

# arbetslust

en tidskrift om människa, hälsa och arbetsliv i Västra Götalandsregionen • nr 1 • mars 2021 • årgång 21

## TANKAR OM

att lita på varandra  
– eller inte  
sid 3



VÄSTRA  
GÖTALANDSREGIONEN

Grön rehabilitering  
via skärm... går det?  
sid 4

## Resultat:

En hållbar arbetsplats  
med lägre sjukfrånvaro  
sid 8-9

*vi vänjer oss*

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:  
Joen 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: På den administrativa enheten Obstetrik och Neonatal SU/Ö har man arbetsmiljösatat och hittat lösningar på diverse brydsamheter. Nu vet de till exempel att de utträttar mycket mer än någon annat!

FOTO FRANK PALM

**Den röda tråden** krånglar, strular och trasslar kring det faktum att vi vänjer oss. Inte nödvändigtvis för att vi vill, utan för att vi måste. På med munskydd, byt arbetssätt, slit värre än någonsin, förändra arbetsuppgifter, hoppas på sommaresemester, byt kompetens, sitt hemma vid köksbordet. Känns väl sådär för de flesta. Men det verkar som vi vänjer oss.

## PÅ GÅNG

### Ny huvudman för Gröna Rehab

Regionstyrelsen beslutade i november förra året att Gröna Rehab, se artikel på sidorna 4-6, inte längre ska vara en del av Botaniska trädgården utan flyttas över till Hälsan och Stressmedicin från och med januari nästa år.

### Nätverks-träffarna består

I månadsskiftet april/maj kommer nästa digitala nätverksträff för dig som arbetar med stress. Håll koll!

### Avd. onödigt vetande

Kantar Sifos webbpanel har gjort en undersökning i akt och mening att rangordna yrken enligt vad 1319 personer i olika åldrar tycker om deras status. Läkare, vd, advokat, professor och domare ligger i topp medan i absoluta botten ligger kabinpersonal, influencer, fotomodell, meteorolog, reklamare och krögare.



Kvinnor rankar psykolog och influencer högre än vad män gör medan männen ger extra plus till entreprenör, ambassadör och idrottsproffs. De äldsta gillar yrket veterinär vilket de yngsta absolut inte håller med om.

### Västra Götalandsregionen förblir Västra Götalandsregionen

Tanken att matcha resten av landets regioner genom att sätta ordet region först i namnet är inte längre aktuell. Enligt Johnny Magnusson, ordförande i regionstyrelsen, har man annat att pyssla med istället för att engagera sig i jobbet att byta logga på skyltar, produkter och textilier. Först sköt man på namnbytet till 2023 men nu har man helt släppt idén eftersom man inte längre uppfattar att det kommer en lagstiftning som stipulerar att regioner ska heta på ett visst sätt.



FOTO: CAMILLA LINDBERG

### Klart man äter klimatsmart!

Speciellt när man får god hjälp på vägen att välja rätt, det vill säga rätter som har lägst inverkan på miljön. Ett litet grönt löv på menyerna runt om på regionens restauranger signalerar klimatsmarta och hållbara måltider. Märkning- en lanserades i januari trots att den är en del av VGR:s miljömål för 2030. Träget arbete ligger bakom med utbildningar och inspiration till medarbetarna. Vi andra kan åtminstone ta till oss några råd och tips för vår egen matlagning som VGR fokus rapporter:

Minska på mängden kött och välj hellre vegetariska proteinkällor som till exempel bönor, ärtor och linser som generellt är mer klimatsmarta än animaliska proteinkällor.

Om du äter kött, välj kött med mindre klimatpåverkan. Kyckling har minst påverkan, därefter fläsk och mest påverkan har nötkött.

Fiskens klimatpåverkan är mindre än köttets. Den största delen står själva fisket för i form av utsläpp från båtens bränsleförbränning. Våra vanliga matfiskar är ofta sunda alternativ och klimatsmarta proteinkällor. Välj fisk från hållbara bestånd och se upp med bottenråd fisk eller fisk som saknar miljömärkning.

Undvik att slänga mat och råvaror som kan användas. Se det som en utmaning att laga något gott av det du har.

Grönsaker som till exempel rotfrukter, kål och lök är en bra klimatsmart bas. Men även om de har låg klimatpåverkan spelar transporterna en relativt stor roll. Försök därför att hitta så lokala leverantörer som möjligt.

Havregrädde är tolv gånger mer klimatsmart än vanlig grädde eftersom korna den kommer ifrån släpper ut mer metangas.

## TANKAR OM...

# kontroll och tillit

Överläkare Maria Taranger skriver om checklistor, riktlinjer, manualer, vem som har gjort rätt eller fel och vem man faktiskt kan lita på.

Det har gått ett år sen pandemin koplade sitt grepp om våra liv. En omvälvande tid som visat både på människors styrka och svaghet. Kraften när människor går samman för att nå ett mål har varit fantastisk, men skrämmande hur lätt en stämning piskas upp och hur drevet gått än åt det ena än åt det andra hållet.

Det är tydligt att vi människor har ett mycket starkt behov av att förstå varför saker händer och kunna kontrollera det som sker. Behovet av förutsägbarhet är så starkt att vi inte orkar vänta den långa tid det tar innan en händelse klarlagts.

Att saker sker som vi inte har kontroll över är så skrämmande att vi till varje pris vill hitta en orsak som varit möjlig att åtgärda. Det måste ju vara någons fel att det gick så här illa. Hade man bara gjort si eller så skulle vi klarat oss bättre.

Det är obehagligt att göra fel och förfärligt när det skadar andra. Det vet vi som jobbar i vården. Ännu värre är det om ingenting vi gör kan förhindra en skada. Det är så hemskt att ta in att vi inte vill se det. Bättre att försöka göra något, då kan ingen anklaga en för att vara passiv. Att varje åtgärd har ett pris och en risk väljer vi ofta att bortse ifrån. Vi överutredar och överbehandlar.

**NÄR VI UTREDER** felhändelser drar vi ofta slutsatsen att någon gjort för litet och att orsaken är att checklistan eller riktlinjen inte var tydlig nog. Vi lägger till en åtgärd, skriver om riktlinjen och sen andas vi ut. Nu har vi besvärjat olyckan; nu kan ingenting hända. Men så kommer oron. Hur säkerställer vi att man läser riktlinjen? Hur

ser vi till att man följer den? Vi får helt enkelt skriva en riktlinje till för att säkerställa det. Så där ja – klappat och klart.

Men så smyger oron fram igen. Kan vi verkligen lita på att människor följer vår riktlinje? De är ju så slarviga. Vi måste kontrollera att de gör rätt – annars blir det vårt fel om någon skadas. Vi filar på systemet och lägger till ett par mätpunkter till för att känna oss trygga. Det är lättare att mäta "hur man gjort" än "hur det går". Att det viktiga är hur det går och inte hur man gjort förtränger vi. Det är så skönt att veta

att alla följt riktlinjen, för om någon ändå kommer till skada kan ingen anklaga en för att ha gjort fel. Bäst är också att göra som majoriteten för om den visar sig ha fel kan man dela på skammen.

**VI GLÖMMER** de indirekta signaler vi sänder. Ju fler riktlinjer vi tar fram desto tydligare är det att vi inte litar på att människor kan fatta egna kloka beslut. Det var befriande att se den kraft som fanns i

början av pandemin. Människor vaknade upp från att sömngångaraktigt följa riktlinjer och hålla gränser till att tänka nytt och samarbeta. Plötsligt fanns ingen färdig plan – vi fick skapa den ihop och göra så gott vi kunde. Och det räckte långt! Med ett tydligt mål som alla kunde enas kring löste vi ut motsättningar ganska enkelt. Svensk sjukvård har klarat pandemin på ett enastående sätt.

Men så kom bakslaget. I denna pandemi har trots allt många människor dött. Vems fel är det? Borde det inte ha funnits en manual som förhindrade det? Hur kunde man låta detta ske?

Självklart behöver vi rannsaka vad vi gjort. Självklart kunde mycket gjorts anorlunda. Men lärdomen inför nästa naturkatastrof är att vi inte kan förbereda oss med manualer. Vi måste förbereda oss genom att ha självgående människor runtom i alla organisationer. Människor som förstår det övergripande målet, vågar fatta egna beslut och pröva nya metoder. Människor som litar på andra människor och vågar samarbeta. Människor som inte söker syndabockar.

Maria Taranger



FOTO: FRANK PALM

# Stänga verksamheten eller bli digitala?

Teamet på Gröna Rehab ställdes inför en utmanande situation. En verksamhet, för deltagare med stressrelaterad ohälsa, som helt bygger på närvaro, närhet, gruppsamtal och gemensamma aktiviteter i samklang med trädgård och natur, föreslogs bli skärmburen. Eller stängd. Hur hanterar man det?



**ÖVERRASKAD.** Anna Brissman, arbetsterapeut, är både utmanad och överraskad över att grön rehab faktiskt fungerar även via skärm. Bra dessutom.

FOTO: FRANK PALM

– Vi tänkte till i några dagar och bestämde oss för att testa, berättar Karin Lindgren, psykoterapeut och Anna Brissman, arbetsterapeut.

– Vi hade ju faktiskt redan tidigare börjat anpassa oss, allt eftersom coronarestriktionerna blev strängare. Först fick verksamheten bli helt utomhus: vi flyttade ut i trädgården – och höll avstånd. I nästa steg begränsade vi gruppernas storlek och senare började vi digitalisera oss så smått. Nu löper vi linan ut: både deltagare och teamet är med och deltar hemifrån, även om vi i teamet ibland är här på arbetsplatsen, men då bara högst två i taget.

Och ja, det funkar. Kanske inte till absolut hundra procent, men nära nog. Alla deltagare, utom en, tackade ja till den alternativa rehabmodellen.

– Än har ingen hoppat av, ler Anna tryggt.

Trots de nya omständigheterna så försöker Gröna Rehab-teamet följa den struktur man har sedan tidigare. Där ingår check-in-möten varje morgon då medarbetarna i teamet kollar att de andra kollegorna har det bra. Den starka teamkänslan står sig trots de fysiska avstånden.

– Vi har verkligen ställts inför nya utmaningar. Att göra om vårt mycket praktiska och handfasta upplägg till en digital version har naturligtvis inte varit lätt, men vi lär oss hela tiden och deltagarna är glada att vi inte stänger ner, kommenterade verksamhetschef Eva-Lena Larsson.

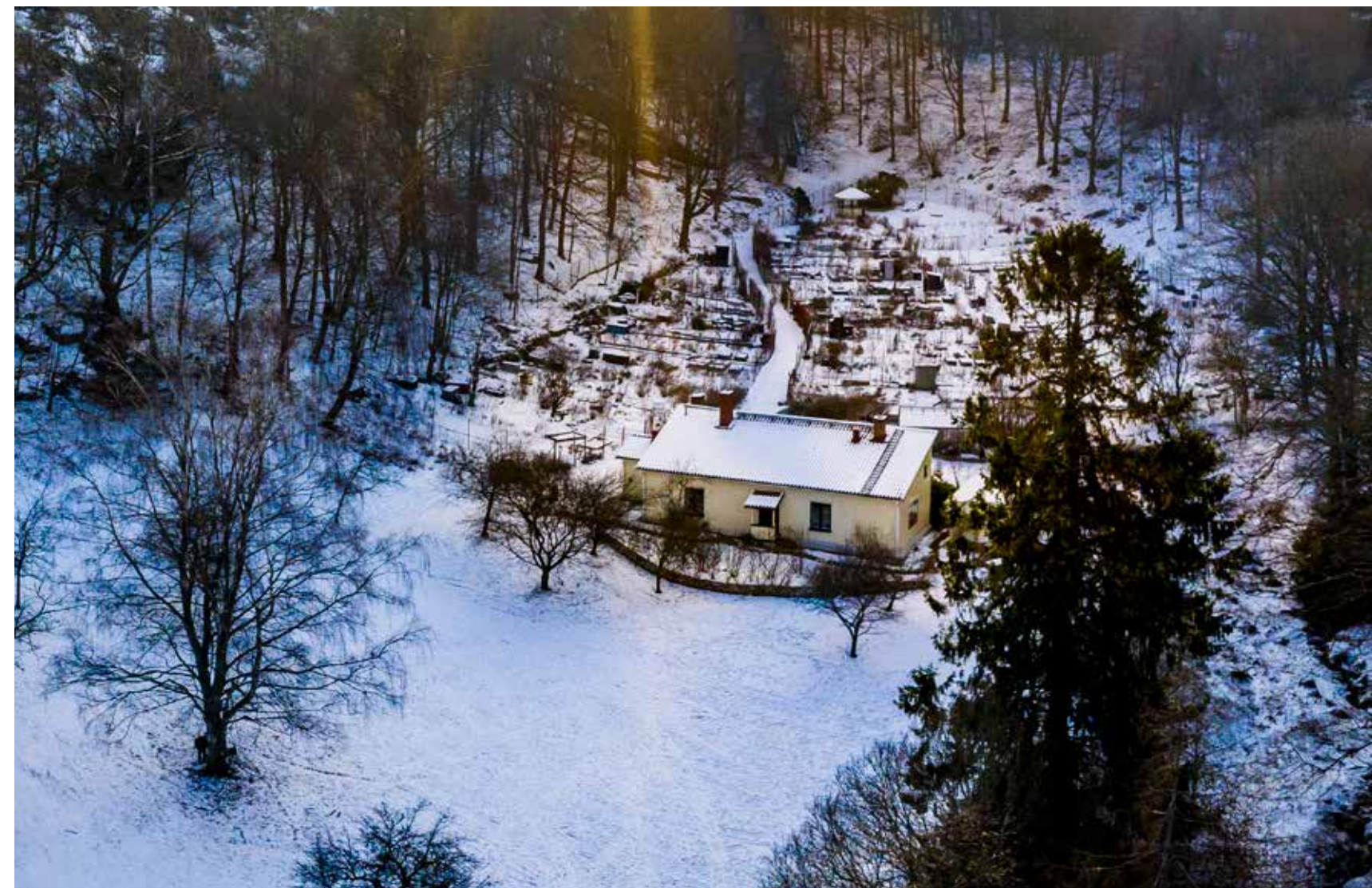
## Vem är Gröna Rehab till för?

Deltagarna, som numera sitter hemma i sina hem vid sina skärmar, har alla Västra Götalandsregionen som arbetsgivare. De är långtidssjukskrivna för utmattningssyndrom, och har så varit i snitt ett och ett halvt upp till två år innan de började rehabiliteringen på Gröna Rehab. Den typiska deltagaren är högpresterande som under lång tid satt jobbet, andra personer och åtaganden allra främst och lider brist på återhämtning.

Här ges en möjlighet att träna på att förstå och känna in sina egna behov: att man behöver tillåta sig att pausa, vila, tänka på sig själv eller annat man inte unnat sig på mycket länge. Som det, lite odramatiskt, uttrycks: de måste varva ner och hitta sitt nej.

Karin, psykoterapeut, håller bedömningsamtal med blivande deltagare för att se hur de kan tänkas klara av tiden på Gröna Rehab. Även om alla är välkomna att söka, så bedömer psykoterapeuten och teamet, om deltagaren är i rätt skede i sin utmattning för att starta. Verksamhetens form kan passa de flesta, men man måste klara att gå en promenad i lugn takt eller vara med på lätta trädgårdsaktiviteter. Planen är att man ska kunna gå tillbaka till arbetsträning eller studier inom ett halvår. Sammantaget: de blivande deltagarna ska vara i rätt fas för att klara av rehabiliteringen.

– Gruppen som helhet är viktig för deltagarna och ger mycket bekräftelse. De tar



**OASEN.** Lite undangömd vid Änggårdssbergen i Göteborg ligger trädgårdsmästarbostaden som är högkvarter för Gröna Rehab, men just nu inte så välbesökt som vanligt.

FOTO: FRANK PALM

väl hand om varandra; ger och tar emot hopp. Var och en blir del i en normaliserande grupp ”jag är ok för de andra är ju likadana”, fyller Karin på.

## Rent praktiskt – hur går det till i ”dessa tider”?

– Vi börjar alltid våra träffar med morgonsamling, mindfulnesspass och att känna in kroppen innan fler övningar följer.

Digitaliseringen har gjort att övningarna måste anpassas; passen måste vara *lagom* långa och i det här fallet betyder det mycket kortare än på plats på Gröna Rehab. Att det är krävande att ha möten via skärm har säkert många fler konstaterat det senaste året.

Skärmpassen varvas med praktiska uppgifter; gå en promenad, ta en fika, lyssna efter fåglar, beskriva hur det känns, skriva en berättelse eller måla en bild. Här spelar mindfulness roll; det är för Gröna Rehab ett verksamt verktyg som hjälper deltagarna att våga möta sig själva, eller snarare *tillåta* sig att få egna upplevelser.

– Våra deltagare får ut mycket av metoden, och *känner* framstegen, ler psykoterapeuten tålmodigt på frågan om mindfulness verkligen är verksamt.

Karin och Anna konstaterar, lite överraskade, att det också har uppstått oväntat positiva effekter av att mötas via skärmen.

– Deltagarna har insett att det går att göra Gröna Rehab-saker hemma. Kanske

ett sätt att få in övningarna som självklara vardagsaktiviteter, funderar de.

## Hur tar ni hand om er själva för att hela tiden vara i nuet, närvarande och delta-gande?

– Vi är förstås inte immuna mot ohälsa, men vi gör allt för att förekomma den och arbetar alltid två tillsammans för att kunna stötta varandra. Våra check-in-möten varje morgon är ett bra sätt att känna av läget.

– Sen har vi ju den bästa arbetsmiljö man kan ha, säger Anna och slår ut med handen i uterummet där det sprakar i kaminen, kaffet doftar, pelargonerna vintervilar och mjuka sköna material och färfällor omger samlingsplatsen. Utan- ▶

► för glasväggen breder trädgården ut sig med alla vissna växter. Nu mest i bruna nyanser, på sommaren ett sprakande färgfyrverkeri.

Trädgården och huset där Gröna Rehab huserar är passande nog en gammal, trivsamt och vacker trädgårdsmästarebostad i Lilla Änggården, en kilometer söder om Botaniska trädgården i Göteborg med promenadvänliga naturreservatet Änggårdsbergen som närmaste granne.

#### Och ... hur går det?

– Nu kan vi ju inte, i ärlighetens namn, veta hur sluteffekten av pandemin blir för våra grupper, men i vanliga tider visar Gröna Rehab – arbetslivsinriktat och syftande till arbetsträning och tillbakavändande i jobbet – mycket goda resultat:

Nio av tio går tillbaka till arbetslivet eller studier. Ofta också tillbaka i sitt yrke. Socioekonomiskt är verksamheten ett lyckokast eftersom rehabiliteringen är återbetald till samhället redan efter sex och en halv månad. Ett annat plus är att mötena med arbetsgivaren kan påverka och förbättra arbetsmiljön när eventuella svagheter åtgärdas.

– En av framgångsfaktorerna hos oss är att deltagarna får vara här *nog* länge – vi möts tre gånger i veckan i sex månader. Det är en trygghet, och de slipper oroa sig för att exempelvis Försäkringskassan har synpunkter på deras sjukskrivning. Vi i teamet sköter alla sådana kontakter så att deltagarna kan fokusera på sig själva, beskriver Anna.

#### Ytterligare ett par framgångsfaktorer:

- Teamet har erfaren legitimerad personal: arbetsterapeut, psykoterapeut, fysioterapeut samt biolog och trädgårdsmästare.

- Deltagarna är anställda i VGR och har därmed en arbetsgivare som är rehabansvarig och samarbetsvillig.

Karin och Anna låter hälsa:

– Då vi gjort justeringar i verksamheten finns det nu utrymme för fler deltagare. Den som är intresserad kan ta kontakt med oss på [www.vgregion.se/gronarehab](http://www.vgregion.se/gronarehab).

Brita Hässel



**HOPPFULL.** Utan att säkert veta hoppas också Karin Lindgren, psykoterapeut, att de goda resultaten står sig. Trots pandemi.

FOTO: FRANK PALM

## Ny bok om naturbaserad rehabilitering

Sent i höstas gav Gröna Rehab ut en bok – *Gröna Rehabs modell vid stressrelaterad ohälsa*. Lite bitterljuv timing kan man tycka ... men likafullt innehåller boken massor av intressant information – inspirerande texter och vackra bilder – om naturbaserad rehabilitering. I boken presenteras Gröna Rehabs modell i praktik och teori tillsammans med aktuell forskning kring naturens betydelse för människans hälsa och välbefinnande. Gröna Rehabs arbete med natur och trädgård kombineras med bildarbete, gruppsamtal, kroppskännet och skapande i naturmaterial. Här får man veta hur och varför samt dela upplevelser av att vara patient på Gröna Rehab.

Eva-Lena Larsson, verksamhetschef Gröna Rehab, är bokens redaktör.

# Kunderna har sagt sitt!

– Vi är supernöjda, säger Mirko Ivanovic, verksamhetschef, om årets kundundersökning hos Hälsan & Arbetslivet.

– Men jag får ju vara ärlig och säga att jag hade lite fjärilar i magen med tanke på att vi gick ut och ställde frågor i ett sådant här speciellt läge när ingenting varit som det brukar. Vi är dock nogga med att vår typ av undersökning aldrig ska behöva ta mer än 5-8 minuter att svara på, det räcker relaterat till det som vi vill ha reda på.

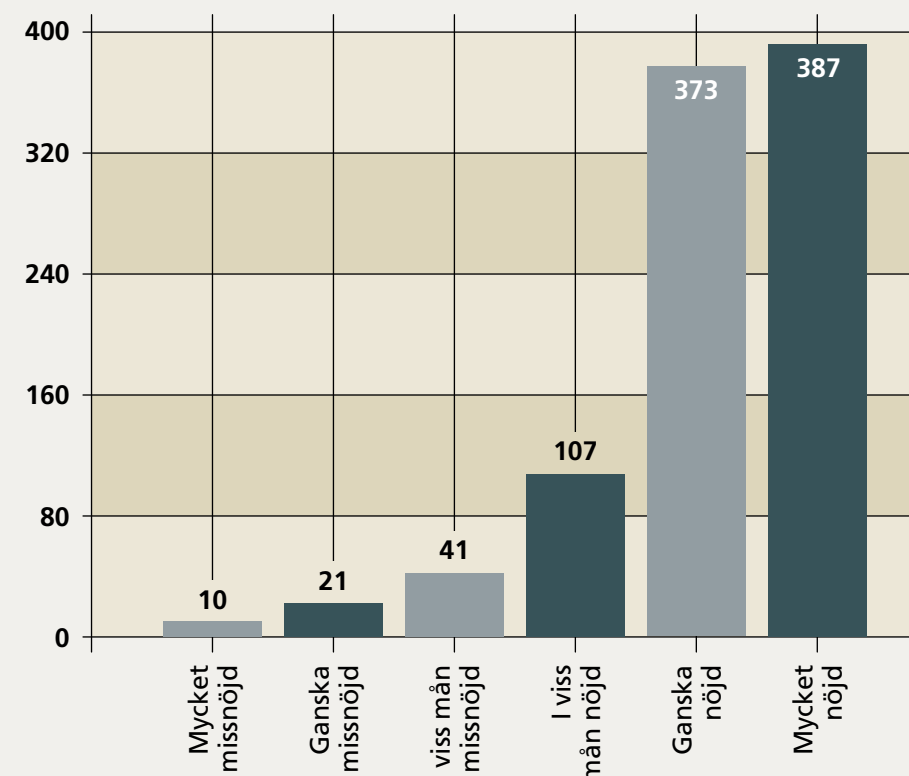
Kundundersökningar gör Hälsan & Arbetslivet vartannat år. Allt för kundnyttan; för att se om man är på rätt väg eller om det finns kunder som man behöver ta hand om på ett bättre sätt, någon som helt enkelt inte är riktigt nöjd.

– Det kan ju finnas något som skaver och då är det viktigt att hantera synpunkterna med respektive kund direkt, tänker Mirko. Att vara kundens, ibland, enda alternativ kommer med ett enormt ansvar att vara lyhörd och följsam till kundens önskemål. Ibland kan vi kanske inte hörsamma kundens önskemål på grund av att det inte går i linje med vårt uppdrag. Då är det viktigt att ha en bra dialog och skapa förståelse för varandras olika bilder av verkligheten. Detta försöker vi säkra genom våra kundansvariga. De är vårt öra mot kunderna och deras behov. Vi finns ju ytterst till för att stötta när det gäller våra förvaltningars och bolags egna arbetsmiljö- och verksamhetsmål.

**HÄLSAN OCH ARBETSLIVET** gör två olika typer av kundundersökningar. En som är ställd till chef/beställare, med lite djupare frågor, plus en specialfråga för att få fram ett nöjdhetsindex, NKI. Det är den undersökningen vi refererar till här.

Den andra enkäten riktas till besökare – på individnivå – som kan ge svar på om företagshälsovården lyckats med bemötande och relevant återkoppling, ja om hela upplevelsen av besöket, som kan ha varit hos vilken som helst av alla professioner som Hälsan & Arbetslivet erbjuder.

Specialfrågan NKI är en fråga som ger ett sammantaget "betyg" på hur kunden uppfattar kvalitén på företagshälsovården. På en skala mellan ett och sex – från mycket missnöjd till mycket nöjd – ber man



**BRA BETYG.** Klart chefen är nöjd när kunderna visar sig vara så nöjda med vad företagshälsovården åstadkommer.

chefer och beställare tala om hur nöjda de är på det hela taget med Hälsan & Arbetslivet som företagshälsovård. Och det är klart att Mirko, verksamhetschefen, är nöjd när betyget blir allt högre för varje gång de frågar efter det; från 4,96 över 5,03 och nu uppe i 5,10.

– Fast inget är så bra att det inte kan bli bättre, resonerar Mirko och nämner tre saker han gärna vill utveckla:

– Jag skulle vilja se en ökad digitalisering när det handlar om beställning av uppdrag och tjänster. Det skulle bli mer "rättvist" och effektivt om alla kunde beställa på ett likvärdigt sätt, det vill säga digitalt. Vidare skulle jag vilja öka produktionen av egna filmer och utbildningar som kan användas flera gånger. Ett tredje önskemål är att öka kunskapen om Hälsan & Arbetslivet hos chefer och HR om allt det vi faktiskt kan bidra med, säger Mirko med ett övertygande resonemang:

– Ju mer man anlitar oss desto mer får

man ut av samarbetet. Vi vill gärna se att det finns en koppling mellan hur man använder sig av oss och framgångsrikt arbetsmiljöarbete. Dock har alla verksamheter olika förutsättningar både kring kompetens och resurser kring arbetsmiljö på HR-avdelningen och bland cheferna. Det viktiga är att vi har en bra dialog som involverar både chefer, HR och företagshälsovården, då blir resultatet mera hållbart.

**STOLT JUST NU**, är Mirko över att alltfler efterfrågar deras tjänster, och nämner i förbifarten att det kom 153(!) ansökningar till Arbetsmiljösatsningen förra året. Och den höga efterfrågan är väl en orsak till varför åtagandena inom arbetsmiljöområdet blir allt fler; förutom Arbetsmiljösatsningen kan nämnas Tillsammans i VGR och, ganska snart, Gröna rehab. Som exempel.

– Vi kan nu kalla oss en paraplyförvaltning inom arbetsmiljöfrågor, är den lika stolta kommentaren.



**KUNDNYTTA.** – Vi är till för kunderna och beroende av att de gillar oss och köper våra tjänster. Kunderna kan alltid nå oss via vår kundsida, där framgår vilken enhet/team man som verksamhet tillhör och ska vända sig till.

FOTO: FRANK PALM

**HUR SKA NI** få fortsatt höga betyg i fortsättningen – eller till och med höja dem?

– Framgångsfaktorer är att ha en bra dialog med verksamheterna och att "de tre benen" jobbar bra ihop; det vill säga chefer med arbetsmiljöansvar, HR och företagshälsovården. Då kan det bli riktigt bra. •

Brita Hässel

Arbetsmiljösatsningen:

# Vi fick energi och blev öppnare!

Administrativa enheten Obstetrik och Neonatal SU/Ö behövde skapa tydlighet, ta reda på "vad gör vi egentligen?" och inventera osynliga uppgifter som tar både plats och tid. På så sätt tänkte man att man skulle få en mer hållbar arbetsplats, lägre sjukfrånvaro och rusta sig inför ännu en flytt.

– Vi hade väl inte några väldigt påträngande problem, men vi har haft några tuffa år med omorganisationer och flyttar. Så nt sliter och stjälar energi, säger enhetschef Susanne Gullbrandson.

Vad gör de då? Jo, söker medel ur Arbetsmiljösatsningen. Sagt, gjort och godkänt.

– Jo, det var till och med så att några medarbetare slutade när de kände att de hamnat i en alltför stressig situation när två enheter skulle flyttas ihop och bli en; när Östra-gänget och Mölndals-gänget skulle enas om ett gemensamt arbetssätt, beskriver Susanne.

Det är inte alltid så självklart hur man ska enas när det kommer till att ge och ta.

Det var i det läget chansen kom att söka pengar via Arbetsmiljösatsningen. Ansökan – det här hände 2019, innan någon hade hört talas om corona – blev godkänd.

För att göra en proffsig satsning kallades Hälsan & Arbet livet in. Marie Lüborg, hälsopedagog, Malin Thyr, företagsskoterska och Anders Nyberg, organisationskonsult och psykolog, skulle hjälpa enheten att se på saker med nya ögon. Rucka lite på perspektiven.

Tillsammans skulle de ta vara på det goda tänk man redan hade och jobba vidare för att ta fram nya och bättre arbetssätt. Vad är viktigt? Hur ska man tänka? Vilka aktiviteter kan vi planera in i satsningen?

Den utsedda arbetsgruppen, represen-



– Vi är ju servicemänniskor, slår Michaela Wählstedt fast.

FOTO: FRANK PALM

terandes samtliga medarbetare, jobbade på i god anda. Sammanhållning och samarbetsvilja led man ingen brist på så alla drog

åt samma håll med stor vilja till förändring.

Det kom så småningom att resultera i två utvecklingsdagar. Under dagarna valde man att fokusera på arbetsuppgifter, checklistor, prioriteringar. Vad gör vi egentligen och varför? Allt som kom fram i diskussionerna dokumenterades.

– Ja, vi är ju rätt vana vid att administrera, säger Susanne och hennes kollegor Johanna Björklund, verksamhetsutvecklare och Michaela Wählstedt, sektionsledare skrattande.

**GENOMGÅNGEN AV** arbetsuppgifter visade att det görs mycket mer än någon annat inom enheten och att det handlar om väldigt olika saker beroende på var man jobbar, trots att man har gemensam yrkesidentitet.

– Om jag, som jobbar inom öppenvård, går över till exempelvis slutenvården så är jag "ny" där. Trots att jag har samma utbildning som medicinsk sekreterare. Vår utbildning ger oss grunderna, men rutinerna måste man lära sig på plats, förklarar Michaela.



– Många knepiga frågor får vi, berättar Johanna Björklund.

FOTO: FRANK PALM

I den digra dokumenteringen man tagit fram, kan alltså nyanställda kontrollera om de kan och vet vad som gäller på den nya arbetsplatsen. Om någon kvalifikation saknas prioriteras utbildning.

– En ny medarbetare kan då få gå vid sidan av och fräscha upp sina kunskaper. Ibland kan det räcka med en enda dag, menar Michaela.

– Saknas det lite mer än vad en uppfräschning ger, kan man få gå bredvid i upp till tre veckor, fyller Johanna in.

**INTRESSANT FÖR DE** flesta blev det också när mängden av "osynliga" arbetsuppgifter listades och plötsligt blev synliga.

– Exempelvis får vi ganska många knepiga frågor per telefon som vi gör allt vad vi kan för att lösa. Sådant kan ibland ta rätt mycket tid.

– Men vi vill ju hjälpa till – vi är servicemänniskor. Fast det är kanske lätt gjort att förirra sig in i servicerollen och låta den gå ut över andra nödvändiga arbetsuppgifter ...

På frågan vad det kan handla om för osynligheter kommer svaret i form av en hel bunt med A4-listor. Massor av sysslorsida upp och sida ned. Ett enda exempel i högen är en som ökat rejält på sistone: bokning och administrering av digitala vårdmöten.

I samband med alla listor och rutiner fick medarbetarna veta mer om vad kollegorna gör på sina specifika arbetsplatser. Nyttighet som skapar sammanhållning; vikansla.

**BLAND DET MER** fysiska i satsningen ingick hälsoprofil på Hälsan & Arbet livet, något som föll väl ut bland medarbetarna.

– Det var intressant att få sin hälsa i svart på vitt, konstaterar Michaela.

– Jag tycker den delen var ett av stegen mot hållbart arbetsliv. Många som arbetar här är unga och ska jobba i många år till. Bra att hålla koll på hälsan, tycker chefen som tänker långsiktigt.

Dessutom la man till pausgympa för rörelsens skull och fika för trivselns – fast nu har förstås pausgympan själv fått pausa på grund av pandemin. Promenader på lunchen har istället blivit en sammanhållningsaktivitet som ger rörelse och återhämtning.

De tre är överens om att aktiviteterna har ökat öppenheten. Medarbetarna vågar, exempelvis, fråga direkt när det uppstår ett frågetecken – istället för att vänta tills det blir ett problem. Bättre stämning och ordning förbättrar arbetsmiljön som i sin tur gör att enheten blir effektivare och medarbetarna håller sig friskare.

**MEN ... SOM ÖVERALLT:** det där om att ta steg vidare, hade självklart varit lättare i en "vanlig" situation.

En av punkterna på listan som blev störd på grund av pandemin, är den att förbättra mötesstrukturen och träffas mer regelbundet via inspirerande APT, månatliga rutinmöten och veckoavstämningar.

– Jag har nästan alltid tyckt att APT-möten saknat dynamik med för mycket information och för lite diskussion, så vi be-

slutade att göra om våra, säger Susanne.

För att förnya och pigga upp mötena fick de fyra grupper enheten är indelad i, ansvar för var sina APT. I den första omgången berättade gruppen om hur en arbetsdag kan se ut, diskuterade en aktuell fråga, anordnade en trevlig fika och gav chefen en halvtimme att traditionellt informera på.

Det första omgjorda blev en fullträff. Sen satte pandemin stopp.

Medarbetarna gillade formen, det var positivt att få hålla i mötet och kul att få veta mer om vad var och en gör under en dag. I fortsättningen – i postcoronatid – hoppas Susanne på nya kreativa inslag på APT, kanske några intressanta föreläsare? Tills dess gäller det att hålla igång engagemanget och inte tappa gnistan.

– Och det vore ju roligt om silverlådan – skokartong klädd med folie – fylls med förslag till kommande träffar.

**PANDEMITIDEN HAR** förstås inverkat på fler sätt:

– Inte minst för oss som har patientkontakt, påpekar Michaela.

– Det är faktiskt inte helt självklart att förklara för en gravid kvinna att hon inte får ha med sig sin partner in i lokalerna hur som helst.

Några av de medicinska sekreterarna turas om att jobba hemifrån med skrivjobb, registreringar och diktat. Men vissa säger blankt nej till att jobba hemifrån:

För dem är det höjdpunkten på dagen att komma till jobbet. Rätt bra betyg ...

Brita Hässel



– Arbetsmiljösatsningen funkade bra hos oss, intygar chefen Susanne Gullbrandson. FOTO: FRANK PALM

# Hur och var kan vi hitta personal?

Nog har pandemin satt extra tryck på vården, det har självklart inte undgått någon. Inte heller att personalen har svårt att räkna till när patienterna är som flest, övertiden överskriden och utmattningen utmanar. Då behövs det några som specifikt arbetar med kompetensförsörjning och bemanning för att söka och finna fler som kan och vill jobba i vården.

En sådan person är HR-strategen Maria Lundholm som, tillsammans med Lars Wingfors, har uppdraget kompetensförsörjning i hela regionen.



FOTO: FRANK PALM

Till sin hjälp har de ett tjugotal HR-chefer och HR-strateger som tillsammans med medarbetare på koncernkontoret är deras ”öron mot rälsen”. Initialt handlade det om att kartlägga så kallade ”kritiska kompetenser” och – när så behövdes – omfördela personella resurser mellan förvaltningar inom VGR. Det handlar om att matcha behov och efterfrågan mot tillgänglig kompetens och på bästa sätt ta vara på det ”externa inflödet”: invånare som vill vara med och hjälpa till. Här talar vi om allt från IVA-kompetens, barnmorskor, neonatalsjukvårdssköterskor, undersköterskor med erfarenhet av avancerad sjukvård till driftstekniker, elsäkerhet och säkerhetssystem.

Regional grupp personalplanering covid-19,

som gruppens officiella namn är, har funnits sedan april månad förra året, håller koll på vilka mänskliga resurser som finns i regionen, vilka man kan leta upp utanför och hur man bäst tar vara på dem alla.

Maria beskriver omfördelningsarbetet som en utmaning med dominoeffekt: flytt av personal leder till nya luckor i verksamheten som i sin tur behöver fyllas med andra kompetenser... Dessutom får ordinarie verksamhet till viss del stå tillbaka när annat behöver prioriteras.

– **JA, FLYTTAR EN** barnmorska med IVA-kompetens till en behövande intensivvårdsavdelning så uppstår det förstås en lucka som måste fyllas med någon annan kompetens som i sin tur måste ersättas ... och så vidare och så vidare. När man inte

kunnat ersätta med samma kompetens så har det i sin tur ställt krav på förändrat arbetssätt.

Ett pussel utan dess like.

I början handlade det först och främst om att få IVA att räkna till. De tjugo strategerna har exempelvis letat upp personal som jobbade på IVA för länge sedan och nu tagit steget tillbaka in i hetluften. I nästa steg behövde vården utökas med nya pandemierheter – och personal – för att vårda patienter med stora kvarvarande vårdbehov efter den kritiska IVA-tiden.

– Allt omflyttande bygger självklart på frivillighet, lugnar Maria. Man ska av fri vilja lämna sin vanliga arbetsplats för att hjälpa till någon annanstans. Och det är på flera områden som det behövs personal:

– Tänk smittspårning, en funktion som

behövt växa snabbt. Och framåt lär det behövas mycket folk som kan hjälpa till att vaccinera; det ska vi lösa.

De ”kritiska kompetenserna” som planeringsgruppen söker nu är de som behövs på initial IVA och indirekt IVA; vilket kan vara barnmorskor och neonatalmedarbetare som har kompetensen sedan tidigare. Vidare behövs det medarbetare med vårdhygienkompetens, undersköterskor med avancerad sjukvårdskompetens plus en del andra specialister.

– Med tiden har det blivit en ganska lång lista ... covid-19 är väldigt resurskrävande, säger Maria som är nöjd över strategernas samarbete:

– Hade vi inte jobbat så bra ihop hade försörjningen varit än svårare att få till. Fast man gör väl det – jobbar bra ihop – när man har en gemensam fiende. Det här går faktiskt före allt annat.

Gruppen träffas en eller ett par gånger varje vecka, och utmanas hela tiden av alla osäkerheter: ingen vet ju var pandemin och framtiden är på väg. Just nu är hållbarhet, återhämtning och en bra semesterplanering i fokus. Ambitionen är att så långt det är möjligt ge medarbetare en sammanhängande semester under sommarperioden.

Nu är det ju inte så att den här gruppen sitter och bestämmer vem som ska jobba här eller där, utan förvaltningarna får kommunicera med varandra för att på bästa sätt matcha de behov som finns.

– Alla förstår ju allvaret, så HR-cheferna i förvaltningarna löser det här i dialog, beskriver Maria tryggt. Inga problem!

Men påpekar med ett leende:

– Om det skulle uppstå osämja, att förvaltningarna inte kommer överens, så blir det HR-direktör Marina Olsson som lyfter frågan till hälso- och sjukvårdsdirektören som har mandat att fatta beslut om omfördelning av personella resurser.

**KOMPETENSFÖRSÖRJNINGEN** kom igång snabbt efter pandemiutbrottet och många fler än denna regionala grupp är och har varit inblandade för att jobbet ska flyta på. Och uppdraget är brett: förutom ökat behov av viss personal så handlar det om omställning, scenarioarbete, kompetenshöjande insatser, hälso- och arbetsmiljöarbete, arbete för att säkra utbildningsuppdraget, utökad samarbete och samverkan med lärosäten, privata vårdgivare, kommuner och så vidare. Inte att förglömma:

digitalisering och tillgänglighetsarbete. Simulatorcentrum, till exempel, skapar snabbutbildningar som går ut på att introducera medarbetare till nya uppgifter, exempelvis på nyetablerade pandemierheter; personal får genom simulering göra sig bekant med miljö, arbetsmoment och förståelse för vad covid är och gör med patienten. Dessutom har sjukhusen själva producerat utbildningar samtidigt som samarbetet med skolor och lärosäten är centralt.

Och sätten att lösa saker har överlag fått bli mer icke-traditionella:

– Vi har, i dialog med varandra, fått skriva lite på de sätt som vi annars ”alltid har gjort”. Det betyder exempelvis att personer som är under utbildning har kunnat komma in i förtid och hjälpa till. Sina mentorer har de fått träffa via nätet.

– Vi har helt enkelt fått matcha det vi gör mot den verklighet vi faktiskt har.

Andra saker som löstes efter utbrottet har varit till god hjälp för alla inblandade:



**FÖRSÖRJARE.** Marias uppdrag går ut på att hitta folk med rätt kompetens för att stötta i den hårt ansträngda vården.

FOTO: FRANK PALM

• För att avlasta 1177 Vårdguiden på telefon med alla frågor om covid-19, har Västra Götalandsregionen startat en chatbot på 1177.se. Här kan medborgarna koppla upp sig och få svar på generella frågor om covid ... på 16 språk och i snitt 800 samtal om dagen. Avlastning för många andra! 1177.se har också blivit nationell, då den har erbjudits till övriga regioner. Hittills har åtta andra regioner anslutit sig, bland andra Örebro, Jönköping och Gotland.

• Framtagandet av smittspårningsunderlag gjorde spårningen effektivare och mer likvärdig.

• Kampanjen ”Vill du hjälpa till?” riktad till vårdfolk var också ett lyckat drag. Det så kallade ”externa flödet” bidrog med tusentals människor med medicinsk kompetens. Och förvaltningarnas egna flöden plussade på med fler.

**DET SOM KAN** komma att kallas det *nya normala* tror Maria ser lite annorlunda ut än dagens förhållningssätt:

– Jag tror vi måste bygga in mer lokal självständighet vad gäller lager och säkerhet men också flexibilitet kring arbetssätt och lokaler – det finns mycket vi har lärt oss under den här tiden som vi måste ta på allvar. Vi ska vara förberedda och bättre rustade till nästa gång och se till att vi har mer kunskap om hur vi administrerar, upphandlar och gör *rätt* i kristider.

En annan lärdom som Maria pekar på:

– På ett globalt plan påverkar vi och är beroende av varandra. Nationellt har vi ett väl utbyggt hälso- och sjukvårdssystem men i den kris som denna pandemi medfört har vi ganska många saker som vi behöver utveckla för att bättre rusta oss för framtiden, säger Maria.

Men visst har allt det onda också haft något gott med sig:

– Intresset för hälso- och sjukvård har ökat, det syns på det stora intresset för vårdutbildningar. De flesta har väl fått en klar bild över hur viktig vårdpersonal är. Och personalens stolthet måste ha vuxit enormt, de, om några, *vet* hur betydelsefulla de är. •

Brita Hässel

# Jobba på distans?

## Skapa egna rutiner

Många arbetar någon annanstans än på sin arbetsplats i dessa dagar. Precis som arbetsgivaren och alla myndigheter vill! Ett besök i Regionens hus i Göteborg till exempel känns närmast som att besöka ett spökhäus. Tomt och ödsligt, avstängda våningsplan, outnyttjade konferensrum.

Nätverket för dig som arbetar med stress ligger helt rätt i tiden med sin digitala föreläsning om distansarbete – digitala gränshanteringsstrategier och covid 19:s effekter på distansarbete i hemmet. Kristina Palm, docent i industriell arbetsvetenskap och forskare har tips och råd att dela med sig av.

**F**orskaren inledde med orden trevligt att vara här, även om ”här” visade sig vara hemma hos Kristina Palm.

– Ja, det är min nya rutin och har så varit i ett års tid nu.

Och just rutiner är viktigt för att vi ska kunna skilja på jobb och ledighet och komma ihåg det där med återhämtning när vi distansarbetar och befinner oss utanför arbetsplatsens sociala sammanhang.

– Sedan vi fick smartphones har vi faktiskt kunnat jobba hur mycket som helst varifrån som helst. Men man kan sätta gränser. Man måste inte sitta på stranden eller i skidliften och kolla mail bara för att man kan, menade Kristina som ser faran i att distansarbetet kan ta över när gränsen mellan jobb och ledighet blir suddig.

– Man ska inte jobba när man är ledig. Arbetsgivaren har ansvar för att medarbetarna inte jobbar för mycket. Det gäller att prioritera mellan arbetsuppgifterna! Samarbetet med chefen är med andra ord minst lika viktigt när man valt en annan plats att jobba på än den vanliga arbetsplatsen.

Kristina Palm har också funderat på detta med påbudet hemifrånarbete, som blivit en stor sak i pandemitider, och har en del rekommendationer som kan vara bra att tänka på. Det finns ju inget som säger att det är jättelätt att jobba från hemmet.

**ATT MAN INTE** längre finns i en social kontext är faktiskt en form av isolering, precis som den professionella isoleringen som kanske hindrar ens utveckling. Man får helt enkelt göra så gott det går:

- Sätt upp tidsgränser med start och stopp. Arbeta i pass, kanske med hjälp av äggklockan. Ett bra sätt att byta fokus om man till exempel förväntas hjälpa barn som distansundervisar: en trekvart jobb, en trekvart plugg och så vidare.
- Skapa rum eller särskild plats för arbete för att kunna fokusera. Och när du är ledig – gå därifrån. Tänk ergonomiskt och växla mellan att stå, sitta och röra på dig.
- Ta pauser.
- Skapa ritualer för när arbetet börjar och slutar.
  - Börja med en promenad och dansa en sväng när arbetsdagen är slut, föreslår Kristina.
- Berätta för din chef hur du har det. Samarbeta!

**HUR ÅTERHÄMTAR** man sig då när man tar med sig jobbet någon annanstans, för man behöver inte bara återhämtning från jobbet utan också i jobbet.

Psykologisk fränkoppling är viktig plus daglig återhämtning på kvällar och helger. Antingen passiv eller aktiv ... den aktiva kan beskrivas som något helt annat som man själv valt. Men återhämtning kan också vara pauser i arbetet; tillfälle att byta plats, variera uppgift, ta mikropaus och sträcka på sig, kanske ta en kaffe.

Sedan kan man faktiskt behöva återhämtning från privatlivet också. Hemi-frånarbetet är speciellt eftersom det påverkar fler om man bor flera ihop. Men även innan pandemin var det möjligt för många att arbeta på distans i olika former, vilket gör att gränserna mellan arbetsliv och privatliv blir mer flexibla. Vill man inte att jobb och övrigt liv ska blandas, så behöver man sätta gränser via gränshanteringsstrategier. Det finns några att välja bland:

- Totalseparerare är den som ändå åker till jobbet varje dag och till och med har olika telefoner för att klart kunna

skilja jobb och fritid.

- Platsseparerare anser att platsen avgör var och när man jobbar. Hemma är man fri.
- För tidssepareraren är tiden viktig som gräns – var man är spelar ingen roll men koll på tiden har man: ”kl är 17, nu är jag ledig”.

Därutöver finns det varianter som överlappar varandra, som inte är fullt så låsta, precis som det finns människor som växlar mellan strategierna.

– Vi är olika ...

På deltagarfrågan om vilken återhämtning som är ”bäst” går heller inte att svara, på grund av våra olikheter.

– När en tycker att träning är det bästa sättet att förebygga och hantera stress, så blir den andra jättestressad av att bara tänka på träning.

Det kan vara värt för hemifrånarbetande att fundera på hur man gör själv. Anser jag mig som normen; den som gör rätt och är ledstjärna för andra? Kollegorna? Partnern? Vem eller vad är irriterande? Finns det saker man borde tänka över och prata mer om, eftersom de kan vara källa till konflikt?

– Och, blanda in alla; även resten av familjen behöver vara med i diskussioner och beslut, manar Kristina.

**FLER TIPS** att tänka på från forskaren:

- Svårt att somna? Läs inte jobbmail när du ska gå och lägga dig.
- Svårt att koncentrera dig på jobbet – tar privatlivet för stor plats?
- Tänk på att din digitala strategi också är din kollegas arbetsmiljö. Prata om hur ni ska ha det och hur tillgängliga ni är för varandra och för arbetet.
- Diskutera i arbetsgruppen om vad som fungerar, eller inte. Ta upp önskemål om förändringar. •

Brita Hässel



ILLUSTRATION: JOEN WETTERHOLM

**Återhämtning är nödvändig! Vården går på knäna! Men hur får man till det?**

– Ja, det räcker ju faktiskt inte att säga till medarbetarna att ta det lugnt, gå på en promenad eller så. Men vi kan kanske hjälpa cheferna att skapa förutsättningar för återhämtning både inom och utom arbetslivet.

Det är uppenbart att delar av vården verkligen behöver säkerställa att medarbetarna får återhämtning. Inte bara från tung arbetsbörda, utan också den etiska stressen och tankarna på vad som komma skall längre fram med den växande vårdskulden. Och, kan man ju undra – blir det någon semester i sommar ...?

Hälsan & Arbetslivet, här personifierade av Olov Pettersson, organisationskonsult och psykolog, och Per Hollender, fysioterapeut, har fått uppdraget att ta fram ett par filmer för att stötta både individen – Hur kan jag finna återhämtning? – och cheferna.

Vad kan chefer göra för att stötta sin personal?

– I grunden handlar det om att dels förebygga risker; exempelvis se till att arbetsbelastning, arbetstid och psykisk belastning är rimlig. De kan också se till att scheman görs ut på ett sätt så att medarbetare kan ta ut en semesterdag, eller flexitid, då och då för att lätta på trycket. Cheferna behöver nog påminna medarbetarna att ”ta ut” sin återhämtning. Det är också viktigt att ta vara på nya, och kanske mindre erfarna, medarbetare och vara uppmärksam på hur de reagerar på de utmaningar de ställs inför.

Men så finns det ju också friskfaktorer, det man vill uppmuntra och se mer av: de flesta mår bättre när de känner att de tillhör en god arbetsgemenskap, att de kan prata med varandra om det som händer och man är med om. Och får man variation i sina arbetsuppgifter och får jobba med något annat än covid emellanåt så kan det vara en lättnad; gå ifrån och gör det som främjar avspänning.

Hanterbarhet och kontroll tar Olov och Per också upp. Från början visste ingen något om covid. Nu vet man mer och det har blivit bättre, men fortfarande kan saker kännas ganska okontrollerade. Delaktighet är positivt; låt medarbetarna känna att de kan vara med och påverka i arbetet – det gör skillnad.

Filmerna, som är en del i ett större arbete för att säkerställa återhämtning, finns på Hälsan & Arbetslivets hemsida.

## Än så länge spretar forskningen

Det finns en del studier gjorda om utmaningar i arbetslivet under corona – dock inga svenska – och visar på blandade reaktioner och resultat. En är tydlig med att män och kvinnor upplever hemmaarbetarens situation olika: generellt tar kvinnor större ansvar för hem, familj och den äldre generationen. Kvinnor hyser dessutom större oro för den speciella situationen, vilket i sin tur ger sämre återhämtning.

En mera positiv studie visar på kvinnor som tycker det är bättre att jobba på distans eftersom det gav bättre balans mellan arbete och privatliv med minskad risk för stress och utmattning.

Mäns oro verkar, enligt ytterligare en undersökning, handla mer om att missa karriärchanser eller om att gå miste om feedback. Positivt med att jobba i hemmet anses vara minskade kostnader och den tid man sparar på att slippa resa.



## Det ekar tomt.

Medarbetarna i Regionens hus i Göteborg har verkligen hörsammat önskemålen om att de ska stanna hemma och jobba därifrån så långt det bara går. I stort sett öde och folktomt. Och det där med konferenser ... för tillfället är det ett nedlagt kapitel.

FOTO: FRANK PALM

## Se hit chefen!

I en undersökning gjord i Kantar Sifos webbpanel 2019 intervjuades drygt tio yrkesverksamma personer om vilka egenskaper de värdesätter mest. Nog kan vi konstatera att vi hört det förut? Det kanske är precis så här det är:

1. Ger frihet under ansvar – visar tillit
2. Är rak och tydlig
3. Vågar ta beslut
4. Är duktig på att kommunicera
5. Visar uppskattning
6. Är lyhörd
7. Kan hantera konflikter
8. Är duktig på att coacha
9. Är empatisk
10. Ger kontinuerlig feedback

## Längsta titlarna?

**universitetssjukhusöverortopediingenjör**  
**universitetssjukhusöverarbetsterapeut**

Sexton medarbetare på Sahlgrenska Universitetssjukhus har utnämnts till något alldeles extra: universitetssjukhusöverprofessioner. Det betyder att de får benämna sig universitetssjukhusöverarbetsterapeut, universitetssjukhusöverortopediingenjör eller vilken titel hen har från början; läkare, sjuksköterska eller psykolog till exempel. För att komma ifråga för ett sådant titeltillägg krävs klinisk tjänstgöring på minst 30 procent, minst tio års tjänst-

göring i professionen, docent och pågående forskning med aktuella projekt och publikationer. Passar bra ihop med Sahlgrenska Universitetssjukhusets vision "Sjukvård, forskning, utveckling och utbildning med högsta kvalitet", enligt sjukhusdirektör Ann-Marie Wennberg. Det är, trots covid-19 och den akuta situationen sjukhusen befinner sig i, betydelsefullt att dessa medarbetare uppvaktas och uppmuntras i sitt arbete.

Italiensk klassiker man inte gör stup i kvarten (men som gör en lycklig varje gång)

## PARMIGIANA DI MELANZANE



FOTO: FREEPIK.COM

4

- 3 medelstora auberginer
- 1,5 dl vetemjöl
- olivolja
- 1-2 ägg
- 3,5 hg mozzarella, grovtärnad
- 1,5 dl riven parmesanost
- salt

### TOMATSÅS:

- 1 brk skalade tomater
- 1 vitlöksklyfta
- 1,5 gul lök
- hackad persilja och hackad basilika

Skala och skiva auberginerna i halvcentimeter tjocka skivor.

Salta skivorna rikligt och lägg dem i ett stort durkslag under tyngd, till exempel genom att ställa en tallrik ovanpå med en tung gryta eller tillbringare med vatten. Låt stå i drygt 30 min.

**TOMATSÅSEN:** Täck botten på en gryta med olivolja. Hacka lök och vitlök fint och stek sedan långsamt i oljan så att de mjuknar. Tillsätt tomaterna, men ta

inte med all juice i burken.

Lägg i det kryddgröna och salta försiktigt. Låt såsen koka ihop så att den blir ganska tjock.

**AUBERGINERNA:** Tag upp aubergineskivorna ur durkslaget, krama ur vätskan och torka med handduk.

Vispa upp ägg och lägg rikligt med vetemjöl på en tallrik.

Doppa skivorna först i mjöl och sedan i ägg och fritera omedelbart i ganska varm olja.

Låt auberginerna rinna av på hushållspapper.

**LÄGG IHOP:** Tag fram en rymlig eldfast form. Börja med att breda ut en aning tomatås på botten. Täck med ett lager auberginer och grovtärnad mozzarella.

Strö riven ost över. Sparsamt med tomatås. Fortsätt på samma sätt i två-tre lager. Överst extra rikligt med ost. Grädda i 175 grader i cirka en timme.

Servert varm eller ljummen. Och njut!

Svend Brinkmann,  
professor i psykologi

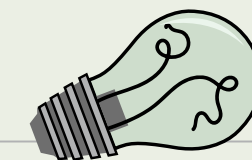
## Fortfarande sjuka men inte sjukskrivna

Majoriteten av dem som behandlats för utmattningssyndrom hade kvarvarande symptom efter sju år. En tredjedel bedömdes fortfarande utmattade, men få av dem var ännu sjukskrivna. Genom en anpassad återgång i arbete har många hittat lösningar som fungerar i arbetslivet.

Samarbete mellan patient, arbetsgivare och vårdgivare är avgörande för att påskynda i arbete. På lång sikt är prognosen god. De flesta patienter med utmattningssyndrom kan komma tillbaka i ett någorlunda normalt liv.

Institutet för stressmedicin har med enkäter följt upp 217 av sina patienter med utmattningssyndrom. Patienterna följdes upp 2, 3, 5 och 7 år efter avslutad behandling. Genom patienternas enkätsvar såg man att nästan 90 procent fortfarande hade ett eller flera symptom kvar. De hade en mildare sjukdom och endast 16 procent ansåg sig vara helt friska efter sju år.

Läs mer på ISM:s hemsida.



"Om du tänker positivt varje dag, arbetar hårt, strävar efter att bli den bästa versionen av dig själv, omger dig med inspirerande människor, och aldrig ger upp, så finns det inga gränser för hur utbränd du kan bli."

Att arbeta är bra så länge man inte glömmer bort att leva.

Bantuordspråk

## Vi har ju vant oss vid både det ena och det andra det gångna året.

Inte minst det faktum att kulturen pausar och har sina fysiska salonger stängda. Inklusive restaurang, café och barer. Men ... vi är inte lottlösa. Går man in på **GÖTEBORGS-OPERANS** hemsida så hittar man utbudet med blandade digitala sändningar. För närvarande handlar det om kammarkonserter, Göteborgsoperans pratshow och en serie underhållande föreställningar i mindre format. Än så länge kan man läsa om allt det härliga som komma skall ... om bara pandemin tillåter.

**GÖTEBORGS SYMFONIKER** är lika påverkade förstas och har ställt in de fysiska konserterna. Men ... då finns ju GSO-play med livestreamade konserter, förinspelade konserter, intervjuer och annat bakgrundsmaterial. Och inte behöver man något speciellt konto, och inte kostar det någonting. Blir man dessutom prenumerant på GSOplays nyhetsbrev så skickas det ut påminnelser inför livesändningar och när nya konserter publicerats, Bra, va!

Mer information finns på hemsidan [gso.se/gsoplay](http://gso.se/gsoplay).

## Idéer och artikeluppslag till arbetslust?

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

# Hej, jag heter Lena och ringer till dig för att ...

**Lena Nilsson pratar mycket i telefon för närvarande. Noga räknat sådär fyra dagar i veckan. Resten av tiden går åt till att vara teamsamordnare på ungdomsmottagningen där hon jobbar när hon inte är ... smittspårare!**



**SPÅRARE.** Lena sitter hemma i köket och pratar i telefon mest hela dagarna – ett viktigt uppdrag i pandemitid.

FOTO: LINN CARLSON

uppdraget att Lena dessutom har pedagogisk utbildning, ett vänligt sinnelag och är bra på att prata och hålla sig till ämnet. Bra egenskaper för smittspårare!

### Hur går jobbet till?

– Varje morgon får vi smittspårare en lista med namn på personer som har testat sig för covid-19 och fått besked om att de är positiva. Jag ringer och

pratar med personen utifrån ett batteri med frågor som Regionala smittspårningsenheten har tagit fram; kollar att de har fått den skriftliga informationen, att de har förstått den, beskriver hur de ska förhålla sig och undrar om de har frågor, vilket i stort sett alla har.

Sedan gäller det att ta reda på vilka personer som den smittade haft nära kontakt med dagen innan smittotillfället. Lena noterar namnen, och ringer dem i sin tur för att be dem ta ett covid-test – 5-7 dagar senare – och vara uppmärksam på symtom.

– Jag ringer jättemånga varje dag och tycker det är en vinst att just *prata* med

varje person jämfört med att kommunicera via 1177. Och det är viktigt att man är mycket trevlig, säger Lena och upprepar ”mycket”.

De allra flesta är då väldigt trevliga tillbaka och angelägna att göra vad de kan för att hjälpa till att begränsa smittspridningen. Men visst, det finns en del som blir arga eller lägger på luren.

– Då är det bara att försöka igen, de ska medverka, säger Lena och blir en liiiiten aning skarp i rösten.

– Det här är samtal som inte går att välja bort.

Lena beskriver vikten av att inte låta anklagande utan få personen i den andra telefonen att samarbeta och förstå att hen spelar en viktig roll för att inte fler ska bli sjuka.

– Det brukar gå bra om de får bra bemötande; det är A och O. Och är det någon som exempelvis behöver tolk så fixar vi det.

Lena sitter oftast hemma vid köksbordet med dator, listor, dokumentationer och telefon.

– Men emellanåt är jag på min vanliga arbetsplats för att göra det jag ska som teamsamordnare.

För tillfället är det lite lugnare på spårningsjobbet än tidigare. Runt jul och nyår var det som mest.

– Det har periodvis varit väldigt stressigt med många många smittade, men nu känns det som att vi spårare är mer i fas med antalet personer som ska ringas, säger Lena och låter rent av lite hoppfull. Och tillägger, mer luttrat: men med det här viruset vet vi ju inte ...

Brita Hässel