



## Hur utreds arbetsmiljö?

Skrivet av:  
Stefan Blomberg, leg psykolog

Den 23 januari anordnade vi en temadag under rubriken *Framtidens arbetsmiljö för bättre hälsa och god produktivitet*. Dagen var mycket välbesökt med närmare 250 deltagare från hela landet.

Vi hade flera föreläsare som talade om olika mycket intressanta områden, t.ex. *Ergonomiska insatser som främjar hälsa, produktivitet och miljö* (Jörgen Eklund), *Hierarkier av hälsa - chefers upplevelse av förutsättningar inom organisationen* (Christina Björklund), *Motiv samt möjligheter och begränsningar att upptäcka och åtgärda alkoholproblem i arbetslivet* (Ulric Hermansson) och *Att främja arbetsförmåga i ett rörligt arbetsliv* (Kerstin Ekberg).

Själv föreläste jag om hur vi undersöker psykosocial arbetsmiljö. Detta utgör ett område som väckt en hel del uppmärksamhet. Nyligen publicerades en artikel om detta av organisationen Sunt Arbetsliv som drivs av Sveriges Kommuner och Landsting – SKL i samverkan med arbetsmarknadens parter. (Vill du läsa artikeln kan du gå in på följande hemsida: <https://www.suntliv.nu/artiklar/konflikter-och-kommunikation/fel-satt-att-utreda-psykosociala-problem-gor-allting-varre/>.)

I mitt föredrag tog jag upp flera punkter som jag även redovisar i korthet här.

Psykosocial arbetsmiljö ett mycket omfattande område som inbegriper många fenomen. Detta gör att vi lätt går vilse om vi inte har en genomtänkt metodik och struktur. Risken finns att vi bara ser det vi förväntar oss att se och att vi i hög utsträckning påverkas av våra egna förutfattade meningar eller vad arbetsgivaren sagt till oss.

För att minska risken för att gå vilse behöver vi följa vissa steg som säkerställer en god kvalitet.



För det första måste vi klargöra vem som är den verkliga uppdragsgivaren och med vilket mandat vi agerar. Vi måste också klargöra vilka spelregler som gäller under själva utredningen.

För det andra måste vi definiera en tydlig och avgränsad frågeställning och utifrån den avgöra hur vi ska samla in data som kan ge oss underlag för att besvara frågeställningen. Vi behöver då bestämma på vilken organisatorisk nivå utredningen ska genomföras. Vi behöver i regel samla data på flera nivåer för att kunna dra någon slutsats. De nivåer som är aktuella är individnivå, gruppnivå, systemnivå och kontextuell nivå.

För det tredje behöver vi bestämma oss för vilken typ av undersökningsverktyg vi ska använda oss av. Det kan t.ex. handla om intervjuer som är mer eller mindre strukturerade och där vi möter enskilda, grupper, chefer, fackliga osv. Vi kan också använda oss av skriftliga frågor

eller fördefinierade formulär. Vi kan även studera dokument, protokoll, beslut, mail mm.

För det fjärde måste vi bestämma vilken typ av analysmodell vi ska använda. Ska vi utgå från stress- och arbetsuppbyggelsemodeller eller ska vi använda organisationspsykologiska modeller. Hur mycket juridik ska modellerna innehålla och i vilken mån ska de vara baserade på teori och/eller evidens? Ofta behöver vi använda flera modeller integrerat för att svara upp mot frågeställningen.

För det femte måste vi också klargöra hur utredningen ska rapporteras. Detta bör ingå redan i spelreglerna, men förtjänar en egen punkt eftersom det ofta slarvas här. Vi behöver redan från början ha bestämt vilka som ska få del av utredningsresultatet, i vilken ordning och i vilken form samt hur vi hanterar känslig information.

Fortsättning på nästa sida



Främjande (+)	Åtgärdande (-)
Allmänna och diffusa frågeställningar KAN accepteras	Specifika, tydliga och konkreta frågeställningar krävs
Alla får och ska vara med	Endast direkt berörda + vittnen
Konfidentialitet är ok, replikrätt behövs ej	Aldrig helt konfidentiellt, replikrätt är nödvändigt
Tryggt - spelregler ej så viktigt	Otryggt - tydliga spelregler krävs
Källkritisk granskning onödig	Källkritisk granskning krävs
Utredningens oberoende är ej så viktigt	Utredningens oberoende är viktigt
Muntlig rapport kan accepteras	Skriftlig rapport krävs

Plus- och minussituationer

En viktig del i att välja upplägg inför en utredning är att ställa sig frågan om det handlar om en så kallad plus- eller minus-situation. Denna uppdelning, som naturligtvis är förenklad, har den norska professorn och psykologen Ståle Einarsen beskrivit på en av våra tidigare temadagar om mobbning i arbetslivet. Han menar att en plussituation innebär att arbetsmiljön i grunden är rätt bra men att vi vill utreda hur vi kan ännu mer förbättra den. En minussituation innebär däremot att vi vet att något inte är bra och att vi utreder för att komma fram till åtgärder för att rätta till det som brister. Ståle menar att en utmärkt plusmetod kan vara katastrofal i en minus-situation.

Jag har tagit till mig denna tumregel och applicerat det på ett antal vägval i samband med en utredning (se bild).

I en plussituation, som vi också kan kalla för en främjande situation, ska all personal som vill få delta. Inramningen är i regel trygg och därför är utredarens oberoende inte så viktigt, det är heller inte nödvändigt att alla spelregler är klara från början. Den information som hanteras kan vara konfidentiell (dvs det är inte så viktigt att veta exakt vem som sagt exakt vad) och en källkritisk granskning av data är i regel inte nödvändigt. Själva frågeställningarna kan vara lite diffusa och vida; resultatet av utredning kan dessutom rapporteras muntligt.

I en minussituation – en åtgärdande situation – är situationen oftast inte lika trygg

utan det finns en eller flera individer eller grupper som känner sig oroliga och möjligen utsatta. Det innebär att kraven blir mycket högre för att utredningen ska uppfattas som trovärdig och rättvis. Utredaren bör i så stor utsträckning som möjligt vara oberoende. Spelreglerna och frågeställningen måste vara tydliga och klara. Den information som utredningen bygger på får inte vara konfidentiell utan alla påståenden som potentiellt pekar ut en eller flera individer måste kunna bemötas av den eller de som blivit utpekade – i annat fall finns en stor risk att personer blir uthängda utan att kunna försvara sig. Data i utredningen måste också granskas källkritiskt och metodiskt och resultatet ska alltid presenteras skriftligt.

Ett exempel på en tydlig så kallad minusmetodik är den norska utredningsmetoden *Faktaundersøkelse*. Den utgör numera en standardmetod i Norge i samband med mobbningsutredningar (rekommenderad av norska Arbetsmiljøverket). Det finns hundratals licenserade utredare i Norge och numera reser både svenska och danska psykologer till Norge för att utbildas sig.

I detta nummer av Avisen intervjuar vi några som kommit i nära kontakt med metodiken. Vill du själv läsa mer om den kan du gå in på norska Arbetsmiljøverkets hemsida: <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=97015>.

...

## Intervju med Richard Mårtensson, förhandlingschef och biträdande HR chef i Falun kommun.

Ni har som arbetsgivare förändrat ert arbetssätt då det gäller utredning av påstådd mobbning inom er verksamhet. Kan du berätta mer om detta?



Rent organisatoriskt startade vi en klassisk HR-transformation för flera år sedan. Det viktigaste var att vi började fundera på alla HR-processer och satte upp mål, t.ex. "att inte ha några tvister" och "att jobba kompetensbaserat med rekrytering." Vi satte också upp tre långsiktiga fokusmål:

- Jobb som märks, vårt arbetsgivarvarumärke
- Modiga chefer, det vill säga ledare som vågar vara ledare
- Balans i livet, en möjlighet för alla våra medarbetare till ett hållbart arbetsliv

Jag och min chef, Inger Klangebo, funderade också mycket på den psykosociala arbetsmiljön. Den utlösande faktorn var ett svårt ärende där vi misslyckats internt med att lösa en konflikt mellan en medarbetare och en chef. Vi på HR drog för snabba slutsatser och förstod inte problemets djup och nu kände vi att vi behövde nya verktyg. I ett allt högre tempo i arbetslivet finns risk för brister i den psykosociala arbetsmiljön och jag tror personligen att det är den största arbetsmiljöfrågan för alla organisationer framöver. Som en seriös arbetsgivare måste vi ta hand om detta på ett trovärdigt sätt och göra allt som står i vår makt för att eventuella kränkningar ska upphöra.

Vilka är de viktigaste förändringarna i ert nya arbetssätt?

Jag är fostrad, både genom utbildning och arbetslivserfarenhet, att arbeta så anonymt som möjligt i ärenden som handlar om kränkning och mobbing.

Fortsättning på nästa sida





Den stora förändringen nu är att vi förkastade utredningsmetoden där varje person anonymt får ge sin bild av olika situationer. Istället har vi valt ett arbetssätt som påminner om en polisiär förundersökning där de personer som ställer upp i en utredning också måste stå för det som sägs.

Dessutom måste det finnas en skriftlig anmälan där det tydligt framgår vilket händelseförlopp den anmälade parten menar är kränkande enligt AFS:1993:17.

En utredare genomför det som i litteraturen benämns som faktaundersökning, en norsk utredningsmetod för den här typen av förseelser. Utredningen är till sin natur transparent, objektiv och fokuserar enbart på fakta – inte på människors karaktär, moral eller andra ting som inte är relevanta. Både den part som anklagar och den anklagade kan åberopa såväl vittnen som skriftlig bevisning och det är utredaren som helt självständigt väljer att prata med de personer som denne anses behövs för utredningen. ALLT i utredningen är ofientligt för de inblandade parterna. Dock är det frivilligt att delta då vi inte ännu rätt ut om vi kan ställa det som krav på våra medarbetare och chefer. När utredningen är klar presenterar utredaren sin rapport såväl skriftligt som muntligt och gör också ensidigt en bedömning om situationerna var för sig, och/eller tillsammans, är att betrakta som kränkande särbehandling enligt föreskriften.

**Vad är bakgrunden/skälerna till att ni genomför dessa förändringar?**

Vi hade en större korruptionshärva i kommunen 2011 och vi har efter det valt att fokusera mycket på vårt etiska arbete i ett brett perspektiv.

**Hur har det fungerat hittills? Vad har varit bra respektive mindre bra med ert nya arbetssätt?**

Jag tycker det är bra eftersom att slutsatserna går att kontrollera mot vem som

har sagt vad för en utomstående. Som exempel har vi haft en situation där det vid en intern utredning kunde konstateras att det förekommit mobbning/kränkande särbehandling men där förvaltningen inte fullt ut har velat ta till sig vår bedömning. Men, med den här metoden när en ny anmälan gjordes som resulterade i en ny utredning (då enligt faktametoden) och som konstaterade kränkande särbehandling, gick det inte att objektivt ifrågasätta resultatet. Det är också självklart bra att vi tydligt kan fria människor som falskt anklagas för att ha kränkt någon.

Mindre bra är att vi är så ensamma med det här än så länge. Vi har få personer att rådfråga om arbetssättet. I den första utredningen som genomfördes av en extern konsult var vi för otydliga när vi presenterade utredningsmetoden för de som skulle intervjuas. Detta ledde till onödig oro och frustration. Vi har ännu inte kommit fram till en mall för vilka konsekvenser det ska bli för förövare där kränkande särbehandling har bevisats. Det här kommer vi behöva fundera över och jobba vidare med!

**Blir rollen för facket och/eller företagshälsovården annorlunda med det nya arbetssättet?**

Ja absolut för företagshälsovården. Just nu håller vi på att upphandla ny företagshälsovård och har ställt som krav att utredningar om kränkande särbehandling ska genomföras på det här sättet som vi gör nu. Vår företagshälsovård vägrade att utföra utredningen efter faktametoden när vi först tillfrågade dem. Det är jag fortfarande väldigt besviken på.

När det gäller facken kan det ibland bli intressekonflikter. De kan i värsta fall ha både den som anklagar och den misstänkta förövaren som sina medlemmar. Därför tror jag att den här typen av arbete även gör det enklare för dem.

**Vad tror du detta kommer få för konsekvenser för er som arbetsgivare på sikt?**

Jag tror att vi kommer att upplevas som seriösa. Hos oss ska man veta man att man behandlas rättssäkert om det uppstår problem. Jag tror det kommer vara färre personer, förhoppningsvis ingen, som upplever mobbning eller kränkningar. Det är tydligt att vi aldrig kommer acceptera den typen av beteenden! Vi satsar hårt och kommer nu att skicka ett antal HR-medarbetare till Norge för att utbilda sig i att utföra kränkingsutredningar enligt den här metoden.

**Har ni fått några reaktioner från andra arbetsgivare eller branschorganisationer? I så fall vilka?**

Ja jag har haft någon kommun som har tagit kontakt med mig och vill veta mer. När det gäller SKL så har jag haft dialog med ett par arbetsrättsjurister i samband med någon av utredningarna. Men inte mer än så.

**Känner du till fler större arbetsgivare i Sverige som tagit liknande steg?**

Nej. Egentligen inte någon som jag kan bekräfta.

**Utifrån era erfarenheter så här långt, har du några råd till andra arbetsgivare som vill hantera dessa frågor på ett bra vis?**

Jag anser att ledarskap handlar om omtanke och etik. Som god ledare måste det finnas mod att genomföra den här typen av förändringar. Det kommer att blåsa, det finns gott om rädda människor, men slutresultatet tror jag kommer vara värt allt slit och skit. Förhoppningsvis kommer vi också få gladare, lyckligare och mer motiverade medarbetare och ledare.

...

*Du missar väl inte vår nästa temadag – om LEDARSKAP  
den 24 september i Linköping  
med Anders Risling  
(se sista sidan för mer information)*



## Intervju med Lena Hammarbäck, legitimerad psykolog vid Vindrosen Konsult AB.

Du har under det senaste året genomfört utredningar med metodiken från norska Faktaundersökelse som förebild. Hur tycker du att det har fungerat?



Jag tycker att metoden har fungerat över förväntan. En förutsättning har varit att jag haft en mycket tydlig uppdragsbeskrivning samt att uppdragsgivaren har haft ett system för att fånga upp kränkande särbehandling och mobbning. Det har funnits ett forum, en funktion, som den som känner sig kränkt kunnat vända sig till. Uppdragsgivaren har även haft genomarbetade policys och handlingsplaner för hur man vill arbeta med de psykosociala arbetsmiljöfrågorna samt vad som förväntas av chefer och medarbetare. Så förutom lagstiftningen har det funnits viktiga policydokument som jag har kunnat stämma av mot i min slutgiltiga bedömning.

Om du skulle sammanfatta de viktigaste delarna av metodiken, vilka är de?

Det allra viktigaste är att man endast använder sig av verifierbara fakta när man gör sin bedömning om huruvida kränkande särbehandling har förekommit eller inte. Endast de som är direkt inblandade eller vittnen deltar i undersökningen. De som intervjuas måste stå för vad de berättar i undersökningen. Den som blir beskyldd för en kränkande handling får möjlighet att bemöta anklagelserna och får också veta varifrån de kommer. Undersökaren utlovar alltså inte att intervjuerna är konfidentiella vilket annars är vanligt när man gör arbetsmiljöundersökningar. Sekretess gäller dock gentemot övriga omvärlden. Alla inblandade får sedan ta del av slutbedömningen som är både skriftlig och muntlig. Om någon part inte håller

med om bedömningen kan denne göra en skriftlig invändning. Undersökaren ska vara oberoende.

Finns det några tydliga skillnader jämfört med hur du tidigare arbetat? Vilka?

Det har faktiskt bara hänt en gång tidigare under ett långt yrkesliv att jag fått uppdraget att utreda en anmälan om kränkande särbehandling. Då gjorde jag på ett liknande sätt, d.v.s. försökte ta reda på vad som faktiskt hade hänt, men den processen var inte alls lika tydlig och systematisk som en faktaundersökelse. Den vanligaste ingången är annars att det kommit fram genom det systematiska arbetsmiljöarbetet att det förekommer kränkande särbehandling på en arbetsplats, men man vet vare sig vem som känner sig utsatt eller vad som har hänt. Då har jag ofta gjort konfidentiella intervjuer med medarbetare i en fördjupad psykosocial undersökning.



Foto: Stefan Blomberg

Ibland har detta lett vidare till att man arbetat i arbetsgrupper med värderingar och spelregler. Ibland har det lett till ett konflikthanteringsuppdrag. Nästan aldrig har det framkommit att någon person varit utsatt för systematisk mobbning. Inte ovanligt är att en enskild medarbetare eller chef som upplever sig mobbad sökt min hjälp och då har fokus oftast hamnat på att ge stöd till att slicka såren och söka ett annat arbete. Min erfarenhet är alltså att det är ganska ovanligt att kränkande särbehandling anmäls. Detta tror jag beror på att de flesta arbetsplatser inte har något tryggt och rättssäkert system för att hantera anmälningar.

Vilka fördelar respektive nackdelar ser du?

Det finns övervägande fördelar med metoden. Den är tydlig och lätt att förklara. Den är i hög grad rättssäker. Den ger möjlighet för enskilda arbetstagare och arbetsgrupper att sätta punkt och gå vidare oavsett hur bedömningen blir. Den ger underlag för uppdragsgivaren att komma till rätta med brister i organisation och ledarskap samt utkräva ansvar för icke acceptabelt beteende på arbetet. Den är också ett tryggt verktyg för konsulten att hålla sig i.

Nackdelar är att metoden kan uppfattas som fyrkantig och hård. Den kan ge upprättelse men hindrar inte att den som varit utsatt ofta måste byta arbetsplats. Metoden kan bara användas när det finns en anmälan eller då det finns fakta att tillgå. Alla vågar nog inte heller medverka i en öppen utredning.

I Norge är metodiken numera standard och rekommenderas av norska Arbetsmiljöverket. Tycker du att metodiken passar för svenskt arbetsliv.

Som utredningsmetodik när det finns en anmälan om kränkande särbehandling absolut ja!

Kommer du själv att fortsätta använda metodiken i samband med utredningar?

Ja det kommer jag absolut att göra.

...





## KRITISKA REFLEKTIONER – UTREDNING AV PSYKO- SOCIAL ARBETSMILJÖ

Skrivet av:

Stefan Blomberg, leg psykolog

I kontakt med erfarna konsulter inom arbetsmiljöarbete och konflikthantering har det framkommit viss kritik mot hur faktaundersökelse används. Kritiken handlar dels om att ett starkt fokus på rättssäkerhet riskerar leda till att vi missar gråzoner och att bedömningen blir alltför svartvit. Om det t.ex. inte finns tillräckligt stöd för att slå fast att det förekommit mobbning, leder undersökningen till ett frikännande, trots att det ändå kan vara en infekterad situation som egentligen borde kräva många åtgärder. Det finns också kritik som riktar in sig på att upplägget pressar in aktörerna i förövar- och offerroller trots att det många gånger kan vara mycket mera komplext än så. Ytterligare kritik handlar om att metodiken är dyr och att arbetsgivare kan hamna i återkommande mycket kostsamma utredningar samt att enskilda medarbetare kan anmäla chefer eller kollegor gång på gång varvid mycket omfattande utredningar måste genomföras.

För egen del anser jag att det naturligtvis finns för- och nackdelar med olika slags metoder. Metoder för minus-situationer – alltså åtgärdande situationer – kräver dock en tydlighet och fyrkantighet vars baksida kan vara att nyanserna ibland går förlorade.

En avgörande förutsättning för att faktaundersökelse verkligen ska fungera fullt ut är dock, enligt min mening, att metoden också ingår som en del i en helhet. Det behöver finnas ett system på arbetsplatsen, där metoden för att utreda anmälda kränkningar utgör en pusselbit i ett helt system.

Grunden för ett sådant system är ytterst lagstiftningen, men lokalt måste det finnas en genomtänkt och tillämpbar policy. Policyn ska handla om vilka värderingar och konkreta beteenden som är okej på arbetsplatsen. Detta måste förankras hos medarbetare och chefer på ett sådant sätt att det inte endast blir tomma floskler utan att det gäller på riktigt. Därmed blir det också

nödvändigt att klargöra vad som händer om personer – oavsett ställning – aktivt bryter mot policyn.

Arbetsgivaren måste säkerställa att det internt finns kompetens för att initialt bedöma och följa upp påståenden om att policyn inte följs liksom att initiera nödvändiga åtgärder. I regel rekommenderas att påståenden om att policyn ej följs och att man blir utsatt för kränkande behandling av något slag, alltid ska anmälas skriftligt. En av de mest centrala av de åtgärder som då kan följa är att genomföra en trovärdig utredning – med alla de krav som ställs för att en utredning ska vara trovärdig och tillförlitlig i en situation som domineras av misstro, rädslor mm. Arbetsgivaren behöver också ha klargjort vad som händer i de fall där någon part far med uppenbar osanning eller om någon part hämnas under processen. Det kan också vara nödvändigt att denna interna funktion, eventuellt i samverkan med externa experter/rådgivare, har möjlighet att bedöma relevansen i en anmälan och till viss del sortera i anmälningar OM det skulle visa sig att det uppkommer ett mönster av återkommande anmälningar från en eller flera personer. Okynnesanmälningar eller upprepade helt ogrundade anmälningar ska naturligtvis inte behöva leda till omfattande och kostsamma utredningar. Ett mönster av återkommande anmälningar skulle dock även kunna tyda på något systematiskt fel i organisationen som kräver en större översyn. Det jag vill stryka under är att en anmälan om kränkningar inte nödvändigtvis automatiskt ska leda till en viss typ av utredning utan att det behövs en kvalificerad bedömning av vilka åtgärder som faktiskt är mest lämpliga.

Sedan behöver arbetsgivaren också ha en genomtänkt plan för vad som händer efter en genomförd utredning, oavsett vad utredningen kommer fram till. Här krävs en handlingsberedskap som inbegriper frågor som rehabilitering, omplacering, ekonomisk kompensation, avgångsvederlag, disciplinära åtgärder mm. Det är också viktigt att arbetsgivaren tydligt ger möjlighet till ett frikännande av en person som blivit utpekad som förövare men där utredningen inte funnit stöd för sådana anklagelser.

Här är det dock så att den fyrkantiga metodiken öppnar för frikännanden där det troligtvis ändå, kanske under mycket lång tid, har förekommit en rad otrovligheter och konflikter men som ändå inte kan beläggas såsom mobbning, trakasserier, diskriminering eller liknande. Rättssäkerhetsprincipen innebär dock att vi hellre friar en förövare än att fäller en oskyldigt utpekad.

Erfarenheten från Norge visar dock att dessa utredningar får en synnerligen stark signaleffekt i en organisation, även om utredningen skulle leda till ett frikännande. Sättet att utreda visar att arbetsgivaren menar allvar och att policyn om vilka värderingar och beteenden som gäller på arbetsplatsen faktiskt gäller på riktigt. Ett frikännande i en konkret utredning innebär dessutom naturligtvis inte att inget annat får eller kan utredas. Om det under en specifik utredning av kränkande behandling kommer fram annan viktig information om arbetsmiljön kan det naturligtvis leda till att andra utredningar tar vid senare, t.ex. vad gäller bristande organisation, ottydliga roller o.s.v. Det är dock viktigt att inte sådana åtgärder blir ett slags indirekt utpekande i alla fall av samma redan frikända person eftersom det undergräver tilltron till rättssäkerhetsprincipen. Det är också viktigt att inte blanda olika typer av frågeställningar i samma utredning, eller att spelreglerna förändras under pågående utredning. Här krävs tydlighet och transparens för att arbetsgivarens agerande ska vara trovärdigt.

### Fördjupningsmöjligheter

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

...





## Arbets- och miljömedicinbloggen

### INSPIRATION TILL SUNT ARBETSLIV GENOM ARBETSMILJÖBLOGG

Skrivet av:

Charlotte Wåhlin, Med Dr,  
Ergonom/leg fysioterapeut



Genom den nylanserade Arbets- och miljömedicinbloggen vill vi sprida kunskap om hur arbetsrelaterad ohälsa kan förebyggas. Vi förmedlar trender, iakttagelser och ny spännande forskning från vår vardag som forskare och medarbetare inom hälso- och sjukvården. Bloggen startade den 15 januari och sedan dess har 6542 personer besökt bloggen och 116 personer har registrerat sig som följare. Men även arbetsgivare, fackliga parter och medarbetare inom hälso- och sjukvården, HR-konsulter samt konsulter från företagshälsovården läser vår blogg.

Den nylanserade bloggen vänder sig alltså till allmänheten med fakta och reflektion kring arbetsmiljöfrågor. Under första kvartalet har vi lagt ut 20 olika inlägg på bloggen med varierande arbetsmiljöteman. Det har bland annat handlat om "Temadag om arbetsmiljö", "En tragisk dag", "Hoppfullt för dig med ryggbesvär", "Elöverkänslighet", "Skadliga vibrationer", "Jobbar du i vården" och "Usla chefer". En uppskattad funktion hos läsarna är att de kan ställa sina frågor om arbetsmiljö direkt till oss. Bloggen fortsätter att utvecklas kontinuerligt. Vi har nu tillsammans med kommunikationsenheten inom Region Östergötland skapat en möjlighet för bloggbesökarna att även kunna lyssna på vissa utvalda inlägg.

Vi är fyra medarbetare som står bakom bloggen från Arbets- och miljömedicin: Bengt Ståhlbom – verksamhetschef och yrkeshygieniker, Stefan Blomberg – psykolog och forskare, Charlotta Wigander – läkare samt Charlotte Wåhlin – ergonom och forskare. På bloggen delar vi med oss av vår vardag för att öka kunskapen om hur arbete och hälsa hör ihop. Gästbloggare från andra verksamheter bjuds också in och ett par är planerade under våren.

Bloggen ligger i tiden då allt fler skadas på jobbet och vi behöver jobba mer förebyggande. Undersökningar visar att var femte person haft arbetsrelaterade besvär det senaste året. Enligt Arbetsmiljöverkets rapport "Arbets-skador 2013" ökar arbetsskadorna i Sverige. Tyvärr tyder prognosen på att även antalet sjukskrivna kommer att fortsätta öka.

Vi kan konstatera att det finns ett stort behov av att stärka människor ute på arbetsplatserna för att förebygga arbetsrelaterad ohälsa. Arbetsgivare och medarbetare behöver tillsammans arbeta för att driva ett långsiktigt, systematiskt och strukturerat arbetsmiljöarbete.

Bloggen är en av flera kanaler som vi använder för att sprida information till den arbetsföra befolkningen. Vi hoppas genom våra reflektioner på bloggen att vi ska kunna nå ut och beröra för att få igång en diskussion som hjälper arbetstagare till ett friskare arbetsliv. Vi vill gärna ha din hjälp med att sprida information om bloggen till lämpliga personer. Om du arbetar inom hälso- och sjukvården eller inom företagshälsovården kanske du träffar patienter eller anställda som har arbetsorsakade besvär. Utifrån din erfarenhet finns det säkert teman som

du tycker är viktigt att vi lyfter på bloggen. Tipsa oss gärna.

Välkommen att ta del av aktuella frågor kring arbetslivet. Besök Arbets- och miljömedicinbloggen på: [www.arbetsochmiljomedicin.se](http://www.arbetsochmiljomedicin.se).

Har du frågor om bloggen? Hör av dig till: [charlotte.wahlin@regionostergotland.se](mailto:charlotte.wahlin@regionostergotland.se).

...

### BLOGGINLÄGG – HOPP- FULLT FÖR DIG MED RYGGPROBLEM!

Eftersom ryggproblem är vanligt förekommande så valde jag att göra ett blogginlägg som riktar sig till personer som har ryggproblem. Många av er som läser AVISEN träffar också personer som har ryggproblem. Forskningen visar att de som har arbeten som är fysiskt och psykiskt krävande drabbas i större utsträckning av ryggproblem. Ett sätt att minska risken för att få ryggproblem är att arbetsuppgifterna anpassas på arbetsplatsen och att du rör på dig regelbundet. Det finns belägg för att specifik ryggträning som innehåller styrka, koordination och stabilisering har god effekt.

Jag vill med blogginlägget ge personer med ryggproblem kunskap om vad som orsakar ryggproblem och vilka åtgärder som kan vara effektiva. I blogginlägget finns tips på träningsprogram och det finns också användbar information i inlägget för dig som guidar andra som har ryggproblem.

Välkommen att ta del av blogginlägget på [www.arbetsochmiljomedicin.se/hoppfullt-for-dig-med-ryggproblem/](http://www.arbetsochmiljomedicin.se/hoppfullt-for-dig-med-ryggproblem/)

Charlotte Wåhlin



MATS JONSSON FOTO



LANDSTINGET I KALMAR LÄN • REGION JÖNKÖPINGS LÄN • REGION ÖSTERGÖTLAND



## INFORMATION OM ARBETS- OCH MILJÖMEDICIN



### BOKA VÅRA TEMADAGAR!

Den 24 september 2015 anordnas en temadag om ledarskap med Anders Risling som talare. Temadagen äger rum i Linköping på Konsert & Kongress.

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 samverka över gränser ska fungera.

Temadagen kommer som vanligt främst inriktas mot verksamma inom företagshälsovården, men också vara intressant för HR-personal, fackliga personal och chefer. Kostnad: 900 kr för deltagare från Östergötland, Jönköpings och Kalmar län. Övriga landet 1300 kr (moms tillkommer). Antalet deltagare är begränsat.

Gå in på vår hemsida för anmälan, program och information: [www.regionostergotland.se/amm](http://www.regionostergotland.se/amm). Har du frågor kan du kontakta Anna-Lena Hällsten: 010-1031452 eller [anna-lena.hallsten@regionostergotland.se](mailto:anna-lena.hallsten@regionostergotland.se).

### NÄSTA NYHETSREVE

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@regionostergotland.se](mailto:amm@regionostergotland.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 vår hemsida (se nedan).

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 & BLOGG

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

### 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@regionostergotland.se](mailto:amm@regionostergotland.se) eller direkt till redaktören.

Avisen berör olika aspekter inom arbetsmiljöområdet samt miljömedicin och utkommer två till fyra gånger/år.

### AVISEN

#### Volym 4, Nr 1

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

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