

## Effektivt ledarskap och arbetsmiljö

Skrivet av:  
Stefan Blomberg  
Leg psykolog och  
Organisationskonsult

I början av april så besökte jag ett forskningsseminarium i norska Bergen. Vädret var fantastisk och Norges näst största stad visade sig från sin allra bästa sida, vilket inte är helt vanligt på en av Europas regnigaste platser. Under seminariet var en huvudpunkt en genomgång av den internationella ledarskapsforskningen vilket presenterades av **Øyvind Martinsen** – professor vid norska Handelshögskolans institut för ledarskap och organisation.

Hans genomgång var både intressant och tankeväckande. I nuläget forskar han själv om ledarskap utifrån en musikmetafor och fokuserar främst på ett så kallat rock'n roll-perspektiv! En rock'n roll-ledare är enligt Martinsen den bästa typen av ledare och utmärks av att denne skapar både engagemang, innovation, tillväxt och ekonomiskt resultat. Omusikaliska ledare (som Martinsen kallar dem) tror däremot att ett effektivt ledarskap består av att mäta och kontrollera verksamheten, att medarbetarna behöver styras och övervakas för att målen ska nås samt att folk behöver belönings-system för att fungera bra. Under genomgången så beskrev Martinsen även hur bra ledarskap absolut inte ska se ut och räknade då upp **ledarskapets sju dödssynder**:

- 1) Dominans – ledaren vet alltid bäst och styr därför allt.
- 2) Svag relationsorientering – ledaren stöttar inte och bryr sig inte.
- 3) Självcentrering – ledaren är egoistisk, kräver omgivningens empati och är dålig på att lyssna på andra.
- 4) Lät-gå-attityd – ledaren är svag i sin roll, gör inget eller är ointresserad.
- 5) För mycket administration – ledaren styr genom regler och kritik och kräver likriktning samt är mest upptagen av att rätta till avvikelser i verksamheten.
- 6) Dålig förebild – ledaren kräver av andra det som denne själv inte vill göra.
- 7) Bristande reflektion – ledaren önskar ingen



Foto: Stefan Blomberg

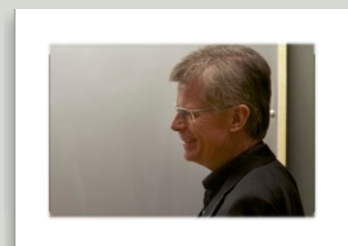
Rock'n roll-ledarskap över Bergens fjordar?

utveckling och lyssnar ej på konstruktiv kritik.

Martinsens genomgång av forskningen pekade sedan på några centrala slutsatser om vad ett effektivt ledarskap innehåller. För den som vill läsa en genomgång inom området så finns det en artikel av Hiller mfl (2011).

Martinsen gick först igenom ett klassiskt område som handlar om uppdelningen av ledarskapsbeteenden i **relations-** kontra **uppgiftsorientering**. Han menar att det numera är tydligt att relationsorientering – alltså ett ledarskap präglad av omtanke och stöd – har ett klart större stöd jämfört med uppgiftsorientering som främst handlar om en primär fokus på styrning, struktur och uppgifter (Judge, Piccolo & Ilies, 2004).

När det till exempel handlar om frivilliga insatser av medarbetare (till exempel att ta egna initiativ och hjälpa varandra) som är så viktiga aspekter i framgångsrika



Professor Øyvind Martinsen

och välfungerande organisationer, så visade en stor studie där närmare hundra tusen medarbetare i 33 olika länder



skattade sina ledare att omtanke hos ledaren hade positiva korrelationer medan styrning faktiskt hade negativa korrelationer med förekomsten av denna typ av frivilliga beteenden hos medarbetare (Euwema, Wendt & Van Emmerike, 2007). Martinsens slutsats är att ledarskap präglat av omtanke väl bidrar till ett effektivt ledarskap medan ledarskap präglat av styrning antagligen får folk att göra vad de ska här och nu men att det leder till att medarbetarna i mindre utsträckning tänker själva eller hjälper till.

Martinsen gick även igenom forskning som berör inspirerande och visionärt ledarskap eller **transformativt ledarskap** som det också kallas. Transformativt ledarskap brukar ofta beskrivas tillsammans med och kontrasteras mot så kallat transaktionellt ledarskap. I mångt och mycket är dessa två ledarskapsstilar en förlängning av de tidigare beskrivna ledarskapsbeteendena relationsinriktning (transformativt) och uppgiftsinriktning (transaktionellt). Det transformativa ledarskapet syftar dock till att motivera medarbetare genom att inspirera och förmedla en vision. Det transaktionella fokuserar mer på att motivera genom olika slags belöningssystem. I den forskning som Martinsen beskrev så var det så att transformativt ledarskap i form av visionärt, inspirerande och utvecklingsorienterat ledarskap var mest effektivt (Wang, Oh, Courtright & Colbert, 2011).

Martinsens slutsats om vad ett effektivt ledarskap innebär är att en effektiv ledare håller en balans mellan tre centrala områden: 1) en utvecklings- eller förändringsorientering vilket siktar framåt och ger arbetet meningsfullhet, 2) en uppgiftsorientering som ser till att dagliga sysslor blir gjorda samt 3) en relationsorientering som innebär ett stöd och en utveckling för dem som utför arbetet. En analys av **förutsättningarna** för det effektiva ledarskapet innebär dock att man även måste ta hänsyn till sammanhanget där ledarskapet utövas – det vill säga den aktuella organisationen där ledaren verkar – likväl som ledarens erfarenhet, kunskap och personlighet. När det gäller just personlighet så är det enligt Martinssons genomgång främst personlighetsfaktorerna noggrannhet och utåtriktning som har ett positivt samband med olika ledarbeteenden (Derue mfl, 2011).

För att då verkligen förstå vad som är ett effektivt ledarskap och hur det kan utövas så måste interaktionen och samspelet mellan alla dessa olika faktorer vägas in – både ledarens erfarenhet och personlighet, den organisatoriska kontexten samt balan-



Foto: Stefan Blomberg

*Den sociala dimensionen är oerhört viktig i allt ledarskap*

sen mellan utvecklings-, uppgifts- och relationsorientering.

Om vi lämnar Martinsens genomgång och vänder oss till den vetenskapliga litteraturen så har det under åren i stor omfattning fokuserats på ledaren som person – hur denne betar sig och vilka förmågor eller personlighetsdrag denne har. Vi har historiskt gått från **Great Man Theory** där förmågan att leda sågs som något medfött (hos företrädesvis män) till det redan nämnda transformativa ledarskapet som utmärks av ledarens förmåga att påverka medarbetarens attityder och värderingar i enlighet med verksamhetens mål och riktning. Idag finns även ledarskapsmodeller där man integrerar det transformativa perspektivet med typiska beteendemodeller inom ramen för ett utvecklingsperspektiv och sätter ett effektivt ledarskap i relation till ledarens psykologiska utveckling. En god förmåga att leda ses därmed som en mognadsprocess hos ledaren (se Joiner & Joseph, 2007).

Vissa modeller och slutsatser har genom åren blivit allmångods och etablerade sanningar vilka numera används i både forskning och utveckling av andra modeller. En

sådan ”sanning” är uppdelningen av ledarbeteenden i de olika modellerna **demokratisk, auktoritär** och **laissez-faire** (låt-gå) vilket har sitt ursprung i gamla klassiska arbeten från 30- och 40-talet. Dessa modeller beskriver på ett schematiskt plan hur ledare kan bete sig gentemot sina medarbetare. Den demokratiska ledaren tar in och är intresserad av omgivningens idéer och förslag, medan den auktoritära ledaren bestämmer själv efter eget tycke och smak. Låt-gå-ledarskapet handlar egentligen om frånvaron av ledarskap där den som har ledarrollen varken bryr sig om sin uppgift eller om verksamheten.

Det är tyvärr ont om välgjorda forskningsstudier som analyserar hur olika slags ledarskap påverkar individens arbetsupplevelse och hälsa – alltså själva arbetsmiljön – men det verkar som om ett passivt ledarskap som karaktäriseras av en låt-gå-attityd är särskilt skadligt för arbetsmiljön och faktiskt leder till ökade risker för mobbning medan just transformativt ledarskap minskar risken för sådana avarter (Nielsen, 2013).





Ur ett arbetsmiljöperspektiv är det därmed väsentligt att analysera vilken typ av ledarskap som utövas inom organisationen. En rimlig hypotes är att det demokratiskt inriktade ledarskapet av transformativt och stödjande karaktär i större utsträckning klarar av att ta till vara på idéer och drivande och skickliga individer i organisationen. Kanske är det så att där en demokratisk ledare ser en resurs så ser en auktoritär ledare istället ett hot som eventuellt behöver sättas på plats eller elimineras. Låt-gå-ledaren, som alltså enligt Nielsen innebär en särskild risk för brister, kan till synes ta tillvara på driftliga medarbetare men gör det antagligen utan urskillning och styrning varför risken på sikt kan vara att inget händer med de initiativ som medarbetare tar. På grund av frånvaron av ledning finns också risken att det uppstår konflikter mellan aktiva medarbetare som driver motstridig frågor eller idéer. Frånvaron av ledarskap kan troligen också leda till en ökad risk för subgruppbildning och ett utövande av så kallat informellt ledarskap där personer som inte har en formell ledarroll styr och påverkar verksamheten på olika sätt i bakgrunden.

Mötet mellan ledaren och dennes medarbetare är i fokus i det transformativa perspektivet. I det **utvecklingspsykologiska perspektiv** på ledarskap som tas av Joiner och Joseph (2007) i deras utvecklingsmodell som kallas Leadership Agility är detta också ett centralt område. Deras ledarskapsmodell bygger på vuxenutvecklingspsykologiska teorier och fokuserar särskilt på hur en ledare klarar av att hantera mötet med sina medarbetare och hur flexibel och anpassningsbar ledaren förmår att vara i detta möte. Utgångspunkten i modellen är att ledaren kan utvecklas och bli skickligare i takt med att denne mognar psykologiskt. En omogen ledare är därmed en oflexibel och osmidig ledare. Denne har i grunden endast ett sätt att fungera vilket gör att mötet med medarbetarna riskerar bli en personkemifråga och en fråga om i vilken mån medarbetaren klarar av att anpassa sig till sin ledare. Här kan man se en möjlig förklaring till varför olika medarbetare kan uppfatta sin ledning på diametralt olika vis. Omogna ledare riskerar alltså, enligt Joiner och Joseph, få mer polariserade och konfliktfyllda arbetsgrupper och torde i mindre utsträckning använda sig av en relationsinriktad ledarstil. De är dock tydliga med att relations- eller uppgiftsorientering varken är rätt eller fel i sig självt. De menar att vad som är ett effektivt ledarskap beror på situationen och att en mogen ledare klarar av att växla mellan olika fokus beroende på vad situationen kräver. En annan faktor som enligt Joiner och Joseph är vanlig bland omogna ledare

är den starka betoningen på kontroll, vilket ju även är en av Øyvind Martinsens uppräknade dödsynder. Ledaren litar då mest till sig själv och har svårt att lita på den personal som inte betar sig såsom ledaren vill. Ett utövande av kontroll kan då bli en ledarstrategi som riskerar komma i konflikt med medarbetares grundläggande behov av både tillit och autonomi.

Samma mönster där betydelsen av den interpersonella faktorn på arbetsplatsen lyfts fram visas även i en avhandling från Karolinska Institutet (Stoetzer, 2010) där forskaren använt sig både av longitudinella studier samt en kvalitativ design i form av intervjuer. Stoetzer visar också att faktorer på organisationsnivå som är relaterade till mellanmänniska relationer också verkar vara relaterade till sjukskrivningsnivån i privata företag. Andra tongivande forskare som också tydligt pekar på vikten av de relationella aspekterna i ledarskapet är till exempel professor Christer Sandahl mfl (2010) liksom Stanfordprofessorerna Jeffrey Pfeffer och Robert I Sutton (2006).

Vad är då ett effektivt ledarskap? Frågan är naturligtvis svår att säkert svara på eftersom det finns så många faktorer att ta hänsyn till. Forskningen tenderar dock i stor omfattning att peka i samma huvudsakliga riktning, nämligen att ett effektivt ledarskap är det ledarskap som förmår att möta, inspirera, stödja och bekräfta människorna i den verksamhet som ska ledas, vilket kräver flexibilitet hos ledaren. Ett viktigt perspektiv är nog även att det krävs mognad, erfarenhet och utveckling för att bli en effektiv och bra ledare. Att leda är också ett verb, det vill säga något man gör i en ständig interaktion med omgivningen. Ett sådant ledarskap är det som Martinsen kallar för ett rock'n roll-ledarskap – ett ledarskap som förmår skapa både engagemang, innovation, tillväxt och ekonomiskt resultat. I mina öron låter detta som en både skön och samtidigt viktig musik.

### Referenser

Derue, D.S., Nahrgang, J.D., Wellman, N. & Humphrey, S.E. (2011). Trait and behavioral theories of leadership. An integrated and meta-analytic test of their relative validity. *Personnel Psychology*, 64, 7-52.

Euwema, M.C., Wendt, H. & Van Emmerike, H. (2007). Leadership styles and group organizational citizenship behaviour across cultures. *Journal of Organizational Behaviour*, 28, 1035-1057.

Hiller, N.J., DeChurch, L.A., Murase, T. & Doty, D. (2011). Searching for outcomes of leadership. A 25-year review. *Journal of Management*, 37, 1137-1177.

Joiner, B. & Joseph, S. (2007). *Leadership agility. Five levels of mastery for anticipating and initiating change*. San Francisco: Jossey-Bass.

Judge, T.A., Piccolo, R.F. & Ilies, R. (2004). The forgotten ones? The validity of consideration and initiating structure in leadership research. *Journal of Applied Psychology*, 89, 36-51.

Pfeffer, J. & Sutton, R.I. (2006). *Hard facts, dangerous half-truths & total nonsense. Profiting from evidence-based management*. Boston, MA: Harvard Business Press.

Sandahl, C., Falkenström, E. & von Knorring, M. (2010). *Chef med känsla och förnuft. Om professionalism och etik i ledarskapet*. Stockholm: Natur & Kultur.

Stoetzer, U. (2010). *Interpersonal relationships at work. Organization, working conditions and health* (Avhandling). Stockholm: Karolinska Institutet.

Wang, G., Oh, I-S., Courtright, S.H. & Colbert, A.E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels. A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & Organization Management*, 36, 223-270.

...

### LÄSTIPS!

Vill du läsa mer om ledarskap, kan du fördjupa dig i några av de referenser som tas upp i föregående text. Tre böcker som särskilt rekommenderas för fördjupad läsning är Joiner och Josephs (2007) bok om Leadership Agility liksom Pfeffer och Suttons (2006) bok om evidensbaserad ledning (*evidensbased management*). Slutligen är också boken av Sandahl, Falkenström och von Knorring (2010) läsvärd. Den är på svenska och tar upp hur man som ledare kan hantera sig själv i sitt uppdrag. Slutligen även ett tips om en mycket bra norsk bok som på ett brett vis beskriver hur man utformar goda arbetsmiljöer och där ledarskapet alltid utgör en nyckelfråga. Boken är skriven av professorerna Ståle Einarsen och Anders Skogstad och heter *Det gode arbeidsmiljø*, utgiven på Fagbokforlaget i Bergen 2012.

...



**Vem är du?** Jag heter Kristoffer Laag och är en inflyttad Huskvarnabo. Ursprungligen kommer jag från Strömstad i norra Bohuslän men tyvärr så är den dialekten nästintill helt bortskalad nu. Jag bor tillsammans med min fru Tora och våra två charmiga men något despotiska döttrar på ett och fyra år. Jag tillbringar all ledig tid med att träna och instruera i brasiliansk jiu-jitsu (BJJ) och lyckades knipa ett SM-guld 2011 i veteranklassen. Jag har hållit på med detta de senaste 10-11 åren och tycker såklart att alla som inte har provat ska ge det en chans – det är en fantastisk terapi för både hjärnan och kroppen.

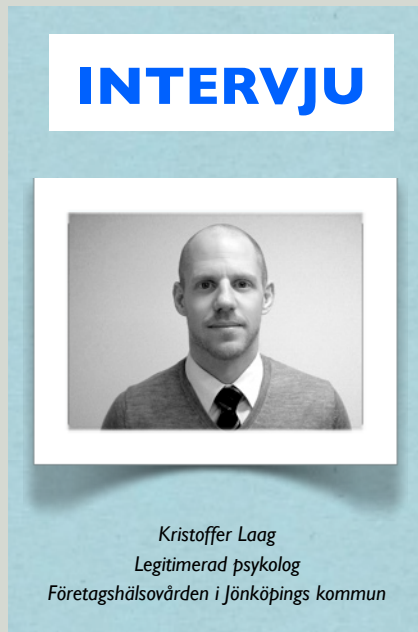
**Vad jobbar du med?** Jag är anställd som beteendevetare vid Jönköpings kommuns företagshälsovård sedan 2007 och är legitimerad psykolog i grund och botten. Likt många andra företagshälsovårdare så försöker vi främja hälsa, förebygga och undanröja hälsorisker samt identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation och hälsa med den, i mitt tycke, stora fördelen av att vara en integrerad företagshälsovård.

#### **Tidigare arbeten och erfarenheter?**

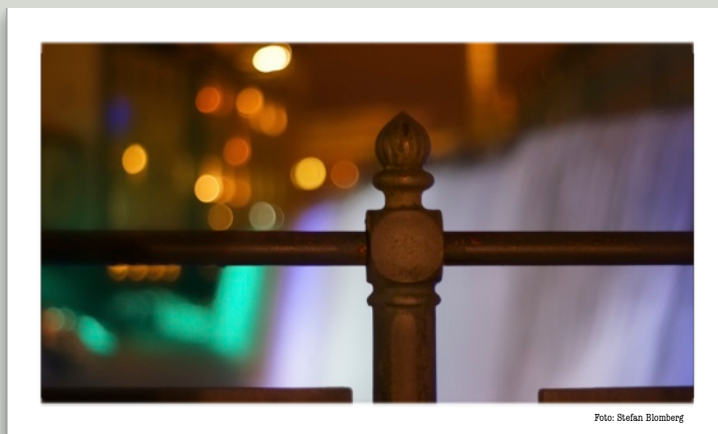
Jag examinerades från Göteborgs Universitet 2007 och började omgående arbeta inom företagshälsovården. Under utbildningen praktiserade jag även som skolpsykolog. Jag har annars under årens lopp haft en massa mer eller mindre karaktärsdanande jobb som lett mig dit jag är idag. Jag har arbetat som lärarvikarie, kyrkogårdsvaktmästare, snowboardinstruktör, bartender och barchef, byggnadsarbetare, behandlingsassistent, vårdbiträde, fruktplöckare för att nämna några jobb som jag i min nuvarande roll har stor nytta av. Jag befann mig på resande fot utanför Sverige under cirka fyra år och hann då se fantastiska platser och träffa mycket spännande människor (bland annat Dalai Lama på en gata i Dharamsala). Jag har kanske inte den mest stringenta CV:n men jag har en oerhörd tillgång när det gäller att möta människor och snabbt kunna skapa en bra allians.

#### **Hur ser ditt arbete ut med psykosociala arbetsmiljöfrågor?**

Tyngdpunkten ligger i det återskapande och efterhjälpande arbetet på individ- och gruppnivå med arbetsrelaterad ohälsa, rehabilitering, stödsamtal och krisstöd som det mest dominerande då det gäller individer och med konflikthantering och krisstöd



då det gäller grupper. Önskemålet och strävan är att hela tiden försöka komma upp på en främjande och förebyggande organisations- eller gruppnivå vilket innebär att i ett så tidigt skede som möjligt försöka involvera chefer och få dem att agera, vilket inte alltid är det enklaste. Jag arbetar för närvarande mycket med arbetslagsutveckling samt chefshandledning i syfte att fokus inte skall vara så mycket i det efterhjälpande. Håller även i en del utbildningar kopplat till psykosociala arbetsmiljöfrågor. Listan kan göras lång!



organisationsutveckling och ledarskapsfrågor överlag.

#### **Hur ser du på ledarskapets betydelse för arbetsmiljön?**

Det här är ju en lite komplicerad fråga tycker jag då det finns så många samverkande faktorer som spelar in utöver just ledarskapet. Vi har till exempel frågor som personalsammansättning, otydlighet i uppdrag, organisatoriska problem som ligger utanför chefens kontroll och så vidare. Men om jag bara skulle fokusera på ledarskapet så är det absolut så att en "dålig" chef har en negativ påverkan på arbetsmiljön i mycket större utsträckning än vad en bra chef har en positiv påverkan. Som chef har man makt att påverka, särskilt på högre nivåer, och det är sällan du kan "komma undan" som chef i frågor rörande arbetsmiljön vilket man ibland behöver förtydliga. Frågar man anställda så säger majoriteten att ledarskapet har stor betydelse för arbetsmiljön och särskilt när chefen inte upplevs hålla måttet av någon anledning. Metaforiskt uttryckt är chefer som fotbollsdomare. En fotbollsdomare som fattar felaktiga beslut och gör olämpliga, konstiga eller favoriserande bedömningar samt inte tar ansvar för detta kommer dömas hårt vid en förlust – "det var domarens fel att vi förlorade" ("det är chefens fel att vi har det som vi har det och vi har inte någon del i att det är som det är"). En bra fotbollsdomare smörjer systemet och agerar på det som dyker upp och märks inte av på samma sätt och då kan spelarna säga att "vi vann för att vi är så bra" ("vi är en himla bra arbetsgrupp och vi gör ett sånt himla bra jobb"). En chef på en arbetsplats bör väl kort sagt sikta på att inte "göra bort sig" för mycket för att få en möjlighet att kunna jobba med det goda ledarskapet och främja arbetsmiljön. Kan du som chef hålla en bra balans mellan omsorg och struktur (tydlig, målinriktad och målmedveten) så kommer man långt. Är du dessutom hyfsat transparent (jag gör så här därför att...) med bra koll på samspelet på arbetsplatsen och med en god förmåga att lösa problem så är det sällan arbetsmiljön är ett stort problem. Det finns ju skrivet hyllmeter i ämnet men detta är några av de saker jag upplever påverkar arbetsmiljön både positivt och negativt.

...

#### **Brinner du för några särskilda frågor inom detta område?**

Det fantastiska med företagshälsovård är att det finns så oerhört mycket att sätta sig in i och utvecklas inom. Jag gillar att "snöa in" på ämnen och brinner i stunden för beteendeanalytisk





## FRÅGOR & SVAR



Foto: Stefan Blomberg

Vad är det egentligen för skillnad mellan mobbning och kränkande särbehandling? Eller är det i grunden samma sak?

*Fråga från konsult inom företagshälsovården*

### Svar:

Jag utgår från att frågan gäller arbetslivet och kommer därför inte att ta med andra sammanhang (till exempel skolan) i mitt svar.

Mobbning och kränkande särbehandling är inte samma sak. Det handlar också om begrepp som har lite olika användningsområden och som kommer från olika sammanhang. Mobbning är både ett

vardagligt begrepp som används av många samtidigt som det också är en term som används inom forskningen och som då har lite olika definitioner. Jag har tidigare skrivit i Avisen om hur man kan definiera mobbning (se Avisen 2012 Vol 1:3). Man kan konstatera att kraven är höga för att vi, till exempel i en utredning, ska kunna fastslå att någon har varit utsatt för mobbning. I grunden handlar det om att det återkommande riktas olämpliga handlingar och praxis mot en person. Detta måste pågå regelbundet och systematiskt under minst sex månader och det måste föreligga en makt- eller statuskillnad mellan den utsatte och förövaren för att det ska klassas som mobbning. Många menar också att det måste finnas ett syfte att på något sätt skada den utsatte för att termen mobbning ska vara aktuell. Här är dock inte alla överens.

Kränkande särbehandling å andra sidan är en juridisk term som kommer från Arbetsmiljöverkets föreskrift om kränkande särbehandling i arbetslivet som gavs ut 1994. Kränkande särbehandling definieras såsom återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt. Man anger också att kränkande särbehandling kan leda till att arbetstagare ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Här finns dock inga angivna tidsgränser eller krav på att det måste finnas ett syfte att skada motparten. Man brukar också hävda att det kan räcka med en enda händelse – om den är tillräckligt allvarlig – för att kränkande särbehandling ska vara aktuellt.

Sammantaget kan man alltså säga att mobbning och kränkande särbehandling inte är samma sak. Kränkande särbehandling inbegriper mycket mer än mobbning medan mobbning i sig utgör en särskilt allvarlig form av kränkande särbehandling.

Stefan Blomberg

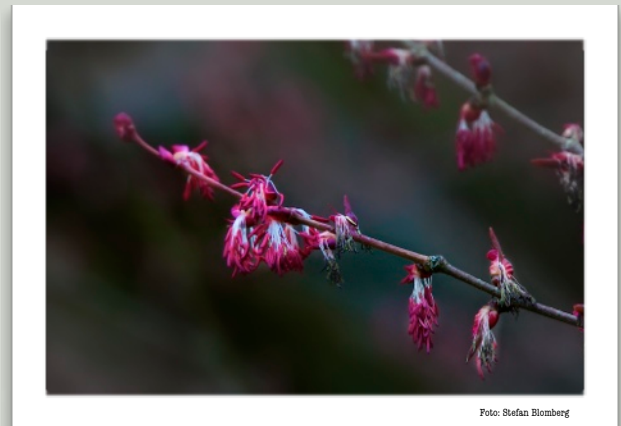


Foto: Stefan Blomberg

## FYNDIGA HÖRNAN

*Det var en man från Valdemarsvik  
Som så gärna ville bli väldigt rik  
Trots att han svalt, blev pengar hans allt  
Han slutade som ett mycket förmöget lik*

*”Om alla medarbetare hälsar på varandra  
hela tiden måste det väl vara en väldigt hälsofrämjande verksamhet?”*



LANDSTINGET I JÖNKÖPINGS LÄN • KALMAR LÄN • ÖSTERGÖTLAND

## INFORMATION OM ARBETS- OCH MILJÖMEDICIN



### BOKA VÅRA TEMADAGAR!

Den **12 september 2013** arrangerar vi en temadag och workshop om **vibrationer** (mätningar, skador, åtgärder) på hotell Högländ i **Nässjö**. Det blir en workshop med både medicinsk och teknisk inriktning. Talare blir bland annat överläkare **Tohr Nilsson** från Arbets- och miljömedicin i Sundsvall.

Den **16 januari 2014** arrangerar vi preliminärt en temadag med rubriken: **Hur bygger man en robust samarbetsstruktur?** Talare blir **Thomas Jordan**,

docent i arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet. Dagen anordnas i **Linköping** på Konsert & Kongress.

Program och information om våra temadagar skickas ut separat. Du kan också höra av dig för att få mer information.

Vill du anmäla dig till en temadag kontaktar du Anna-Lena Hällsten på telefon 010-103 14 52. Du kan även skicka mail: [anna-lena.hallsten@lio.se](mailto:anna-lena.hallsten@lio.se). I så fall anger du namn och fullständiga adressuppgifter till ditt jobb och vilken temadag det gäller.

### NÄSTA NYHETSBRIV

Nästa nyhetsbrev kommer i början av hösten. Har du frågor eller något du vill dela med dig av? Hör gärna av dig!

### SÄNDLISTA & PRENUMERATION

Vill du finnas med på vår e-sändlista som används för Avisen, inbjudningar till temadagar osv? Skicka dina kontaktuppgifter till [amm@lio.se](mailto:amm@lio.se) eller direkt till redaktören.

...

Arbets- och miljömedicin (AMM) i Linköping är en regionklinik för landstingen i Östergötland, Jönköping och Kalmar län. Verksamheten består av en landstingsenhet och en universitetsavdelning. Vårt arbete är inriktat mot att klargöra och förebygga ohälsa orsakad av faktorer i arbetsmiljön och/eller den yttre miljön.

Kliniken utreder misstänkta samband mellan yrkes- och miljöexponeringar och sjuklighet på individ- och gruppnivå. Våra utredningar gäller bl.a. exponeringar för

- kemikalier t.ex. lösningsmedel
- fysikaliska faktorer t.ex. vibrationer
- ergonomiska faktorer t.ex. felaktig arbetsställning
- psykosociala faktorer t.ex. stress, mobbing

Vi tar emot ca 160-170 patienter per år för utredning av arbetsrelaterad ohälsa. De flesta remitteras från primärvården eller företagshälsövården (specialistvårdsremiss krävs EJ). Kliniken har i regel inte några direkta köer utan de flesta patienter kallas för utredning inom en till två månader.

Medarbetare vid Arbets- och miljömedicin i Linköping deltar i grundutbildningen för blivande läkare, folkhälsovetare, psykologer, medicinska biologer och andra studenter vid Linköpings universitet. Vidare ges forskarutbildningskurser samt en fristående kurs i epidemiologi och statistik.

I övrigt finns bland medarbetarna en kompetens att delta vid kurser, konferenser och seminarier med föreläsningar om t.ex. stress, hälsa, riskbedömningar, epidemiologi, osv.

Kunskapsspridning sker även på vår hemsida samt vid olika temadagar och informationsmöten.

Uppdragsgivare för Arbets- och miljömedicin är landstingen i Östergötlands, Kalmar och Jönköpings län, enskilda patienter, företag, försäkringskassa, företagshälsövård, fackliga organisationer och AMF.

Mer information om hela vår omfattande verksamhet finns på [www.lio.se/amm](http://www.lio.se/amm)

Har du frågor eller vill du ha hjälp? Tveka inte att kontakta oss! Telefonnummer direkt till våra olika specialister finns på hemsidan.



### FRÅN REDAKTÖREN

Vi hoppas att du ska få god användning av det som vi tar upp. Sprid gärna nyhetsbrevet vidare till personer som du tror är intresserade av innehållet.

Du är också mycket välkommen att bidra med kommentarer och frågor. Önskar du att vi tar upp något särskilt - hör av dig!

Stefan Blomberg  
Legitimerad psykolog  
Organisationskonsult

### ADRESS & TELEFON

Arbets- & miljömedicin  
Universitetssjukhuset  
581 85 Linköping

010-103 14 41/42 (reception)

### E-POST & HEMSIDA

[amm@lio.se](mailto:amm@lio.se)  
[www.lio.se/amm](http://www.lio.se/amm)

### PRENUMERATION/SÄNDLISTA

För att e-prenumerera skickar du ett mail med dina kontaktuppgifter och uppgifter om vem du är samt vad du jobbar med till [amm@lio.se](mailto:amm@lio.se) eller direkt till redaktören.

Avisen är ett nyhetsbrev som berör olika aspekter inom arbetsmiljöområdet samt miljömedicin.

### AVISEN Volym 2, Nr 2

Redaktör:  
Stefan Blomberg  
[stefan.blomberg@lio.se](mailto:stefan.blomberg@lio.se)

Ansvarig utgivare:  
Bengt Ståhlbom  
[bengt.stahlbom@lio.se](mailto:bengt.stahlbom@lio.se)