

# arbetslust

en tidskrift om människa, hälsa och arbetsliv i Västra Götalandsregionen • nr 2 • juni 2015 • årgång 15

VÄSTRA  
GÖTALANDSREGIONEN

## Pia Sundhage:

### Var förälskad

och bli en bättre arbetsmiljö

sid 8

#### TANKAR OM

en lysande koppling  
mellan praktik och  
forskning

sid 3

#### PÅ JOBBET

Jordnära vardag  
med växtfamiljen

sid 16

Om alla gör sitt till   
- går sjukfrånvaron  
att pressa ner?

sid 4

friskt vägar

Arbetslust är en tidskrift med inriktning på människa, hälsa och arbetsliv som ges ut fyra gånger om året av Hälsan & Arbetslivet Arbetsmiljödelegationen och Institutet för stressmedicin.

## arbetslust



Hälsan & Arbetslivet  
www.vgregion.se/halsan

Arbetsmiljödelegationen  
www.vgregion.se/arbetsmiljodelegationen

Institutet för stressmedicin  
www.vgregion.se/stressmedicin

ANSVARIG UTGIVARE:  
Annemarie Hultberg

TIDSKRIFTSRÅD:  
Annemarie Hultberg  
Institutet för stressmedicin,  
031-342 07 22,  
annemarie.hultberg@vgregion.se

Lena Alexanderson  
Kommunikationsavdelningen,  
regionkansliet, 0705-51 16 15  
lena.alexanderson@vgregion.se

Stig Lindholm  
Arbetsmiljödelegationen,  
031-63 07 75, stig.lindholm@vgregion.se

Tore Gustafsson  
Hälsan & Arbetslivet,  
010-441 46 06, tore.gustafsson@vgregion.se

REDAKTÖR:  
Brita Hassel, GCL Kommunikation,  
brita.hassel@vgregion.se  
0705-08 88 03

LAYOUT OCH ILLUSTRATION:  
Joel Wetterholm,  
GCL Kommunikation/JoelArt,  
joel@joelart.se

TRYCKERI:  
Geson Hylte Tryck  
miljöcertifierade enligt ISO 14001  
och Svanenmärkt

DISTRIBUTION:  
Adress- och distributionscentrum,  
010-44 136 94  
adress.distributionscentrum@vgregion.se



OMSLAGSBILD: Pia Sundhage hyllade solidaritet och gemenskap när hon talade om lagarbete på hälsoinspiratörernas och hälsocoachernas egen inspirationsdag.  
FOTO: FRANK PALM

Den röda tråden denna gång handlar om att göra nåt åt den ökande sjukfrånvaron: våga friskt!

## PÅ GÅNG



FOTO: FRANK PALM

## Campus för regionanställda

Den som efter mars månad nästa år ska på utbildning i internatform, gå på heldagsseminarium eller delta i annan konferens kan mycket väl komma att besöka Campus Nya Varvet. Västra Göta-

landsregionen startar då ett samlat Campus för den interna utbildningsverksamheten i lokalerna där Nordiska högskolan för folkhälsovetenskap tidigare hade sitt säte. Denna stora anläggning – i vacker

miljö – ska förhoppningsvis medverka till att utbildningsverksamheten både blir effektivare och mer sammanhållen.

## Ny arbetsplats i Göteborg



BILD: VÄSTFASTIGHETER

våningar (det som idag kallas Vita Huset) och en höghusdel med 15 våningar. Däri ska rymmas 900 kontorsarbetsplatser, restaurang, konferensutrymmen, lokaler för representation och parkeringsplatser. Kostnaden för bygget beräknas bli 920 miljoner kronor.

## Femton Göteborgsadresser försvinner från Västra Götalandsregionen om sådär tre år framåt i tiden.

Alla de utspridda ersätts av en centralt belägen alldeles intill centralstationen. Nära till tåg. Nära till bussar. Det nya Regionens hus kommer att spara över 20 miljoner om året i minskade kostnader för resor, sänkta hyreskostnader och service. Också miljön skonas när det kollektiva resandet troligen ökar. Fler fördelar kan tänkas bli effektivare arbetssätt med högre samordning när "alla" är samlade i ett hus. Kanske kan regionen bli mera känd bland folk eftersom det nya huset kommer att ses och kännas igen av många. En ny och fräsch arbetsplats mitt i staden må också öka regionens attraktionskraft som arbetsgivare.

Huset, som blir två, kommer att bestå av en låghusdel med fem

## ... och i Skövde

### Också Skövde ska få ett nytt Regionens hus.

Alla administrativa ledningsfunktioner och övrig administrativ service samlas till en plats i centrala staden, i närheten av Högskolan i Skövde och Gothia Science Park, något som borgar för fler former av samverkan. Precis som i Göteborg kan man sedan lämna ett antal adresser runt omkring och uppnå en effektivare samlad verksamhet.

## Höstens första nätverksträff

Nätverket för dem som arbetar med stress; behandling, prevention eller hälsofrämjande insatser har sitt första möte för hösten den 23 september, kl. 14–16.30. Ämnet för dagen är bipoläritet, diagnos, behandling och nyheter i DSM 5.

Diagnostic and statistical manual of mental disorders.

Föreläsare är Aikaterini Karanti, vårdavdelningsöverläkare på Affektiva I, Psykiatri, SU/Östra sjukhuset och doktorand vid Göteborgs universitet.

## TANKAR OM ...

## meningsfulla år med ISM

– Tänk att ha förmånen att få medverka till utveckling av något man tycker är viktigt.

Jag har haft turen att i slutfasen av mitt arbetsliv hamna i ett sammanhang som känns extra meningsfullt, nämligen där det öppnade sig möjligheter att tillsammans med kompetenta och engagerade personer med olika professioner starta och utveckla det som nu är Institutet för stressmedicin (ISM). Gunnar Ahlberg, avgående förvaltningschef på Hälsan och Stressmedicin tänker tillbaka och ser framåt.

Framsynta politiker fattade 2002 beslut om att i ett 5-årigt samverkansprojekt mellan Västra Götalandsregionen (VGR) och Försäkringskassan (FK) starta en verksamhet med inriktning på att genom forskning öka kunskapen om den stressrelaterade ohälsa som bidrog till ökningen av långtidssjukskrivningarna i slutet av 90-talet. Det gällde såväl ohälsans orsaker och hur den kan förebyggas, som behandling och rehabilitering av dem som drabbats. Våren 2003 var vi sex personer som samlades i en från början tom lokal i Högsbo för att planera hur verksamheten skulle byggas upp.

MED STÖD AV en styrelse av politiker, tjänstemän och adjungerade fackliga företrädare samt ett externt vetenskapligt råd startade vi först en studie för att kartlägga psykosocial arbetsmiljö, stressupplevelse och psykisk hälsa i ett urval av de anställda vid VGR och FK. Det blev den så kallade KART-studien, som kom att pågå till och med 2010. Genom återkoppling av resultaten till verksamheterna har den utgjort en del av underlaget för många lokala satsningar på förebyggande åtgärder. Den har också avkastat ett tiotal vetenskapliga publikationer.

Hösten 2004 startade ISM:s patientmottagning för personer med stressrelaterad utmattning. Avsikten var att genom klinisk forskning och utvecklingsarbete förbättra metoderna för utredning, behandling och rehabilitering av de svårast sjuka inom denna grupp. Det har bland annat resulterat i ett vårdprogram för utmattningssyndrom för primärvården och en ökad kunskap om

tillståndets karaktär och utveckling över tid. Även om det för de svårast sjuka kan ta lång tid att återhämta sig, kan de allra flesta återfå hälsa och arbetsförmåga om de får tillgång till aktiv, individanpassad behandling och kontinuitet i vårdkontaktarna.

EFTER UTVÄRDERING av ISM-projektet 2007 beslutade VGR-ledningen att göra institutet till en reguljär verksamhet och efter något år flyttade vi till de nuvarande lokalerna invid Botaniska Trädgården, en perfekt miljö för både patienter och personal. Vårt arbetsplatsinriktade utvecklingsarbete kom allt mer att inriktas på att kombinera förebyggande och hälsofrämjande insatser. Det har blivit ännu mer uttalat sedan ISM och Hälsan och Arbetslivet 2012 förenades i den nya förvaltningen Hälsan och Stressmedicin. Jag

kan inte tänka mig en bättre koppling mellan forskning och praktik.

Vi har kunnat medverka till att bilda nya tvärvetenskapliga forskarnätverk såväl regionalt, nationellt som internationellt, vilket varit nödvändigt inom ett så komplext forskningsområde som berör alltifrån biologiska och psykologiska reaktioner på stressbelastning till arbetsmiljö, organisation och ledarskap.

Tillsammans med engagerade forskare från andra institutioner har vi lyckats öka och sprida kunskaperna om vad som kännetecknar en god psykosocial arbetsmiljö och hur man kan nå dit. Den stora utmaningen ute i hälso- och sjukvården och i andra delar av arbetslivet är att skapa möjligheter på fler håll än i dag att

tillämpa dessa kunskaper i praktiken.

MED TANKE på den komplexitet som kännetecknar dagens sjukvård och många andra offentliga verksamheter är det ändå fantastiskt att så mycket fungerar så bra. Det beror till stor del på att de flesta medarbetare och chefer vill göra sitt bästa för att det skall bli så bra som möjligt, under givna förutsättningar, för dem verksamheten är till för, till exempel patienter och deras anhöriga. Men det måste kunna ske på ett för personalen hållbart sätt och här finns mycket som kan förbättras. Jag hoppas att ISM och Hälsan och Arbetslivet får möjlighet att i ökad utsträckning bidra till en sådan utveckling inom Västra Götalandsregionen.

  
Gunnar Ahlberg jr



FOTO: FRANK PALM

# Delade idéer är flerdubbelt värda

Sjukfrånvaron är hög. Och stiger. Inte bara i Västra Götalandsregionen, men det går inte att komma ifrån: regionen ligger högt. För att minska sjukfrånvaron pågår en rad aktiviteter och åtgärder. Men det måste göras ännu mer när 5,8 % frånvaro ska ner till 5.

**R**egionen är stor och det görs mycket bra saker i syfte att hålla sin personal frisk. Men de erfarenheter som dras av olika försök och projekt stannar ofta i den förvaltning där de tänkts ut. Om fler kunde dela med sig skulle ansträngningarna komma till större nytta. Vid en "sjukfrånvarodag" i maj togs initiativ till att sprida goda idéer. Bland dem som bidrog genom att berätta om sitt arbete fanns HR-strategen Åsa Bertilsson på Södra Älvsborgs sjukhus.

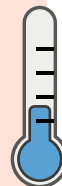
Åsa har tittat närmare på klinikernas

sjukfrånvaro och konstaterat att den har stor spridning. En klinik kan ligga på fyra procent medan en annan ligger på tolv. Åsa tycker sig se mönstren: kliniker med låga sjuktal har erfarna chefer med rejäl arbetsmiljöutbildning i bakfickan. På de klinikerna finns det luft i systemet, bara lite övertid och en närvarande chef.

På kliniker med höga sjuktal däremot har personalen det tvärtom. Många vikarier, minimibemanning, mycket övertid, dubbla pass och mindre erfarna chefer med alltför lite utbildning kring arbetsmiljöfrågor. Det

sistnämnda går att åtgärda:

– Alla chefer borde få utbildning, säger Åsa som producerat en rad stöddokument till chefer och medarbetare för att skapa systematik i arbetsmiljöarbetet. Det handlar om dialog, ansvar, rutiner, regler och respekt för varandra. Mestadels handfasta råd. Till exempel om hur viktigt det är att chefen vid en medarbetares sjukdom ringer redan dag 1 och hör efter hur det står till. Och hur det faktiskt går att anpassa arbetstider och -uppgifter för att underlätta för en medarbetare att komma tillbaka till jobbet igen.



## Brett upplägg för hälsans skull

**Jessica Törnqvist och Lisa Möller är sjukgymnaster på Kungälvssjukhus och delar på en halvtidstjänst som hälsocoach. Deras arbetssätt är en bra idé att förmedla till fler!**

– Vi arbetar både främjande, förebyggande och med rehabilitering.

Den dryga dag i veckan som de kan använda till sitt hälsocoacharbete går åt till att planera, administrera och inspirera. De som i första hand ska inspireras är personer som i sin tur tar inspirationen vidare ut på arbetsplatserna.

– Hälsoinspiratörerna som finns på avdelningar och mottagningar gör ett jättejobb, försäkrar de två generöst.

Jessicas och Lisas arbete imponerar. De har hälsosamtal och ger träningskonsultationer, ger ut informationsblad och bidrar till Hälsohörnan. De anordnar friskvårdsvecka och pushar för konditionstestet HälsoSpåret och plussar för regionklassi-

kern genom att exempelvis erbjuda test av cykelteknik. De kör igång kurser i allt från fysiska träningskurser över viktväkteri och sömnskola till akvarellmålning och körsång. I arbetet har de en rad samarbetspartners och nätverk.

– Vi försöker hålla bredd för att få med så många som möjligt, förklarar de.

Och då ska man inte glömma de övriga aktiviteterna; stegtävling, joggning, svamplockning, historiska guideturer och filmvisning med dryck och popcorn.

För att nå framgång i arbetet poängterar de båda att det behövs hälsointresse, brett utbud, mandat från högre ort, tid och en del återkommande aktiviteter. Det sistnämnda för att det underlättar och sparar tid.

Utmaningarna de slåss mot är att nå de personer som faktiskt är mest behövande i en hårt belastad arbetssituation, välja "rätt" aktiviteter och stimulera till egenansvar. •

Brita Hässel



**GÅR FÖRE.** Jessica Törnqvist och Lisa Möller har mandat från högre ort. Nödvändigt om hälsocoachandet ska fungera.

FOTO: FRANK PALM

Det är inte bara arbetsplatsens "fel" när människor drabbas av utmattningssyndrom. Ett trassligt privatliv spelar också roll. Även om det oftast är kombinerat med alltför höga krav på jobbet.

Det visar en studie på Institutet för stressmedicin om orsakerna till uppkomsten av just utmattningssyndrom.

De 100 kvinnor och män som deltog i studien betraktade – i genomsnitt – fyra stressande faktorer som avgörande för att de råkat ut för utmattningssyndrom. I stort sett samtliga nämnde arbetslivsrelaterade problem.

– Ja, det är ovanligt att bli utmattad "bara" genom privatlivet. Bara fyra procent anger enbart privata stressorer, kommenterar psykolog Susanne Ellbin. Men visst har det betydelse hur det står till där hemma.

**DE FLESTA** deltagarna i studien är överens om att både jobbet och det privata inverkar på deras hälsa.

För kvinnorna är belastningen jämt fördelad mellan privatliv och arbetsliv, medan arbetslivet överväger för män. Intressant är att männen känner sig extra tyngda av ledarskapsplikter och oroar sig för att de kanske inte lyckas så bra i sin ledarskapsroll. Kvinnorna, å sin sida, ser det dåliga ledarskapet de är utsatta för som ett problem. Två sidor av samma mynt.

– Ledarskap är verkligen en viktig fråga. För båda parter, fast på olika sätt.

## Hur har du det där hemma?

**YTTERLIGARE PÅFRESTNINGAR:** Att vara ensamförälder är synnerligen stressande för kvinnor. Mycket färre män känner det som en belastning.

När man väl drabbats av utmattningssyndrom är den egna hälsan något som oroar män, till skillnad från kvinnor som inte alls nämner det som något stressande.

Ekonomiska problem hör också till det som stressar. Lika för män och kvinnor.

Relationsproblem, i ett brett perspektiv, ses som den värsta stressorsaken inom den privata sfären. Det är alltså inte nödvändigtvis konflikter med partnern. Det kan



**ORSAKSSÖKNING.** Relationer, pengar, tristess och vardagsgnissel har betydelse för vår hälsa. Psykolog Susanne Ellbin är en av forskarna som studerat stressande faktorer.

FOTO: FRANK PALM

lika väl handla om, till exempel, gammalt groll med en närstående. Något som ligger där i bakgrunden, gnager, skaver och stjälar mer ork än man anar. Och som bidrar till dålig återhämtning. Det kan också vara så att någon person i ens närhet behöver extra mycket omsorg. Kanske ett funktionshindrat barn, en sjuk förälder eller någon annan som upptar ens tankar och tid.

– Det viktigaste studien visar är att hela livssituationen har betydelse vid utvecklingen av utmattningssyndrom. Det är ju också så att när vi väl börjat få symtom av stressen, har vi svårare att hantera "vardagsgnissel"; vem ska städa och vem ska hämta på dagis ... Humöret blir sämre och vi har lätt att överreagera. När orken tryter har vi en tendens att lägga vår sista energi på arbetet och låta den privata sfären "stå på vänt". Det minskar vår chans till viktig påfyllnad och återhämtning och blir början till en negativ spiral som ytterligare späder på relationsproblemen.

– Vi behöver kraft också till det som piggar upp livet och tar udden av allt som förväntas av oss, konstaterar Susanne Ellbin. •

Brita Hässel

# Uppdrag utveckling eller skit i traditionerna

Lägre sjukfrånvaro. Lägre kostnader. Högre patientkvalitet. Är det möjligt att kombinera?

Ja, menar Yvonne Berger, vård- enhetschef på "Framtidens vårdav- delning", en nystartad vårdavdel- ning med uppdraget att utveckla och möta kommande utmaningar – att skrota tungfotade strukturer och hitta andra sätt än "så har vi ju alltid gjort".

Vilka utmaningar är det vi talar om?

– Kraven ökar från både patienter och myndigheter om mer delaktighet och bättre stöd för patienters rättigheter. Vidare växer äldregruppen och kommer att bli enorm framöver. Då räcker inte skattein- flödet, så de skattefinansierade verksam- heterna måste hushålla. Dessutom ska vi rekrytera och behålla medarbetare; attrahera också de unga.

**JUST DET DÄR** med att attrahera unga tror Yvonne Berger kräver nya sätt att tänka. Rörliga medarbetare, som knappast har några förväntningar om att få en guld- klocka efter trettio år, vill ha något extra av sin arbetsgivare. Ensidig lojalitet går det inte att räkna med. Dagens unga tänker annorlunda.

– De nya kraven kan vi knappast möta med gamla verktyg. Och jag tror till exem- pel att det finns fler och viktigare faktorer än lön som attraherar; andra kvaliteter.

Yvonne Berger har – bland flera andra saker – satsat på bra arbetstider, eftersom det är en faktor som spelar stor roll för trivseln och måendet. Unga vill hinna göra mer än bara jobba.

På avd 349 A jobbar personalen 31 tim- mar i veckan för sin heltidslön.

– Medarbetarna känner sig friare, mer flexibla och har utrymme för återhämtning och träning. Vi tror det är bra för hälsan. Det håller sjukfrånvaron i schack.

Men hur räcker personalen till om de har 20 procent kortare arbetstid?

– Samtidigt som vi i vården säger att vi saknar sjuksköterskor, har vi aldrig haft så många anställda som nu. Något är fel, och jag tror det handlar om vem som gör vad. Att vi måste ta vara på de kompetenser som finns. Rätt person ska göra rätt sak. Vi måste ta bort dubbelarbete som stjälar tid och ta tillvara på teknikens möjligheter.

**PÅ AVD 349 A** ingår personalen i ett rullande ansvarsschema: ena dagen med ansvar för rondan – patientgenomgången – den andra för samordning, en tredje för om- vårdnad och så vidare. Alla medarbetare är fokuserad på sin uppgift, slipper extra spring och splittring. Var och en gör de sysslor som faller inom vars och ens kom- petensområde. Men det finns ju ännu fler sysslor än så:

Till alla de uppgifter som med nödvän- dighet måste göras, men som stör det van- liga arbetet för vårdpersonalen, har Yvonne anställt Maggan. Maggan är en uppskattad "värdinna" som fem dagar i veckan hämtar, lämnar, delar ut samt serverar patienterna, exempelvis med mat. De två dagar som Maggan inte är på plats har Yvonne löst genom att anställa gymnasieelever som jobbar några timmar varje lördag och sön- dag. Kanske är det en ung människa som blir sugen på att jobba inom vården så småningom.

**DOKUMENTATION ÄR** ett stort tidsätande problem. Sjuksköterskor och läkare dub- bel- och trippeldokumenterar på grund av gamla osmidiga rutiner som 349 A nu vän- der och vrider på. En ny förenkling är att sekreteraren går med på rondan och gör en sammanfattning direkt på plats. Det sparar massor av tid samtidigt som sekreteraren får större ansvar, ökad delaktighet; ett roli- gare jobb.

Också patientkontrollerna på morgonen har moderniserats. Nu med ny teknik som ... ja, sparar tid.

– Istället för att undersköterskan skriver upp temp, blodtryck och så vidare på en lapp och stoppar i fickan för att föra in i journalen när hon får tid, så skriver hon

numera in uppgifterna i en app med direkt överföring till journalen.

**FÖR ATT KLARA** av att vara fortsatt innova- tiva är medarbetarna uppdelade i fyra ut- vecklingsgrupper som en dag varje månad lämnar arbetsplatsen för att tillsammans – ibland med stöd från forskare – jobba med siktet inställt på förnyelse.

– I grupperna fångas nya frågeställning- ar upp, som gör att vi skapar utveckling. Bra lösningar ska så småningom spridas i landet, vilket också innefattar gamla goda arbetssätt som av någon anledning glömts bort. •

Brita Hässel

## Ansvar och fokusering gör jobbet spännande

**Varken skillnad gör det för er undersköter- skor att det finns en värdinna på avdel- ningen?**

– Tja, vi behöver till exempel inte be- ställa matbrickor tre gånger om dagen och fråga alla patienter vad de vill ha att äta. Vi behöver inte ta hand om dagrum och kök med allt vad det betyder av städ och disk, säger Irmelin Lindberg och Åsa Strand på avd 349 A och fortsätter rabbla det som inte längre faller på deras lott:

– Vattna blommor, sköta tvätten, bestäl- la och packa upp matvaror, patienttran- sporter, ta hand om felanmälningar ...

**Vad gör ni istället ...?**

– Vi kan helt fokusera på patienten och ge den vård de behöver. Här är mycket provtagningar och omläggningar. Och vi utför en del av sjuksköterskornas uppgifter, som till exempel att skriva remisser för ef-

tervård och ta ansvar för vårdplaner som har med stomier och sår att göra. Vi ron- dar också varje dag med arbetsterapeut och sjukgymnast för att se vad patienterna behöver i form av hjälpmedel.

– Idag, till exempel, är jag omvårdnads- ansvarig och Åsa koncentrerar sig på alla kontroller och patientgenomgången, för- klarar Irmelin.

– Det känns jättebra att dela på arbets- uppgifterna istället för att dela upp patien- terna mellan oss, även om det ställer krav på god kommunikation oss emellan, säger Åsa och konstaterar att avd 349 A är en avdelning där undersköterskorna lär sig mycket, tar större ansvar och avlastar sjuk- sköterskorna mer än på andra håll.

– Men det måste till en tillåtande chef som låter oss i personalen testa allt nytt vi kommer på.



**TAGGADE.** Irmelin Lindberg och Åsa Strand är två av undersköterskorna som på avd 349 A har fått möjlighet att sätta patienten i absolut fokus.

**Tre kommande nyheter på avd 349 A.**  
1: Medarbetarna får plattor som arbets- hjälpmedel för smidigare journalföring.  
2: Patienterna får egna läsplattor som de kan titta på TV i, få information om avdel-

ningen eller exempelvis beställa vilken mat de vill ha för dagen. 3: Samordnartjänsten övergår – på prov – från sjuksköterskorna till undersköterskorna; utbildning pågår!

FOTO: FRANK PALM

## Rullande roller och delade patienter

**– Det är roligt och omväxlande med nytänk, säger Madeleine Rask, sjuksköterska på avd 349 A.**

– Vi som jobbar här har olika roller olika dagar. En rondansvarig varje dag ägnar sig först och främst till just ronder, medan den som är dagens läkemedelsansvarig slipper andra sysslor och är fullt fokuserad på läke- medel. Arbetssättet gör att jag får mer tid till de specifika uppgif- terna och kan koncen- trera mig på det. Jag slipper känna mig otill- räcklig. Samordnaren – också det en rullande uppgift – har koll på beläggning, tar hand om ankomstsamtal, ringer röntgen, svarar i telefon från anhöriga eller biståndsbedöma- re. Också undersköter- skorna har ansvarsom- råden.

– Med en rondan- svarig blir det inga väntetider inför en pa- tientgenomgång, som vi föredrar att kalla rondan; allt finns på plats. Att både under- sköterskor och sjuksköterskor dokumente- rar i journalsystemet sparar mycket tid. Undersköterskorna tar hand om det mesta omvårdnadsarbetet och vi som sjuksköter- skor blir mer effektiva och gör det vi är utbildade för.

En förutsättning för arbetssättet är att alla delar på alla patienter. Alla vet och kan lika mycket om alla.

– Att gemensamt ta ansvar för alla patienter – de är inte mina och dina – är fantastiskt bra. Ansvaret är allas vilket eliminerar den irritation som kan uppstå i gruppen när arbetstyngden är ojämnt fördelad. Och både patienter och anhöriga kan tala med vem som helst i personalen; alla är lika insatta.

**Vad säger du om arbetstiderna?**

– För mig märks det tydligt att vi arbetar en dag mindre i veckan, och då fungerar det bra att vi är i tjänst varannan helg. Jag har gott om fritid och orkar ge 100 procent på jobbet.

Brita Hässel



FOTO: FRANK PALM

# – Du och jag är varandras arbetsmiljö

Hur skapar man ett bra arbetslag, ett som fungerar och når sina mål? Pia Sundhage, förbundskapten för svenska damfotbollslaget i fotboll har tankar kring och praktisk erfarenhet av lagarbete i Sverige, USA och Kina. En sprallig – och stundtals sjungande – Pia levererar sina solidariska tips om vad som kan vara bra att tänka på vid ett lagbygge. Eller hur var och en kan försöka uppträda för att det ska funka bättre på jobbet.



**MÅLSÖKANDE.** Pia Sundhage använder både ord och kropp för att beskriva vikten av det lojala och solidariska Laget.  
FOTON: FRANK PALM

på en arbetsplats, är varandras arbetsmiljö. För att skapa en god miljö måste alla vara ett föredöme och generös mot sin omgivning. Ett lämpligt förhållningssätt är att bete sig som om man alltid vore upp över öronen förälskad, för då ser man bara det positiva hos den andra ...  
– Alla kan sprida glädje och prata om det som är bra.

**BLI BÄTTRE.** I ett lag ska alla hjälpa varandra att göra rätt; se till att spela på bästa foten så att alla får chansen att bli ännu bättre. Undvik att leta fel i onödan och att göra stor sak av liten fadäs.  
– Du gjorde kanske ett misstag, men du är inte ett misstag.

**SE PLUSSEN.** En positiv grundsyn gör att man slipper mycket gnäll och tjöt. Fråga hellre ”vad gjorde du som var bra idag”, istället för att pika och peka på det som inte var fulländat.  
– Det ger utrymme för den viktiga feedbacken, och medarbetarna får chans att själva reflektera över insatsen.

**UTVECKLING.** På en arbetsplats gör man olika saker – har olika roller. Som ledare måste man vara öppen för att folk faktiskt utvecklas över tid. Den sanning en person fått klistrad på sig från start kanske inte alls är sann för evigt.  
– Tro inte att allt förblir som det en gång var. Människor förändras, utvecklas och kan eller vill byta roll. Låt det hända.

**OEGENNYTTA.** Som ledare måste man se till att skapa den laguppställning som leder vidare. Det betyder ibland att någon inte är helt nöjd. Då är det ledarens uppgift, att få medarbetaren att acceptera rollen för lagets skull och visa på att det kanske innebär ett steg framåt för helheten.  
– Det gemensamma är nummer ett. •

Brita Hässel

**GOTT HUMÖR.** Sammanhållning kan inte nog hyllas och att välja att se saker från den ljusa sidan gör livet roligare. Men visst får man bli riktigt förbannad någon gång.  
– Men då tar jag hand om orsaken direkt! Inga surdegar.

**SOLIDARITET.** En ledare måste våga leda – makten finns ju – ha tålmod och kunna överraska. Att vara solidarisk är självklart i ett lagarbete. För att nå mål måste alla – oavsett vilket jobb det gäller – kunna, vilja och orka. Det kräver en tillåtande,

positiv och solidarisk arbetsmiljö.  
– Alla spelar roll i arbetslaget.

**HJÄLP VARANDRA.** Ska man förändra något så är det lika bra att det får ta tid; sitt still i båten och var uthållig. Sen ska förändringen förstärkas när saker väl börjar hända. Då måste alla jobba tillsammans; tänka på varandra och hjälpa varandra att göra sitt bästa.  
– Har kompiserna en bra vänsterfot ... spela på den!

**FÖRÄLSKELSE.** Alla i ett arbetslag, eller

” Det är helt klart att evidensen avseende betydelsen av fysisk träning för att förebygga och behandla ovanstående somatiska och psykiska konsekvenser av stress utgör det främsta skälet till att samtliga patienter som söker sjukvård och rapporterar hög stressnivå bör få råd om regelbunden fysisk träning.

Kapitlet om stress och fysisk aktivitet i FYSS 2015.

## Bevisligen: Vi lever farligt!

– Vi är inte som förr och vi ser inte ut som vi gjorde. Vi är svagare och har sämre kondis. Vi är helt enkelt inte lika väl rustade som tidigare, konstaterar Mats Börjesson, professor och överläkare på GIH och Karolinska universitetssjukhuset, vid en föredragning för hälsoinspiratorerna.

Forskarna vet mer och mer – med allt större evidens – om vad som händer om vi inte rör på oss. Mats Börjesson har koll på det senaste inom forskningen kring fysisk aktivitet, där man tittar på kondition, stillasittande och levnadsvanor.

Resultaten man kommit fram till är inte nådiga för oss dödliga. Konditionen har generellt minskat, trots att många är ägare till ett gymkort nuförtiden. Bristen på vardagsaktivitet gör oss allt fetare. En orsak är att arbetet – både i hushåll och industri – inte längre är lika rörelse- och tidskrävande som förr. Sen 1960-talet har bekväma innovationer gjort oss flera kilo tyngre per år. Och bortrationaliserad rörelse har inte ersatts med annan. Istället sitter vi still; svenskar mest i hela Europa.

– Det är ingen gynnsam bild. Stillasittande är farligt och vi skulle leva längre om vi inte satt så mycket. Ju färre aktiviteter vi ägnar oss åt desto sämre framtid kan vi se fram emot, är Mats Börjessons tuffa besked och tillägger att en timmes stillasittande kostar 22 minuter av vårt liv.

Mängden vardagsaktiviteter idag är slående dålig och det är inte många som kommer upp i de rekommenderade 30 minuterna rörelse varje dag. Dessutom konstaterar forskarna att många av oss är lite av självlögnare: vi tror att vi rör oss ungefär dubbelt så mycket som vi faktiskt gör.

**HUVUDBUDSKAPET** från forskarna är att 30 minuter rörelse om dagen är vad vi minst borde ge oss själva. Jo, visst kan man träna hårdare, men det är inte säkert att det är bättre eller effektivare. Man ska till och med avhålla sig från att göra hjältedåd genom intensivträning man inte är förberedd för. Däremot är det väldigt effektivt att jogga ett par tre gånger i veckan, visar en färsk studie. Detta sagt med tanke på att kvällstidningar tolkat studien på ett mera löpsedelsspännande vis och lyckats komma fram till att joggning är farligt. Vilket



**SANNINGSSÄGARE.** Vi ligger illa till, vi dåligt rustade människor. Mats Börjesson skräder inte orden.  
FOTO: FRANK PALM

härmed dementeras.

Men är det farligt att åka Vasaloppet, då? frågar en hälsoinspirator i publiken.

– Ja, under loppet kan det vara farligt. Men de följande fyra åren är risken att dö halverad, säger Mats och inpräntar: det är lika viktigt att röra på sig som att äta. •

Brita Hässel

## Är det rätt att lägga sig i?

**Att fysisk aktivitet är bra har de allra flesta kommit till insikt om. Vilket inte är samma sak som att vi faktiskt rör på oss så mycket som vi skulle behöva. Men vem är det som ska bestämma vad om människors va-**



**ÖMSINT.** Jan Arlebrink ser upplysandet om vikten av fysisk aktivitet som en barmhärtig handling.  
FOTO: FRANK PALM

**nor? Är det till exempel etiskt rätt och riktigt att hälso- och sjukvården lägger sig i och levererar tips, råd och pekpinna på löpande band?**

– Ja, menar Jan Arlebrink, teologie doktor i etik på Kliniskt centrum för hälsofrämjande vård, Lunds universitet.

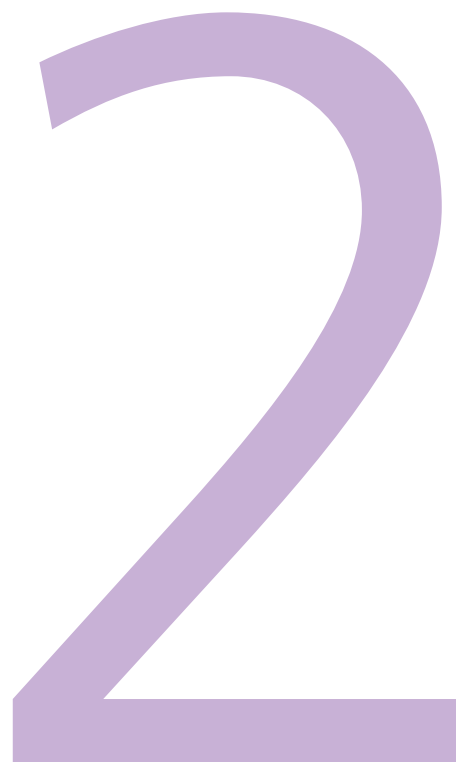
Han ser upplysandet som en barmhärtig handling i syfte att stärka en medmänniska.  
– Många människor utövar någon form av fysisk aktivitet. Och de flesta gör det troligen utan att ha kontakt med hälso- och sjukvården eller med någon annan utanför sjukvården som arbetar med fysisk aktivitet. De som inte utövar någon fysisk aktivitet kan vara svåra att nå från sjukvården.

Det som är viktigt är ändå att implementera vikten av att utöva någon form av fysisk aktivitet bland personer man träffar, som har behov av det, och då

särskilt tänka på de grupper som på något sätt är främmande för att utöva någon form av fysisk aktivitet.

– Det finns många skäl för hälso- och sjukvården att göra detta. Genom det faktum att vi lever i relationer så utövar vi makt över varandra. Den makten kan användas i syfte att – på ett positivt sätt – stärka den andra människan. Det finns också ett etiskt krav att ta hand om den människa vi har i vår hand. Ett sätt att göra detta på är att upplysa om vikten av fysisk aktivitet. Genom detta visar vi barmhärtighet och vi tar även ett ansvar för patienten. Att engagera sig i patienten är också att ha ett empatiskt förhållningssätt, och att uppvisa ett professionellt förhållningssätt. Att implementera fysisk aktivitet är också ett sätt att stärka patientens autonomi.

– En viktig fråga att ställa sig är dock: för vem gör jag, eller vill jag göra, detta? Är det för min egen skull eller för den andres skull? Förhoppningsvis inte egennyttan.



# 2 timmar betyder så mycket

Här har vi vågat prova något nytt som kan komma att gynna både personal och patienter.

Så beskriver Marina Henriksson, vårdenhetschef på operationsavdelning 1 SU/Möln dal, det faktum att de sedan några månader tillbaka kvoterar arbetstiden på ett nytt sätt. I praktiken betyder det att sex arbetade timmar i operationssal är "värda" åtta. För personalen känns det som sextimmarsdag.

**A**nledningen är att avdelningen – en av Sahlgrenska Universitetssjukhus största som utför avancerad kirurgi som inte står att finna i landet – gått på knäna. Hög sjukfrånvaro, tunga lyft, långa köer, missnöje. Och personalomsättningen där efter: hög. Att locka till sig nya sjuksköterskor när de gamla flyr är minst sagt svårt.

Är lösningen nya arbetstider?

– Vi har hållit på så kort tid, så vi kan inte dra några stora växlar på resultaten, men arbetstiderna är ett bra argument i rekryteringen, bekräftar Marina Henriksson och beskriver fler följder av förändringen.

Med tvåskift har operationssalstiden ökat, ett par timmar extra varje dag har betydelse för att korta köerna. Personalens trivsel har ökat markant och det har skapats en ny form av teamkänsla när ett operationsgång arbetar sex timmar på raken utan schemalagda pauser: "nu är det vi som gör det".

Att sjukfrånvaron har gått ned kan vara en slump, menar Marina men är ändå ett faktum.

– Vi hade väldigt hög sjukfrånvaro tidigare. Kanske beroende på att en infektion tar hårdare på den som arbetar hårt och känner sig mer eller mindre slutkörd. Nu kommer medarbetarna pigga till jobbet eftersom de hinner återhämta sig inför nästa arbetsdag.

**FÖR ATT KORTA** arbetstiden och köra dubbla skift behövs mer personal. Och det kostar förstås.

– Vi har ögonen på oss. Det är ett stort ansvar att starta ett sånt här projekt för



**UTMANING.** Marina Henriksson har gott hopp om att arbetstidsförkortningen förbättrar servicen och patientsäkerheten samtidigt som personalen orkar de tuffa uppgifterna även på lång sikt.

FOTO: FRANK PALM

skattebetalarnas pengar. Men kan vi ge patienterna bättre service och en säkrare miljö samtidigt som personalen håller längre så är det ju ett bra försök.

– Jag tycker det är kaxigt att våga prova en ny väg till förändring. Kan vi, på de två år projektet pågår, visa nyttan och att det

inte bara kostar så kan det istället gynna fler än våra patienter och personal. Kanske kan vi till och med inspirera andra till förändring. •

Britta Hässel



FOTO: FRANK PALM

## TID ÖVER ATT VARA MAMMA

– Positivt! Eftersom vi har så fysiskt tröttande uppgifter här så är de kortare dagarna väldigt välkomna, säger Gabriele Tikman, operations-sjuksköterska och berättar att inför en knäoperation är en av hennes uppgifter att kontrollera och duka upp cirka 150 kilo gods, fördelat i lådor som var och en väger mellan tio och tjugo kilo.

– Det är tungt, försäkras hon.

– Förändringen har gjort att jag orkar fokusera på jobbet under hela arbetsdagen och dessutom kan åka hem och ta hand om familjen ... jag är ju mamma också.



FOTO: FRANK PALM

## STANNAR ETT PAR ÅR TILL

– Det här är fantastiskt bra. Idag, till exempel, har jag varit och spelat golf innan jag gick till jobbet, kommenterar Inger Simson, anestesijüksköterska, och ser både glad och överraskad ut över hur livet ter sig efter arbetstidsförkortningen.

– Jag har fyllt 65 så jag hade egentligen tänkt gå i pension, men sextimmarsdagen förändrade allt: jag väljer att fortsätta jobba. Med extra fritid behöver jag inte ägna lediga dagar till nödvändigheter som att handla och städa. Orken räcker längre! Trots intensiva arbetsdagar är det absolut värt det.

## Nu sprids lärdomarna från

# Chefios

**I forskningsprojektet Chefios satte ett femtontal forskare fokus på chefskapets förutsättningar och konsekvenser ur ett strukturellt och organisatoriskt perspektiv.**

Resultaten visar på organisationens betydelse för ett gott ledarskap. Och att förutsättningarna skiljer stort mellan olika organisationer.

En av forskarna var Lisa Björk på Institutet för stressmedicin.

**Lisa Björk, kan du ge exempel på viktiga lärdomar från Chefios?**

– Chefer i offentlig sektor, särskilt de på operativ nivå, är utsatta för ständigt ökande krav. Tillsyn och brukarinflytande ställer krav på transparens och dokumentation. Centralisering av stabsfunktioner leder till mindre stöd och standardiserade processer innebär mer tidsbundet arbete. Detta påverkar det utrymme som chefer har att ägna sig åt kärnverksamheten. Syftet med alla nya riktlinjer, IT-system och rutiner är ofta gott och alla inspel dimper rakt ned på chefens skrivbord i form av arbetsuppgifter. Det är inte lätt för den enskilde chefen att prioritera, vilket är nödvändigt.

– En annan lärdom är att chefer har olika förutsättningar beroende på vilken verksamhet de leder. Vi fann en systematisk skillnad mellan mansdominerade tekniska förvaltningar och kvinnodominerade vård- och skolförvaltningar. Inom "manliga områden" är målen tydligare, kommunikationen mellan strategisk och operativ ledningsnivå bättre, antalet underställda färre och det administrativa stödet mer utbyggt. Det innebär att man som chef får bättre förutsättningar att leda i dessa verksamheter än inom välfärdsverksamheterna oavsett om man är man eller kvinna. Det hänger alltså inte på chefens kön utan på olika förutsättningar i verksamheterna.

**Vilken betydelse tror du dessa lärdomar kan få för chefer och medarbetare i Västra Götalandsregionen?**

– Jag hoppas att politiker och strategiska chefer vänder blicken mot organisationen och funderar på ett antal frågor. Vilka förutsättningar har cheferna för att utöva ett gott ledarskap? Vilka konsekvenser får nya direktiv – arbetsuppgifter – längre ned i linjen? Hur kan styrningen samordnas så att enskilda chefer inte blir sittande med svårlösta dilemman?

– Ett exempel är det nya direktiv som anger hur många underställda chefer inom VGR ska ha. Detta är en viktig fråga eftersom chefens förutsättningar att se och ge återkoppling till sina anställda i hög grad påverkar personalens motivation och välbefinnande.

– Men jag tror inte att en enskild åtgärd kan komma till rätta med arbetsbelastningen. En väg framåt är att lyssna på vad de behöver i de olika verksamheterna för att kunna göra ett gott jobb.

**Hur sprids nu erfarenheterna från Chefios?**

– Vi är ute och föreläser om chefers förutsättningar. Den vetenskapliga produktionen är i full gång och vi utbildar HR-specialister och annan personal i Chefios perspektiv och verktyg.

Lisbeth Hedberg



FOTO: FRANK PALM

## Mjukare övergång

# minskar pressen och stressen

– Sahlgrenska Universitetssjukhuset med sin högspecialiserade sjukvård kräver välutbildad och trygg personal – det är det vi ska ge patienterna. Det är nummer ett. Därför har vi skapat ett kliniskt basår, säger Lena Hagelqvist, projektledare.



**HOPPFULL.** Lena Hagelqvist ser många fördelar med en tryggare och mjukare karriärstart..

FOTO: FRANK PALM

”Våra sjuksköterskor åker till Norge och det beror inte bara på lönen, utan att de får en ordentlig introduktion som ger dem möjlighet att landa i yrket med sans och balans. Det här med kliniskt basår är ett av de bästa upplägg jag sett.”

Marita Tenggren, vårdförbundets ordförande i Västra Götaland

**K**liniskt basår för nyutexaminerade sjuksköterskor ska göra det tryggare att ta – det ibland överraskande stora – steget från studentliv till yrkesliv. Att gå in i rollen som legitimerad sjuksköterska på ett strukturerat sätt gör det roligare att jobba. Kanske är det till och med ett sätt att främja hälsa. Lena Hagelqvist:

– Om man trivs och har bra kontroll så mår man bättre på jobbet. Det vet vi. Trivsel är en faktor som minskar risken för sjukfrånvaro.

– Med ett lugnare insteg i yrket är förutsättningarna också större att sjuksköterskorna söker till SU, stannar kvar och arbetar vidare i yrket hos oss på SU. Jag ser det också som ett sätt att bli en mer attraktiv arbetsgivare.

– Det är stor skillnad på att vara student och att åta sig det ansvar en legitimerad sjuksköterska har. Förväntningarna är stora och kraven att göra bra ifrån sig kommer direkt. Med basåret ges sjuksköterskorna tid att hitta trygghet och identitet. De slipper starta från noll.

– Övergången ska göras skonsam så att inte pressen bli för stark. Det här är ju inte vilket yrke som helst, och i slutändan är det patienten som ska få fördel av personalens goda kompetens. Jag skulle säga att alla nyutbildade sjuksköterskor behöver ett kliniskt basår. •

Britta Hässel

## Bakgrunden till kliniskt basår

... är att både arbetsgivare och sjuksköterskor har uppmärksammat att de kliniska färdigheterna och ledarskapsrollen behöver stärkas hos nyutexaminerade sjuksköterskor. En strukturerad introduktion har blivit medlet.

De sjuksköterskor som kommer i fråga för basåret är nyutexaminerade – med som högst fyra månaders erfarenhet i yrket – som söker sig till Sahlgrenska Universitetssjukhuset. De får tillsvidareanställning, går in i det kliniska basåret. Det innebär att de tjänstgör som sjuksköterskor och följer den lokala introduktion som finns på varje enhet.

Efter ett halvår byter de enhet, eftersom det finns fördelar med att introduceras på både en medicinskt och en kirurgiskt inriktad enhet.

I basåret ingår ett övergripande utbildningsprogram som är lika för alla oavsett var de är anställda. En dag varannan vecka är avsatt till studier. Deltagarna får också processinriktad omvårdnadsledning två gånger i månaden.

Efter basårets slut får sjuksköterskorna sitt diplom och en löneförhöjning; 1 000 kronor mer i månaden.

**KLINISKT BASÅR** är ett projekt som ska vara i två till tre år, men Lena Hagelqvist är optimistisk om dess överlevnad:

– Basåret har fått mycket god respons. Det är till och med fler än de nyutexaminerade som har hört sig för om de får komma med. Vi på Sahlgrenska Universitetssjukhuset är först i landet med vårt kliniska basår och jag tror att fler kommer att följa efter: intresset är stort och studiebesöken många.



**BITVIS NÖJD.** Den goda idén med basåret kommer att utvecklas ännu mer, tror Patrik Sagman, basårs-sjuksköterska.

FOTO: FRANK PALM

## Funkar basåret för dig, Patrik?

Kliniskt basår är – i huvudsak – till för att rekrytera fler sjuksköterskor till Sahlgrenska Universitetssjukhuset, bredda de nyutexaminerades kompetens och ge en tryggare start i vårdkarriären. Kanske också att den mjukare ingången skulle kunna fungera som en buffert mot ohälsa. Stämmer det på dig, Patrik Sagman, en av 120 deltagare?

Patrik Sagman är nyanställd på akuten, Sahlgrenska sjukhuset, och i och med det automatiskt deltagare i det kliniska basåret. Han tycker att det stämmer ... till viss del:

– Jag hade hört om basåret – bra idé – innan jag sökte jobb och visst blev jag lockad

av den extra 1000-lappen.

Rekryteringsmålet: check!

**Kommer du att bredda din kompetens under basåret, tror du?**

– Ja, det ska bli spännande att byta arbetsplats under ett halvår. Nu är jag på akuten och i höst går jag över till MAVA, medicinsk akutvårdsavdelning. Det kommer jag att lära mig mer av.

Den övriga utbildning och handledning som basåret erbjuder kan också vara användbar, enligt Patrik, även om han ser fram emot mer handfasta frågeställningar än de han ställts inför än så länge.

– Fast det blir många givande diskussioner när alla vi som är med på basåret träffas, och det är bra. Jag tror det kan göra inne-

hållet än mer attraktivt för dem som kommer efter oss. Vi utvärderar varje föreläsning och jag säger ifrån om jag tycker något kan göras bättre. Här finns potential.

– De fyra inledande veckorna var lärorika, men inte särskilt unika. Uppfattade det som en ganska vanlig introduktion. Jag gick bredvid en kollega utan att vara schema-lagd, som en extra resurs. De veckorna hade gärna fått vara fler.

Kompetensmålet: check!

**Känns det bättre för dig att axla din nya roll på ett lite lugnare och tryggare vis?**

– Det där beror nog på vilken typ av person man är. Vi är ju olika. För en del betyder det säkert mycket. Självt har jag sett och arbetat i vården – som undersköterska – så pass mycket att jag inte tycker det är så konstigt att hitta in i den här rollen.

**Kan året ha betydelse för din hälsa?**

Patrik, uppenbarligen frisk och stark som en nötkärna, ser nästan lite förvirrad ut när han protesterar:

– Nej, det tror jag kanske inte .... •



Vad väcker vår respekt?

- Ärlighet **58,0 procent**
- Drivkraft att förändra/skapa något nytt **50,0 procent**
- Ödmjukhet inför sig själv och sin förmåga **48,8 procent**
- Vänlighet och omtänksamhet om andra **43,2 procent**
- Ledarskapsförmåga **38,3 procent**
- Viljan att lära och sprida kunskap till andra **34,0 procent**
- Förmågan att sprida glädje till andra **33,9 procent**

Vad släcker vår respekt?

- Att vara falsk **83,9 procent**
- Att förminska andra **80,8 procent**
- Att ljuga **62,1 procent**
- Att köra över andra **48,5 procent**
- Att alltid framhäva sig själv **41,0 procent**
- Att se sig själv som ett offer **37,3 procent**
- Att vara ekonomiskt girig **28,6 procent**

Ur en undersökning gjord av amerikanska tidskriften Fortune, "världens mest citerade affärstidning", om vilka egenskaper som bygger förtroende.



BILD: JOEN WETTERHOLM

Inte kan det väl ändå vara så ...??

En Gallupundersökning visar att 13 procent av medarbetarna känner en djup koppling till företaget och arbetar för att driva verksamheten framåt.

63 procent är oengagerade medarbetare som tar sig igenom arbetsdagen.

24 procent är medarbetare som aktivt motarbetar och underminerar det deras kollegor åstadkommer och till och med försöker skada företaget.

Hönan eller ägget

Dålig kondition och övervikt brukar ses som bidragande orsaker till att anställda presterar sämre och är mindre effektiva. Men i vilken ände börjar det, kan det vara jobbet som ger de dåliga vanorna? Jo, så är det ibland, menar den finska forskaren Helena Miranda, som studerat sambanden mellan arbetssituationen och osunda levnadsvanor. Studien visar att ju fler stressfaktorer de anställda utsattes för desto större var sannolikheten att de skulle vara överviktiga, fysiskt inaktiva och rökare. Störst var risken för personer under 40 år.

– Anställda som är stressade och överbelastade har kanske inte möjlighet att upprätthålla en hälsosam livsstil. För dem kan tröstätning och rökning vara ett sätt att återhämta sig från ett arbete där de upplever alltför höga arbetskrav eller bristande socialt stöd, kommenterar Helena Miranda.

En lite **hetare** potatissallad till midsommarmfesten

🍷 8 portioner

Mmmm, extra hetta, rostad majs och avokado piggar upp den här annorlunda potatissalladen. Chimichurri är en kryddstark sås som är ett vanligt tillbehör till grillat i Sydamerika.

- Cirka 1600 g färskpotatis
- 2 rödlökar
- 2 burkar majs (340 g)
- 4 avokado
- 2 hjärtsallad
- 400 g färdig chimichurri eller egengjord (200 g färdig motsvarar 2 dl egen)
- salt och svartpeppar
- 2 lime



FOTO: FREEPIK.COM

Så här gör du

Skala eller borsta och skölj potatisen och koka den. Låt svalna och skär den i bitar.

Skala och hacka löken. Låt majsen rinna av och rosta den gärna i het stekpanna. Dela, ta ur kärnan och gröp ur avokadoköttet och skär det i bitar.

Skär bort roten på salladen. Blanda chimichurri med potatisen, salladen och grönsaker. Smaksätt med salt, peppar och limesaft.

Chimichurri

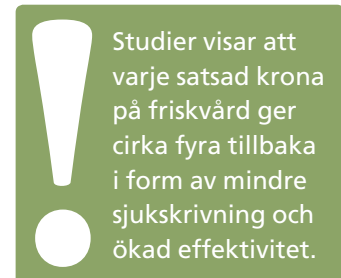
- 2 dl finhackad persilja (2 dl motsvarar 2 krukor)
- 1 dl olivolja
- 1/2 dl citronjuice
- 3 msk finhackad schalottenlök
- 1 tsk finhackad vitlök
- 1 tsk chiliflakes (t ex red hot chilipepper)
- 1 1/2 krm salt

Rör ihop persilja, olivolja, citronjuice, schalottenlök, vitlök och chiliflakes i en skål. Smaka av med salt.

Tydliga mans- och kvinnoyrken

Könsfördelningen i några av Sveriges vanligaste yrken är ojämn överlag. Jämnast är det bland läkarna, hyfsat tätt följda av kockar och kokerskor. (Källa: SCB)

Yrke	Total	Kvinnor %	Män %
Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl.	175 980	93	7
Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.	154 723	80	20
Övrig kontorspersonal	83 550	75	25
Systemerare och programmerare	80 290	20	80
Köks- och restaurangbiträden	67 680	68	32
Skötare och vårdare	67 069	73	27
Administratörer i offentlig förvaltning	51 818	64	36
Administrativa assistenter	48 361	78	22
Övriga sjuksköterskor	46 642	90	10
Datatekniker	41 580	21	79
Kockar och kokerskor	37 241	52	48
Läkare	36 782	50	50



Studier visar att varje satsad krona på friskvård ger cirka fyra tillbaka i form av mindre sjukskrivning och ökad effektivitet.



Man är inte alltid glad när man är snäll, men man är alltid snäll när man är glad.  
Oscar Wilde

Grattis till klarspråkskristallen!

Alla de som arbetat med "Lättlästa handlingar" måste känna sig väldigt nöjda med att som första region/landsting – sedan



starten 1998 – tagit emot klarspråkskristallen. Demokrati- och kulturminister Alice Bah Kuhnke delade ut kristallen och projektledare Regina Andersson menar att priset är ett kvitto på att "vi tänkt och gjort åtminstone några saker helt rätt".

Troligen är det några fler saker som imponerat på Språkrådet, som instiftat priset.

Körslaget – snart en tradition?

Årets Körslag på Södra Älvsborgs Sjukhus är avklarat. I år vann kören Gott och blandat iklädda färgglada regnkläder och paraplyer för att skydda(?) sig mot alla de män som regnar ner. "It's raining men" hette vinnarlåten som väl passade in på temat 80-tal.

Vid prisutdelningen kom-

menterade sjukhusdirektör Thomas Wallén med tillfredsställelse att mängden dopamin och oxytociner som producerats under tävlingens gång är STOR.

Västfastigheter fortsätter att imponera

För andra året i rad har Västfastigheter fått pris för att de har ett helt jämställt uttag av föräldradagar, "jämställt" sjukfrånvaro, en hög andel kvinnliga chefer och en helt jämställd ledningsgrupp.

Det är Nyckeltalsinstitutet som mäter jämställdheten inom svenskt arbetsliv enligt ett jämställdhetsindex kallat JÄMIX. Cirka 650 000 anställda ingår i underlaget för mätningen.



KONST I REGIONEN

En målning som tar plats och piggar upp

Färgglad, stor detaljrikedom och ett lätt naivt uttryck är vad som karaktäriserar den stora målning av Göteborgs hamn som hänger i lunchrummet på Lillhagsparken i Göteborg. Och det är precis därför Lena Alexanderson, kommunikatör, tycker så mycket om den:

– Egentligen skulle den passa ännu bättre i ett väntrum eftersom den har så mycket detaljer som man kan sitta och fundera över och distraheras av.

Och visst är detaljerna där. Vinga fyr, cyklisten, en smärre brand, Älvsborgs fästning, Röda sten (som då var pannhus), fiskebåt av en sort vi inte ser så många av längre, sockerbruket, KA 4:s stridsfartyg ... ja, det är en munter dag vid Älvsborgsbron där mäsarna tar plats i luftrummet.

Lena gillar den också för att den, så att säga, har följt henne sedan hon jobbade på Bohuslandstingets kansli på Vikings-

gatan och så småningom följde efter när landstinget gick upp i den nybildade regionen.

– Det är mycket igenkänning med den och jag tror att många tycker om det här snälla måleriet.

Mona Huss Walin målade den stora oljan, Göteborgs hamn, år 1977. Med sina 200x 350 cm utgör den ett ansevärt blickfång. Konstnären föddes i Stockholm 1944 och är sedan 1973 bosatt i Göteborg.



HAMNMYLLER. Mona Huss Walins stora målning tål att tittas på, tycker Lena Alexanderson.

FOTO: FRANK PALM

## PÅ JOBBET

# Åsa, orkidéernas vän och vårdare

Ååååååååå, jobbar du i Botaniska ...  
Hon har hört avunden många gånger, Åsa Kullin, trädgårdsmästare och arbetsledare för tropikgruppen i Göteborgs Botaniska trädgård, en del av Västra Götalandsregionen.

– Jo visst är det härligt att gå till jobbet och få se rötter växa till sig, säger Åsa, ganska så nöjd.

Men att jobbet enbart skulle vara en ständigt ljuvlig och förförande vandring i ett väldoftande växthus med sjuårdeles vackra växter, förnekar hon. Arbetsuppgifterna rör sig från fysiskt tung omkrukning och vattning, över ansvarsfull klimatstyrning och angelägen folkbildning till rent dödsbringande sysslor i den biologiska bekämpningen.

– Förr eller senare angriper skadedjuren och vi vill naturligtvis – i naturens och arbetsmiljöns namn – använda så lite kemikalier som möjligt. Istället använder vi nyttodjur som angriper skadedjuren. Till exempel den australiska nyckelpigan som är oerhört effektiv i kampen mot ullusen. Eller parasitsteklar som lägger ägg *inuti* bladlöss, vilket gör dem till slagkraftiga medhjälpare. Ett kunskapsintensivt område, försäkrar Åsa Kullin.

Åsa arbetar främst med orkidésamlingen som började ta form redan på 1920-talet.

– Vi vill kunna visa så många naturliga arter som möjligt. För att öka antalet har vi ett utbyte med andra internationella trädgårdar, vilket gör att arterna har större chans att leva kvar om något skulle hända med exempelvis det enstaka exemplaret i Köpenhamn.

Runt om i världen finns cirka 22 500 orkidéarter. Att det just nu är en trendig inredningsdetalj är kanhända delaktigt i



FOTON: FRANK PALM

**TILLVÄXT. Åsa Kullin ansvarar för orkidéernas väl och ve. Bland annat.**

tillströmningen av besökare till Botaniskas växthus. Många vill komma och se det härliga utbudet av färg, form och doft.

– Det är roligt och viktigt att visa besökarna runt i en tillgänglig trädgård som är en del av samhället och vill nå ut med kunskap till fler. Vi vill ju gärna förmedla vad växtriket betyder för oss alla varje dag genom hela livet.

Fast det finns utmaningar bland besökarna: till de mer provocerande hör diktommenderade tonåringar som kliver in i den tropiska värmen med hela sin koncentration riktad mot den egna mobilen. Åsa brukar greja situationen:

– Här inne bland bananer, kakao och mängden av spektakulära växtformer blir de ganska tagna. De kan inte värja sig.

Engagemanget toppas inne hos de köttätande, de växter som sköter sin mathållning genom att fånga byten i speciella fallor och egentligen inte behöver något annat tillskott för att bli ”mätta”.

– Ändå har det hänt att någon – vi gissar besökare – har ökat på portionen med en extra köttbulle ...

Åsa, du som jobbar i ett växthus, har du också ett sällsynt grönskande hem?

– Näää, inte längre. Jag har så småningom lärt mig att bara odla sådant som självklart trivs hos mig. Inga försök till underverk: hellre en frodig svärmostunga än en klen juvelorkide!

Undrar sa flundra.

Brita Hässel