



## Ett gott nytt arbetsmiljöår!

Stefan Blomberg  
Redaktör  
Bengt Ståhlbom  
Verksamhetschef

Vårt viktiga och intressanta arbete inom Arbets- och miljömedicin fortsätter oförtrutet. 2014 är snart slut och vi har under året till exempel haft ett flertal temadagar med sammanlagt över femhundra deltagare. Samtidigt fortsätter vi utreda våra patienter precis som tidigare. Inströmningen av patienter är totalt sett ungefär den samma, även om de vanligaste skadeorsakerna kan förändras över tid. Det är ju till exempel länge sedan inflödet av patienter som skadats på grund av organiska lösnings-medel kraftigt minskade. I nuläget är några av de vanligaste remissorsakerna vibrationsskador, skadliga inomhusmiljöer ("sjuka hus") och mobbning. Förhoppningsvis kommer vi så småningom se en minskning av patientinflödet även då det gäller dessa områden. Förhoppningen är ju att dagens arbetsmiljöproblem ska försvinna i takt med att förbättringar sker. Frågan är dock vilka morgondagens problem är?

Under slutet av 2014 har Arbetsmiljöverket skickat ut en ny föreskrift på remiss. Föreskriften handlar om organisatorisk och social arbetsmiljö. Syftet med föreskriften är att skapa en god organisatorisk och social arbetsmiljö. Den nya föreskriften ska ersätta tre tidigare föreskrifter:

1. Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd (AFS 1980:14) om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön,
2. Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1990:18) om omvårdnadsarbete i enskilt hem samt
3. Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1993:17) om kränkande särbehandling.

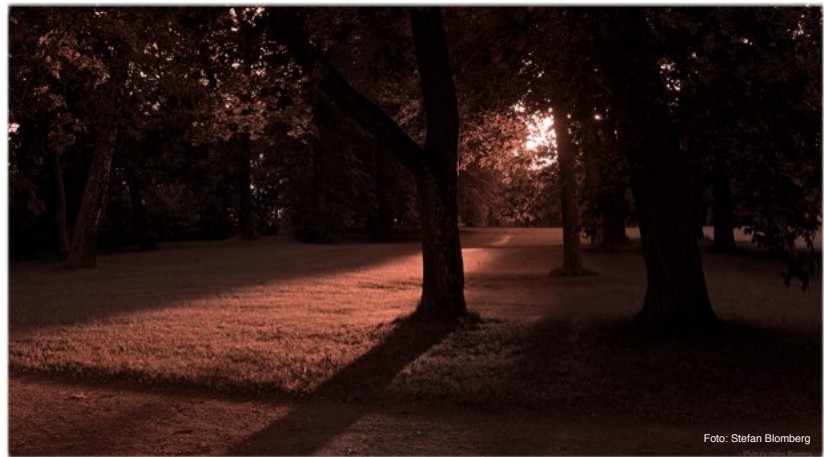


Foto: Stefan Blomberg

Den nya föreskriften ska träda i kraft under 2015 och det ska bli intressant att följa vilken effekt den kommer få i arbetsmiljöarbetet runt om i landet. I föreskriften täcks områden såsom ohälsosam arbetsbelastning, arbetstid samt konflikter och kränkande behandling. Vårt att notera är att begreppet kränkande särbehandling är borttaget i förslaget. Istället används begreppet kränkande behandling.

Förhoppningsvis kommer den nya föreskriften innebära en större tydlighet på ett område där det hänt mycket sedan de tidigare föreskrifterna, som nu ska ersättas, publicerades. Den äldsta av dessa tre är ju från 1980 och den yngsta från 1993!

På grund av den nya föreskriften har den tidigare annonserade boken om mobbning i arbetslivet, som vi planerar att ge ut, senarelagts. Eftersom aktuell författningstext som berör området ändras vore det olyckligt att ge ut en bok som hänvisar till ett inaktuellt regelverk. Boken planeras nu att bli ut-

given under hösten 2015 i samarbete med förlaget Studentlitteratur.

2015 verkar annars bli ett lika spännande år som 2014. Vi rivstartar den 23 januari med en temadag under rubriken "Framtidens arbetsmiljö för bättre hälsa och god produktivitet". I skrivande stund är fler än 200 personer anmälda! Vi planerar också att anordna en temadag om ledarskap den 24 september.

Vi kommer i början av 2015 också starta en arbetsmiljöblogg. I bloggen kommer vi regelbundet lyfta intressanta områden som rör arbetsmiljöområdet. Det kommer också finnas möjlighet att ställa frågor till oss i bloggen.

Genom dessa och andra insatser – i många olika sammanhang, hoppas vi att vi tillsammans med er kan påverka arbetsmiljön i en positiv riktning.

Med önskan om ett gott nytt arbetsmiljöår!

...



## ARBETSMILJÖ OCH PSYKISK OHÄLSA



**Stefan Blomberg**  
Legitimerad psykolog

I februari 2014 kom en SBU-rapport om arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom. SBU, som betyder Statens beredning för medicinsk utvärdering, är en statlig myndighet som utvärderar hälso- och sjukvårdens metoder. Målet är att ta fram beslutsunderlag för hur vården ska utformas. SBU är också ett kunskapscentrum för hälso- och sjukvården och arbetar med att söka, kvalitetsgranska och sammanställa forskningsresultat från hela världen.

### Litteraturoversikt

Den aktuella rapporten utgör en systematisk litteraturoversikt som genomförts av en projektgrupp på 15 personer, under ledning av professor Töres Theorell.

I sin granskning har projektgruppen systematiskt gått igenom relevant publicerad internationell forskning. Cirka 20 000 publicerade artiklar gällades i flera steg där artiklarna med högst kvalitet och relevans för utvärderingen valdes ut. Den slutliga utvärderingen baserades så småningom på ett knappt hundratal artiklar.

### Slutsatser

Enligt rapportens slutsatser finns det ett vetenskapligt underlag för att följande faktorer i arbetsmiljön påverkar depressions- och utmattningssymtom:

- Personer som upplever en kombination av lågt inflytande och höga krav (så kallat spånt arbete eller *job strain*), utvecklar mer depressionssymtom.
- Personer som upplever bristande medmänskligt stöd utvecklar mer depressions- och utmattningssymtom.
- Personer som upplever mobbning, utvecklar mer depressionssymtom.
- Personer som upplever ett pressande arbete eller att belöningen är liten i jäm-

förelse med arbetsinsatsen, utvecklar mer depressions- och utmattningssymtom. Detta gäller även för dem som upplever en osäkerhet i sin anställning, t.ex. i samband med en nedläggning av en arbetsplats.

Vissa faktorer i arbetsmiljön leder även till mindre besvär:

- Personer som upplever goda möjligheter till kontroll i arbetet samt de som arbetar på arbetsplatser där personalen behandlas rättvist, utvecklar mindre depressions- och utmattningssymtom.

Utvärderingen kan inte slå fast några skillnader mellan män och kvinnor. En likartad arbetsmiljö påverkar alltså män och kvinnor på liknande sätt.

De faktorer i arbetsmiljön som får det starkaste vetenskapliga stödet i rapporten är 1) kombinationen av lågt inflytande och höga krav (så kallat spånt arbete eller *job strain*), 2) mobbning samt 3) goda möjligheter till kontroll. De två första faktorerna innebär en ökad risk för ohälsa och den tredje faktorn en minskad risk för ohälsa. Rapporten kan beställas via [sbu@strd.se](mailto:sbu@strd.se).

### Läs mer

SBU. Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom. En systematisk litteraturoversikt. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU); 2014. SBU-rapport nr 223. ISBN 978-91-85413-64-5.

...



Foto: Stefan Blomberg





## ARBETSMILJÖ OCH RYGGBSVÄR



Ulf Flodin  
Överläkare, Docent

Femton procent av befolkningen anger smärtor vid stickprovsundersökningar en speciell dag, så kallad punktprevalens.

Risken att drabbas av arbetsorsakade ryggbesvär har studerats och resulterat i cirka åtta tusen internationella vetenskapliga artiklar. SBU (Statens beredning för medicinsk utvärdering) har nyligen utkommit med en systematisk litteraturoversikt över arbetsmiljöns bidrag till ryggproblem. Ett drygt hundratal artiklar har ansetts värdefulla nog att ligga till grund för rapporten.

Bland de tydliga resultaten framkommer att de personer som har kontroll över arbetets utförande och därmed i stort över sin egen arbetsmiljö har en minskad risk att drabbas av ryggbesvär liksom personer med hög arbetstillfredsställelse. Stöd av arbetsledning och övriga anställda på arbetsplatsen ger också minskade risker. Ökade risker för ländryggsbesvär kan bero på tungt fysiskt arbete innefattande tunga lyft och påfrestande arbetsställning i ländryggen. Denna kan innefatta flexion, men även rotation och sidoböjning. Helkropps vibrationer, exempelvis bland chaufförer i hjullastare eller truckar, är också en tydlig riskfaktor.

När det gäller specifikt ischiasymtom framkommer flexion i ländrygg och helkropps vibrationer som riskfaktorer. Förändringar i ländryggens diskar har samband med tung manuell hantering.

### Riskökning

Riskökningarna från olika exponeringar varierar mellan de olika primärstudierna. Man har för varje typ av exponering vägt samman effekterna som redovisas i de olika artiklarna för att få ett genomsnittsmått. Exempelvis är det vägda genomsnittsmåttet för arbete med framåtböjd rygg OR (oddskvot = riskförhöjning) 1,61. Detta innebär i sin tur

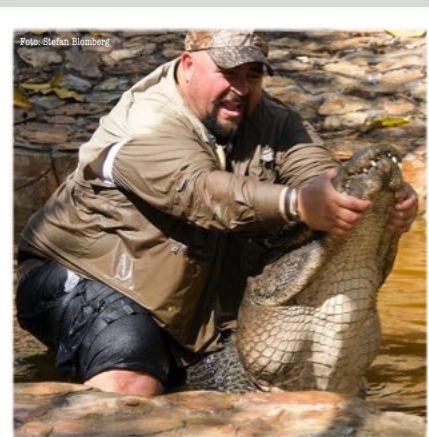
att enligt formen för etiologisk fraktion har 38 procent av personer med ryggsmärtor och som arbetar med böjd rygg smärtorna just p.g.a. arbetet med framåtböjd rygg.

Arbete där den anställde själv inte kan bestämma hur det ska utföras och där arbetsmängden är påfrestande stor och där man saknar stöd (spänt arbete enligt Karaseks terminologi) medför en oddskvot på 1,7 och etiologisk fraktion 0,41. Knä- eller huksittande arbete, exempelvis golvläggare, har en OR = 1,71. Hög fysisk belastning OR = 1,28.

Resultatet av denna litteratursammanställning överensstämmer vad gäller fysisk belastning i huvudsak med tidigare litteratursammanställningar exempelvis Arbetslivsinstitutets arbete och besvär i rörelseorganen, 2001:12. Det nya med denna nu aktuella litteratursammanställning är att man observerat effekten av psykisk arbetsmiljö, d.v.s. främst liten förmåga att själv bestämma över hur arbetet ska utföras och upplevd alltför stor arbetsmängd med flera psykiska belastningar.

### Särskild terminologi

När man läser SBU-rapporten bör man beakta den terminologi man använder för att klassificera sambandens robusthet. För kravet starkt vetenskapligt underlag för samband krävs att det finns randomiserade studier av den aktuella frågeställningen. Randomiserade studier innebär att man har lottat individer till olika yrkesgrupper och därefter studerat exponeringens påverkan på individernas hälsa. Men ett sådant förfarande förekommer ju inte i vårt arbetsliv. Begränsat vetenskapligt underlag anses föreligga om primärstudierna är utförda som kohort- eller fall-kontrollstudier. Dessa typer av



Visser arbeten kan vara ganska krävande...

studieupplägg är de i praktiken bästa man kan utföra avseende arbetsmiljöförhållandens påverkan på hälsan. Man bör således inte förledas att tro att det enbart finns ett begränsat kunskapsunderlag om sambanden klassats på detta sätt. Måttligt starkt vetenskapligt underlag bedöms föreligga för samband som studerats med hjälp av kohort- eller fall-kontrollstudier av särskilt hög kvalitet.

Vid bedömning av enskilda patienters arbetsuppgifters betydelse för utveckling av ryggsmärtor är denna litteratursammanställning alltför grov. I det enskilda fallet bör man finna primärartiklar som belyser effekten av mer specifika arbetsuppgifter än vad man finner i en bred litteratursammanställning. Exempelvis beskrivs risken för ländryggs smärtor bland personer som lyfter bördor i sitt arbete variera mellan OR = 4,0 bland män i Sverige till en under-risk, OR = 0,74 för dagliga lyft över 10 kg, båda könen inblandade i en holländsk artikel.

Emellertid är det svårt att fånga upp en hel vetenskaplig artikel och göra den rättvisa i en litteratursammanställning omfattande över ett hundra primärartiklar. Således finner man i den nyss nämnda holländska studien (Coenen P et al 2013) att tunga lyft över 25 kg/dag mer än 15 gånger per dag medför en drygt fördubblad risk för ländryggs smärtor. Likväl har sådan här stora litteratursammanställningar ett kunskaphöjande värde, om inte annat för att ge litteraturtips för mer detaljerade svar på olika frågeställningar.

I projektgruppen för denna SBU-rapport "Arbetsmiljöns betydelse för ryggproblem. En systematisk litteraturoversikt", oktober 2014 ingår experter från hela landet. Från Östergötland: Professor Hans Tropp, Universitetssjukhuset i Linköping samt professor Birgitta Öberg, Institutionen för medicin och hälsa, Linköpings universitet. Rapporten kan beställas via [sbu@strd.se](mailto:sbu@strd.se).

### Läs mer

SBU. Arbetsmiljöns betydelse för ryggproblem. En systematisk litteraturoversikt. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU); 2014. SBU-rapport nr 227. ISBN 978-91-85413-68-3.

...



## INTERVJU



Bilden är tagen av:  
Fotograf David Bröhede

Magnus Stalby  
Affärsområdeschef  
Leg. psykolog & leg. psykoterapeut  
Psykologpartners

### Vem är du?

Jag är 44 år och bor med min familj i Linköping. Jag är uppvuxen utanför Östersund i Jämtland. Jag har två barn, Elsa 8 och Hugo 10. På fritiden gillar jag att fotografera och att träna under olika former – de senaste åren främst Crossfit och kampsporten Krav Maga.

### Vad jobbar du med?

Jag arbetar som affärsområdeschef inom Psykologpartners. Mitt affärsområde heter Partners organisation och har fokus på organisations- och ledarutveckling. Jag är ansvarig för att utveckla affärerna i affärsområdet men också för budget och kompetensutvecklingsfrågor inom området. Jag arbetar också som konsult med främst större förändringsprojekt inom basindustri och offentlig verksamhet. Jag träffar också många chefer för handledning inom en rad olika verksamheter. Jag har alltid tyckt om offentliga verksamheter – dels för att de utför ett otroligt viktigt uppdrag inom t.ex. vård och skola, men också för att komplexiteten i en politiskt styrd organisation är utmanande och

fascinerande. Det känns mycket tillfredställande att hjälpa dessa organisationer att fungera smidigare och effektivare för både medarbetare, chefer och medborgare.

### Utbildning, tidigare arbeten?

Jag har läst psykologprogrammet i Linköping. Innan psykologkarriären pluggade jag några år på ett civilingenjörsprogram i Lund men efter ett studieuppehåll kom jag inte tillbaka. Jag har också en reservofficersutbildning och jobbade en hel del inom försvaret på 90-talet. Jag var med och startade

Psykologpartners 2000 i Linköping och mina första år som psykolog arbetade jag främst med kliniska uppdrag. Jag är också utbildad psykoterapeut i Uppsala med KBT-inriktning.

### Andra erfarenheter?

Jag tycker att erfarenheterna som entreprenör är viktiga för att förstå

komplexiteten i att leda och utveckla en verksamhet. Detta har jag med mig mycket in i konsultarbetet, t.ex. relationen mellan ägare, ledning och styrelse i ett företag. Sen har jag med mig mycket från militären, främst i form av strategitänk och beslutsarbete; att sortera och prioritera information för att nå resultat.

### Vad anser du är viktiga och centrala delar för en god arbetsmiljö?

Det är några saker jag främst tänker på. Jag tycker det är väldigt viktigt att vi skapar organisatoriska förutsättningar för att våra chefer ska kunna utföra sitt arbete (se t.ex. de spännande resultaten från Chefios projektet i västra Götaland – material går att hitta genom att googla).

Jag brinner också för att på djupet involvera personalen och ledningen i ett förändringsarbete. Förändring genomförs bäst när ledning, personal och konsulter arbetar tillsammans, med olika former av storgruppsmetodik. Just nu har jag fördjupat mig i ett arbetssätt som kallas relationell koordinering (Relational Coordination) som är ett forskningsbaserat sätt att stärka samverkan mellan olika aktörer i komplexa processer inom industri och offentlig verksamhet. Detta är mycket spännande och vi ser tydliga resultat i de organisationer vi arbetar med.

## TEMADAG OM LEDARSKAP ANDERS RISLING – SEPTEMBER 2015

Vi planerar att anordna en temadag om ledarskap den 24 september 2015. Talare blir preliminärt **Anders Risling**. Anders är en av landets mest meriterade och kända organisationspsykologer som sedan 1970-talet arbetat med ledar-, grupp- och organisationsutveckling. Han har också disputerat vid Stockholms universitet samt skrivit ett flertal böcker.

De senaste åren har han särskilt arbetat med en metodik som kallas *Relational Coordination* som är en forskningsbaserad teori om hur organisationer behöver fungera för att samverkan över gränser ska fungera.

Temadagen kommer som vanligt främst inriktas mot verksamma inom företagshälsovården, men också vara intressant för HR-personal, facklig personal och chefer.

Mer information om exakta tider samt var temadagen kommer hållas, kommer under våren 2015.





# TEMADAG OM MOBBNING MED PROFESSOR STÅLE EINARSEN FRÅN BERGEN, NORGE

Den 18 september arrangerade Arbets- och miljömedicin i Linköping en temadag om mobbning i arbetslivet. Talare var en av världens mest inflytelserika forskare inom organisationspsykologin, professor Ståle Einarsen från Bergen i Norge. Temadagen hölls i Norrköping och det kom ca 150 besökare från hela Sverige.

## Faktaundersøkelse

Det som Einarsen presenterade väckte både entusiasm, frågor och viss kritik. Han beskrev bakgrunden till och huvuddragen i den undersökningsmetod som kallas faktaundersøkelse. Denna metod har under flera år används med framgång i Norge för att utreda mobbningsfrågeställningar på arbetsplatser. Det finns dessutom en certifieringsutbildning i metoden i Norge och den rekommenderas av norska motsvarigheten till Arbetsmiljøverket. Utformningen av metodiken har skett i en samverkan mellan experter inom psykologi och juridik.

En kritisk fråga som uppkom under temadagen var huruvida metodiken är fullt ut tillämplig i Sverige med det regelverk som finns här. Något klart svar på denna fråga var svårt att få eftersom det svenska regelverket i sig inte är entydigt utan kan tolkas på olika vis och

där olika rättskällor måste vägas mot varandra. Dessutom håller det juridiska ramverket i Sverige på att ändras i och med att en ny föreskrift är på gång från Arbetsmiljøverket.

Utgångspunkten i faktaundersøkelse är, att när eventuell mobbning på en arbetsplats ska utredas måste utredningen uppfattas som rättvis av alla parter. Det innebär att vissa förutsättningar måste vara uppfyllda, dels att utredningen genomförs på ett oberoende sätt, att alla inblandade får komma till tals, att anonyma eller hemliga uppgifter inte tillåts, att personlig svartmålning inte tillåts, att processen är transparent, att parterna får tillgång till alla uppgifter och har möjlighet att besvara motpartens påståenden.

## Plus- och minus

Einarsen använde också en enkel och lättförståelig bild. Han beskrev att det finns olika slags metoder som är lämplig vid olika situationer. Han kallade situationerna för plus- och minussituationer och metoderna för plus- och minusmetoder. Hans tydliga ståndpunkt var att minussituationer, det vill säga när det finns problem som behöver åtgärdas på en arbetsplats, kräver helt andra metoder än vad som kan användas i plussituationer, det vill säga när arbetsmiljön och trivseln är god. Plusmetoder som kan vara utmärkta att använda i plussituationer kan vara direkt skadliga i minussituationer. Ett exempel är den vanliga metodiken att genomföra psykosociala kartläggningar med hjälp av konfidentiella intervjuer med all personal på en arbetsplats. Detta är en utpräglad plusmetod som fungerar mycket bra när man vill utveckla en redan väl fungerande arbetsplats. Einarsen menar dock att denna metodik kan vara mycket riskabel i en problematisk arbetsmiljö eftersom metodiken öppnar upp för skvaller och förtal under utlovad konfidentialitet. Risken finns då att någon eller några personer utpekade som syndabockar, utan att de egentligen kan försvara sig. Den typen av undersökningsmetodik kan, enligt Einarsen,

försvara en pågående mobbningsprocess och till och med ge upphov till mobbning och kränkning. Faktaundersøkelse är däremot en utpräglad minusmetod och är därför anpassad för situationer när det finns allvarliga problem i arbetsmiljön. Einarsen beskrev också i matematiska termer vad som händer då olika situationer och metoder kombineras. Plus gånger plus ger plus. Plus gånger minus ger minus. Och minus gånger minus ger plus! En minusmetod använd i en minussituation kan alltså leda till ett positivt utfall eftersom de inblandade känner att de blivit tagna på allvar och deras klagomål har blivit hanterade på ett korrekt och rättvist sätt. Även då de inblandade inte är nöjda med utfallet av processen kan de ändå vara nöjda med hanteringen vilket gör att resultatet ändå accepteras.

Även om Einarsen hade nästan sex timmar till sitt förfogande kändes det som vi kunde fortsatt många timmar till eftersom det är ett mycket omfattande och viktigt område. Einarsen var dessutom en både medryckande, rolig och provocerande föreläsare. Och trots den nynorska språkförbistringen klarade nog de flesta att följa med i det han förmedlade, trots ett bitvis högt tempo.

## Fördjupningsmöjligheter

För den som ytterligare vill fördjupa sig inom området, rekommenderas den norska certifieringsutbildningen i metoden faktaundersøkelse. Mer information om den finns på hemsidan: [www.arbeidsmiljospesialistene.no](http://www.arbeidsmiljospesialistene.no).

Ett annat utbildningstillfälle inom samma område, vilket varmt rekommenderas, är en NIVA-kurs som anordnas den 14-17 juni 2015 på Grand Hotel Saltsjöbaden i Stockholm: "Sixth International Course on Bullying and Harassment at Work" (utbildningen hålls på engelska). Se följande hemsida för mer information:

[www.niva.org/courses/](http://www.niva.org/courses/)

...



Foto: Stefan Blomberg



## INFORMATION OM ARBETS- OCH MILJÖMEDICIN



### BOKA VÅRA TEMADAGAR!

Den 23 januari 2015 anordnas en temadag på Konsert & Kongress i Linköping: "Framtidens arbetsmiljö för bättre hälsa och god produktivitet". Temadagen fokuserar på forskning och evidensbaserade metoder som främjar arbetshälsa och som skapar en god arbetsmiljö vilket gynnar både arbetsgivare och medarbetare.

Den 24 september 2015 anordnas preliminärt en temadag om ledarskap med Anders Risling som talare. Plats och lokal är inte bestämt ännu.

Gå in på vår hemsida för anmälan, program och information om våra olika temadagar: [www.lio.se/amm](http://www.lio.se/amm).

Du kan också kontakta Anna-Lena Hällsten: 010-1031452 eller [anna-lena.hallsten@lio.se](mailto:anna-lena.hallsten@lio.se).

### NÄSTA NYHETSREVE

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](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 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.

Kunskapspridning 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](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 3, Nr 4

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)