

arbetslust

en tidskrift om människa, hälsa och arbetsliv i Västra Götalandsregionen • nr 4 • december 2020 • årgång 20



TANKAR OM
kortare
väntan för
patienterna
sid 3

Gröna korset
funkar lika bra
i pandemin
sid 8

Smärtcentrum tänkte om:
Vi klarade vårdgarantin
för de flesta

sid 11-12

det rullar på

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

Mirko Ivanovic
Hälsan och Stressmedicin,
0700-85 25 91, mirko.ivanovic@vgregion.se

Anna Selander
Hälsan och Stressmedicin,
0709-67 93 47, anna.selander@vgregion.se

REDAKTÖR:
Brita Hässel,
brita@hasselpalm.com
0705-08 88 03

LAYOUT OCH ILLUSTRATION:
Joel Wetterholm, joen@joenart.se

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

TRYCKERI:
Hylte Tryck AB
Miljöcertifierade enligt ISO 14001

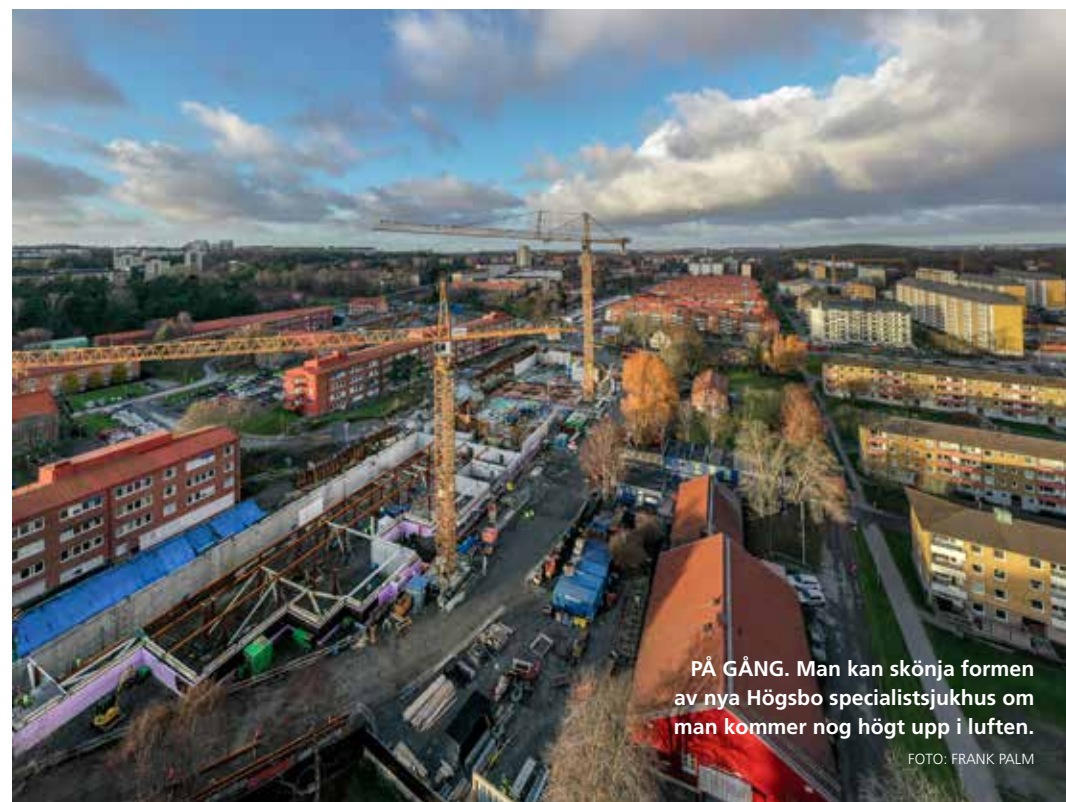


OMSLAGSBILD: Med gott humör och kreativitet kommer man långt i sitt jobb som flourent. Tandfön Lena får hjälp med sina vingar av Superhjälten Blå. Snart kommer eleverna!
FOTO FRANK PALM

Den röda tråden trasslar omkring bland saker som fortsätter som förut men ändå inte. Jodå, det blev både chefsdag och VGR Tour, men inte i verkligheten. Patientsäkerhet och promenader i friska luften lägger vi inte heller åt sidan, trots allt. Så ... det rullar på.

PÅ GÅNG

Ett smart sjukhus för omställd vård



PÅ GÅNG. Man kan skönja formen av nya Högsbo specialistsjukhus om man kommer nog högt upp i luften.

FOTO: FRANK PALM

Den 18 oktober för-
ra året togs det första
spadtaget, eller mer kor-
rekt sagt, planterades
ett körsbärsträd som
tecken på att byggnatio-
nen av Högsbo specia-
listsjukhus har inletts.

Här ska, enligt visionen, invånarna få nära, värdeskapande och personcentrerad vård. Kontinuitet, trygghet, effektivitet och flexibilitet är övriga värdeord man förknippar med det nya sjukhuset.

Än så länge ser man mest bara formen på sjukhuset (om man kan flyga, vill säga) som fått plats i den gamla parken som omger nuvarande Högsbo sjukhus. Det nya sjukhuset kommer att innehålla verksamheterna från Frölunda sjukhus samt dagkirurgin från Sahlgrenska Universitetssjukhus,

som därmed blir avlastat och kan fokusera mer på akutvård och slutenvård.

Det blir alltså endast öppenvård; här tas bara patienter in som kan komma och gå under dagen.

För personalen är den stora förändringen att lokalerna byggs för att arbeta aktivitetsbaserat; man kallar det nya huset för det smarta sjukhuset som är mindre stelbent och inte har fasta mot-
tagningar eller behandlingsrum. Personalen rör sig i egna utrymmen och patienterna i andra.

Möts gör man bara i undersökningsrum eller i operationssalarna. Sjukhuset kommer också att byggas för att ta tillvara digitaliseringen som ingår i de omfattande förändringarna inom omställningen av hälso- och sjukvården i Västra Götaland.

Henrik Almgren är projektleda-

re och har tidigare uttalat sig om hur detta kommer att medföra att sjukhuset kan ta emot många fler patienter i och med att alla rum är tillgängliga för användning av alla vårdgivare. Dessutom kommer vissa patientmöten ske helt digitalt, andra i patienternas hem, vilket medför kortare värdkö och bättre tillgänglighet. Henrik Almgren menar också att ett hus som inte innehåller gamla kulturer, traditioner eller faciliteter erbjuder en total nystart. En chans att börja från grunden, enligt Vårdpodden.

Personalen på Frölunda sjukhus kommer att få "träna" sig i att arbeta aktivitetsbaserat i sina gamla lokaler för att göra övergången smidig.

Någonstans i slutet 2023 och början 2024 förväntas det vara skarpt läge för personal respektive patienter.

TANKAR OM ...

hur vi kraftsamlar för att klara vårdgarantin

Kaarina Sundelin, direktör för koncernstab beställning och produktionsstyrning av hälso- och sjukvård, leder arbetet i den nya tillgänglighetsledningen. Alla ska erbjudas vård i rimlig tid genom att arbetet samordnas, problem löses löpande utan dröjsmål och att hela vårdkapaciteten används.

Socialstyrelsen har definierat innebörden för God vård för femton år sedan. Enligt vårt nationella ledningssystem för kvalitet ska hälso- och sjukvården vara

kunskapsbaserad och ändamålsenlig, säker, patientfokuserad, effektiv och jämlik. Den sjätte dimensionen är att hälso- och sjukvården ska vara tillgänglig och ges i rimlig tid. För tio år sedan förstärktes patientens rättigheter för tillgänglighet genom införandet av vårdgarantilagen. Sedan dess har rätten till vård inom vårdgaranti ytterligare förstärkts genom patientlagen 2014 och senast förra året i hälso- och sjukvårdslagen.

FRAM TILL BÖRJAN av 2020 har tillgängligheten successivt förbättrats i regionen men vårdgarantin har aldrig uppnåtts. Sedan mars har en ny sjukdom och covid-19-vården påverkat hela vårdapparaten i Västra Götaland och det kommer att göra det tills vaccination kommer igång. Den första vågen av pandemin har lärt oss mycket, även avseende vår samtida förmåga att hantera vårdbehovet för icke-covid patienter. Vårdens medarbetare har funnit nya former för vården, de digitala kontakterna med patienter har ökat kraftigt på kort tid och det kommer bara öka än mera framöver. Dessvärre har dock de patienter som har bedömts ha lägst medicinskt prioriterade behov fått stå tillbaka. Nu i höst med andra vågen av pandemi riskerar ånyo samma grupper få vänta ytterligare.

NU SAMLAR VI alla regionens krafter för att invånarnas rätt till tillgänglighet ska verkställas! Av erfarenheter klokare arbetas det nu intensivt för att Västra Götalandsregionen ska nyttja alla sina utförare, både sjukhusgrupper och privata vårdföretag, med syfte på att erbjuda vård i rimlig tid. Samtidigt har den samlade kunskapen om virusjukdomen covid-19 ökat betydligt jämfört med mars månad i år och vi vet bättre hur planerad vård kan drivas under pandemin. Regiondirektören har i oktober in-

”
Nu samlar vi alla regionens krafter för att invånarnas rätt till tillgänglighet ska verkställas!

rättat en så kallad regional särskild tillgänglighetsledning (RSTL) i enlighet med beslutet i Regionstyrelsen och jag har fått uppdraget att leda det arbetet i nära samarbete med alla utförare. Vi arbetar mål- och lösningsfokuserat för att uppnå vårdgarantier inom specialistvården till slutet av nästa år.

HUVUDPRINCIPEN i arbetet är att vi löser behoven vårdområdesspecifikt och regionalt. Inom vissa vårdområden, exempelvis ortopedi och ögonsjukvård, har Västra Götalandsregionen gott om kapacitet hos sjukhusen och de avtalsbundna privata vårdgivarna hopräknat. Inom andra områden finns det ett uppenbart behov av mera verksamhet på sjukhusen och/eller via vårdavtal, exempelvis inom plastikkirurgi och handkirurgi. Regionens patienter ska behandlas jämlikt avseende tillgång till vården och i det har de så kallade regionala samordningsråden ett stort ansvar för

framöver. Hittills har vi beslutat att nio samordningsråd ska arbeta särskilt för tillgänglighet, bland annat inom barn- och ungdomspsykiatri och kvinnosjukdomar. Alla sjukhus verksamhetschefer är representerade i de råden och uppgiften är att förbättra tillgängligheten tillsammans betraktat att alla patienter väntar i en regional kö. Dessa samordningsråd leds direkt från RSTL där sjukhusdirektörerna deltar i arbetet. Direktörerna har nyckelrollen i att genom sitt mandat koppla ihop förvaltningar med det horisontella, regionala arbetet i samordningsråden. Vi tror på detta arbetssätt och övar oss framåt!

Uppnå vårdgarantier till slutet av 2021 är målet och det när vi genom att lösa problem löpande utan dröjsmål och att nyttja hela vårdkapaciteten. Och har du idéer till lösningar, prata gärna med din chef!

Kaarina Sundelin



FOTO: CATHARINA FYRBERG

Älskade Botan!



UPPTÄCKTER. En tur i Botaniska trädgården i Göteborg "betalar" sig även när växterna vissnat.

FOTON: FRANK PALM

Botaniska trädgården i Göteborg verkar ha varit en av regionens mer populära tillflyktsorter under året, då folk mest pratat avstånd och inte träffats "i onödan". Många fler än någonsin tidigare i historien – enligt absolut korrekt besöksstatistik – har njutit av färg och doft från det blommande överdådet. Och varför skulle besöksiffrorna* inte fortsätta stiga när det fortfarande är så inspirerande vackert i trädgården?

I och för sig har blommorna vissnat – det är sant – men det andra! Arbetslust bjuder

på några snabbstopp – och tittar på konst i regionen – på vägen mot Änggårdsbergen, där man kan vandra i *det vilda* och pröva bord och bänkar för picknick och vila.

Vad sägs om en dricksvattenfontän, skulpterad av Pål Svensson, i form av en krokus i något som ser ut som grönspräcklig marmor? Fast vattnet är förstås inte på så här års: bara titta!

Strax innan det mötet finns en annan vattenrelaterad skulptur: en klassisk robust vattenkanna, i det här fallet benämnd *Växtkraft*, av Kjell Friberg, och framtagen åt Botaniskas Vänner för några år sedan.

Och att en vägg full av bihotell – inget surr nu – kan vara så dekorativ. Fantasin

fattar ju hur mycket det surrar när ängen *Så vilda*, som ligger alldeles intill, blommar för fullt.

Vidare på promenaden passerar vi mäktiga *Tulpan*, av Eva Lange, och kikar in på Pål Svenssons *Berguv*, som står lite undanskymd på vägen mot Klippträdgården.

Väl uppe bland klipporna så är *Haven – a safe place* ett härligt måste. Det handlar om ett stycke LandArt, en konstform som utforskar mötet mellan konstnärer och naturen. Här är det en gammal ek som mött konstnären Stuart Ian Frost och fått sin stam polerad och borrad i. Och därmed ett nytt liv. Häftig är bara förnamnet.

Ett annat LandArt-konstverk, med det

hemlighetsfulla namnet *0121-1110=116*, står längre ner i trädgården, vid Pinetet. Den koreanske konstnären Jaehyo Lee har också polerat, men här handlar det om 100-tals delar i kastanjeträ. Delarna har han sedan monterat ihop till en stor cirkelform – ett trähjul om man så vill – tre meter i diameter!

Knotiga stammar i märkliga fantasieggande former ser vi inte så mycket av när de skymms av frodig grönska. Gillar man den typen av naturliga, nära nog grafiska, former har man mycket att gotta sig åt under kommande månader. Den ena formen mer invecklad än den andra.

Granitskulpturen *Ljusbåge*, av Erik Åkerlund, hör till trädgårdens mer bastanta verk medan *Värens huldra*, av Gunnar Nilsson, är lika vackert sirlig som vanligt. Fast hon ser lite kall ut i det strilande novemberregnet.

På vägen ut, passerandes Spegeldammen, kan vi kika på Carl Milles bronsverk *Najad*, som egentligen var tänkt för Slottsskogen. Det var också tvillingnajaden, som istället hamnade i Keillers park på Hisingen. •

Brita Hässel

*Mer än 700 000 besökare redan i oktober. Utan utländska turister via turistbussar och kryssningsfartyg. Under de senaste åren har siffran legat på nivån 600 000 för hela året.

FOTON: FRANK PALM



”Om man verkligen ska göra en uppgift, då jobbar jag hemma. Det är det enda alternativet.”

”Jag har lärt känna många inom olika verksamheter, under samma tak.”

”Jag har känt mig mycket mer ensam sen jag kom till detta hus än vad jag nånsin har gjort tidigare. Även när jag satt ensam på mitt kontor.”

Vad tyckte medarbetarna i Skövde ett år efter inflytt?

Det tycks både ”si och så” och ”både och” om aktivitetsbaserade kontoret i Skövde – en del är förtjusta medan andra är närapå missnöjda. Ibland om exakt samma företeelse eller fråga.

Senaste utvärderingen är klar och här följer några blandade utdrag och åsikter. Fullständig utvärdering finns att läsa på Regionens hus i Skövde, insidan.

Arbetet med att göra mera rätt och ännu bättre, när det kommer till aktivitetsbaserade lokaler och arbetssätt, fortsätter oförtrutet. Senaste delen i följeforskningen är rapporten från en utvärdering av arbetet i Skövde. Resultaten bygger på intervjuer och observationer gjorda under hösten 2019, före pandemin. Det är klart blandade åsikter som luftas. Fast det finns ett och annat man är helt överens om: arbetsplatsen är fin och tilltalande med ett väl utvecklat teknikstöd.

NÅGRA ÅSIKTER:

- Somliga tycker att arbetssättet har gett dem större nätverk och bättre kontakter, andra känner sig ensamma och saknar närhet till chefen.
- Otydlighet i gränser, zoner, avskärmningar och förhållningsregler ställer till det för en del. Och förstår man sig inte riktigt på reglerna, så respekterar man dem heller inte. Här behövs mer tydlighet och justeringar av sådant som stör, främst i lugna zoner.
- Husets förutsättningar för det sociala uppfattas olika på olika håll. Många saknar det livgivande småpratet som riskerar att försvinna när man anstränger sig för att inte störa andra i närheten.
- Nu när färre reser och fler ska mötas på distans så anser en del att miljön inte fullt ut stöder detta. Trots den åsikten så är det

ett faktum att skyperummen inte alls utnyttjas fullt ut.

- Man behöver se över ergonomiska problem kopplade till syn- och sittergonomi vid skärmarbetsplatser och i skyperummen. Det önskas fler höj- och sänkbara bord till exempel, och det finns önskemål om mer kunskap om ergonomi.
- Att en del känner sig trötta, nedstämda, frustrerade och omotiverade med huvudvärk, dålig sömn och stress till följd, kan vara kopplat till enhetens arbetsbelastning och resurser, kan man läsa i rapporten. Kanske kan det ändras om man främjar delaktigheten i arbetsgruppen, skapar fler mikropauser och uppmuntrar till promenadmöten?
- Många av medarbetarna anger att de är mindre effektiva på grund av olika typer av avbrott i arbetet och att det har blivit mer spring för att hämta saker och leta efter kollegor. Åter andra uppskattar rörligheten, som i sig anses hälsofrämjande.

ANNEMARIE HULTBERG, Institutet för stressmedicin, har tillsammans med Maral Babapour Chafi, genomfört undersökningen och kommenterar resultaten:

- Det är inte helt enkelt att ”åtgärda” sådant som åsikterna går isär om. Det ligger stora utmaningar i önskan att göra rätt för alla.
- Att resultaten varierar från förvalt-

ning till förvaltning kan till viss del bero på hur väl förberedda de varit på det nya arbetssättet, hur arbetsuppgifterna ser ut eller att de har med sig kulturer och rutiner som inte är optimala för det aktivitetsbaserade arbetssättet.

– Arbetsmiljöansvaret ligger, som alltid, hos varje chef så det måste även till ”lokala” lösningar, varje förvaltning måste se till de egna medarbetarnas önskemål och lösningar.

MED ANDRA ORD: Vidareutveckling och efterjusteringar är nödvändiga för att få kontoret att matcha lokala behov på grupp- och individnivå. Utvecklingen av huset som helhet behöver gå hand i hand med arbetsmiljöarbetet på varje enhet eller förvaltning, i samråd med medarbetarna. Och visst, det kommer att hända; ambitionen är tydlig även om de rådande omständigheterna inte riktigt gynnar snabba förändringar. •

Brita Hässel

”Det är lätt att kunna samarbeta och prata med kollegor som är på plats, absolut en fördel. Man ser ju varandra mer om man jämför med tidigare kontoret.”

”Jag kan känna att det vore slöseri om jag hade ett eget kontor.”

”Nytt, fräscht, öppet, ljus och behagligt.”

”Man har nog gjort så gott man har kunnat här, men det jag tycker är riktigt jobbigt är när det har blivit lite fel. Då är det snarare så att det är mig det är fel på.”



HUS I CENTRUM. Medarbetarna i Regionens hus i Skövde har tyckt till och rapporten är klar.

FOTO: FRANK PALM



FÖLJEFORSKARE. Annemarie Hultberg håller koll på allt fler aktivitetsbaserade arbetsplatser.

FOTO: FRANK PALM

Aktivitetsbaserade kontor mitt i pandemin

ISM följeforskar på införandet av aktivitetsbaserat kontor i Göteborg och Skövde. Nu även på kontorshuset på Flöjelbergsgatan i Mölndal. Utöver de enkäter som husledningen genomför för att följa upp och ha som underlag för justeringar, har ISM genomfört fokusgruppsintervjuer med medarbetare och chefer i Skövde och Göteborg och planerar för en långtidsuppföljning i alla husen. Nu är resultatet klart från fokusgruppsintervjuer och observationer ett år efter flytten till Regionens hus i Skövde. Detta har presenterats i en rapport, för husets berednings- och chefsgrupp, och är också tillgänglig för alla intresserade via intranätet. Resultatet från Göteborg analyseras just nu för fullt och kommer att presenteras i en rapport i början på 2021. Redan nu finns forskarna från ISM med i utvecklingsarbetet för att justera arbetsmiljön i de tre husen uti-

från medarbetarnas synpunkter och annan känd kunskap.

Samtidigt pågår en pandemi, med allt strängare restriktioner, vilket gör att många väljer att arbeta hemma, helt eller delvis. Detta gör att läget inte är ”som vanligt” i husen med de aktivitetsbaserade miljöerna och frågan är vad det vanliga blir Post Corona. Därför har husledningarna i de tre husen bestämt att inte göra några större justeringar i miljön just nu, men att däremot förbereda kommande utvecklingsarbete genom att arbeta med olika scenarier. Det är svårt att sja om framtiden, men en sak vet vi. Det kommer inte att vara så här för alltid, så vi behöver använda tiden och all insamlad kunskap till att bädda för bästa möjliga arbetsmiljö när Post-Corona är ett faktum.

Annemarie Hultberg

Patientsäkerhet/arbetsmiljö

Lika viktigt oavsett härjande virus

Nej, patientsäkerhet är inget man kan lägga åt sidan "bara" för att det råder en pandemi.

– Arbetet för bättre patientsäkerhet är bland det viktigaste vi har ... kanske speciellt nu. Och tio minuter om dagen ger mycket mer än man kan ana.

Det säger Elisabeth Appenborg, vårdenhetschef på avd 3, Kungälvssjukhus.

Elisabeth talar om arbetet enligt Gröna korset, ett enkelt sätt att dagligen öka pa-

tientsäkerheten och ge tid för reflektion. På avdelning 3 har man också valt att koppla arbetsmiljö till Gröna korset. De två har ofta ett nära samband. Gröna korset identifierar risker och vårdskador, markeringar görs på ett månadschema i grönt till rött där grönt, naturligt nog, står för inga risker eller skador.

Under pandemin har patientsäkerhetsarbetet fortsatt i stort sett som vanligt, men kanske mer än tidigare visat på risker av mer medicinteknisk karaktär, menar Elisabeth:

– Under pandemin krävdes högre bemanning på epidemiavdelningarna. Personal från flera avdelningar arbetade ihop i nya konstellationer. Covid var för oss ett okänt virus som vi snabbt lärde känna. Det, tillsammans med mer avancerad utrustning har utmanat både oss och patientsäkerheten.

GRÖNA KORSET handlar om kommunikation. Varje dag efter arbetsdagens, eller nattens, slut samlas personalen för en kort genomgång av hur dagen varit. Vad har observerats och noterats? Risker kan exempelvis beskrivas som "på väg att ramla", "rodnad kring infart", "eventuell tryckskada", förtydligar chefen.

En allvarigare avvikelse som inneburit en reell fara för patienten markeras med orange eller rött, beroende på utfallet;

– Det kan vara att patienten fått fel mat eller läkemedel, att personalen haft för hög arbetsbelastning eller att något blivit felaktigt bortprioriterat, exemplifierar Elisabeth och påpekar att det tack och lov är ytterligt sällan de behöver använda de orange och röda färgerna.

FÖR ATT GRÖNA korset ska fungera måste det alltså vara självklart för personalen att berätta om det som gått fel: det krävs en ar-

betsplats med högt i tak som är fri från skuldbeläggande.

– Först då vi pratar identifierar vi risker. Och vi är ju inte mer än människor, så det är klart att det görs misstag. Det är inte "farligt" att prata med chefen!

En god arbetsmiljö i grunden hjälper till att skapa rätt klimat:

– Det är viktigt att se till att personalen tar sina raster, äter lunch, har relevant be-

2011 togs **Gröna korset** i bruk på SÄS efter att kirurgklinikens verksamhetschef Lars Rex "upptäckt" metoden vid ett studiebesök inom industrin. Han, tillsammans med vårdutvecklare Katherina Hansson, anpassade metoden till vården och implementerade den. Goda erfarenheter och positivt gensvar från medarbetare och chefer gjorde spridningen till fler avdelningar och sedan vidare till fler sjukhus till ett faktum.

		1	2	3		
		4	5	6		
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
		28	29	30		
		31				

Hur dagen förflutit markeras med färger i månadschemat:

grönt = inga risker eller skador
gul = risk för vårdskada har inträffat
orange = vårdskada har inträffat
röd = allvarig vårdskada har inträffat

lastning, det är ordning och reda med rätt ljudnivå, vettig möblering och ett bra samarbete. Återigen: bättre arbetsmiljö ger högre patientsäkerhet.

Även om man strävar efter ett allt grönnare kors, så finns det gränser:

– Att nå upp till ett helgrönt kors – total avsaknad av risker eller skador – går nog inte. Skulle tro att om allt alltid verkar bra så saknas något annat ... kanske förtroende eller öppenhet.

DEN DAGLIGA avstämningen blir till en stund för reflektion om vad som kan göras nu genast, samtidigt som ett tillfälle att tänka till kring mer långsiktiga frågor; som ett ständigt pågående lärande med uppföljning.

Elisabeth dokumenterar månadsvis och ser till att hela personalen har tillgång till informationen. Tillsammans, ibland på APT, försöker de identifiera det som går att åtgärda och göra bättre; vare sig det handlar om omvårdnad, kommunikation, infarter eller rondrutiner. Bara för att nämna några ämnen som varit uppe.

Man kan ju tycka att det finns risk att bli väldigt negativt fokuserad om man är ute efter att ständigt leta "fel". Vad säger Elisabeth Appenborg?

– Det gäller att hålla balansen. Vi får verkligen inte glömma allt det som är så bra. När något är extra speciellt bra tar vi upp också det och noterar, inte i korset men på vår solros, bilden för det positiva vi är stolta över. Stort som smått, allt ska vi vilja och våga prata om, säger Elisabeth som har som mål att personalen ska gå hem nöjda med känslan av att ha haft en bra dag på jobbet, för då har både arbetsmiljö och patientsäkerhet fungerat.

KANSKE LÅTER det här enkelt och småputtigt att jobba enligt Gröna korset, men Elisabeth poängterar att ska man lyckas med det bör man få introduktion och utbildning.

– Man måste ha en utbildning i botten för att få det att fungera. Även om Gröna korset är en tillsyns enkel metod, så måste man hantera den rätt och vara utgående i avdelningens patientsäkerhetsarbete. •

Brita Hässel

Chefsdagen 2020



I år blev det en digital chefsdag, inspelad på GöteborgsOperan, som gick i tacksamhetens tecken blandat med förhoppningar inför framtiden. En framtid som redan visat sig bjuda på rejäla doser av utmaningar.

Förutom det som står att läsa på dessa sidor – om vittnesmål från verksamheterna, årets chef, kulturdelars problem, digital framtid och regiondirektörens reflektioner – så bjöds det musik av husbandet från Billströmska folkhögskolan samt sång av GöteborgsOperans Sofie Asplund.

Ett samtal om vad som är möjligt för den digitala regionen och en panelreflektion om vad som krävs av VGR i framtiden kompletterade dagen. De två sista ämnena återkommer Arbetslust till.



Ann-Sofi Lodin blickar framåt

Regiondirektör Ann-Sofi Lodin talade på chefsdagen om regionen i framtiden och slog – återigen – fast hur viktigt det är att gå från stuprörsarbete till en sammanhållen region, som ses som en och samma arbetsgivare, där teamwork är en självklarhet.

– Det gäller hälso- och sjukvård lika väl som regional utveckling och kultur. Alla utmaningar behöver mötas med ett *när* och ett *hur*. Inte med en fråga om den ska tas och lösas.

Regionen behöver hitta de processer och arbetssätt som är bäst för både patienter och invånare. Det är betydelsefullt att ingen drabbas av krångligheter och att patienter kan komma snabbt till vård, betonade Ann-Sofi.

– Det är inte ok att patienter i vår region måste vänta längre på vård än på andra håll i landet – det är en rättighet att få vård i tid. Och även om vi blir bättre och bättre

på detta, så går det för långsamt.

Efter pandemin – när det nu blir – har regionen ännu mer vård att ta itu med och den utmaningen klaras inte av om var och en jobbar med sin lilla del. Därför har det bildats en tillgänglighetsledning som leds av Kaarina Sundelin, direktör för koncernstab beställning och produktionsstyrning av hälso- och sjukvård (se Tankar om ...). Dessutom har det skapats samordningsråd med uppdrag att arbeta tillsammans för att nå målet att regionen ska uppfylla vårdgarantin och lösa det uppdämda vårdbehovet.

Ann-Sofi Lodins önskan är att Västra Götalandsregionen ska vara en smart och modern arbetsplats som ligger i framkant och omfamnar den nya tekniken. Med ett gemensamt horisontellt ledaransvar ska helhetslösningar, kännetecknade av tillit, tydliga mål – utan detaljstyrning – och med stor kreativitet, prioriteras.

– Regionens ansvarsfulla uppdrag är att göra det lätt att bo i Västra Götalandsregionen och förbättra för invånarna. Varje dag. •

Artikeln fortsätter på nästa sida ►

Chefsdagen 2020

► Fortsättning från sid 9

Många tack till årets chef

På varje chefsdag brukar det utnämnas en "årets chef". Så blev det inte i år: *alla chefer* blev ärade. Marina Olsson, HR-direktör:

– I år har det gjorts extraordinära insatser på alla håll, därför utnämner vi alla till årets chef i år. Och jag är så stolt hur ni klarat av det exceptionella läget.

– Vilka fantastiska chefer ni är som arbetat värdegrundsbaserat, mål- och resultatintriktat, varit modiga, kommunikativa och samverkande och sett möjligheter istället för hinder.

På denna kungörelse följde en film med regionens förvaltnings- och bolagschefer som alla tackade alla årets chefer. Tack, tack, tack. •



INSPIRERANDE. Rebecka Carlsson talade om allt snabbare utveckling ... hinner vi med?

Exponentiell och disruption

På chefsdagarna brukar det bjudas på inslag som stimulerar fantasin och serveras några doser av aha-upplevelser. Inspiratören Rebecka Carlsson till exempel, talade

om exponentiella teknologier som handlar om utvecklingen som går fortare, fortare och fortare.

– De kommande 100 åren motsvarar 20 000 år av teknologisk utveckling, och datorer fördubblar sin effektivitet var 18-24 månad hela tiden, beskrev Rebecka Carlsson.

För att förtydliga ytterligare vad exponentiell är bad inspiratören åhörarna att tänka på 30 vanliga steg, vilket är just precis 30 steg. 30 *exponentiella* steg däremot motsvarar en miljard steg, 26 varv runt jorden.

Ett annat uttryck vi har anledning att lära oss i dessa digitaliseringens dagar är *disruption*. Disruptiva lösningar är de som är så bra att den "förra" lösningen försvinner. Bil, till exempel, är en disruption av häst och vagn – en omvälvande eller omstörtande lösning. Sådana kan vi vänta oss fler av ... tyvärr gäller det också negativa disruptioner; se bara på utsläpp och annat ohållbart som hotar vårt klimat. •



Nedslag i verksamheten – chefer om pandemi-erfarenheter

PETER DAHM är verksamhetschef på intensivvårdsavdelningen på SU/Mölndal där det gjordes otroliga insatser när det var som värst och beskriver hur de på kort tid expanderade med 400 procent fler vårdplatser:

– Allting fick vi lösa där och då, precis när det hände. Men det gick!

– Vi stängde andra avdelningar och alla medarbetare fick nya IVA-scheman med tjänstgöring dygnet runt sju dagar i veckan. Något helt nytt för många, men som alla accepterade av lojalitet gentemot varandra.

Alla ställde upp! •

JOHANNA ERIKSSON EKNANDER, affärschef på Västtrafik, vittnar om att Västtrafik har haft det tufft och tappat 100 miljoner i månaden under pandemin, men att de ändå lyckats säkerställa båttrafiken. På båtarna mot södra skärgården har det varit

lika trångt som vanligt – det finns inga alternativa resesätt till öarna – och man fick helt enkelt tillsätta trängselvårdar som hjälpte till att hålla avstånd mellan resenärerna. Det blev också nödvändigt att göra om en del i vänthallen på den hårt trafikerade rutten från Saltholmen för att kunna följa rekommendationerna. Framgångsfaktor nummer ett anser Johanna vara att man lyckats med sin *samverkan*. Tillsammans funkar det!

ERIK BACKHAUS är processchef på infektionskliniken på SkaS och tacksam för att alla medarbetare verkligen växade upp och såg till att saker kunde klaras av. Han ger ett exempel:

– Vi hade dörrvårdar för att inte släppa in smittan på kliniken. Vårdarna frågade alla inkommande patienter om de hade hosta och om de sa ja så blev de skickade till akuten istället. Men alla som hostar är ju inte smittade av covid-19, utan kan ju ha andra farliga åkommor som man behöver ta hand om. Vi satte oss ned och funderade på om de som hostade kunde tas in via någon annan ingång. Jodå, det fanns en dörr men den var olämplig; otillgänglig med en besvärlig grusgång fram.

– Nästa dag, utan krångel, var entrén fixad och gången asfalterad. Så kan det gå när man samarbetar över gränserna.

EMMA STRAND, områdeschef på Region-service, berättar hur medarbetarna frigjorde händer i vården genom att vårdssäkra miljöer och skapa en coronakiosk fylld med skyddsutrustning som Regionservice tog ansvar för och höll koll på.

– Med tillit till varandras kompetenser kunde vi stötta i vården. •



TILLITSFULL. Med tro på varandras kompetenser stöttade de varandra, menar Emma Strand.



Hur gick det för operan och GSO under pandemin?

Christina Björklund, vd GöteborgsOperan och Sten Cranner, vd och konstnärlig chef för Göteborgssymfonikerna har båda haft en rörig period, fast på lite olika vis. Symfonikerna fick faktiskt en flygande start in i pandemin:

– Vi var i Japan i februari när rapporterna om corona började komma, så vi var lite förberedda när vi tvingades flyga hem utan att fått hålla våra konserter.

– Sedan dess har vi streamat konserter – vilket vi gjort under flera år tidigare och behärskar tekniken. Nu blev det plötsligt vår kärnprodukt, när vi inte hade någon levande publik att spela för.

GSO har ägnat sig åt fler kreativa aktiviteter:

– Vi har haft pop up-konserter runt om i regionen på exempelvis äldreboenden och anstalter. Några unika spelningar har det också blivit; bland andra en i trädgården hos en mycket trogen abonnent och på en äng vid ett frieri, beskriver Sten Cranner.

PÅ GÖTEBORGSOPERAN blev man mer tagen på sängen, var noviser på det där med att streama och fick börja från noll, som Christina Björklund uttrycker det.

– Vår studio dög inte för ändamålet, men efter att vi löste det problemet så har vi lärt oss, sänt många evenemang och nått ut på det sättet. Också vi har gjort besök på äldreboenden.

För att hålla medarbetarna motiverade, trots att de inte fått göra det de vill och ska – så har man på operan arbetat med interna premiärer med 50 medarbetare i salongen. Bara fantasin sätter gränser ...

Bättre tillgänglighet ... från 27 till 97 procent!

Ann-Charlotte Eliasson blev chef i juli 2017 för den enhet som hon jobbat på sedan sjutton år tillbaka.

– Jag hade ju jobbat där så länge att jag visste vad som fungerade och inte fungerade och det blev lättare att förändra och förbättra när jag väl fick mandat att göra det.

Bakgrunden är att det under åren har försvunnit flera smärtenheter vilket lett till att trycket på Smärtcentrum Östra sjukhuset ökat, med fler remisser och mer arbete men oförändrade arbetssätt. Väntetiderna ökade och det var långa ledtider för patienter som skulle träffa både en fysioterapeut och en psykolog till exempel. Eller några av de andra yrkeskategorierna. Vårdgarantins löfte, ett första besök inom 90 dagar, hölls endast för 27 procent av patienterna. Detta skapade förstas stor frustration bland medarbetarna och alla ville verkligen minska väntetiderna.

För att göra det, och göra rätt tog Ann-Charlotte hjälp av förändringsproffs – regionens logistiker – för att tillsammans med medarbetarna göra en kartläggning över hur verksamheten arbetade och hur den kunde förbättras.

– Logistikerna föreslog att vi skulle göra en processkartläggning av våra arbetsmoment för att identifiera var vi hade våra flaskhalsar.

I APRIL 2018 gjordes processkartläggningen i två steg. Alla yrkeskategorier var representerade och de fick vara högst tio personer för att alla skulle komma till tals. Man bestämde att kartlägga en patients väg från remiss till avslut. I första steget skulle man titta på nuläget, *hur* man arbetar, och i andra steget skulle man titta på hur man *ville* arbeta. Alla medarbetarna hjärnstormade och producerade massor med förslag på näbara mål och förbättringsområden med logistikernas råd i bakhuvudet: tänk realistiskt och föreslå saker som är möjliga att genomföra.

FYRA STÖRRE problemområden identifierades och medarbetarna delades också in i fyra grupper där alla yrkeskategorier, verksamhetsutvecklare och chefer var representerade. För ordningens skull utsågs i varje grupp en sammankallande till möte-

na. Grupperna hade nu några månader på sig att arbeta fram förslag som sedan skulle upp på bordet, presenteras, diskuteras och därefter tas beslut på i slutet av augusti där man lagt in två extra planeringsdagar.

– Mitt budskap till teamet var att "det här arbetet kommer att leda till något". Inte bara rinna ut i sanden. Det här skulle vara på riktigt, beskriver den då ganska nyblivna chefen.

Och ja, alla tog sig an uppgiften med stort engagemang.

– De gick in med stor inlevelse i arbetet: det var laddade medarbetare som jobbade konstruktivt i ett bra tonläge. Det har varit

Artikeln fortsätter på nästa sida ►

Smärtcentrum

är en specialistmottagning – ett tvärprofessionellt multimodalt team – för patienter med svår långvarig smärta, det vill säga den som varat i mer än tre månader. I teamet ingår läkare, sjuksköterskor, fysioterapeuter, psykologer, medicinska sekreterare, administratör, vårdenhetschef och sektionschef.

Smärtcentrum tar emot cirka 1 300 remisser per år – från hela regionen – samt handlägger remisser från södra och västra Sverige.

Smärtcentrums team arbetar både i de egna lokalerna i östra Göteborg samt på sjukhusavdelningar med patienter som har akut, cancerrelaterad eller avancerad postoperativ smärta.

– Smärta är komplext och varje patient har en unik upplevelse. De har många gånger valsat runt i vården under flera år och det är inte alltid det går att hitta en orsak till varför de har ont. Smärta har många och svåra konsekvenser: sömnen kan påverkas, man har svårt att röra på sig, det sociala livet berörs. Patienten kan bli ledsen och nedstämd, självkänsla och självförtroende kan påverkas. Hen kan också bli sjukskriven, eller till och med utförsäkrad, med sämre ekonomi som följd, beskriver Ann-Charlotte Eliasson, vårdenhetschef.

viktigt att medarbetarna har varit med från idé till beslut och att vi har gjort det här tillsammans. Viktigt både för arbetsprocessen och för att slutresultatet ska bli så bra som möjligt.

GRUPP 1 FICK i uppgift att se över remissgenomgången som man har två gånger i veckan. De fick i uppdrag att ta fram en arbetsrutin för hur genomgången skulle gå till för att göras likadant varje gång oavsett vilka medarbetare som deltar.

De skulle också ta fram remissinformation till den externa hemsidan med information om vilka uppgifter som Smärtcentrum behöver för att kunna bedöma remissen.

– Det händer att vi får remisser som är väldigt kortfattade och då är det omöjligt för teamet att göra en bedömning.

NÄSTA UPPGIFT: grupp 2 skulle se över teamkonferensen som hålls varje vecka. På dessa konferenser är alla teamets medlemmar med och man diskuterar både nya patienter och patienter som redan är aktuella i teamet. Från att ha varit ostrukturerade och röriga möten ville man strukturera genom att införa spelregler, tidshållning och patienterna som skulle diskuteras skulle bokas in i förväg. Ordning och reda! Gruppen fick också i uppgift att ta fram rutiner för uppföljning av patienter, kriterier för avslut och rutin för avslut i journal- och bokningssystemet.

– Det är jätteviktigt att man har kontroll över och balans mellan in- och utflödet av patienterna, kommenterar Ann-Charlotte.

Grupparbetena fortsatte: uppgiften var att ta fram kriterier och flöden över gruppinsatser och individuella samordnade insatser. De skulle också korta ledtiderna genom att hitta nya arbetssätt så att olika yrkeskategorier kan arbeta parallellt med samma patient utan att hen tvingas vänta i veckor mellan besöken.

Den fjärde gruppen fick i uppdrag att arbeta fram ett nytt intensivt rehabiliteringsprogram inklusive kriterier och flöden för vilka patienter som är lämpliga att ta del av det.

– **FÖRSLAGEN MAILADES** ut till alla medarbetarna med instruktion om att läsa igenom så att var och en skulle kunna delta aktivt i diskussionerna. Vi skulle ju, under dessa dagar, ta beslut om nya arbetssätt.

Samtliga medarbetare deltog aktivt på planeringsdagarna. Förslag presenterades, diskussioner fördes och många beslut togs. Logistikerna var på plats och följde upp.

RESULTATEN KOM överraskande snabbt. På två år ökade Smärtcentrum sin tillgänglighet från 27 procent till 97 procent.

Patientnöjdheten, gällande delaktighet och bemötande, mätts två gånger varje år. Siffrorna gick upp. 97 procent av patienterna var nöjda med bemötandet och 94 procent kände sig delaktiga i sin vård.

Verksamheten har numera en tydlig struktur kring patientens väg från remiss till avslut. Arbetsflödena har förbättrats så att vissa första bedömningar görs av en sjuksköterska i stället för en läkare. Patienterna är nöjda med att träffa en sjuksköterska som har extra tid för dem: de känner sig lyssnade till och att någon tror på deras berättelse.

– **FRAMGÅNGSFAKTORERNA** är flera: Jag hade stöd från min chef, jag tog hjälp av logistikerna och verksamhetsutvecklare och

medarbetarna var inblandade tidigt i processen. Det skapades förutsättningar för medarbetarna att arbeta i sina grupper och tillit mellan chefer och medarbetare. Nära chefskap och korta beslutsvägar gjorde att det hände något och vi kunde visa framsteg ganska snabbt.

–2019 blev ett fantastiskt år. Efter att tidigare ha suttit utspridda över hela Östra sjukhuset så sitter vi nu i gemensamma lokaler och Smärtcentrum är en samlad enhet vilket är viktigt för arbetsmiljön. Medarbetarna mår bra, har stort engagemang, driv och har tillåtelse och tillit att växa i sin yrkesroll. Här förekommer ingen detaljstyrning även om det självklart finns ramar, poängterar Ann-Charlotte som av både medarbetare och chefer belönades med att bli utsedd till årets chef 2019. •

Brita Hässel



STRUKTURERAD. Det blev verkligen resultat när Smärtcentrums personal, med Ann-Charlotte Eliasson i spetsen, bestämde sig.

FOTO: FRANK PALM

När Touren gått och blivit digital

I dessa tider ... detta uttryck som blivit så vanligt och användbart. För det är ju speciella tider och alla vet exakt vad man menar eller förväntas (inte) göra. I dessa tider är saker inte som tidigare och där ingår att inga skojiga event och arrangemang får avnjutas IRL. Men man kan ju göra på de alternativa sätten, exempelvis spela in VGR Tour och lägga ut det på nätet så att ingen behöver åka någonstans för att njuta av inspiration om energi, återhämtning och välmående.

Moderatorn Pernilla Warberg känns igen från tidigare års VGR Tour så man kan känna sig som "hemma". Arbetslust var med på inspelningen.

Lite annorlunda är det för både moderator och föreläsare på den analoga touren: istället för inför hundratals sorlande och uppslupna personer fick Pernilla inleda sin presentation inför fyra tekniker som tog hand om ljus, ljud och kameror samt med sex personer i publiken utspridda i den största konferenssalen i Regionens hus, Göteborg. Sminkarna hade då redan fixat hår och ansikte för att matcha den närgångna kameran. Första programpunkten för dagen gick ut på att ta pulsen på några direktörer: var hittar ni er energi?

MARINA OLSSON, HR-direktör, Erik Lagersten, förändringsdirektör, Ann Söderström, hälso- och sjukvårdsdirektör samt Ann-Sofi Lodin, regiondirektör, gjorde ett snabbstopp mellan sina sammanträden, och kom till inspelningen för att dela med sig av sina privata sätt att hitta energi i vardagen. Återhämtning, vara med familjen, stänga telefonen eller vara på eller i närheten av havet var de mer populära sätten att hämta energi. Förutom att det ger rejält med styrka att skapa rätt förutsättningar för medarbetare och chefer, enligt Ann-Sofi Lodin, så plussade Erik Lagersten för att göra saker med snabba resultat – till skillnad från att dagligen arbeta med långa processer: såga ner ett träd eller riv en mur – där pratar vi energigivare!

FÖR KATTI HOFLIN hänger kultur, hälsa och välmående tätt ihop. Hon tänker väl som Churchill – i alla fall citerar hon honom

med ett leende: När premiärministern blev föreslagen att skära ner på kulturen för att stödja krigsansträngningarna under andra världskriget svarade han: "Vad skulle vi då ha att slåss för?"

Kultur är elixiret för återhämtning, i alla lägen:

– När vi vill ha roligt, när det har hänt sorgliga saker ... vad gör vi då, frågar hon retoriskt och ger det självklara svaret:

– Vi vänder oss till kulturen vare sig det är poesi, film, konst eller litteratur.

Och forskarna står på samma sida som Katti. Exempel: forskningen har visat att när vi människor ägnar oss åt att läsa så sjunker stressnivåerna omgående, oavsett vad vi läser.

– Likadant är det med att titta på konst: det är oerhört bra för hälsan.

VGR har mycket att erbjuda på kultursidan, något vi alla bör vara extremt stolta över, enligt Katti Hoflin. VGR är den region som satsat mest av alla och har en budget som det inte skärs ned i.

I ett pandemiläge; har Katti några quickfix att dela med sig av för att må bra?

– Bad i havet, att vara nära ett djur, sticka fingrarna i jorden ... djur, natur och kultur, det mår man bra av.

En sista fråga från moderatorn: blir det någon kulturklassiker, motsvarigheten till Regionklassikern, fast på kulturens område?

–Det är lite trögt i vår stora organisation men den är under konstruktion, utlovade kulturchefen. ►



Ledning på väg in; Ann-Sofi Lodin, Marina Olsson, Ann Söderström och Erik Lagersten.



Åsa Axelsson fixar sig själv under överinseende av Pernilla Warberg.

FOTO: FRANK PALM



INSPELNING PÅGÅR. Lite ovanligt men väldigt roligt verkade alla tycka som var del av VGR Tour detta märkliga år. Per Hollender, kommunikatör Lars Karlsson, projektgruppen, Brita Zackari och Katti Hoflin syns på bilderna.

FOTON: FRANK PALM

PER HOLLENDER är ergonom och fysioterapeut på Hälsan & Arbetet och använde sin tid på Touren att tala om återhämtning, ett svårt område som handlar om balans mellan ansträngning och vila. Kan illustreras med följande:

– Det jag inte använder försvagas och det jag överanstränger slits ...
Återhämtning är lite som att pausa. En stund eller längre tid beror på vad man behöver återhämta sig ifrån. Antingen tar man en kort passiv paus, typ fikar, eller också gör man något helt annat. Byter fokus.

Ett användbart sätt att gå ner i varv illustrerade Per framför kamerorna: ”Sitt på en stol med ryggstöd och fötterna på golvet ...” Hela publiken (alla sex) gjorde som Per och fick på några minuter känna på hur man enkelt kan göra för att slappna av.

PROJEKTGRUPPEN FÖR VGR Tour – en del av Tillsammans i VGR – består av Åsa Axelsson, Lisa Edén, Victoria Johansson och Marie Hagsjö, välkända ansikten för många hälsoinspiratörer. Marie förstärkte känslan av annorlunda Tour då hon deltog i det avslutande samtalet via länk.

Gruppen berättade om vad Tillsammans i VGR sysslar med (läs om det i förra numret av Arbetslust) och var väldigt nöjda med hur dagens inspelningar gått till. Trots omtagningar, lite ljudtrassel och många skrattanfall. Det var ju ändå rätt nervöst att göra detta för första gången! Åsa avslöjade dock att hon och hennes kollegor redan dragit igång planerna för en fysisk ”vanlig” Tour i november 2021 med utvidgad utställning, flera föreläsare både utifrån och inifrån regionen samt väl tilltagna kulturdelar – utan att inkludera alltför mycket avstånd och handsprit. Må hennes positiva förhoppning gå i uppfyllelse, trots allt!

Som vanligt: läs mer på vgrbalans.se.

Brita Hässel

Pris för klokt och tufft arbete

Antidiskrimineringsbyrån Väst har, från Västra Götalandsregionen, fått motta 100 000 kronor för sitt arbete med att verka för de mänskliga rättigheterna och ett samhälle präglad av mångfald och respekt för människors olikheter, fritt från förtryck, fördomar och diskriminering.

Så här lyder Beredningens för mänskliga rättigheter motivering;



FOTO: VGR

”Antidiskrimineringsbyrån Väst är en viktig aktör för att synliggöra och uppmärksamma mänskliga rättigheter i Västra Götaland. Organisationen ger gratis råd och stöd till enskilda personer som utsatts för diskriminering och kränkande särbehandling men har också ambitionen att genom utbildning och opinionsbildning förändra samhället. Utifrån ett intersektionellt perspektiv synliggör och påverkar organisationen diskriminerande och förtryckande maktstrukturer i samhället.

Västra Götalandsregionen vill med stipendiet för mänskliga rättigheter 2020 uppmärksamma det viktiga arbete som Antidiskrimineringsbyrån Väst gör för invånarna i Västra Götaland.

Stipendiet går till en professionell, klok och tuff aktör i kampen för alla människors lika värde.”

Vi lyfter på hatten!

Rotsellerisoppa med vita bönor



FOTO: PIXABAY.COM

Nja, det kanske inte låter så upphetsande ... men oj vad god den här soppan är. Med crunchiga krutonger på toppen så blir den just det: toppen!

Soppa

- 1 gul lök
- cirka 500 g rotselleri
- 1 msk smör
- 1 tsk torkad timjan
- 11 dl vatten
- 2 grönsaksbuljongtärning
- 1 förp kokta stora vita bönor
- 1/2 chilipeppar (kan uteslutas, men sätter extra piff)
- 2 dl vispgrädd
- 2 tsk vitvinsvinäger
- salt och peppar

Topping

- 50 g skällad mandel/solroskärnor/pinjenötter eller liknande
- 4 skivor surdegsbröd
- 2 msk olja
- 2 vitlöksklyftor

Soppa

1. Skala lök och rotselleri och skär i cirka 1 cm stora bitar.
2. Stek löken i en stor kastrull i smöret tills den får färg.

3. Tillsätt rotselleri och stek ytterligare några minuter tills den också börjar få färg.
4. Tillsätt timjan, vatten, ev chili och smulade buljongtärningar. Koka cirka 20 minuter, tills rotsellerin är mjuk.
5. Häll bönorna i ett durkslag, spola i kallt vatten och låt rinna av. Tillsätt bönorna i soppan.
6. Mixa soppan helt slät. Tillsätt grädden och smaka av med vinäger, salt och peppar. Låt koka upp igen före servering.

Topping

1. Grovhacka mandlar/kärnor/nötter.
2. Skär brödet i tärningar och stek i oljan tills det får fin färg, tillsätt hacket och stek med någon minut. Pressa i vitlöken och vänd runt krutongerna.
3. Servera soppan med toppingen i en skål bredvid, så crunchet inte mjuknar för fort.

”
Man bör leva sitt liv
så man blir vän med döden.
Tror jag tralala.

Astrid Lindgren

Vi måste äta mer sjömat!

Och då menar inte centrum-bildningen Blå mat* torskrygg, sjötunga och hummer. Nej, man tänker mer på sjögurkor, maneter, tång, sjöborrar och andra matnyttigheter. Det verkar vara nödvändigt att dessa arter behöver nå fram till våra matbord, för att vi i framtiden ska kunna be-

römma oss om att ta hand om havens resurser på ett mera hållbart sätt. Idag importerar vi 72 procent av all sjömat som äts i Sverige. 90 procent av all odlad fisk importerar.

– Nej, detta är inte hållbart. Ett miljöanpassat vattenbruk har stora möjligheter att producera klimatsmart mat som är bra för hälsan, säger Västra Götalandsregionens maritima expert Jessica Hjerpe Olausson.

*Blå mat är en nationell samling av forsknings- och innovationsaktörer, regioner – VGR är en i samligen – kommuner, organisationer samt ett fyrtiotal företag från hela landet.

Idéer och artikeluppslag till arbetslust?

Ring eller mejla!
Telefonnummer och mejladresser finns på sidan 2.

PÅ JOBBET

När rollerna spelar roll

En gång i tiden var Lena Tjulander och Zeynab Rahimi alldeles vanliga tandsköterskor på Folk tandvårdens klinik i Tuve i Göteborg. Det är de inte längre.

Idag jobbar de heltid på skolor i socioekonomiskt utsatta områden, där också tandhälsan sviktar och karies är alldeles för vanligt.

– Vi fick chansen att gå över till FRAMM*-verksamheten – också den under Folk tandvårdens vingar – och ägna oss åt barnens tänder på heltid. Och vi har superkul!

Lena och Zeynab är dagens fluortanter. Och lackar fluor gör de, men de håller också lektioner om allt som hör munhälsa till. Deras arbetstider och arbetsplatser är anpassade efter mängden karies. I skolor där eleverna har mer karies än i andra träffar de följaktligen barnen oftare. De förklarar den haltande tandhälsan hos barnen:

– Det äts mycket sött allför ofta: fika, fredagsmys, godispåsar, egna pengar att handla för och föräldrar som vill vara ”snälla”, vilket för många är lika med ett ständigt flöde av chips, godis och läsk.

Med känt beslutat.

DE HÄR TVÅ tar förstås sitt jobb på allvar, fast med väldigt många skratt. De har ”gått lite kurser”, som de säger, för att hitta sitt egna teatrala arbetssätt: att agera tandfé, prinsessan Amira eller Superhjärte Blå. På deras lektioner kan det, till exempel, gå till så att tandfé inleder och leker fram en massa kunskap om munhälsa med hjälp av alla sina knasiga attiraljer hon råkar ha i väskan, prydd med Ahlgrens bilar. Senare dyker Superhjärte Blå upp, hjälten som har en minst sagt originell syn på ... det mesta. Hen har massor av karies och lider av svåra missförstånd när det kommer till tänder,



POPPIS. Ungarna älskar när fluortanterna kommer! Fast det är nu inte vilka tanter som helst: Lena Tjulander och Zeynab Rahimi.

FOTON: FRANK PALM

ätning och borstning.

– Superhjärten borstar tänderna med chokladsås – emellanåt Nutella, förtydligar Zeynab.

Barnen försöker hjälpa den stackars superhjärten med goda råd. De tjuvar av skratt när hjälten, på inrådan från dem själva, ringer – med stöd av någons fot – till tandläkaren för att få hjälp med sina svartfläckiga ömmande tänder, slår fel och kommer till kalsongfabriken ...

Så där håller det på.

– Vi bjuder på en pedagogisk show. Och den förändras från gång till gång. Vi anpassar oss förstås till elevernas ålder. Så här kan vi ju inte göra med de äldre. Då har vi andra ingångar, förklarar Lena och Zeynab med lite mera allvar. Men påpekar bestämt:

– Med många skratt blir det lättare att få fram budskapen. Barnen lystrar.

DET ÄR INTE SVÅRT att se att dessa fluortanter har kul på jobbet. Varje pedagogisk show kulminerar i att barnens tänder blir lackade med fluor. Och det brukar gå alldeles utmärkt trots att *fluorbehållarna* – tanternas språkbruk – ser ut som rejäla injektionssprutor och den farligt vassa nålen faktiskt bara är ett *sugrör* som levererar *superdroppar*. Även de mer ängsliga eleverna låter sig övertygas:

– Det gäller att välja sina ord, säger Lena och Zeynab finurligt.

* FRAMM är ett program för förebyggande tandvård till grundskoleelever i Västra Götaland. FRAMM står för Fluor, Råd, Arena, Mat och Motivation.

Brita Hässel