



Att åtgärda mobbning på en arbetsplats

Skrivet av:
Stefan Blomberg
Leg. psykolog

I oktober deltog jag på en utbildning i Stockholm anordnad av Metodicum. En av föreläsarna var den norske professorn Ståle Einarssen. Han talade bland annat om det som på norska kallas *faktaundersøkelse*.

Ståle slog fast att det är viktigt att skilja mellan å ena sidan arbetet med att förebygga och förstå hur mobbning och kränkning på en arbetsplats kan uppkomma och å andra sidan hur mobbning konkret kan åtgärdas på en arbetsplats.

I det första fallet handlar det om arbete på en generell nivå där vi jobbar med organisationens olika nivåer och gärna involverar all personal för att skapa en allmänt god och tillitsfull arbetsmiljö med fungerande kommunikation och stödjande ledarskap.

I det andra fallet – när det finns tydliga tecken på att mobbning förekommer på arbetsplatsen – handlar det däremot om att arbeta specifikt och konkret med utgångspunkt i vad som verkligen har skett.

Ståle menar att vi riskerar att förvärra och till och med ge upphov till mobbning om vi i en konkret och specifik mobbningsituation använder arbetsmetoder som är anpassade för den generella och förebyggande situationen.



Foto: Stefan Blomberg

Här följer nu några konkreta rekommendationer från oss på Arbets- och miljömedicin om hur vi anser att konkret mobbning på arbetsplatsen bör hanteras. Dessa rekommendationer tar sitt avstamp i Ståle Einarssens föredrag och det häfte som han och hans kollegor gett ut i Norge: *"Mobbning i arbetslivet: En vägledning för arbetsgivare, tillitsvalgt og ledere"*. En annan utgångspunkt är också den svenska föreskrift om kränkande särbehandling i arbetslivet som Arbetsmiljöverket gav ut 1993. Texten nedan är också ett kortare utdrag ur ett kapitel i boken *"Mobbning på jobbet - Uttryck och åtgärder"* som Arbets- och miljömedicin ger ut tillsammans med Prolead Förlag under hösten 2014 (se mer information nedan).

Känd rutin

För det första är det viktigt att alla arbetsgivare har en tydlig och känd rutin för hur mobbningsfrågor ska hanteras på arbetsplatsen. Denna rutin ska kunna hantera både den utsatta och den anklagade personens (eller personernas) upplevelser liksom vad omgivningen har sett och erfarit under processen.

Det är i detta sammanhang viktigt att å ena sidan skilja på själva utredningsprocessen i sig och å andra sidan utfallet av utredningsprocessen. Alla parter ska kunna vara nöjda med **hur** processen gått till även om alla inte är nöjda med **resultatet** av processen.



Utredningsprocess

Utrednings- och hanteringsprocessen behöver därmed vara så tydlig och rättvist utformad att alla berörda och inblandade parter känner att de blivit lyssnade på och tagna på allvar. En bra hanterings- och utredningsprocess bör innehålla en konkret kartläggning av följande delar:

1. Den utsattes perspektiv och upplevelser.
2. Den eller de anklagades perspektiv och upplevelser.
3. Vittnens perspektiv och upplevelser.
4. Oberoende bevis såsom brev, e-post, protokoll, inspelningar, bilder eller liknande.

Kartläggningen ska fokusera på synliga handlingar, utsagor, beteenden och händelser – inte på rykten, hörsägen, individers karaktär, moral eller personlighet. Endast personer som varit direkt involverade eller som varit vittnen till det som hänt bör delta i kartläggningen. Ingen deltar i kartläggningen anonymt. Uppgifterna i kartläggningen är konfidentiella gentemot utomstående men inte gentemot de inblandade. Anonyma eller sekretessbelagda anklagelser är fullständigt förkastligt då de ökar problemen eftersom den som är utsatt inte kan skydda sig mot sådant och därmed tappar förtroende för hur processen genomförs. I dessa sammanhang är det direkt olämpligt med breda och allmänna psykosociala kartläggningar där all personal får möjlighet att delta. Resultatet av sådana kartläggningar – i samband med konkret mobbningsproblematik – innebär i regel anonyma svartmålningar av antingen offer, förövare eller båda parter. Den typen av insatser riskerar därmed förvärra situationen och kan dessutom innebära förnyade kränkningar och att problemen sprider sig.

När kartläggningen av den konkreta situationen genomförts, vägs allt material samman och en bedömning genomförs baserad på vad som går att fastslå har hänt. Slutsatsen om vad som hänt görs på basis av alla fakta i målet och denna slutsats kommuniceras sedan till alla inblandade parter.

Om slutsatsen är att det **inte har** förekommit någon kränkning eller mobbning eller att det inte går att fastslå att kränkande särbehandling har förekommit, så avslutas ärendet i och med det. Den anklagade "frikänns" och får då upprättelse inför alla som varit inblandade i processen. Alla parter har blivit lyssnade på ordentligt vilket visar att arbetsgivaren tar hela situationen på allvar. Utredningsprocessen får alltså ett signalvärde som tydligt visar att arbetsgivaren tar mobbning, kränkning och trakasserier på fullaste allvar. En tydlig och konkret utredningsprocess innebär därmed en återhållande effekt på beteenden och handlingar av trakasserande karaktär. En sådan process har också en återhållande effekt på ogrundade anklagelser om mobbning eftersom anklagelserna tas på allvar och utreds ordentligt. Processen erbjuder därmed även en

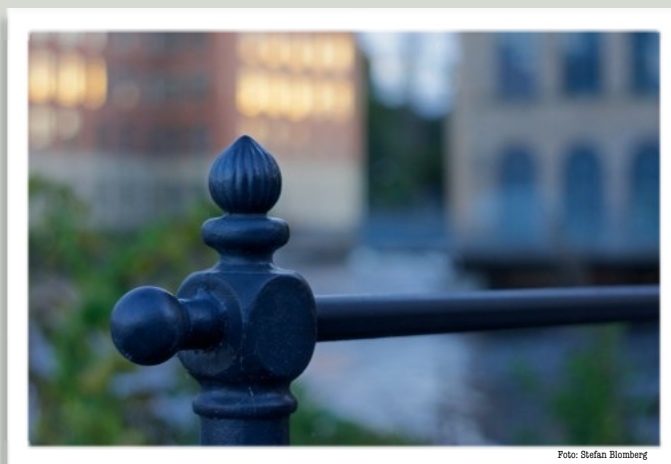


Foto: Stefan Blomberg

möjlighet för den som blivit falskt anklagad att få upprättelse.

Självklart innebär detta att vi ibland inte kan bevisa att det förekommit kränkande särbehandling där det antagligen ändå förekommit sådant. Det är ibland svårt att få fram vittnesmål eller oberoende dokumentation som stöder den utsattes berättelse. Samma problem finns dock inom rättsväsendet. Juridikens grundregel är att fria om det inte går att bevisa bortom rimliga tvivel. Rimligtvis bör vi använda en liknande grundregel även här. Risken kan annars finnas att anklagelser om mobbning används på ett destruktivt vis.

Om slutsatsen efter en utredning däremot är att det **har** förekommit kränkande särbehandling av något slag, så ska det alltid få tydliga följdverkningar för

den eller de som varit förövare. Omfattningen av konsekvenserna beror naturligtvis på hur allvarliga kränkningarna har varit och om det händer för första gången eller om det är ett upprepat mönster. I detta skede måste det i regel också genomföras MBL-förhandlingar med de fackliga organisationerna. Upprepad förekomst av mobbning på en arbetsplats, vilket dokumenterats och fastslagits genom noggranna kartläggningar, är mycket allvarligt och bör därför leda till tydliga arbetsrättsliga konsekvenser. Detta bör gälla oavsett vilken position förövaren eller förövarna har inom organisationen.

Arbetsgivaren är alltid ensamt ansvarig för slutsatser, beslut och åtgärder och får inte hänvisa till någon extern konsult, som eventuellt hjälp till under processen. Likaså får inte en arbetsgivare, avstå från att utreda med hänvisning till att det är så svårt att veta vad som egentligen hände eller att ord står mot ord.

Stöd

Parallellt med att arbetsgivaren ser till att utreda vad som konkret har hänt, ska det också ges stöd till den som upplever sig utsatt. Det är viktigt att detta ges så snart som möjligt och att det inte dröjer tills dess att kartläggningen är klar. Stödet ska inte bara ges om det kan konstateras att det verkligen pågått "riktiga" kränkningar. Stödet ska ges utifrån att en person upplever sig utsatt och stödet ska ges omedelbart. Lämpligen ges ett sådant stöd med hjälp av en extern eller oberoende part, till exempel via företagshälsovården.

Detta stöd är viktigt av flera skäl. Dels så tas den upplevelse som individen har av att vara utsatt för kränkningar på fullaste allvar. Upplevelsen är ju dessutom sann för den person som har den, oavsett vad som i praktiken verkligen hände. Därför är det viktigt att beslutet att ge stöd grundas på den utsatta personens upplevelse och inte primärt på vad som faktiskt hände, vilket kan ta lång tid att reda ut. Det är dessutom så att det är själva upplevelsen som kommer leda till hälsomässiga konsekvenser. Om jag upplever mig kränkt kommer den stress och ångest som detta ger upphov till påverka min hälsa.



Skulle det sedan visa sig att allt handlar om ett missförstånd eller om det inte går att belägga att det skett någon kränkning, har arbetsgivaren ett mycket bättre utgångsläge att kommunicera detta till den person som känt sig utsatt om denne redan fått fullt stöd utifrån upplevelsen av att vara utsatt.

Stoppa pågående kränkningar

Ytterligare ett viktigt perspektiv är arbetsgivarens skyldighet att så snart det är möjligt sätta stopp för pågående kränkningar. Även detta handlar om konkreta åtgärder som syftar till att stoppa en aktuell och pågående ohälsosam exponering. Här rör det sig naturligtvis om olika slags åtgärder som kan bli aktuella beroende på flera faktorer.

Först bör arbetsgivaren göra en rimlighetsbedömning i samband med att det framkommer tecken på att kränkningar pågår. Frågor som behöver ställas är hur allvarliga och omfattande de påstådda kränkningar är samt hur stor risken för ohälsa är. Som vi redan konstaterat ska stöd ges omedelbart till den som känner sig utsatt. Dessutom ska en kartläggande utredning påbörjas snarast möjligt. Arbetsgivaren måste dock ta ställning till om skyddande och stoppande åtgärder bör vidtas redan innan den utredande fasen är färdig. Ofta kan det räcka med temporära och begränsade åtgärder som säkerställer att den som känner sig utsatt inte exponeras under pågående utredning. Ibland innebär sjukskrivningar ett temporärt skydd. Risken med sjukskrivningar är dock att de kan vara svåra att avsluta eftersom den utsatte kan få mycket kraftiga stress- och ångestpåslag då denne ska tillbaka till arbetsplatsen igen. Efter att utredningen sen är klar, så beror åtgärderna naturligtvis på vilka slutsatser som utredningen kommit fram till. Det som dock är viktigt att komma ihåg är att arbetsgivaren ska så långt det är möjligt se till att den utsatte inte drabbas för ytterligare skadlig exponering.

I samband med svårare fall där en individ till exempel blivit långvarigt sjukskriven på grund av kränkningarna, är det synnerligen viktigt med stor lyhörddhet för den utsatta personens önskemål i samband med att arbetsåtergång planeras.

Riskbedöm organisationen

I samband med att arbetsgivaren ser till att förnyade kränkningar inte kan ske, är det också viktigt att riskbedöma organisationen. Det innebär att arbetsgivaren ska undersöka om det finns faktorer i själva organisationen som riskerar ge upphov till att medarbetaren drabbas av kränkande

särbehandling. Det kan då till exempel handla om att personen kanske har en roll som gör denne särskilt utsatt. Andra typiska organisatoriska frågor som kan påverka en specifik individ är till exempel schemaläggning eller beslutsprocesser

Arbetsgivaren ska alltså kartlägga om det finns försvårande organisatoriska faktorer som kan påverka situationen för den utsatta personen. Om så är fallet ska dessa åtgärdas för att minska risken för en förnyad skadlig exponering.

Maktperspektiv

Ett perspektiv som många arbetsgivarrepresentanter tenderar att glömma är vilken oerhört stor makt de representerar. Det är lätt att bli lurad av att relationen mellan till exempel en chef eller en personalhandläggare å ena sidan och en medarbetare å andra sidan till synes kan verka relativt jämlik. I ett möte så handlar det ju om enskilda personer som talar med varandra och försöker komma överens. Arbetsgivaren måste dock vara medveten om vilken oerhörd makt denne representerar jämfört med den som känner sig utsatt. För den utsatta personen kan hela livet, hälsan och privatekonomi ligga i vågskålen. För arbetsgivarens representanter och handläggare handlar det däremot oftast om ett jobbigt ärende som tar mycket tid och kraft i anspråk. Tyvärr brukar det också komma in aspekter som prestige och en ovilja att erkänna eventuella fel som begåtts. Många gånger kan en ärlig ursäkt från arbetsgivarens sida lösa upp många knutar, men det är tyvärr allt för ovanligt att sådant sker.

Den arbetsgivare som missar maktperspektivet riskerar bidra till nya kränkningar bara genom sitt oförstånd i maktförhållanden.

Jag efterlyser verkligen en större förståelse för detta maktperspektiv och därmed fler arbetsgivare som är beredda att erkänna sina misstag och be utsatt individer om ursäkt för vad de blivit utsatta för genom organisationens direkta eller indirekta försummelser.

...



AMM SLÄPPER EN BOK OM MOBBNING!

Den 18 september släpps boken "Mobbing på jobbet - uttryck och åtgärder" skriven av Stefan Blomberg och utgiven av Prolead förlag i samarbete med AMM i Linköping.

Samtidigt som boken släpps anordnar AMM ett seminarium i Linköping med en av världens mest framstående forskare och praktiker inom området - professor Ståle Einarsen från Bergen. Seminariets huvudsakliga fokus blir hur konkret mobbing ska kunna åtgärdas på en arbetsplats. Det kommer garanterat bli ett mycket intressant och givande seminarium.

Alla som kommer på seminariet får dessutom ett exemplar av den nya boken.

www.iawbh.org/Stale_Einarsen
www.proleadforlag.se/titlar/mobbing



Ståle Einarsen



Vem är du? Jag är utbildad psykolog, organisationskonsult och egenföretagare. Jag skriver, föreläser, utbildar och tar konsultuppdrag som handlar om psykosociala arbetsmiljöfrågor. Jag tar uppdrag över hela landet och reser en hel del. Jag är även fackligt engagerad i Sveriges Arbets- och Organisationspsykologer samt ambassadör för kvinnligt entreprenörskap som är ett regeringsuppdrag. På min fritid renoverar jag hus, seglar och umgås med barn, barnbarn och vänner.

Vad jobbar du med? Just nu föreläser jag om mobbning på några seminarier och planerar för en psykosocial kartläggning för en arbetsplats. Jag ska även hålla ett seminarium om arbetsplatskulturer i Norrköping med en kollega samt utbilda skyddsombud och chefer i psykosociala arbetsmiljöfrågor.

Tidigare arbeten och erfarenheter? Jag har tidigare arbetat som skolpsykolog, som behandlare på en rådgivning för människor med tablettberoende och inom företagshälsovården.

Hur ser ditt arbete med psykosociala arbetsmiljöfrågor ut? Det finns ingen arbetsmiljöfråga som man inte kan lägga psykologiska eller sociala aspekter på. Man kan också tala om en objektiv psykosocial arbetsmiljö och en subjektiv. Den subjektiva handlar om hur var och en upplever arbetsmiljön och den objektiva hur organisationen är uppbyggd. När jag jobbar med dessa frågor tänker jag i ett organisations- och ledningsperspektiv, ett grupperspektiv och ett individperspektiv. Det är viktigt att få med sig alla tre. Ofta fastnar man i individperspektivet och då får man inte till några förändringar som är till nytta för arbetsplatsen och kanske inte heller för individen.

När man väljer åtgärder är det viktigt att veta vad man vill åstadkomma: är det krisåtgärder det handlar om, ett hanterbart problem som kan få ta sin tid eller handlar det om att förebygga problem eller kanske utveckla en redan god arbetsmiljö. Det gäller att välja de rätta verktygen för situationen. Är det akut mobbning så bör man till exempel inte välja att göra en allmän kartläggning utan enbart arbeta med dem som är direkt inblandade.

Jag har haft en mängd skilda uppdrag på många olika sorters arbetsplatser inom arbetsmiljöområdet. Ett av mina roligare uppdrag är att utbilda Unionens skyddsombud i psykosocial arbetsmiljö, ett annat är en processindustri där jag gjort psykosociala kartläggningar i 15 år. Det svåraste uppdraget fick jag och en kollega härom året

INTERVJU



Lena Hammarbäck
Legitimerad psykolog

Vindrosen Konsult AB,
Åkersberga

och det pågår fortfarande. Det gällde en arbetsplats med många konflikter och mycket allvarlig mobbning. Där handlade det mycket om en destruktiv arbetsplatskultur som hade utvecklats under många år och som nu långsamt håller på att förändras.

Hur anser du att en arbetsgivare konkret ska hantera förekomst av mobbning på arbetsplatsen? En arbetsgivare som upptäcker att det förekommer mobbning på arbetsplatsen behöver agera sansat och resolut. I den bästa av världar finns det redan utarbetade rutiner för hur man ska göra i ett akutläge, men jag har inte stött på någon arbetsplats som har det idag. Arbetsgivaren bör genast göra en första bedömning om det verkligen är mobbning det handlar om. Är svaret ja eller nja, bör man genast anlita någon opartisk person som kan göra en utredning kring vad som har hänt. Endast de som på något sett är inblandade ska omfattas och alla berörda måste få komma till tals. Man kan också behöva överväga om det är någon eller några som ska stängas av från arbetet medan utredningen pågår. Ytterligare en sak är viktigt tycker jag och det är att se till att de som är inblandade och mår dåligt av situationen kan få stöd av till exempel företagshälsovården. Jag tycker också att arbetsgivaren ska göra en riskbedömning på sin arbetsmiljö och undersöka om det är något i sättet att organisera arbetet som kan vara en grogrund för mobbningen och göra något åt det. Visar sen utredningen att det är så att några kollegor mobbar en annan kollega då får man ju ta till de arbetsrättsliga sanktionsmöjligheter som står till buds.

Har man överenskomna rutiner eller en procedur att följa så tror jag risken minskar för att en mobbningsituation slutar med att man köper ut den som är utsatt vilket ju i grunden ofta är både oetiskt och orättvist.

...

DET FINNS NÅGRA PLATSER KVAR!

Den 16 januari hålls en temadag i Linköping med docent Thomas Jordan. Dagens tema: Hur bygger man en robust samarbetskultur? Se sista sidan för information om anmälan.

OBS: Sista anmälningdag: 16 december, 2013!



Vem är du? Jag heter Ingela Helmfrid och bor i Ljungsbro utanför Linköping, tillsammans med make och yngsta sonen. Två döttrar har flyttat till Göteborg respektive Lund för arbete och studier. Ursprungligen kommer jag från Åtvidaberg, men flyttade till Linköping i samband med att jag började vårdlinjen på gymnasiet. Därefter arbetade jag som undersköterska i 13 år på Kvinnokliniken, US i Linköping, innan jag tog tjänstledigt för studier och utbildade mig till biolog på Linköpings Universitet. Efter avslutad utbildning började jag att arbeta i ett forskningsprojekt på Arbets- och miljömedicin, US och blev sedan kvar, där jag var med från början att utveckla den miljömedicinska verksamheten.

Vad jobbar du med? Min nuvarande tjänst är biolog/områdesansvarig miljömedicin, Landstinget i Östergötland och jag är även doktorand (50 %) på IKE, Hälsouniversitetet. I arbetet på landstingsdelen besvarar jag remisser från myndigheter; ansvarar för att ett av verksamhetens tre FoU-områden "Förenade områden" utvecklas; utför, samordnar och leder miljömedicinska uppdrag och projekt; undervisar på läkarprogrammet, lärarprogrammet, turism- och fritid, handleder studenter från miljövetarprogrammet samt har uppdragsutbildning för handläggare på myndigheter och annan utåtriktad verksamhet. Främst undervisar jag i exponering och hälsoeffekter av kemikalier/miljögifter (barn, vuxna), riskkommunikation, läkemedel och miljö, samt vetenskaplig metodik bakom gränsvärdsättning i livsmedel.

Min forskning handlar om metodutveckling för hälsoriskbedömningar i förenade områden. Vi studerar exponering och sjukdomsutfall i befolkningar som bor i förenade områden genom att använda både epidemiologisk och toxikologisk metodik. Inom vår verksamhet där jag är delaktig pågår studier av befolkningen i Gusum, Glasbruksområdet och i områden kring Vänern, Vättern och Östersjön. Dessa studier syftar till att utveckla en modell för hälsoriskbedömning som i framtiden ska kunna användas vid identifiering av riskgrupper och utredning av hälsorisker i befolkningar från olika typer av förenade områden, där föroreningar misstänks ha spridits till livsmedel såsom fisk, grönsaker, bär, svamp och dricksvatten. Studierna syftar också till att förbättra situationen för boende i förenade områden, minska deras oro samt på sikt förbättra folkhälsan.

INTERVJU



Ingela Helmfrid, biolog & doktorand
Arbets- & miljömedicin, Linköping

Tidigare arbeten och erfarenheter? Jag arbetade tidigare som undersköterska på Kvinnokliniken, främst på BB och förlossningen. Jag har dock även gått runt på ett stort antal avdelningar på US under min tid i vikariepoolen. Erfarenheterna som undersköterska kom till stor nytta då jag började arbeta i ett forskningsprojekt på Arbets- och miljömedicin, då jag åkte runt Vättern och tog blodprover på högkonsumer av Vätternfisk. Kännedom om sjukvården kom också väl till nytta när jag arbetade med projekten läkemedel och miljö, dels genom kunskapen om hantering av läkemedel på sjukhusen och kontakter med vårdpersonal. Kombinationen av sjukvård och utbildning i ekologi/ekotoxikologi, miljö och naturvård är till stor nytta i miljömedicinskt arbete, då miljömedicin är svåröverskådligt och kräver att man har ett brett synsätt för att förstå sammanhangen.

Under året har du på Arbets- och miljömedicin varit ansvarig för ett stort och viktigt arbete - Barnmiljöhälsorapporten. Kan du berätta lite om detta? Under våren har vi arbetat med en regional barnmiljöhälsorapport för Östergötlands, Jönköpings och Kalmar län. Rapporten baseras på ett stort antal enkätsvar från föräldrar till barn i åldersgrupperna 6-10 månader, 4 år och 12 år. Vissa frågor har 12-åringarna fått besvara själva. Frågorna handlade om barnens upplevda hälsa och frågor om buller, inom- och utomhusmiljö, tobaksrök, dricksvatten, fiskkonsumtion, solljus, mobil-

telefoni och fritidsaktiviteter. Nära hälften av medarbetarna på Arbets- och miljömedicin har bidragit till rapporten på något sätt, genom att skriva, bearbeta statistik, layout eller med bilder. Utöver detta har vi haft en referensgrupp från kommuner, landsting och länsstyrelser i regionen som har kommit med synpunkter under arbetets gång. Ett stort tack till alla inblandade!

Under hösten har vi haft tre seminarier kring rapporten i varje län för att marknadsföra rapporten och initiera förebyggande arbete inom barns miljö och hälsa. Förhoppningen är att politiker och tjänstemän inom miljö- och samhällsbyggnad, folkhälsoplanerare, skolhälsovården, barnhälsovården etc. inom kommunerna ska samarbeta och förbättra barns miljö. I Jönköpings län pågår redan ett sådant samarbete via barndialogen (www.lj.se/barndialogen) och vi ser gärna att ett sådant samarbete även startas i Östergötlands och Kalmar län. Vi hjälper gärna till med kunskapsförmedling. Mer information om rapporten kan hittas på vår hemsida www.ljo.se/amm under fliken nyheter, Regional barnmiljöhälsorapport 2013.

...



Regional barnmiljöhälsorapport 2013 (124 sidor) kan beställas genom kontakt med Arbets- och miljömedicin i Linköping.

ISBN: 978-91-633-6962-9.



INFORMATION OM ARBETS- OCH MILJÖMEDICIN



BOKA VÅRA TEMADAGAR!

Anmäl dig till temadagen den 16 januari 2014: *Hur bygger man en robust samarbetskultur?* med *Thomas Jordan*, docent i arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet. Dagen anordnas på Konsert & Kongress, Konsistoriegatan 7 i Linköping.

I första hand är målgruppen personal verksamma inom företagshälsovård eller liknande verksamhet i Östergötland, Kalmar och Jönköpings län, men naturligtvis är även andra intresserade välkomna (oavsett verksamhet eller geografisk region).

Kostnad: För deltagare från Östergötland, Kalmar och Jönköpings län: 800 kr/person (exklusive moms). Deltagare från övriga landet: 1200 kr/person (exklusive lunch). Lunch och två fika ingår i kostnaden.

Program:
Från 08:30: Registrering och fika.
09:30 – 16:30: Program med avbrott för lunch och fika.

Anmälan senast 15 december till Anna-Lena Hällsten: 010-103 14 52 eller anna-lena.hallsten@lio.se.
OBS: Ange namn och fullständiga adressuppgifter, inklusive fakturaadress. Ange eventuell önskan om specialkost.

NÄSTA NYHETSBRIV

Nästa nyhetsbrev kommer i mars. 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 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 klarlägga 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 företagshälsovården (specialistvårdsremiss krävs INTE). 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, företagshälsovård, fackliga organisationer och AMF.

Mer information om hela vår omfattande verksamhet finns på 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- och miljömedicin
Universitetssjukhuset
581 85 Linköping

010-103 14 41/42 (reception)

E-POST & HEMSIDA

amm@lio.se
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 eller direkt till redaktören.

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

AVISEN

Volym 2, Nr 4

Redaktör:
Stefan Blomberg
stefan.blomberg@lio.se

Ansvarig utgivare:
Bengt Ståhlbom
bengt.stahlbom@lio.se