

Systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress.

Chefer och arbetsledares kunskaper i att motverka stress på arbetsplatsen

Författare: Marie Strandberg

Handledare: Birgitta Pålsson, vid yrkes – och miljömedicinska kliniken, Lund

Projektarbete, 5 p,
Företagssköterskeutbildning 2005-2007

September 2007

Ansvarig examinator: Professor Staffan Skerfving
Avdelningen för yrkes- och miljömedicin
Lunds universitet
221 85 LUND



Systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress

Chefer och arbetsledares kunskaper i att motverka stress på arbetsplatsen

Författare: Marie Strandberg

Handledare: Birgitta Pålsson, vid yrkes – och miljömedicinska kliniken, Lund

September 2007

Abstrakt

Syftet med projektarbetet var att ta reda på vilka kunskaper chefer och arbetsledare ansåg sig ha i det Systematiska arbetsmiljöarbetet mot stress, och hur de arbetade med detta på sina arbetsplatser med utgångspunkt från Arbetsmiljöverkets rekommendationer i skriften Systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress. Detta skulle i sin tur klargöra om det fanns ett behov från arbetsgivaren att ta hjälp av företagshälsovården när det gällde det systematiska arbetsmiljöarbetet. Tolv chefer/arbetsledare från tre olika företag valdes ut att delta. Varje chef/arbetsledare intervjuades under ca en timme med standardiserade intervjuer. I resultatet framkom att den intervjuade gruppen ansåg sig behöva mer utbildning i att motverka stress på arbetsplatsen. Chefer/arbetsledare ansåg att en god psykosocial arbetsmiljö var en viktig del av en organisation, men kunskapen om att arbeta förebyggande med detta var otillräcklig. Alla de intervjuade var bekanta med Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och nästan alla arbetade efter denna metod. Dock fanns det okunskap i hur de skulle hantera de psykosociala arbetsmiljöfrågorna i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det framkom även att det fanns ett behov att få hjälp av företagshälsovården när det gäller SAM mot stress. Enligt arbetsmiljöverket ska företagshälsovården ses som en naturlig resurs att anlita när det gäller bl a det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Nyckelord

Systematiskt arbetsmiljöarbete, psykosocial arbetsmiljö, stress ledarskap och organisation.

Avdelningen för yrkes- och miljömedicin
Lunds universitet
221 85 LUND



Innehållsförteckning

Introduktion	3
Bakgrund	4
Stress	4
Vad är stress?	4
Arbetsmiljökunskap	5
Definition av Systematiskt arbetsmiljöarbete	5
Psykosocialarbetsmiljö på organisationsnivå	6
Beskrivning av företaget	7
Syfte	7
Metod (empirisk studie)	7
Urval	7
Instrument	8
Genomförande	8
Analys/Bearbetning	9
Etisk avvägning	10
Resultat	10
Den intervjuade gruppen	10
Arbetsmiljöutbildning	11
Kunskapsuppfattning	12
Ledarskap och organisation	12
Bemötande av människor i stress och krissituationer	12
Konflikthantering	13
Systematiskt arbetsmiljöarbete	14
Att arbeta med Systematiskt arbetsmiljöarbete	14
Arbetsmiljöverkets skrift	15
Undersökning av arbetsplatsen	15
Medarbetarsamtal och arbetsplatsmöten	16
Uppskattning och beröm	17
Ledningens intresse för personalens hälsa	18
Hjälp från företagshälsovården	18
Diskussion	19
Metoddiskussion	19
Resultatdiskussion	21
Referenser	24
Bilaga 1	26
Bilaga 2	29

Introduktion

Förändringstempot och stressen på våra arbetsplatser och i samhället har stegrats. Allt fler personer känner sig stressade och utbrända, och upplever negativa reaktioner i samband med påfrestande förändringar (1).

Genom mitt arbete som företagssköterska har jag lärt mig att arbetsmiljöns helhetssyn, fysisk såväl som psykosocial, är viktig för att kunna utveckla en hälsosammare arbetsmiljö både på individ, grupp och organisationsnivå. Ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) lägger grunden för att en bra psykisk och fysisk arbetsmiljö ska kunna uppnås på en arbetsplats. Enligt Ester Svärd, handläggare i psykosociala arbetsmiljöfrågor på Arbetsmiljöverket kan stressrelaterad ohälsa minskas med SAM. Hon menar vidare att det systematiska arbetsmiljöarbetet mot stress ofta är eftersatt ute på arbetsplatserna (2).

Detta var anledningen till att jag i mitt projektarbete, via intervjuer, ville ta reda på vilka kunskaper chefer och arbetsledare ansåg sig ha i SAM mot stress och hur de arbetade med detta på sina arbetsplatser med utgångspunkt från Arbetsmiljöverkets rekommendationer i skriften Systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress.

Detta skulle sedan i sin tur leda till att se om det fanns ett behov från arbetsgivaren att ta hjälp av företagshälsovården (FHV), när det gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet mot stress. FHV skall ju ses som en naturlig resurs att anlita när det gäller bl. a undersökningar och riskbedömningar i det systematiska arbetsmiljöarbetet (3)

Projektet hade också betydelse för att utveckla vår egen kompetens på FHV i området, och kunna hitta bra redskap för att tillgodose våra kunder.

Studien skulle även kunna inspirera chefer och arbetsledare att öka sina kunskaper i SAM mot stress.

Innan projektets början, var min uppfattning att chefer och arbetsledare hade bristande kunskaper om stress och stressförebyggande insatser. Med bättre kunskaper i detta ämne, så skulle förhoppningsvis negativ påverkan som var relaterad till stress och arbetsbelastning pga den psykosociala arbetsmiljön kunna minskas på arbetsplatserna.

I en tidigare studie som genomförts av Alecta, Hälsa och välfärd 2001, var hypotesen att om chefer/arbetsledare fick ökade kunskaper om hur individer och grupper fungerade, också rent biologiskt, fick det betydelse för medarbetarnas hälsa. Resultatet visade att ökad kunskap hos chefer/arbetsledare dels ledde till att medarbetarnas hälsa (mätt bland annat i kortisolnivå, leverenzzymer och blodfetter) förändrades positivt, dels att deras möjlighet att påverka arbetssituationen förbättrades. Studien visade även att chefernas egen hälsa förbättrades efter utbildningen, men dock i mindre omfattning än i undersökningsgruppen (4)

Bakgrund

Stress

En undersökning som arbetsmiljöverket gjort 2002 tillsammans med Statiska centralbyrån (SCB), visade att antalet anmälda arbetsskador orsakade av stress hade ökat. Sedan 1997 hade anmälda arbetssjukdomar orsakade av organisatoriska och sociala faktorer ökat med nästan fyra gånger. 60 % av dessa uppgavs vara orsakade av stress och arbetsbelastning. Enligt vissa undersökningar har nästan varannan förvärvsarbetande svårt att orka med vad de ska göra hemma på grund av arbetsrelaterad stress. Den statliga Folkhälsokommittén har slagit fast att stress är ett av de största och snabbast växande hoten mot svenska folkets hälsa (5).

Vad är stress?

Människan är skapt för ett hårt och farligt liv. Förr hjälpte stressen individen att snabbt kunna fly eller göra motstånd. Fortfarande är människan rustad för ett sådant liv, trots att påfrestningarna i dag är av helt annat slag. Stress är en naturlig reaktion på påfrestningar, utmaningar och krav som varje människa möter i sin vardag. När individen ställs inför en plötslig utmaning – en stressor – mobiliserar kroppen alla krafter för att kunna fly eller göra motstånd (3,6). I nutidsmiljön kan våra stressreaktioner oftast utlösas ”för att vi ska klara en fysisk ansträngning”, men någon sådan fysisk urladdning sker inte. Vi laddar i sådana situationer upp med att musklerna spänns, stresshormonerna adrenalin och noradrenalin pumpas ut i kroppen. Vakenheten och uppmärksamheten skärps, hjärtat klappar snabbare, blodtrycket höjs och energi frigörs, men eftersom det inte blir någon fysisk urladdning uppstår

hela tiden en brist på överensstämmelse mellan uppladdning och urladdning (7). När människan utsätts för långvarig stress, utan möjlighet till återhämtning tar kroppen skada. Stresshormonet kortisol ökar i kroppen. Risken för utmattning, hjärt- och kärlsjukdomar, diabetes, depression och andra stressrelaterade sjukdomar ökar (6)

Arbetsmiljökunskap

I Arbetsmiljöverkets skrift Systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress (3) tar författarna upp hur viktigt det är att chefer och arbetsledare har goda arbetsmiljökunskaper, för att kunna bedriva ett bra och förebyggande arbetsmiljöarbete. De menar också att det är viktigt att arbetsgivaren på ett tidigt stadium fångar upp signaler som kan ge konsekvenser i psykisk påfrestning. Sådana kunskaper är t.ex. hur olika sociala och psykologiska förhållanden i arbetet kan påverka arbetstagarnas psykiska hälsa och hur man kan känna igen signaler på ohälsa både hos individer, grupper och i verksamheten. Det är även betydelsefullt att ha kunskap om reaktioner vid stress och kriser, för att skapa goda arbetsmiljöförhållanden (3).

De grundtankar som bär upp arbetsmiljölagen är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Lagen tar inte bara sikte på att förebygga olycksfall och ohälsa i arbetet utan också på arbetets innehåll. Lagen säger också att arbetsgivaren har en skyldighet att arbeta aktivt med att arbetsmiljön ska ge ett positivt utbyte i form av ett rikt arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse, och att de anställda ska känna gemenskap och kunna få en personlig utveckling (8).

Definition av systematiskt arbetsmiljöarbete

Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås (9).

Arbetsgivaren har ansvaret för att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsmiljön ska ordnas i nära samverkan mellan parterna och skyddsombudet och arbetstagarna ska medverka i allt arbetsmiljöarbete (9).

B. Angelöw menar i sin bok *Friskare arbetsplatser* (10), att ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete är en viktig framgångsfaktor som bidrar till en friskare personal. Han menar vidare att en annan framgångsfaktor för att skapa friskare arbetsplatser är att satsa på kompetensutveckling av bl.a. cheferna.

Detta kan ske genom

- Olika former av utbildningsinsatser.
- Människokunskap för chefer.
- En mer utvecklingsinriktad syn på lärande.
- Ökad kunskap om grupprocesser (10)

Psykosocial arbetsmiljö på organisationsnivå

Ledarskap och stress

Varje chef och arbetsledare behöver lära sig att känna igen och bli uppmärksam på varningssignaler och stressymtom i arbetsgruppen och organisationen.

Ledarskapet är en nyckelfråga när det gäller att hantera stress i organisationen. Bra ledarskap ger arbetsglädje. Arbetsglädje ger kreativitet och effektivitet och motverkar negativ stress. Chefer behöver veta vad stress är, hur man känner igen symtom och vad som är en god och produktiv arbetsmiljö. Bristande ledarskap skapar mycket negativ stress för medarbetarna. Ledaren fungerar även som modell för de anställda. Arbetar chefen mycket övertid och hoppar över lunchen, smittar det av sig på medarbetarna (11).

Företag som satsar på personalens hälsa och välbefinnande har mycket att vinna. Som författarna beskriver i boken *långtidsfrisk* (12), så visar det att hälsa, effektivitet och lönsamhet är varandras förutsättningar. Om människor mår bra, mår organisationen bra och skapar förutsättningar för effektivitet och lönsamhet. Vidare menar de att omvänt är det omöjligt att under en längre tid utan lönsamhet upprätthålla en god hälsa på arbetsplatsen.

Beskrivning av företagen

Tre företag som är anslutna till företagshälsovården, valdes ut. Ett av företagen hade ca 600 anställda och de andra företagen ca 200 anställda var. Alla företagen arbetade med tillverkningsindustri och var ägda av större koncerner. Företagen finns i södra Sverige. Valet av tre olika företag berodde på att jag ville få en större bredd på mina svar, vilka kunskaper som chefer och arbetsledare ansåg sig ha i det systematiska arbetsmiljöarbetet mot stress och hur de arbetade med detta på sina arbetsplatser.

Syfte

Syftet med projektarbete var att via intervjuer ta reda på vilka kunskaper chefer och arbetsledare ansåg sig ha i det systematiska arbetsmiljöarbetet mot stress och hur de arbetade med detta på sina arbetsplatser.

Metod (empirisk studie)

Urval

Då detta var ett projekt som gjordes på initiativ från företagshälsovården informerades de utvalda företagens skyddskommittéer först om projektet. Detta för att få tillstånd att välja ut medarbetare på respektive företag. Alla företagens skyddskommittéer var positiva till projektet.

12 chefer/arbetsledare med personalansvar, på de tidigare nämnda företagen, valdes ut att delta i studien. Antalet respondenter valdes att begränsas till 12 personer, för att vara lämpligt till ett projektarbete på 5 poäng.

På varje företag valdes fyra chefer/arbetsledare ut att delta. Önskan var att inkludera två kvinnor och två män/företag, för att eventuellt se om det fanns några skillnader mellan män och kvinnor. Urvalet av personer gjordes i samråd med personalavdelningen på respektive företag. Då det inte fanns så många kvinnliga chefer på respektive företag, så var urvalet begränsat vilka som skulle väljas ut av kvinnorna. De manliga cheferna/arbetsledarna som valdes ut, var de som personalavdelningen tyckte var lämpliga att intervjua. I urvalet fanns det chefer med olika hög befattning inom organisationen, alla jobbade inte med produktion.

Instrument

Projektet valdes att genomfördes som en intervjuundersökning med standardiserande intervjuer.

Intervjuguide användes som stöd i samtalet (Bilaga 1). I intervjuguiden hade författaren redan bestämt vilka frågor som skulle ställas och i vilken ordning de skulle komma. Fasta svarsalternativ användes på varje fråga som lästes upp för de intervjuade, och det kunde även följas upp med lämpliga följdfrågor.

Intervjuguiden hade utarbetats tillsammans med handledaren, med utgångspunkt från Arbetsmiljöverkets rekommendationer i skriften Systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress (3).

Genomförande

När författaren tillsammans med personalavdelningen valt ut vilka chefer och arbetsledare som skulle ingå i studien, informerades dessa via mail om studiens syfte och tillfrågades om de ville vara med i den.

När de hade bestämt sig skulle de tillfrågade skicka tillbaka ett mail och ge besked om de ville delta eller inte. Alla tolv tänkta respondenterna svarade att de ville delta i projektet (inget bortfall). Sedan kontaktades alla muntligt för att bestämma tid för intervjun. Vid detta tillfälle togs det även upp vilken tid som skulle behövas för intervjun. Anledningen var att

respondenterna skulle veta hur mycket tid denne skulle avsätta för intervjun. Av praktiska skäl valde författaren att intervjua alla respondenterna på deras respektive arbetsplats. Alla intervjuer skedde med stängda dörrar för att utföras så ostört så möjligt.

Författaren valde medvetet att börja intervjua de respondenter som hon hade haft mest kontakt med i sitt arbete. Dels för att det kändes tryggt att börja intervjua en bekant person och dels för att bli lite ”varm i kläderna” i egenskap av intervjuare.

I den inledande fasen av intervjun presenterade sig författaren, information gavs om dennes utbildning samt beskrev projektarbetet och respondenternas del i detta. De informerades åter igen om syftet med studien samt att inga namn eller företag skulle komma att nämnas.

Intervjun var helt frivillig.

Intervjuerna genomfördes under februari och mars 2007.

Varje enskild intervju tog ca 60 minuter. Samtalen skrevs ner sedan med hjälp av intervjuguiden och på varje fråga fanns fasta svarsalternativ. När varje fråga ställts till de intervjuade så lästes även svarsalternativen upp, och det var intervjuaren som fyllde i intervjuguiden. Följdfrågor ställdes vid behov av förtydligande eller fördjupning av information. Beskrivningar som bedömdes vara belysande exempel antecknades som exakta citat.

Efter varje intervju skrevs de stöd anteckningar som gjorts rent och sedan gjordes en sammanfattning av intervjun.

Analys/Bearbetning

Intervjuer

Det valdes att inte ordagrant dokumentera intervjuerna utan det togs enbart med de detaljer som ansågs nödvändiga för vidare arbete med materialet. Intervjuguiden var basen till hela intervjun, där det med hjälp av intervjuguiden kryssade i fasta svarsalternativ beroende på vad de intervjuade respondenterna svarade.

När intervjumaterialet var klart databearbetades intervjuguidsfrågorna i Microsoft Excel, för att få en tydligare visuell bild över svaren. Exelmaterialet och anteckningarna från intervjuerna studerades och lästes igenom flera gånger för att få en djupare förståelse. Den analytiska ambitionen var att söka gemensamma drag och mönster i respondenternas svar och erfarenheter.

Svaren delades sedan upp i olika rubriker efter frågeställningarna. Uppdelningen blev, *Arbetsmiljöutbildning, Kunskapsuppfattning, Att arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete för att motverka stress.*

Under varje rubrik beskrevs i löpande text vad som huvudsakligen kommit fram.

Etisk avvägning

Studien redovisas anonymt och resultatet ska inte kunna kopplas till någon speciell person eller företag. Detta informeras de utvalda och respektive företag om innan studiens början.

Resultat

Den intervjuade gruppen

Tolv personer deltog i intervjuerna, och av dess arbetade 5 som arbetsledare/chef och 7 personer som chefer. Alla respondenterna hade personalansvar.

Antalet anställda som varje chef/arbetsledare hade personalansvar för varierade från 9 upp till 40 anställda.

Medelåldern på de intervjuade respondenterna låg på ca. 40 år.

Drygt hälften av de intervjuade hade arbetat 10 år eller mera på samma företag och de flesta hade jobbat som chefer eller arbetsledare i mer än 5 år.

Arbetsmiljöutbildning

Genom intervjuerna kom det fram att alla hade gått någon form av utbildning där den psykosociala arbetsmiljön mer eller mindre tagits upp. Det var endast ett par personer som uppgav att de gått en utbildning som direkt riktade sig mot stress och hur de kunde motverka stress på sina arbetsplatser. Det var lite olika vilken typ av utbildning som respondenterna hade gått.

Exempel på detta var:

Intern utbildning på en halvdag, där en extern föreläsare hade tagits in. Där togs det upp allmänt om stress och stresshantering.

Någon hade gått en två dagars utbildning via Prevent i psykosocial arbetsmiljö.

Ett par personer uppgav Industriskolans 5-stegs utbildning, där det ingick något avsnitt med psykosocial arbetsmiljö. Någon hade gått en utbildning via sin tidigare företagshälsovård, Previa.

Gruppen var ganska överens om att de hade behövt mer utbildning i att förebygga ohälsa pga brister i den psykosociala arbetsmiljön. De menade vidare att detta var ett ämne som gärna kom i skymundan på bekostnad av andra saker som hade mer med produktionsinriktade syften. De flesta som gått någon utbildning i psykosocial arbetsmiljö hade inte själva behövt ta initiativet till utbildningen, utan blivit erbjudna av företaget att gå utbildningen.

Någon berättade att han vid en tidigare anställning på ett annat företag gått en för alla chefer obligatorisk utbildning i psykosocial arbetsmiljö.

Av hela gruppen var det flest kvinnor som ansåg sig ha fått för lite utbildning i ämnet.

Av dem som inte gått någon fördjupad utbildning i ämnet uppgav någon att det berodde på tidsbrist. De upplevde att de fick prioritera vad de skulle lägga tiden på.

” Jag har inte gått någon utbildning som riktar sig mot stress... jag skulle kanske själv ta initiativet till detta... men jag är själv stressad i jobbet. Jag hittar ingen tid till för att själv utveckla mig..”

8/12 personer hade gått utbildningarna genom sin nuvarande arbetsgivare.

Kunskapsuppfattning

Ledarskap och organisation

Ledarskap och organisation var ett ämne som respondenterna kände sig mer ”hemma” i. De flesta respondenterna (9/12) upplevde sig ha ganska bra kunskap i ämnet, för den tjänsten som de hade. Det fanns dock någon, som satt ganska högt placerad upp i organisationen, som kände att hon/han hade ganska dåliga kunskaper i ledarskap och organisation, men kände att detta inte påverkade arbetet.

Gruppen var också relativt överens om att ett bra ledarskap hade stor betydelse för organisationen, och många hade gått någon form av utbildning i ledarskap och organisation. De som hade arbetat som chefer/arbetsledare i många år kände att de hade fått en hel del erfarenhet i sin ledarroll, och därför ansåg sig ha goda kunskaper. Där fanns någon som uppgav att han bara några dagar innan intervjutillfället anmält sig till en påbyggnadsutbildning i ledarskap, och såg fram emot att öka sina kunskaper i detta ämne. Gruppen tyckte även att arbetsgivaren var generös med att erbjuda utbildning i ledarskap och organisation. Detta upplevdes som positivt.

En av de intervjuade respondenterna tog själv upp vikten av tydliga mål, och hur viktigt det var att chefer/arbetsledare tittade över sin organisation för att se så att medarbetarna hade rätt förutsättningar för att nå målet.

Bemötande av människor i stress och krissituationer

Att bemöta människor i stress och krissituationer upplevde de flesta som en svår uppgift, dock upplevde hälften av de intervjuade att de hade ganska bra kunskaper i hur de skulle ta tag i detta. Lika många tyckte att de hade allt för dåliga kunskaper i hur de skulle bemöta dessa personer. Många av de intervjuade hade haft personal som mått dåligt pga. stress eller som varit drabbad av någon form av kris.

Någon hade fått en speciell utbildning i samband med att personal skulle sägas upp, och upplevde detta som ett stort stöd från arbetsgivaren.

De intervjuade kände att de hade fått dåliga teoretiska kunskaper i hur de borde bemöta människor i stress och krissituationer. Däremot tyckte de att de hade lärt sig genom erfarenhet hur de skulle hantera olika situationer.

Någon sa:

”Jag har bra och nära samarbete med min personal... jag märker så fort någon inte mår bra.”

En del av kvinnorna uppgav att de kände stöttning från andra kolleger och att de kunde ”bolla” sina anställdas problem vid behov med dessa. Detta var inget som någon av de manliga respondenterna lyfte fram.

Konflikthantering

Det fanns en generell upplevelse att de i egenskap av chef/arbetsledare hade alldeles för dåliga kunskaper, rent utbildningsmässigt när det gällde konflikthantering. Nästan alla hade haft någon form av konflikt i sin arbetsgrupp. Trots att de flesta ansåg sig ha dåliga kunskaper i konflikthantering så tyckte de flesta (7/12) sig veta hur de på bästa sätt skulle ta tag i en konflikt. Dessa kunskaper hade de fått genom erfarenhet.

Någon av de nyare cheferna hade fått lära sig bra metoder genom sin mentor, och upplevde detta som en stor tillgång.

Genomgående sa de att det var viktigt att ta tag i konflikten i ett tidigt stadium. De uppgav också att de inte var rädda för att ta tag i konflikter, men någon upplevde det som jobbigt.

”Jag är inte rädd för att ta tag i konflikten... men jag mår själv inte bra av det.”

Någon ansåg att de inte alltid behövde bli inblandade i konflikten för tidigt, utan att medarbetarna skulle i den mån de kunde själva lösa konflikten.

”Jag låter personalen försöka lösa sina konflikter själv... går inte detta går jag givetvis in och hjälper till”

Att få hjälp utifrån från ex Företagshälsovården eller från någon annan expertresurs inom området, var enligt de intervjuade ovanligt.

Någon uppgav att vid något tillfälle hade konflikten i gruppen blivit mycket komplicerad, men med hjälp och stöttning från högre chefer löste sig detta på ett bra sätt. Processen hade dock tagit relativt lång tid, men var nu på väg att lösa sig.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Detta arbetssätt hade alla hört talas om. Att arbeta enligt det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) ansåg sig de flesta (11/12) ha goda kunskaper i, men de menade också att de kunna bli bättre på detta. Någon av de nyare cheferna hade hört talas om SAM men visste inte alls vad detta innebar. Arbetsgivaren hade inte gjort personen uppmärksam på detta. En del hade en uppfattning om att detta var ett sätt att arbeta efter om man hade med produktion att göra. De som hade sämst kunskaper i ämnet arbetade inte med produktion.

Att arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete för att motverka stress

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Nästan alla (11/12) uppgav att de arbetade med systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) på sina avdelningar och att de jobbade dagligen med detta.

Någon sa:

” ja så klart...det är ett bra och strukturerat redskap..”

En annan:

”SAM jobbar vi mycket efter... jag skulle nästan vilja säga dagligen... kanske inte direkt med psykosociala frågor...”

De flesta tillade att de hade hjälp från en speciell avdelning inom företaget som hade ansvar för det övergripande arbetsmiljöarbetet. Dessa hade ansvar för skyddsronder och skyddskommittéerna.

Här visade det sig också att de som jobbade inom produktion, arbetade mest aktivt med SAM.

Arbetsmiljöverkets skrift

Arbetsmiljöverket har kommit ut med en skrift ”Systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress” som är avsedd som ett hjälpmedel och vägledning i arbetsmiljöarbete för att motverka stress. När författaren tog upp frågan med respondenterna, om de hade läst denna skrift, så var det ingen som visste att den fanns. Många blev intresserade av skriften och börja bläddra i den. Alla informerades om att skriften fanns att hitta på arbetsmiljöverkets hemsida, men att den även kunde beställas som skrift.

En del kunde tänka sig att beställa den och ha den som ett hjälpmedel och uppslagsverk. Någon undrade över vem som ansvarade för att de fick vetskap om sådan information.

Undersökning av arbetsplatsen

8/12 av den intervjuade gruppen beskrev att deras företag hade genomfört någon form av enkätundersökning angående den psykosociala arbetsmiljön. Detta hade dock undersökts generellt på hela företaget på initiativ av personalavdelningen, men feedbacken på dessa undersökningar ansågs dålig.

Någon var frågande till dessa undersökningar, och tyckte inte företaget/n följde upp resultatet på ett bra sätt.

”Vi gör en undersökning varje år på vårt företag som tar upp olika frågor angående arbetsmiljön... där ingår även den psykosociala arbetsmiljön... jag vet inte om den leder till något konstruktivt”

En annan sa:

”Företaget har gjort en medarbetarundersökning... men jag vet inte vad detta utmynnat i...”

Ingen hade undersökt specifikt stress och stressrelaterad ohälsa, på sina respektive avdelningar, för att sedan göra någon riskbedömning och åtgärdsplan.

Alla hade skyddsronder regelbundet, men alla förutom en uppgav att de aldrig hade haft skyddsronder som riktade sig speciellt mot den psykosociala arbetsmiljön. Det var mest teman som riktade sig mot att förebygga olyckor på arbetsplatsen.

Många kände sig osäkra på hur de skulle gå tillväga för att undersöka detta och upplevde att det var ett svårt ämne att göra en riskbedömning på.

Någon sa:.

”Det är nog ingen som vågat ta upp detta tema”

En annan sa:

”Det hade varit bra om varje skyddsround hade ett tema”

Medarbetarsamtal och arbetsplatsmöte

Alla respondenterna svarade att de hade medarbetarsamtal med sin personal någon gång. Målet var en gång per år. De flesta kände sig vana att hålla i ett medarbetarsamtal, och tyckte det var viktigt både för dem själva och medarbetarna.

”Jag är jätte noga med dessa samtal... för här får jag verkligen tid att sitta tillsammans med ”mina” medarbetare och gå igenom året”

Några uppgav att de kände sig stressade av att hinna med dessa arbetsuppgifter pga att de själv hade hög arbetsbelastning.

”Jag försöker hinna med dessa samtal... men överlag är jag dålig på detta”

Alla hade regelbundna arbetsplatsmöten med sin personal, där information delgavs och andra frågor och funderingar kunde lyftas fram. Frekvensen på dessa möten varierade, någon hade möte dagligen. Oftast var det chefer med mindre grupper som kunde ha detta. Någon sa sig ha ett i kvartalet, med tillade att de hade löpande information till personalen där emellan. De flesta såg ett stort värde i att regelbundet försöka samla sin personal för information

”Det är viktigt med Ap-möten där alla får samma information om vad som händer på avdelningen... här får alla tydliga mål”

Uppskattning och beröm

När jag ställde frågan: Hur bra är Du på att visa uppskattning och att ge beröm till dina medarbetare, tyckte någon att det var svårt att säga.

”Det får du fråga dom...”

En hel del (8/12) upplevde att de var ganska bra på att berömma och visa uppskattning, men några (4/12) kände att de kunde bli bättre på detta.

Någon svarade direkt med:

”Det är jag bra på... jag redovisar statistik varje vecka och när det gått bra så sätter jag en stjärna under siffrorna... hissar en liten flagga... och ibland så köper jag en kaka... givetvis säger jag till alla att jag uppskattar det de har gjort..”

Bäst ansåg sig de kvinnliga cheferna/arbetsledarna på att ge sin personal beröm och uppskattning.

Kvinnorna beskrev sig också överlag vara bättre på att visa känslor.

En del av respondenterna var mycket väl medvetna om att de borde tänka mer på att visa uppskattning och ge mer feedback till sin personal.

Någon sa:

”Det är jag jätte dålig på... Jag vet att när jag skärper mig och berömmar så ger detta effekt... det är helt klart”

En annan:

”Jag försöker tänka på detta... kan nog bli bättre”

En tredje:

”Jag tycker att jag är ganska bra på detta... jag vill inte säga det för ofta för då tappar det sitt värde”

Ledningens intresse för personalens hälsa

På frågan vilket intresse som företagsledningen har för personalens hälsa, så var uppfattningen lite varierande. De flesta (7/12) ansåg dock att ledningen intresserade sig ganska mycket för personalens hälsa och välbefinnande när det gällde den fysiska biten. Alla företagen erbjöd sina anställda ett friskvårdsbidrag för bl a fysisk aktivitet. Alla anställda på varje företag erbjöds hälsoundersökning via företagshälsovården. Vissa hade träningslokaler på företaget. En del tyckte att det jobbades mycket aktivt för att förbättra arbetsmiljön.

Däremot upplevde många att när det gällde den psykosociala arbetsmiljön var ledningens intresse betydligt sämre. Alla tre företagen hade genomgått någon form av organisationsförändring, som hade påverkat personalens psykosociala hälsa.

Någon sa:

”Fysiskt ja, men när det gäller den psykosociala biten så bryr de sig inte”

En annan:

” Just nu upplever jag att ledningen lägger över allt ansvar på oss chefer... det finns inga direkta direktiv för oss... så det blir gärna tjafs mellan avdelningarna. Vissa får hur mycket som helst och andra ingenting”

Hjälp från företagshälsovården

Intervjun avslutades med frågan:

Skulle Du vilja ha mer hjälp och i så fall med vad, från företagshälsovården när det gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet mot stress?

Här var det lite blandade intressen. 5/12 svarade ja, och 5/12 svarade nej, och 2 svarade vet ej. Ett genomgående svar var att de intervjuade respondenterna ansåg att det kändes tryggt att veta att de hade en företagshälsovård att kontakta vid problem. De flesta var nöjda med den hjälp de fick i dag, men visste inte riktigt vad de kunde begära för hjälp av FHV.

En del önskade hjälp med mer kunskap i ämnet stress och stressförebyggande åtgärder.

Någon efterlyste mer information till skift och nattarbetare om hur de skulle kunna lära sig klara av arbetet bättre ex mat, sömn osv. för att förebygga ohälsa.

Någon ville ha hälsoundersökningar med inriktning mot trivsel.

Diskussion

Metoddiskussion

Att göra en undersökning med intervjuer upplevdes som en bra metod. I det första skedet när projektet planerades, så var min första tanke att göra en enkätundersökning. Efter diskussion med handledare så bestämdes att göra en studie med intervjuer. I intervjuguiden var det redan bestämt vilka frågor som skulle ställas och i vilken ordning de skulle komma. Det fanns även fasta svarsalternativ på varje fråga som lästes upp för de intervjuade. Det blev som en enkät, fast det var författaren som fyllde i svaren genom att intervjua de utvalda personerna.

Genom intervjuerna kunde jag få en djupare förståelse. Det ansågs att möjligheten var större vid en intervjuundersökning att få mer bredd på svaren. Det fanns möjlighet att ställa följdfrågor och kunna vidareutveckla svaren om intressanta saker inom området kom fram.

Den möjligheten anser jag inte hade funnits vid en ren enkätundersökning.

En annan sak som var positiv med metoden var att få möjligheten att personligen träffa dessa chefer/arbetsledare under en timme och verkligen få diskutera arbetsmiljö. Denna tid hade vi förmodligen inte haft möjlighet till annars.

Det skapades en djupare personlig kontakt med de intervjuade personerna, och detta är värdefullt i det fortsatta arbetet som företagssköterska.

Det blev även möjlighet att medvetandegöra de intervjuade, att vi på Företagshälsovården (FHV) arbetar för att kunna förbättra ett samarbete mellan företaget och FHV, och visa att vi vill kunna förbättra oss så att vi kan erbjuda våra kunder en så bra hjälp så möjligt.

Personerna hade lätt för att öppna sig och det kändes att samtalen blev förtroendefulla. Det kunde till stor del bero att författaren träffat de flesta flera gånger tidigare i samband med företagsbesök, hälsoundersökningar etc. Jag uppfattade inte att intervjuerna blev menligt styrda på grund av förförståelsen.

Intervjuerna kunde genomföras på ett tillfredsställande sätt då vi satt avskilt och tyst. Den uppsatta tiden på en timme visade sig vara rätt anpassad. Till viss del styrdes samtalet så att tiden skulle kunna hållas till en timme, men behövdes det mer tid, så fanns det möjlighet till detta.

Intervjuerna hölls på ett ganska öppet och avslappnat sätt vilket gjorde att reflektion och analys var möjlig för att påbörja redan under själva intervjun. Efter varje intervju ägnades ca 30 minuter till att samla ihop anteckningarna och skriva ner egna reflektioner. Nackdelen med att skriva ner anteckningar under intervjuerna jämfört med ljudinspelning är att det ställer större krav när det gäller att försöka vara saklig. Det finns en viss risk att jag som författare färgar resultatet genom att anteckna det som anses som viktigt och väljer bort annat. Det kändes bra att det fanns fasta svarsalternativ på varje fråga, det underlättade för att anteckna. Då det var första gången jag gjorde denna typ av undersökning var intervjuguiden till stor hjälp för att hålla rätt fokus under intervjuerna.

En annan nackdel som upplevdes med metoden var att den var mycket tidskrävande, speciellt analysen av resultatet. Det tog mycket tid för att gå igenom anteckningarna för att sedan få fram ett resultat.

Att urvalet gjordes i samråd med personalavdelningen kan möjligtvis ha påverkat att det blivit någon form av selektion av den intervjuade gruppen. Det är möjligt att de valde ambitiösa personer som är måna om att motsvara företagsledningens förväntningar, men det kan knappast förändra resultatet i grunden.

Personalavdelningen var dock inte så insatt i vilka frågor som skulle ställas i intervjun så det ansågs att urvalsförfarandet kunde accepteras.

Den intervjuade gruppen var dock endast 12 personer. Det speglar nog ganska bra, trots att det kan ha skett någon form av selektion av gruppen, hur det ser ut generellt för chefer och arbetsledare på de utvalda företagen. Jag ser ingen anledning att tro att det som framkommit i resultatet skulle skilja sig ifrån de kunskaper i SAM mot stress som andra chefer och arbetsledare inom företagen anser sig ha.

Att göra undersökningar ute på arbetsplatsen skapar förväntningar. Det framkom tydligt i resultatet att de flesta fick dålig feedback på de undersökningar som genomförts av företagen själv. Det är viktigt att resultaten redovisas av undersökningen och att en eventuell åtgärdsplan presenteras. Annars tror jag att medarbetarna tappar förtroendet för vad undersökningarna kan ge.

Resultatdiskussion

Syftet med mitt projektarbete var att ta reda på vilka kunskaper som chefer och arbetsledare ansåg sig ha i systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress och hur de arbetade med detta på sina arbetsplatser. Genom de intervjuer som gjorts med de utvalda cheferna/arbetsledare kan det anses att författaren fått en bra uppfattning om hur dessa tolv ser på sitt arbete med den psykosociala arbetsmiljön. Att en god psykosocial arbetsmiljö är en viktig del av en organisation uppfattades som de flesta chefer/arbetsledare hade klart för sig, men kunskapen om att arbeta förebyggande kan anses som ganska otillräcklig.

I resultatet kommer det fram att detta är ett eftersatt område och att det finns en del att jobba med för att förbättra det psykosociala arbetsmiljöarbetet.

Under intervjuerna kändes det som att det fanns kunskapsbrist hos chefer/arbetsledare när det gäller hur människor fungerar och reagerar. Jag anser att det finns ett behov att utbilda denna grupp både i medicinska faktakunskaper och psykologiska aspekter gällande stress och utbrändhet. Med utbildning kan företagen öka medvetenheten bland chefer/arbetsledare, och ge dem bra redskap att förebygga problem både hos sig själva och hos den övriga personalen. I en studie som stressforskaren Töres Theorell genomfört, har man sett att om chefer lär sig mer om de anställdas behov, kan det sänka halten av stresshormonet kortisol i blodet på medarbetarna. Dock anser han att studien inte kan ses som ett slutgiltigt bevis, men menar att resultaten är så pass goda att de bör motivera fortsatt forskning inom området (7).

Något annat som utkristalliserade sig i resultatet var att de kvinnliga cheferna/arbetsledarna ansåg sig ha fått för lite utbildning i att motverka stress på arbetsplatsen. Har kvinnliga chefer större krav på sig själv och känner de att de borde kunna mer? På alla företagen var majoriteten manliga chefer/arbetsledare. De kvinnliga cheferna ansåg sig även vara bättre på att berömma sin personal än de manliga, och hade lättare för att visa känslor. Är detta en myt som har påståtts så ofta att vi tar förgivet att det bara är så? I en studie om manligt/kvinnligt vad gäller ledarstil och arbetsklimat, som bl.a. Marianne Frankenhaeuser genomfört (4), visade det sig att det var fler kvinnor än män som öppet visade sina känslor. I den studien framkom det även att en kvinnlig chef som är stressad genast vänder sig till en kollega för att prata om saken. Det skulle vara intressant att få fördjupa sig mer i ämnet manlig/kvinnlig ledarstil.

I avsnittet konflikthantering upplevdes resultatet som motsägelsefullt. Här anser sig respondenterna att de har för dåliga formella kunskaper i ämnet, men ändå så tyckte gruppen att de visste hur de skulle ta i tu med en konflikt på bästa sätt.

Kan det vara så att chefer/arbetsledare har stora krav på sig att kunna mycket, och att de inte vill visa sina svagheter? Finns det en omedvetenhet hos denna grupp om möjligheterna att kunna få hjälp? Min bedömning är att kunskaper om konflikter och konflikthantering skulle underlätta arbetet för chefer/arbetsledare, och därmed också kunna förbättra den psykosociala arbetsmiljön för medarbetarna.

Något som också borde finnas utarbetat på varje företag är en arbetsmiljöpolicy med inriktning mot den psykosociala arbetsmiljön. I den policyn skulle det vara obligatoriskt för alla chefer/arbetsledare med personalansvar att få gå utbildning i stress och stressförebyggande åtgärder. I policyn skulle det även ingå hur företaget vill arbeta förebyggande mot stressrelaterad ohälsa.

De flesta av de intervjuade ansåg sin arbetsgivare som generös med att få gå utbildningar, men att tidsbrist begränsade möjligheterna och att andra utbildningar prioriterades. Detta problem hade företagen kunnat undvika, genom att göra det obligatorisk för alla chefer/arbetsledare med personalansvar att gå utbildning i ämnet.

Att alla var bekanta med systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), och att nästan alla arbetade med detta var glädjande. Dock fanns det okunskap i hur de skulle hantera de psykosociala arbetsmiljöfrågorna i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Därför kändes det bra att få göra den intervjuade gruppen uppmärksam på arbetsmiljöverkets skrift Systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress (3). Ingen av respondenterna hade sett denna skrift tidigare.

Denna skrift är ett bra och lättförståeligt hjälpmedel att använda sig av i arbetsmiljöarbetet mot stress.

Resultatet visade också att nästan ingen hade riktade skyddsronder med temat psykosocial arbetsmiljö. Med en riktad skydds rond hade företaget genom olika undersökningar kunnat få reda på hur "klimatet" på avdelningarna var, och kunnat åtgärda och förebygga eventuella problem.

Att alla hade medarbetarsamtal och arbetsplatsmöten med sin personal var positivt. Detta är ju ett led i att arbeta för en bra psykosocial arbetsmiljö.

Man kan inte nog understryka vikten av att bli bättre på att visa sin personal uppskattning och beröm. Enligt Angelöw (12) menar han att olika studier bekräftar uppskattningens avgörande betydelse för människors hälsa och välbefinnande. Personer som inte får gensvar på om man gör ett bra jobb upplever en högre arbetsbelastning och kan därför drabbas av stress och ohälsa (12).

Att chefer/arbetsledare behöver hjälp och stöttning när det gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet mot stress ser jag som helt klart. I första hand bör det vara arbetsgivarens

ansvar att se till så chefer/arbetsledare får den hjälp och kunskap de behöver för att kunna bedriva ett bra arbetsmiljöarbete. Här ska företagen utnyttja företagshälsovården (FHV) som en naturlig resurs.

Vi på FHV kommer att jobba för att se till att företagen får den hjälp och stöttning de behöver när det gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet mot stress. Jan Rydh, regeringens utredare för ”ökad hälsa i arbetslivet” påtalar att ” Företagshälsovården kan vara en tillgång, vilket i många fall utnyttjas i en allt för liten omfattning. Genom att ta tillvara de expertkunskaperna som finns lätt åtkomliga skulle många organisationer kunna göra betydelsefulla framsteg inom arbetsmiljöområdet” (10).

Det borde helt klart ligga i arbetsgivarens intresse att se till så den psykosociala arbetsmiljön är god och att de ger sina chefer/arbetsledare bra redskap för att uppnå detta.

Jag vill avsluta med ett citat:

”Företagets viktigaste kapital sitter mellan öronen på medarbetarna.

Det kapitalet måste vårdas för att inte förstöras. En stressad hjärna kan inte samarbeta, vara kreativ och hitta nya lösningar. Dessutom har alla hjärnor fötter som kan traska iväg till konkurrenterna”

– Professor emeritus Lennart Levi - (13)

Referenser

1. Angelöw B. *Konsten att hantera stress och möta förändringar*. Stockholm: Natur och kultur, 1999.
2. 28 mars, 2007, Sunt livs Internet Hemsida.
Mellanchefer saknar stöd för att minska stressen.
<http://www.suntliv.nu>.
3. Arbetsmiljöverket. *Systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress*. Solna: Arbetsmiljöverkets publikationsservice, 2002.
4. Weingarten, A-M. *Människokunskap för chefer, Alecta hälsa & välfärd*. Stockholm: Jernström Offset AB 2001.
5. 1 augusti, 2007, Arbetsmiljöverkets Internet Hemsida
Arbetsmiljöverkets statistik
<http://www.av.se>.
6. Ort-Gomér K, Perski A (red). *Preventiv medicin i teori och praktik – en metodik för bättre folkhälsa*. Lund: Studentlitteratur; 1999.
7. Theorell, T (Red.). *Psykosocial miljö och stress*. Lund: Studentlitteratur, 2003.
8. Arbetsmiljöverket. *Arbetsmiljölagen*. Solna: Arbetsmiljöverkets publikationsservice, 2005.
9. Arbetsmiljöverket. *AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Solna: Arbetsmiljöverkets publikationsservice.
10. Angelöw B. *Friskare arbetsplatser*. Stockholm: Natur och kultur, 2002.

11. 15 juli, 2007, Din arbetsmiljö. Internet Hemsida
Att motverka stress och utbrändhet på arbetsplatsen.
<http://www.arbetslivspsykologen.com/dinarbetsmiljo>.

12. Johnsson J, Lugn A, Rexed B, *Långtidsfrisk*. Stockholm, 2003.

13. Afaförsäkringar, brochyr. *Ett bättre arbetsliv med mindre stress. Idéskrift för chefer och arbetsledare*. Stockholm, 2005.
Kan beställas eller laddas ner på <http://www.afa.se>



Hamnagatan 9, 231 42 Trelleborg
Tel 0140-36 38 43
Mobil 0734-47 38 45
E-post marie@trelleborgskliniken.com

1. Jobbar Du som arbetsledare eller chef? arbetsl. chef
2. Hur länge har Du arbetat med nuvarande arbetsuppgifter?
- | | | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> < 1år | <input type="checkbox"/> 1 - 2 år | <input type="checkbox"/> 3 - 5 år |
| <input type="checkbox"/> 6 - 9 år | <input type="checkbox"/> 10 - 14 år | <input type="checkbox"/> > 15 år |
3. Hur länge har Du arbetat på nuvarande arbetsplats?
- | | | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> < 1år | <input type="checkbox"/> 1 - 2 år | <input type="checkbox"/> 3 - 5 år |
| <input type="checkbox"/> 6 - 9 år | <input type="checkbox"/> 10 - 14 år | <input type="checkbox"/> > 15 år |
4. Din ålder?
- | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 20 -29 år | <input type="checkbox"/> 30 - 39 år | <input type="checkbox"/> 40 - 49 år |
| <input type="checkbox"/> 50 - 54 år | <input type="checkbox"/> 55 - 59 år | <input type="checkbox"/> < 60 år |
5. Har Du gått någon arbetsmiljöutbildning med inriktning mot stress och hur man motverka stress på arbetsplatsen?
- Ja Nej
6. Är det genom din nuvarande arbetsgivare som Du gått denna utbildning?
- Ja Nej
7. Fick Du själv ta initiativet till att få gå en utbildning i stress och hur man motverkar stress på arbetsplatsen?
- Ja Nej

8. Hur tycker Du att Dina kunskaper är i ledarskap och organisation?

- mycket bra
- ganska bra
- varken bra eller dåliga
- ganska dåliga
- mycket dåliga

9. Hur tycker Du att dina kunskaper är i att bemöta människor i stress och krissituationer?

- mycket bra
- ganska bra
- varken bra eller dåliga
- ganska dåliga
- mycket dåliga

10. Hur tycker Du att dina kunskaper är i konflikthantering?

- mycket bra
- ganska bra
- varken bra eller dåliga
- ganska dåliga
- mycket dåliga

11. Hur tycker Du att Dina kunskaper är i systematiskt arbetsmiljöarbete?

- mycket bra
- ganska bra
- varken bra eller dåliga
- ganska dåliga
- mycket dåliga

12. Jobbar Ni med Systematiskt arbetsmiljöarbet på Din avdelning?

- Ja Nej Vet inte

13. Har Du läst Arbetsmiljöverkets skrift "Systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress"?

Ja Nej Visste inte att den fanns

14. Har Ni tidigare gjort någon undersökning med enkäter, intervjuer på Din avdelning ang. den psykosociala arbetsmiljön?

Ja Nej Vet inte

15. Har Ni haft riktade skyddsronder på Din avdelning, som tagit upp den psykosociala arbetsmiljön?

Ja Nej Vet inte

16. Har Du medarbetarsamtal 1 g / år med Din personal?
Om inte, varför?

Ja Nej Vet inte

17. Har Du arbetsplatsmöten med Din personal?

Ja Nej Vet inte

18. Hur bra är Du på att visa uppskattning och att ge beröm till dina medarbetare?

mycket bra
 ganska bra
 varken bra eller dåliga
 ganska dåliga
 mycket dåliga

19. I vilken utsträckning intresserar sig ledningen för personalens hälsa och välbefinnande?

väldigt mycket
 ganska mycket
 något
 ganska lite
 mycket lite eller inget alls

20. Skulle Du vilja ha mer hjälp och i så fall med vad, från företagshälsovården när det gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet mot stress?

Ja Nej Vet inte



Hamngatan 9, 231 42 Trelleborg
Tel 0140-36 38 43
Mobil 0734-47 38 45
E-post marie@trelleborgskliniken.com

Hej!

Jag heter Marie Strandberg och jobbar som företagssköterska på Trelleborgskliniken.

Jag läser just nu företagssköterskeutbildningen (40p) på distans i Lund, och i den utbildningen ingår ett 5 poängs projektarbete i kursen Företagshälsovård.

Det skulle vara mycket betydelsefullt för mig om Du vill delta i mitt projektarbete.

Projektets syfte

Syftet med mitt projektarbete är att ta reda på vilka kunskaper chefer och arbetsledare med personalansvar anser sig ha i det systematiska arbetsmiljöarbetet mot stress och hur de jobbar med arbetsmiljöfrågor angående stress.

Ert företag är ett av de tre som har valts ut att ingå i projektet. Alla företag tillhör Trelleborgsklinikens företagshälsovård.

Då detta är en studie som görs på initiativ från företagshälsovården har varje personalchef/personalansvarig på respektive företag först informeras om studien.

Dessa har sedan gett sitt tillstånd att välja ut medarbetare på Ert företag.

På varje företag har i sin tur fyra personer valts ut att delta. Min önskan har varit att ha med två kvinnor och två män. Urvalet av personer har gjorts i samråd med personalavdelningen. Studien kommer att bygga på intervjuer och inga namn eller företagsnamn kommer att nämnas i resultatet.

Intervjun kommer att göras på Ert företag och beräknas ta ca en timme.

När Ni har bestämt Er, skicka då tillbaka ett mail till mig senast den **18/1-07** för att bekräfta om Ni vill vara med eller inte i mitt projekt.

Jag kommer sedan att kontakta Er under januari, för att bestämma tid för intervju.

Har Ni några frågor eller funderingar hör gärna av Er till mig!

Med vänliga hälsningar

Marie Strandberg, Trelleborgskliniken