

<p><u>Kan man förbättra arbetsmiljö genom hälsointervention på arbetsplatsen?</u></p> <p>Visst kan man det hävdar jag! Men det beror naturligtvis på vilken omfattning insatsen har, hur väl förankrad den är bland anställda och ledning, vilket utgångsläge man startar från och, inte minst – vilken insats som vi talar om.</p>	<p><u>Katarina</u></p>	<p>0</p>	<p>70</p>
---	------------------------	----------	-----------

2009-03-06

Visst kan man det hävdar jag! Men det beror naturligtvis på vilken omfattning insatsen har, hur väl förankrad den är bland anställda och ledning, vilket utgångsläge man startar från och, inte minst – vilken insats som vi talar om. Ergonomiska interventioner handlar ofta om insatser på individnivå t.ex. utbildning, om tekniska lösningar såsom arbetsplatsutformningar eller förändringar på organisatorisk nivå exempelvis arbetstidsregleringar.

När man kommer till frågan **hur** och **vad** som leder till förändring ger oss forskning olika svar på frågan.

Först och främst relateras det till vilka förändringar som avses, och på vilken nivå vi talar om förändringar. På en arbetsplats kan det företrädesvis handla om individ- eller organisationsnivå. Sannolikt verkar dessa nivåer samtidigt, vilket komplicerar planeringen av en hälsoinsats. Det sker också hälsointerventioner i syfte att förbättra arbetsmiljö, på en mer övergripande samhälls nivå. Exempelvis förändringar i tobakslagen för att förbättra miljön för restaurangpersonal.

Det finns goda skäl att tro att det råder ett samband mellan individ och den miljö denne verkar i. Individer som mår bra på arbetet producerar bättre. Eller finns det andra erfarenheter...?

I ett pågående projekt vid CBF studerar vi arbetsmiljö på arbetsplatser. Vi undersöker hur företag beskriver metoder och processer för sitt arbetsmiljöarbete, i vilken utsträckning arbetsmiljö prioriteras och vilken del av arbetsmiljön som prioriteras. Vidare har vi även intresserat oss för lönsamhetsaspekter av arbetsmiljöarbete och huruvida företag ser god arbetsmiljö och hälsofrämjande som något de vill kommunicera som sitt företags varumärke (för mer information se www.hig.cbf/ergopriset). I projektet är vi forskare med olika vetenskaplig bakgrund, medicin, ergonomi, beteendevetenskap, ingenjörsvetenskap etc. – detta ger oss ”olika glasögon att filtrera” information utifrån, mycket intressant!

I en pågående översikt av tidigare forskning (Wijk & Mathiassen) undersöker vi också vilka uttalade eller outtalade teorier om förändring som legat till grund för ergonomiska interventioner på arbetsplatser och hur förändringen konkret gått till. Så här långt kan vi konstatera att de teorier kring förändring som skrivs fram i dokumentation av dessa interventioner, i större omfattning rör sig om förändringar på individnivå än på organisatorisk nivå. Är resultatet förvånande...?

Dr Katarina Wijk