade konflikter i arbetsgemenskapen och olycksfall i arbetet.

- > **Enligt arbetskyddslagen ska arbetsgivaren ordna tillräcklig handledning för cheferna för att de ska kunna identifiera och hantera skadlig belastning i arbetet.**

NÄRMARE INFORMATION:

**Tyosuojelu.fi**  
Arbetskyddsförvaltningens webbtjänst