

arbetslust

en tidskrift om människa, hälsa och arbetsliv i Västra Götalandsregionen • nr 2 • juni 2021 • årgång 21



**Medarbetarna
vet mest
och bäst!**



sid 4

TANKAR OM
**när pandemin
tog över**
sid 3

Ann Söderström
har gjort sitt i VGR
sid 12

Etisk stress:
Reflektion nödvändig
för att orka komma tillbaka
sid 8–10

andrum

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 Hassel,
brita.hassel@vgregion.se
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 UR ARKIVET: I hälso- och sjukvården har det slitits svårt under ett och ett halvt år. Och snart väntar det uppdämda vårdbehovet med patienter som äntligen ska få sina operationer eller andra behandlingar. Bilden är från en operation på SU/Östra innan pandemin drabbade världen. Kan vi snart få en post-corona-tid som åtminstone påminner om hur det var då?

FOTO FRANK PALM

Den röda tråden snurrar och snirklar sig kring ordet andrum. Eller som vi mycket oftare säger: återhämtning. Det som alla behöver och några klart mycket mer än andra. Kan man baka in andrum i jobbet? Går det att långtidsplanera för återhämtning? Vad gör paus och vila mot den etiska stressen?

PÅ GÅNG



Återhämtning i arbetet gör skillnad

FOTO: FRANK PALM

Vad ökar välbefinnandet och gör att man blir glad av sitt arbete? Det är utgångspunkten för forskare Lina Ejlerstssons studier vid Lunds universitet.

Det korta svaret är integrerad återhämtning under arbetsdagen. Det betyder att variation, gemenskap och hanterbarhet är viktiga främjande faktorer. Att det är ok att ta en paus i arbetet, återkommande reflektion och ett gott socialt "kitt" ger goda effekter i det långa loppet. I den senaste studien testades skräddarsydda in-

satser för medarbetarens och gruppens förutsättningar och behov. Medarbetarna formade en inspirationsgrupp som planerade, implementerade och utvärderade aktiviteterna.

– Det var en tydlig framgångsfaktor, kommenterar Lina Ejlerstsson. Medvetna återhämtningsaktiviteter kan göra nytta för att skapa hälsofrämjande arbetsplatser inom fler verksamheter än hälso- och sjukvård.

Bland exemplen på hur man kan bryta jobbtänkandet en stund är

frukostmöten, stegräknartävling, lunchpromenader, inspirationstavla att fylla med det man önskar, kom-ihåg-pluppar i lokalerna som påminner om mikropauser ... listan är ganska så lång. Förhoppningen är att studien kan visa att det är möjligt med återhämtning trots hög arbetsbelastning.

Påpekan: Ejlerstssons forskning har pågått i flera år; startades för åtta år sedan och genomfördes under "normala" förhållanden, innan pandemin.

Föreläsningar i tiden

Nu lanserar Institutet för stressmedicin en digital föreläsningsserie med Mats Eklöf, tidigare verksam som psykolog och forskare vid Arbets- och miljömedicin. Filmerna publiceras löpande under våren 2021.

Psyisk arbetsbelastning ur arbetsmiljöperspektiv är inte bara de belastningar som själva arbetsuppgifterna medför. Alla delar av den psykosociala arbetsmiljön spelar roll för belastningen och de effekter på prestationsförmåga, välbefinnande och hälsa som denna har.

Föreläsningarna handlar om psykiska krav i dess olika former, om motiverande arbetsuppgifter och inflytande, om socialt stöd,

samarbete och ledarskap och om organisatorisk rättvisa. Det mesta av detta, men inte allt, omfattas även av det juridiska begreppet organisatorisk- och social arbetsmiljö. Filmerna har rubriker såsom *Vad är lagom arbetsbelastning*, *Psykiska krav*, *Socialt stöd*, *teamwork* och *ledarskap*.

Mats Eklöf är psykolog till yrket. Han arbetar sedan tio år som lektor vid psykologiska institutionen vid Göteborgs Universitet och är docent vid Sahlgrenska Akademien. Tidigare arbetade han som klinisk psykolog och forskare vid Arbets- och miljömedicin vid Sahlgrenska Universitetssjukhus. Mats har även varit till stöd i vissa delar av Arbetsmiljösatsningen.

TANKAR OM...

att kommunicera pandemi

Kommunikationsdirektör Jenny Erholm beskriver hur arbetet ändrade karaktär från den där dagen i mars 2020.

"Nu har vi vårt första fall i Västra Götaland." Ann Söderström, hälso- och sjukvårdsdirektör i VGR har smittskyddsläkare Thomas Wahlberg i luren. Det är förmiddag den 26 mars 2020. Jag och Ann har precis lämnat ett möte för chefer på Koncernkontoret. Hon fick ett telefonsamtal, tittade på mig och nickade mot dörren. Ett antal blickar följde oss på vägen ut och många anade säkert vad som var på gång. Första fallet av covid-19 var konstaterat i Västra Götaland och min känsla var som att bli utsläppt från en startfälla där vi stått och trampat länge.

NÄR PANDEMIN slog till hade jag haft uppdraget som kommunikationsdirektör i

knappt sex månader, jag var ny på jobbet. Men jag har jobbat länge med kommunikation inom VGR, hade tack och lov bra kännedom om hälso- och sjukvård och ett stort kontaktnät.

Jag och presstjänsten var väl förberedda och tillsammans med sjukhusens kommunikationsschefer hade vi planerat för de första timmarna. Information till verksamheter, ledning och beslutsfattare var förberedd, pressmeddelandet skrivet, kontaktlistor uppdaterade. Nu behövde vi bara komplettera med detaljerna så rullade allt igång. Vi åkte till smittskyddsenhetens lokaler på Skanstorget, bunkrade med knäckebröd och frukt och visste att kvällen skulle bli lång.

ÄVEN VI SOM jobbar med kommunikation har ställt om hela vår verksamhet under pandemin. Möjligen var vi förberedda för ett långlopp som Göteborgsvarvet men inte för ett ultramaraton där mållinjen hela tiden flyttas fram. Vi har jobbat tätt till-

sammans med ansvariga för smittskydd, regional sjukvårdsledning och krisledning, hela tiden delaktiga i möten och beslutsfattande. Hur kan vi kommunicera det, vilka behöver veta, hur ska vi förklara, har vi inte fler svar? Osäkerheten och bristen på information har ofta varit stor och gjort den kommunikativa utmaningen än större. Det har handlat om allt från statistik över inläggande, hur smitta sprids, vilken skyddsutrustning vi ska bära, riktlinjer, nationella och regionala restriktioner och personalens situation. Samordningsmöten har följts av nyhetsbrev, regionala rapporter, uppdateringar på webben, pressmeddelanden och omvärldsbevakning. När vi

”*Frustrationen hos vaccinatörer och allmänhet har inte kunnat lösas med tydlig kommunikation, hur mycket vi än försökt.*

”

PRECIS SOM ALLA andra har vi lagt rälsen medan vi kört. Trycket från medierna har varit extremt, vi har för första gången riggat för digitala presskonferenser, nu är det rutin. Vi har kommit nära varandra i regionen, samarbetat på ett sätt vi aldrig gjort förut, haft täta avstämningar med kommunikationschefer och kommunikatörer, stöttat och löst problem tillsammans. Adrenalin och blåljuskänslan under våren 2020 har ersatts av ett något mer proaktivt arbete, att tänka långsiktigt och att hålla ut.

Kommunikation kring vaccinationerna har varit den största utmaningen i mitt yr-

kesliv, där vi dagligen jobbar mot rörligt mål och förändrade förutsättningar. Frustrationen hos vaccinatörer och allmänhet har inte kunnat lösas med tydlig kommunikation, hur mycket vi än försökt. Desto gladare är jag för samhörigheten som uppstått och förmågan att stötta och peppa varandra när det är tufft. Nu ser vi väl ändå ljuset i tunneln och när massvaccinationen är igång känns det som att det ska gå rätt väg, till slut.

Jenny Erholm



FOTO: CATHARINA FYRBERG

Ta vara på klokskapen



– **NEJ, NEJ, NEJ** låt er inte skrämmas av ord som process, förbättring eller kvalitet. Låt er inte luras av de storvulna orden och begreppen. Vad det handlar om är ju att fånga de goda idéerna och ta vara på lösningar. Bli bättre genom att fixa till det man retar sig på. Eller ta snilleblixten på allvar. Uppfyll de nyfunna behoven.

Projektleddare Åsa Grönlund är mån om att beskrivningen ska hamna på rätt nivå: att ha kvalitet som strategi och fokusera på att höja nivån. Det handlar om att – alltid – vilja, våga och orka arbeta med förbättringar.



KVALITETSSTRATEG. Åsa Grönlund tror på medarbetarnas kompetens.

FOTO: FRANK PALM

Det finns och föds hur mycket bra idéer som helst, mest hela tiden. Men det är inte självklart att de blir realiserade. Eller uppmärksammade. Hur kan verksamheterna dra större nytta av all den klokskap som finns samlad hos 45 000 anställda inom hälso- och sjukvården?

Nu görs nya – politiskt beslutade – försök att ta tillvara på presumtiva förbättringar för att höja vårdkvaliteten. Hur då då? Jo, genom kvalitetsdriven verksamhetsutveckling.

ringar. Det är inte så svårt som det låter, menar Åsa.

Målgruppen för arbetet är alla 45 000 inom hälso- och sjukvården, medarbetare och chefer på alla nivåer. Utbildningarna, för det är det det handlar om, har arbetats fram under ett par år för att slutligen resultera i kurser som ska hålla över tid. Syftet är att höja vårdkvaliteten överlag genom att förmedla vad kvalitet faktiskt är, varför förbättringar är viktiga i det dagliga arbetet och hur det är möjligt att fånga initiativ och se möjligheter.

REGIONENS 1 500 chefer utbildas för att de ska vara med på tåget, lyssna, ta vara på medarbetarnas initiativ och låta kollegorna påverka. I annat fall krävs det väl mycket mod av de medarbetare som vill, eller vågar, sticka ut hakan och ha åsikter om det "som man alltid har gjort".

– Vi vill förstås att cheferna ska uppmuntra och förmedla delaktighet.

Åsa och Yvonne Bäfverfeldt, som jobbar med chefsdelen av utbildningarna, förklarar vidare:

– Det är allas ansvar att delta i förbättringsarbete, och det är chefsansvar att stötta och coacha istället för att fastna i traditionella hinder som effektivt dämpar förbättringslusten:

– Det är faktiskt ett missförstånd att all utveckling handlar om pengar eller att "vi är för få". Medarbetare ska ha mandat att använda tid till förbättring.

Kulturen på arbetsplatsen spelar förstärkt roll: det ska helst kännas i luften att det är ok, till och med förväntas, att man har förbättrande synpunkter på saker och ting. Att ifrågasättande uppfattas som vilja till förändring och inte som "gnäll".

– Det finns många goda exempel på arbetsplatser där nya lösningar uppskattas. Fast de kan ju bli fler.

Och eftersom medarbetarna, som arbetar närmast patienterna, vet bäst vad han eller hon tycker och tänker, så kan man lyssna lite extra på dem för att höja vårdkvaliteten, föreslår Åsa.

Ett råd är att börja i det lilla; underskatta inte värdet av små förändringar.

– Att ta sig vatten över huvudet är inget att stå efter. Då tröttnar man bara.

Fast vem vet; av något litet kan det bli något stort, något som tar längre tid och kanske drar in fler förvaltnings- och vårdnivåer i arbetet. Då har man ju faktiskt dragit igång en förbättringsprocess!

UTBILDNINGARNA FINNS på Lärportalen, är nätbaserade och kan genomföras individuellt eller i grupp. Kanske tillsammans på APT? Varje del i medarbetarutbildningen, det finns tre, tar bara 20-30 minuter att genomföra. Inga förkunskaper behövs. Utbildningen är gjord så konkret som möjligt, indelad i teman och fokuserar på varför, vad och hur. •

Brita Hässel

Exempel 1

"Kan vi inte göra som på en teaterscen!?"

Ja, det kan man väl trots att man arbetar på en kirurgavdelning. Ingela Lorentzon berättar:

– **APPARATERNA** på avdelningen stod huller om buller och flyttades fram och tillbaka. Det var rörigt, svårt att hålla ordning och veta var den ena eller andra prylen fanns.

Då kläckte Ingelas kollega idén; "vi gör som på teatern". Och vad gör de på teatern? Jo, märker ut var olika delar i scenografin ska stå på scenen så att allt fungerar likadant vid varje föreställning. Sagt och gjort. Medarbetarna konfererade med varandra, bestämde var de olika apparaterna bäst stod placerade och märkte golvet med gulsvarta tejpbitar. Var apparat på sin plats!

– Så enkelt och så mycket bättre. I fortsättningen slapp vi leta eller tänka ut var saker och ting skulle stå, allt bara fungerade.

Vi gör som på teatern!

OCH INGELA påminner sig om en annan förbättring som var ganska självklar ... när man väl kom på den.

På nämnda kirurgavdelning hade man sina fasta rutiner som man "alltid" hade haft. Där ingick att patientprover togs efter morgonrapporten. Kruket var att proverna inte var klara när rondan gick. Alltså hade man inga klara besked till patienterna om



GILLAR KRITIK. Ingela Lorentzon tror en lagom dos av kritik kan ge goda förbättringar.

FOTO: FRANK PALM

exempelvis hemgång. Ända tills någon fick en riktigt ljus idé.

– Vi tar proverna direkt på morgonen istället!

I fortsättningen fick patienterna bättre besked om sitt hälsotillstånd redan på rondan och hemgång kunde ske tidigare på dagen.

MYCKET HAR förändrats när det kommer till medarbetarnas delaktighet, enligt Ingela.

– Idag är det mer tillåtande jämfört med tidigare. Förändringsarbete främjas på ett annat sätt. Fast man kan fortfarande inte komma ifrån att det kan kännas jobbigt att få kritik – och man måste vara självkritisk – till varför man gör som man gör. – Fast egentligen ska man väl bara vara glad för kritik för då kan man ju göra bättre, säger Ingela med ett stort skratt. •

Brita Hässel

Ingen skrivbordsprodukt!

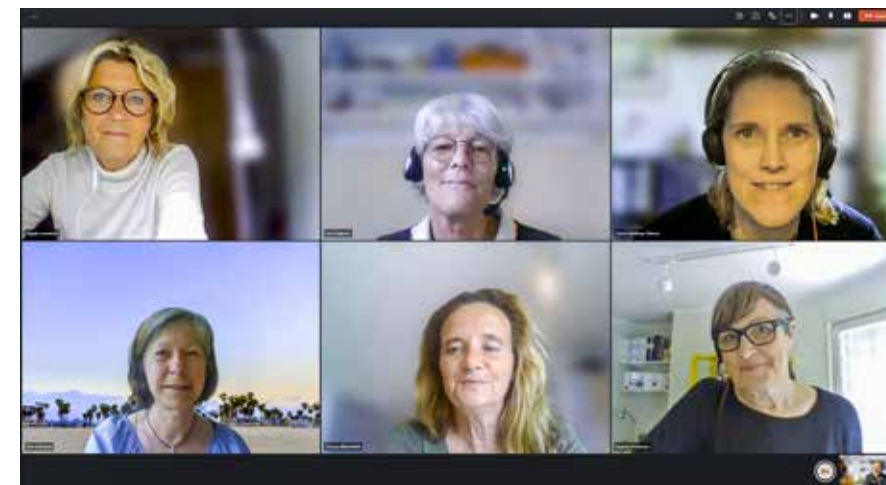


FOTO: FRANK PALM

Den stora utmaningen i arbetet med utbildningarna har varit att avgöra vad som ska tas med när det handlar om ett så omfattande och komplext ämne, jättestor och varierad målgrupp samt ett uttalat mål om lättfattlighet. Ingela Lorentzon, Lina Häglund, Emma Bodemyr Ekblom, Åsa Grönlund, Yvonne Bäfverfeldt och Agneta Patriksson från (vänster på bilden) har utvecklat och hållit ihop utbildningsplanen. Och gjort de tusentals förändringar som man tvingats göra under "rådande omständigheter".

Arbetsgruppen har arbetat i två år med innehållet, som i hög grad bygger

på egna erfarenheter och förankringar i vårdyrken. Till stöd har de haft en lång rad rådgivande medarbetargrupper, utvecklingschefer och målgruppstester. Testerna har i sin tur gjorts på medarbetare på olika hierarkiska nivåer och med skilda utbildningar. Både personer som är högutbildade och väldigt kunniga på det mesta, en del med mer blygsam framtoning och andra mittemellan. Utbildningarna verkar funka på alla!

– Det här är ingen skrivbordsprodukt utan något som gjorts tillsammans med delaktiga medarbetare på fältet, i verkligheten, lovar Åsa tillsammans med arbetsgruppen.

Exempel 2

I patientmötena

skapas det förbättringar

Lina Häglund, utvecklingsledare på FoUU i Habilitering och Hälsa, delar med sig av ett exempel på ett mer fördjupat förbättringsarbete i flera steg som kan göra skillnad för patienter med hörselproblem.

MÅNGA UPPLEVER direkt nytta i vardagen av sina hjälpmedel medan andra kan uppleva kvarvarande problem även efter att ha genomgått en hörselrehabilitering och trots att de exempelvis använder sina hörapparater dagligen. Habilitering och Hälsa bestämde sig för att ta tag i problemen kring patienternas vardagskommunikation och eventuella kvarvarande problem.

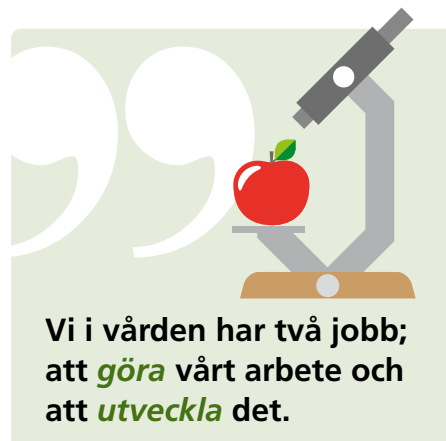


FÖRBÄTTRINGSTIPSARE. Lina Häglund tipsar presumtiva förbättrare.

FOTO: FRANK PALM

FÖR ATT YTTERLIGARE arbeta vidare med patienternas attityder och känslor tog man hjälp av forskningen för att hitta lösningar. I förbättringsarbetet låg att minska problem, genom att förlänga rehabiliteringen för hörapparatsanvändare.

– Vi vet sedan lång tid tillbaka att hörselnedsättning inte bara påverkar hörandet, utan också det sociala livet och livskvaliteten. Genom att på nytt ta hjälp av forskning blev resultatet en utvecklad digital rehabilitering som nås via 1177, så att fler med liknande problem i vardagen kan få



Vi i vården har två jobb; att **göra** vårt arbete och att **utveckla** det.

likvärdig vård. Resultaten från förbättringsarbetena i flera steg har sedan blivit självklara delar i vårdprocessen, beskriver Lina och bjuder på några funderingar till presumtiva förbättrare:

- Orsakerna till kvalitetsbrister är ofta fler. Gå inte på första bästa lösning.
- Fundera över varför vi arbetar som vi gör. Kan vi göra på ett annat sätt?
- Se hur andra gjort för att lyckas och ta hjälp av forskningen.
- Börja i det lilla och sätt upp avgränsade mål. Utbildningen ger bra tips på hur ni tillsammans formulerar smarta mål.
- Varje förbättringssteg ger lärdomar.

– **FÖR ATT SKAPA** värde för de vi finns till för, är det tillsammans med patienterna förbättringar bör skapas. Vi behöver alla få upp ögonen för hur vi kan upptäcka brister och se det som kan göras ännu bättre. Alla i vården är viktiga. Vi har tagit fram de här utbildningarna för att vi i vården har två jobb; att göra vårt arbete och att utveckla det, säger Lina. •

Beställ uppdrag och tjänster på nätet:

Enklare, effektivare, säkrare och mer rättvist

Inget är så bra att det inte kan bli bättre, resonerade Hälsan och Arbetslivets verksamhetschef Mirko Ivanovic i förra numret av Arbetslust. En av sakerna han önskade sig var ökad digitalisering vid beställning av uppdrag och tjänster, eftersom det skulle bli mer rättvist och effektivt om alla chefer kunde beställa på ett enhetligt vis. Nu har han fått vad han vill ha. Verksamhetsutvecklare Charlotte Stommel beskriver den nya förenklingen.

– **VAD VI GÖR** är att formalisera flödet av beställningar till Hälsan och Arbetslivet, konstaterar Charlotte Stommel och tillägger snabbt: Vilket inte alls hindrar att man ringer och pratar med någon på Hälsan och Arbetslivet. Den mänskliga kontakten är viktig för att samarbetet ska fungera bra och många gånger är det betydelsefullt att få en diskussionspartner utifrån den arbetsmiljömässiga aspekten innan man går vidare.

DE DIGITALA beställningarna gäller alla förvaltningar och bolag i Västra Götalandsregionen. Det har blivit enklare (glöm telefonfonder), effektivare, säkrare och mer rättvist.

– Lämna bara bollen till oss så kontaktar vi er för mer information och för att formalisera uppdraget.

Och bollen – eller snarare beställningsformuläret – går snabbt att fylla i. Självinstruerande, inte olik den gamla pappersbeställningen men är – som digitala dokument plägar vara – bra på att ”protestera” ifall man fyller i fel.

Säkerheten är ett stort plus: inga pappersblanketter som fastnar i en brevlåda eller hamnar på villovägar, som Charlotte beskriver det.

Eller om en handläggare blir sjuk så



drabbas inga kunder, för inga pappersbeställningar blir liggande på någons bord bara för att det kommit något annat i vägen. Digital postlåda fungerar helt enkelt bättre på många sätt. Inte minst sekretessmässigt; beställningar till Hälsan och Arbetslivet innehåller ofta både namn- och personuppgifter.

När ”bollen” är lämnad får kunden en bekräftelse per e-post med information om fortsatt hantering, beroende på typ av ärende.

MED MÖJLIGHET till digitala beställningar kan Hälsan och Arbetslivet beskrivas som mer tillgängligt än tidigare. Kanske kan det innebära att fler upptäcker enkelheten i, och värdet av, att faktiskt använda sig av företagshälsövrden.

– Och för regionens chefer och HR ska det bli lättare att följa ett ärende ”från ax till limpa” det vill säga från beställning via utförande och till fakturan, men detta kommer att bli möjligt först under fas 2 när vi har ett nytt verksamhetsstödsystem.

VAD ÄR DET då man kan beställa av Hälsan och Arbetslivet?

– Här finns experter på rehabilitering, arbetsmiljö, anpassning av arbetsplatser, erbjudande av lagstadgade undersökningar, chefsstöd, organisation, konflikthantering, utbildningar ... listan kan göras lång.

Och de som arbetar inom förvaltningen är psykologer, ergonomer, hälsopedagoger, arbetsmiljöingenjörer, fysioterapeuter, företagsläkare och företagssköterskor ... säkert någon inte nämnd. Arbetsmiljösatsningen, Tillsammans i VGR och snart även Gröna Rehab är ytterligare verksamheter som ryms under Hälsan och Stressmedicins paraply.

– **OCH ÄR DET** någon som har något som helst bekymmer med formuläret – ring, vi guidar! •

Brita Hässel

HÄR FINNS FORMULÄRET:

<https://bariumapp.vgregion.se/Spaces/2/Instances/Create/cd697204-0511-47bb-8768-549fc6b75093?>

OCH SÅ HÄR SER DET UT:



Skruvade situationer skapar stress

– Etisk stress drabbar brett och många mår dåligt av att inte kunna handla enligt de värderingar man har, inte följa sin moraliska kompass eller samvete, säger specialistpsykolog Susanne Ellbin, Institutet för stressmedicin.



– **ETISK STRESS** – eller samvetsstress – är inte något nytt just i pandemitider, men covid har definitivt skruvat till det. Nu när det både krävs snabba beslut, hårda prioriteringar, risk att utsätta sig – och sin familj – för smitta, eller tvingas arbeta under riktlinjer som inte stämmer överens med egna värderingar ... då är man klart i fazonen att drabbas.

– Det handlar om en rad olika dilemma; situationer som inte är självklart rätt eller fel, säger Susanne.

Det är heller inte givet att diagnosticera

sitt eget mående. Medarbetare söker sig till Hälsan och Arbetslivet under pandemin för att de *mår dåligt*, inte för att de uttrycker det som etisk stress. Fast de beskriver jobbiga situationer och tvivel på vad som är rätt eller fel. Hur ska jag prioritera – välja den ena patienten framför den andre? Hur ska jag hinna? Kan jag lämna patienten för en annan, innan hen är redo för det? Att inte kunna ge så mycket tid och tröst man vill för någon annans skull ... är det rätt?

– Situationerna lagras på varandra och

det är svårt att fullfölja det man vill eller ska. Det kan man bli både irriterad, arg och deprimerad av.

SUSANNES VIKTIGASTE råd till dem som utsätts för etisk stress är att reflektera.

– Gör det! Det är viktigt både med egen reflektion och tillsammans med andra. Att sätta ord på det som skaver lättar.

På arbetsplatsen kan det göras vid hängångssamtal likaväl som morgonsamtal, organiserat eller inte. Att ventiler i en respektfull atmosfär är guld värt.

– Men, det handlar inte om att värdera, utan att ha ett öppet klimat där det inte pratas i termerna rätt eller fel.

Cheferna måste, med andra ord, struktureras och ge utrymme för just reflektion, lyssna till sin personal och verkligen informera sig om hur de mår.

Att reflektera ihop med en stödjarkompis fungerar bra för andra; komma överens med någon om att det är ok att sinsemellan stöta och blöta vad man är med om. *Välja* varandra, för alla har inte lust att prata med alla.

– Vi är olika, vissa pratar gärna, andra behöver grunna lite mer.

PANDEMIN HAR på flera sätt påverkat arbetsmiljön; den som vi vill ska vara hanterbar, begriplig och meningsfull; något man har kontroll över.

– Så är det inte nu, vi vet ju inte vad som kommer närmast och det är väldigt belastande för mående och stressnivåer.

Susanne pekar också på det faktum att riktlinjer, om hur medarbetarna ska vara, göra och bete sig, sköljer över dem. Om stort som smått. Tolkas de olika så hänger konflikterna i luften.

– Vi har ju exempelvis kända tidiga tolkningar över vad en ”nödvändig” resa är. För många kanske det ”bara” handlar om avstånd eller användning av olika skyddsutrustning. Eller hur krasslig ska jag känna mig för att stanna hemma och ”svika” arbetskamraterna? Var går gränserna? Hur kraftfull är en rekommendation?

MEDAN SUSANNE Ellbin har haft individuella stödmöten med medarbetare under pandemin så har Hälsan och Arbetslivets psykologer och organisationskonsulter varit på plats och lett reflektionsgrupper på sjukhusen. Vissa har bett om hjälp, andra har Hälsan och Arbetslivet sökt upp inom ramen för Arbetsmiljösatsningen. Jenny Hultman och Anna Broman Norrby är två av dem som mött medarbetarna i reflektionsgrupper under pandemin. •

Brita Hässel

Tröttheten har tagit över

Jenny Hultman, psykolog och organisationskonsult, är en dem som arbetat på fältet för att stötta medarbetare inom hälso- och sjukvården:

”I **”MINA”** reflektionsgrupper har vi inte bara haft fokus på etisk stress. Ofta har det varit i kombination med tal om återhämtning, eftersom folk är så slutkörda. Det är personalen som ingår i gruppen som avgör vad som blir relevant för dem att tala om.

Tyngst under första vågen var att allt var så nytt, ingen visste hur man skulle ta i situationen och ... ja, det var kaosartat. Rutiner kunde ändras flera gånger samma dag. Det var liv som inte kunde räddas – folk dog utan att få ta adjö. Personalen hamnade i svåra situationer gentemot anhöriga.

Det upplevdes också svårt att tiden var så knapp att man knappt hann presentera sig för en patient innan man skulle göra ett jobbigt ingrepp. Många har beskrivit att situationen stundtals kunde liknas vid att vara som i krig. Det strömmade oerhört många människor igenom vården som skulle läras upp, varje dag var det nya personer som bara stannade några dagar och sedan slussades vidare. Man orkade inte engagera sig i folk och lära känna dem, man orkade inte alltid vara så trevlig. Det fanns också stunder där det var akut och man fick vara barsk och direkt och inte hann be om ursäkt till en kollega för att man skrikat åt dem. Det kändes inte bra på kvällen.

Jag upplever det annorlunda i andra och tredje vågen. Många fler patienter överlever, det ges bättre vård och det finns bättre struktur. Och fler än vi inom företagshälsovården har varit med och stöttat; jag tänker på Etiskt forum och sjukhuskyrkan till exempel.

Nu är det mer tröttheten som tagit över. Det är fysiskt tungt och alla jobbar så otroligt mycket. Många är ordentligt slitna och har jobbat i över ett år utan att veta om man får sin lediga dag som planerat, om man får gå av skiftet när det är slut eller om man kommer beordras att stanna kvar ytterligare. Då finns det också de som funderar på att byta jobb, men som slits av sin lojalitet gentemot kollegorna och verksam-

heten; kan jag överge jobbet, rädda mig själv, lämna kollektivet och svika kamraterna?

Många unga och nyutbildade drabbades hårt. De kastades in i något viktigt och stort och fick axla ett oerhört ansvar. Cheferna i sin tur har haft svårt med bemaningen och försökt peppa sin personal, trots att de själva stått mitt i stormen.

Trots många svårigheter ska vi inte glömma att det också finns medarbetare som lånats in, som tycker det har varit spännande, lärorikt och känt att de har varit till stor hjälp. De har också ofta rapporterat hur imponerade de varit av den vård som fortfarande utförs varje dag, vilken kvalitet den håller, trots att personalen är så slitna. Inte *bara* nattsvart.” •



Många sönderstressade och sjukskrivna

Anna Broman Norrby, också hon psykolog och organisationskonsult på Hälsan och Arbetslivet, fruktar att det tar tid för många att komma tillbaka till arbetet.

”DET HAR KÄNTS svårt ibland att hålla reflektioner kring samvetsstress när man vet att medarbetarna är helt slutkörda och att det de egentligen behöver är vila och återhämtning.

Jag har hört medarbetare som beskrivit situationen då när det var som värst runt jul och nyår som en ”krigszon”. Många medarbetare låg själva sjuka i Covid-19 och inga vikarier fanns att få tag på. I solidaritet med sina kollegor så tog de extrapass och hoppade över både lunch och raster för att hinna med att ta hand om patienterna.

Det som är genomgående i samtalen är medarbetarnas känsla av att inte räckta till. De har fått lämna svårt sjuka patienter ensamma med sin dödsångest för att försöka

rädda livet på patienten i rummet bredvid. Det har nog varit det värsta för medarbetarna – känslan av otillräcklighet, att inte kunna göra det man tycker är rätt och riktigt att göra för att resurserna inte har räckt till.

Medarbetarna har också gett uttryck för maktlöshet och frustration. De har upplevt att ingen ser eller lyssnar på dem när de försöker signalera att nu orkar de inte längre och har känt sig orättvist behandlade av organisationen. De har kämpat i mer än ett år men istället för stöd och uppmuntran har de tvingats jobba varannan helg, fått ledigheter indragna och levt med en ständig oro för att inte heller den här sommaren få vara lediga med familj och vänner.

Det har varit bland det svåraste att hantera när man träffat grupperna – deras känsla av maktlöshet och den uppgivenhet som kommer som en följd av detta.

Det har varit svårt att se hur i många fall unga och oerfarna sköterskor kastats in i en extremt tuff arbetssituation. Vi träffar en del av dem på mottagningen nu med symptom på såväl utmattning som posttraumatiskt stressyndrom. Jag är rädd att det kommer att ta lång tid innan vi får tillbaka de här personerna i arbete. Många har valt att säga upp sig för att de helt enkelt inte orkar längre.

Jag har haft med cheferna i reflektionsgrupperna, för att de ska få ta del av medarbetarnas berättelser, fånga upp de medarbetare som kan behöva extra stöd men också tillsammans med medarbetarna fundera kring om det finns insatser som man kan göra från arbetsplatsens sida för att förbättra arbetsmiljön.

Men cheferna har också haft en väldigt ansträngande situation. En del av dem har ryckt in i vården på dagarna och suttit med scheman och alla mejl på kvällar och nätter. De chefer jag talat med har inte känt att de fått det stöd de önskat från organisationen, de har liksom medarbetarna haft en upplevelse av att de lämnats åt sitt öde.” •

Brita Hässel

Bakgrund:

I dessa tider när arbetsbelastningen i hälso- och sjukvården varit – och är – osedvanligt tuff talas det mycket om nödvändigheten av återhämtning. För att tala



samma språk i hela regionen har det författats en regiongemensam beskrivning på vad återhämtning i arbete är. Det talas om sammanhängande sommarsemester, smarta sätt att förlägga komp- och annan ledighet, vikten av längre schemaperioder så personalen inte behöver utsättas för oönska-



de överraskningar och om lagom arbetsbelastning där arbetsmiljön präglas av hanterbarhet, kontroll, begriplighet, gott arbetsklimat och variation.

Camilla Nilsson och Carina Falk har tillsammans med några kollegor på HR-strategiska, Sahlgrenska Universitetssjukhuset, tagit fram en intern återhämtningsplan, kompletterad med en klart användbar checklista, om hur man kan tänka och göra när det kommer till återhämtning lokalt. Vilken åtgärd? Vem ansvarar? När följer vi upp? Ett hjälpmedel för att skapa strukturer.

Planen är indelad i övergripande insatser, arbetsplatsens insatser



och individuella insatser; den har – med andra ord – något för alla.

Återhämtningsplan: Pandemin har snabbat på arbetet

– Idén har varit att systematisera och göra det enklare för alla att se vad, när och hur man kan göra för att gynna återhämtning.

Det här är egentligen inget pandemipåfund, är Camilla och Carina noga med att påpeka. Arbetet har pågått ända sedan föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö kom för några år sedan.



ÅTERHÄMTARE. Planen ska gälla i alla tider, även utan pandemi, beskriver Carina och Camilla som arbetat med frågorna en längre tid.

FOTON: FRANK PALM



– DET ÄR EN sammanställning av det arbete som pågår, vad som har gjorts och vad vi gör på olika nivåer. Fast det blev extra viktigt nu när det är som svårast.

– Men visst har pandemin varit en draghjälp och snabbat på arbetet. Även om den här planen ska gälla under alla tider, vare sig det är pandemi eller inte.

För att lyckas att skapa möjligheter till återhämtning är nummer ett att man förstärker betydelsen av återhämtning. Gör man inte det lär planen knappast komma till användning.

– Vi kommer aldrig att kunna erbjuda en stressfri miljö, så det gäller att parera på bra sätt. Vår återhämtningsplan är en av insatserna; ett smörgåsbord av åtgärder som kan anpassas efter behoven.

– Medarbetarna ska ges justa förutsättningar för att kunna hålla ett helt arbetsliv. Exempelvis är det inte särskilt klokt med komprimerade scheman. Men visst, det är en balansgång, eftersom man självklart måste ta hänsyn till verksamheten.

Camilla och Carina resonerar kring hur vi människor fungerar, som att det är väldigt lätt gjort att ju mer man har att göra desto färre pauser blir det.

– Det är ... inte bra. Det är då man måste parera.

Hur gör man det då?

Och de två HR-strategerna pratar om massor av ”små” saker man kan göra för att få viss återhämtning också i arbetet.

– Spring inte ifrån de små basala sakerna. Prata med någon om något helt annat – katten, filmen, helgen ... Ta en nypa luft. Byt arbetsuppgift. Kolla vädret.

NÄR MAN ”bäddar för kvalitet” är det bra att varva enkla och svårare saker; skapa ”randiga” dagar och växla mellan arbete

och återhämtning.

Enkelt sagt men låter mycket svårt i pandemitid. Camilla och Carina håller med:

– Många har det förfärligt på jobbet för närvarande, men det är ändå desto viktigare att exempelvis värna rasten, vidhåller de. – Vi måste försöka se till att alla orkar.



De rekommenderar också att avsluta dagen på ett bra sätt, kanske med en stunds reflektion tillsammans. Gärna med stöd i reflektionskort som kan ge lite styrhjälp åt tankarna. Rutiner är viktiga eftersom de hjälper oss att släppa jobbet, få tankarna att sluta snurra och hitta lugnet.

– Hjälp kroppen att fatta läget. Det fungerar ungefär som när man läser sagor för barn.

EFTER FLERA ÅR av arbete med återhämtningsfrågor vet Camilla och Carina mer om vad som fungerar för en bättre återhämtning. Erfarenheterna av pandemin har hjälpt dem att se var det behöver stötas. Kunskap har helt enkelt blivit testad och förtydligad. Och många har varit med och lämnat synpunkter.



Nästa steg blir att vidareutveckla.

Det som skymmer sikten är förstås att ingen vet när pandemin tar slut och det mesta förväntas återgå till det mer normala. Och även om planen för sommarsemester är lagd, med en tydlig eftersträvan om fyra veckors sammanhängande semester för dem som önskar, så känns det inte riktigt som en vunnen delseger ännu.

– Ingen kan ju garantera något ... eller bestämma över covid. Men vi hoppas verkligen att medarbetarna får sin önskade ledighet. •

Brita Hässel

Hej då regionen – nu går jag!

Ann Söderström, nu *fd* hälso- och sjukvårdsdirektör, har rundat av sin långa karriär i Göteborgs sjukvård och Västra Götalandsregionen. Hon gör det efter att ha stått i rampljuset lite oftare än hon önskat de senaste ett och ett halvt åren. På presskonferens efter presskonferens har vi hört henne – specialisten i infektionssjukdomar tillika tidigare smittskyddschefen – rapportera om pandemiläget; antal sjuka, IVA-platser, skyddsutrustning, antikroppstester, vaccin, utschasad personal, hålla avstånd, handsprit ... ja, ni vet.

Här följer några reflektioner kring åren som gått. I och utanför pandemin.



LEDIG. En efterlängtd semester är på gång efter avslutat värv och före start på det nya.

FOTO: FRANK PALM

Hur har det avslutande året varit, sett i relation till de tidigare 25?

– Mycket stimulerande, men självklart inte *roligt*. Organisationen har blivit hårt testad: alla – sjukhus, primärvård, kommun – har jobbat tätt ihop, som ett lag, för att lösa uppdraget tillsammans. Det har fungerat.

– Vi har gett all nödvändig och akut vård till alla som behöver och därmed klarat vårt basuppdrag, men då tvingats skjuta på andra ingrepp och behandlingar. För att lösa det uppdämda vårdbehovet och ta hand om de behandlingar och ingrepp som inte blivit utförda, krävs extra resurser, enligt Ann.

– Någon quickfix som biter på den uppgiften är nog svårfunnen.

Men allra först är det något annat som måste klaras av:

– Återhämtning är allra viktigast. Det krävs mycket *tid* innan alla har fått krafterna tillbaka – vilket jag tror är viktigare än pengar för de flesta. Nu gäller det att ge våra chefer hjälp och stöd med att få ihop pusslet med sammanhängande sommarsemestrar.

Kommer det att lyckas?

– Även om vi inte kan veta hur det ser ut framåt måste vi i alla lägen klara vården, är det bestämda beskedet.

*

EN PANDEMILÄRDOM regionen fått är att det behövs fler IVA-platser och sjuksköterskor med IVA-kompetens. Belastningen på personalen har varit väldigt tung och jobbig. Att Sverige har få platser i jämförelse med andra länder förklaras med att kompetensen är generellt hög även på andra vårdavdelningar. Men, enligt Ann, vore det ändå klokt att satsa på utbildning av ”re-

MINNE BLOTT. Här blir det sannolikt inte fler presskonferenser för Ann Söderström. Fast många har det varit.

FOTO: FRANK PALM



servsköterskor” med IVA-kompetens som kanske inte jobbar på IVA hela tiden, utan kan rycka in när det behövs.

– Det tror jag är god personalvård. Den kompetens vi har lyckats bygga upp nu måste vi hålla i.

– Sen har pandemin lärt oss att vara flexibla; både att lära oss nytt och att våga ändra på det. Något som fungerade i mars förra året behöver ju inte nödvändigtvis fungera i mars i år, eller hur?

*

MOTSÄGELSEFULLT med den här påfrestande pandemin är att många medarbetare fått ta del av den värdefulla känslan att vara med och utveckla vården. Och det ska tas tillvara.

– Jag tror inte vi går tillbaka till hur det var före pandemin. Jag tror vi kommer att fortsätta jobba på nya smarta och effektiva sätt, mer digitalt, göra färre onödiga saker, tänka mer på miljön, flyga mindre och så vidare, säger Ann som själv inte är överförtjust i att jobba digitalt.

– Det är lite tråkigt. Man missar mellan-snacken, kroppsspråket går förlorat och man går miste om att fika ihop ...

ANN BLICKAR längre tillbaka på åren i vården och konstaterar att anställda i vården – liksom lärare och de flesta andra omsorgsyrkena – har fått det allt tuffare.

– Många känner att de tvingas utföra saker som inte har med grunduppdraget att göra; tveksam administration eller annat överflödigt. Det är sådant som stör och får en att undra varför man håller på med det man gör. Vi behöver våga ta bort det onödiga, inte vara så kontrollerande.

*

ARBETSMILJÖN inom sjukvården skulle kunna justeras på några ytterligare punkter, menar Ann. Inte minst på den psykosociala sidan för att uppnå minskad stress och press.

– Plus att vi behöver väldigt bra chefer. Ännu mera chefsstöd!

En annan framtida väg att gå skulle kunna vara att öka den generella satsningen på hälsovård.

– Jag har ju varit mer intresserad av sjukvård än hälsovård, så där skulle vi nog kunna komma längre. En sådan utveckling behöver genomföras på ett systematiskt vis och inte via några uppblussande kampan-

jer. Levnadsvanor är känsligt ... tänk ”människors integritet”.

*

BLAND DET Ann Söderström är extra nöjd med under åren i Västra Götalandsregionen är omställningen av vården; att närma vården till invånarna, koncentrera viss sjukhusvård, digitalisera vårdtjänster, utveckla med kvalitet och ta fram en plan för hälso- och sjukvården för barn och unga.

– Vi var tidigt ute och har fått mycket gjort, fast jag önskar förstås att vi skulle ha kommit ännu längre vid det här laget.

*

NÄR DU BLIR sjukhuschef på Carlanderska Sjukhuset så lämnar du 45 000 medarbetare för några hundra, hur känns det?

– Det kommer att bli greppbart och tilltalande att ha ett helhetsansvar i en stiftelse som satsar hårt på kvalitet. Även om Carlanderska är en liten arbetsplats så finns det säkert utmaningar för mig. Det känns bra.

– Men jag kommer att sakna pulsen här! •

Brita Hässel

Forskning om hus, arbetssätt och hur vi mår på jobbet

Institutet för stressmedicin visar upp sig och sin forskning på konferenser, symposier och workshops med jämna mellanrum. Nu är det aktuellt då Forum för arbetslivsforskning har konferens i juni och ISM deltar för att berätta om två av sina forskningsprojekt; hur man skapar ett hållbart och hälsosamt arbetsliv och hur man kan dra fördelar och möta problem i interaktiva forskningsprocesser; i det här fallet Regionens hus-projektet.

Att skapa ett hållbart och hälsosamt arbetsliv handlar i mångt och mycket om att gå från individnivå till organisatorisk nivå i arbetsmiljöarbetet; det vill säga inrikta sig på insatser som fokuserar på att genom förändrade strukturer, styrning, beslutsfattande och ramar förbättra medarbetarnas arbetsförhållanden snarare än att stärka enskilda individer. Men ... utvärderingar har visat att insatser på individnivå ändå är förhärskande. Kunskaper om hur man arbetar med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön efterfrågas dock från flera håll, inte minst nu under pandemin då belastningen har ökat på medarbetarna. Eftersom regionen arbetat för att förbättra arbetsmiljön sedan flera år tillbaka, och ISM bedrivit följeforskning, tar man här tillfället i akt att sprida resultat och praktiska erfarenheter. Man presenterar också en utvärdering av pandemins effekter på arbetsförhållandena samt hur man kan anpassa stöd till utsatta grupper. Från ISM medverkar Magnus Åkerström, Jonathan Severin och Ingibjörg Jonsdóttir.

ISM BEDRIVER ett interaktivt forskningsprojekt om aktivitetsbaserade kontor inom Västra Götalandsregionen. Som många vet så har 2 900 medarbetare flyttat in i aktivitetsbaserade kontorshus – i Göteborg, Skövde, Mölndal – och fler kommer det att bli. Forskningen syftar till att förstå effekterna av en medarbetares nöjdhet, hälsa och självskattad prestation efter att man flyttat och gått över till aktivitetsbaserat arbetssätt. Därav kan man också dra slutsatser och ta fram rekommendationer för



Aktivitetsbaserat arbetssätt – vad gör det med medarbetarna?

FOTO: FRANK PALM



Hållbart och hälsosamt arbetsliv – ISM sprider resultat och praktiska erfarenheter av sin följeforskning.

FOTO: FRANK PALM

utformning, implementering och vidareutveckling av kontoren. Under forskningens gång – processen – förmedlas resultaten fortgående till ansvariga. Under symposiet kommer man också att beskriva de samverkansutmaningar man mött under resans gång. Diskussioner om både fram-

gångsfaktorer och barriärer i processen hoppas man leder fram till insamling av goda exempel för det fortsatta arbetet. Maral Babapour Chafi och Annemarie Hultberg håller i den digitala workshopen. •

Brita Hässel



TRÖTT. Koalan älskas av barn över hela världen, men är samtidigt ett av de mest sömniga djuren i faunan. Den använder 22 timmar av ett dygn till att sova.

God och klimatsmart gryta



FOTO: FREEPRK.COM

En regning och kulan dag – jodå, det finns sådana under sommaren också – är det läge att laga till den här mustiga grytan som absolut kan beskrivas som en vegansk boeuf bourguignon. Gott!

MARINERAD SVAMP

- 300 g blandad svamp (t ex ostronskivling, portabello och champinjon)
- 1 stor rödlök
- 1/3 dl rapsolja
- 1/2 dl japansk soja
- ca 1 tsk torkad timjan
- 1 krm svartpeppar

LINSER

- 1 1/2 dl torkade belugalinsor
- 1/2 grönsaksbuljongtärning
- 3 dl vatten

GRYTA

- 2 morötter (à ca 75 g)
- 2 vitlöksklyftor
- 1 gul lök
- 3 msk rapsolja
- 4 dl rött vin
- 1 tsk strösocker
- 1 lagerblad
- 1 svamp- eller grönsaksbuljongtärning
- 1 dl hackad färsk timjan
- 1 burk passerade tomater (à 400 ml)
- 4 dl vatten
- salt
- peppar

Gör så här:

Sätt ugnen på 225 grader

Marinerad svamp: Ansa och skär svampen i bitar. Skala och skär rödlöken i klyftor. Fördela svamp och rödlök på en plåt.

Blanda ihop resten av ingredienserna och häll marinaden över svampen och blanda runt. Ställ in i mitten av ugnen 25-30 minuter tills svampen släppt ifrån sig vätskan och fått fin färg. Rör om efter halva tiden.

Linsor: Lägg linsor, buljongtärning och vatten i en kastrull. Koka upp och koka på låg värme 15–20 minuter, linserna ska ha tuggmotstånd kvar när de är klara.

Gryta: Skala och finhacka morot, vitlök och lök. Stek i oljan i en stor kastrull tills det mjuknar. Tillsätt rödvin, socker, lagerblad och smula i buljongtärningen, låt sjuda i ett par minuter.

Rör i hälften av den hackade timjanen och svampen. Häll på tomaterna och vattnet. Låt koka på svag värme utan lock 20 minuter.

Lägg i linserna och koka ytterligare 10 minuter, smaka av med salt och peppar.

Till servering: Strö över resten av timjanen och servera med bröd.

Receptet kommer från tidningen Buffé

KONST I REGIONEN

Triss i brons

På "baksidan" av Sahlgrenska sjukhuset på Blå stråket 23-25 kan man kika på tre stycken ganska små bronsskulpturer där fåglar spelar roll. De har fått namnen På kvällskvisten, Vingslag och Stråk. Skulptören heter Linnea Jörpeland, kommer från Sollentuna, är utbildad vid Kungliga Konsthögskolan i Stockholm 1994-1999 och representerad på en lång rad platser runt om i landet. Enligt Stockholms läns museum är hennes skulpturer ofta en slags gestaltning av ordlekar där titel och verk tillsammans bildar en underfundig helhet. Vilket man kan skriva under på efter att ha tagit en titt på bronsskulpturerna utefter vägen mot parkeringshuset.



GIFTIG. Spanska flugan är en skalbagge som blivit mer känd än andra skalbaggar på grund av dess påstådda verkan som afrodisiakum. Vad som är bevisat är dock att torkad och pulveriserad spansk fluga fungerar utmärkt som gift och åtskilliga har dukat under för dess verkan. Dödsfall av spansk fluga rapporterades så sent som på 1960-talet.



FOTO: FRANK PALM

SOMMARPLÅGA. Undersökningar visar att myggor drar sig till folk som nyligen ätit bananer.



TALANG. Leonardo da Vinci kunde skriva med en hand samtidigt som han målade med den andra.



VACCIN. Läkaren Alexander Woods uppfann injektionssprutan 1852.



Idéer och artikeluppslag till arbetslust?

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

PÅ JOBBET

"Omväxlande" pandemiår för Ar Jane

Vi träffas på behörigt avstånd i konferensrummet Eldaren i Stationshuset – VGR:s konferensanläggning – som ligger framför Regionens hus i Göteborg. Det här är i vanliga fall Ar Janes arbetsplats, konferensvärd som hon är. Men nu är ju ingenting som vanligt och har inte varit det på nästan ett och ett halvt år. Ytterligt få är det som träffas i någon av de 43 konferenslokalerna som finns i huset och där Ar Jane Fatalla Amio i normala fall står för service och omtanke.

Men jobbar gör hon förstås ändå, för det finns många nya tomrum att fylla. Ar Jane har fyllt flera stycken; så här blev hennes gångna pandemiår.

I början tjänstgjorde Ar Jane som illgrön varselvästklädd dörrvakt på Sahlgrenska Universitetssjukhuset och fick i uppgift att stoppa alla på väg in och fråga ut dem om de hade avtalad tid, förkylningssymtom, feber ... ja, ni vet. Men det var ju inte bara det: anhöriga till patienten skulle stoppas från att komma över tröskeln. Och står man i entrén till Kvinnokliniken så uppstår känsliga lägen.

– Då fick jag skäll några gånger, säger Ar Jane med ett milt leende.

– Men jag förstår deras frustration. Det är klart att partnern vill vara med sin kvinna som i värsta fall kanske drabbats av ett hotande missfall, beskriver Ar Jane.

– Det var inte min bästa tid på jobbet, även om jag vet att vi gjorde nytta som hindrade smittspridning inne på sjukhuset.

När smittan minskade, under de varma månaderna, och allt verkade vara på väg till det normala, så blev det fler och fler konferensbokningar och Ar Jane kunde gå tillbaka till sitt vanliga arbete.

Det gick en tid, sedan kom andra vågen. Konfererandet tog slut. Igen.

Nytt uppdrag: packa självtest-kit. Målet började med 25 000 kit, sedan ökade det till 40 000 kit i veckan och till det krävdes ett gäng på tjugo personer, de flesta från Regionens service, som placerades under takåsarna i Stationshuset tillsammans med

DIVERSEARBETARE.

I pandemitider är inget sig likt. Ar Jane har fått pröva på en rad nya arbetsuppgifter.

lådvis – minst sagt – av material.

– Nej, det var alls inte jättetråkigt, det var helt ok. Fast jag kände av mitt viktiga ansvar för att allt skulle göras rätt. Var lite skrärrad!

Åtta veckor och nästan 200 000 kit senare var det dags för ännu en ny syssla: Ar Jane satte på sig headset och placerade sig på ett nystartat callcenter – VGR vaccinationsinformation – dit människor kan ringa för att få svar på icke-medicinska frågor om corona, covid-19, vaccinationer, faser, vårdcentraler, doser ...

– Vi fick reda på detta två dagar innan vi fick det första samtalet. Gissa om vi var nervösa!

Numera är nervositeten som bortblåst och alla på callcentret svarar vant på frågor eller tar sig an de, företrädesvis, äldre oroliga som behöver någon att prata med.

– Den delen är också betydelsefull, vittnar Ar Jane och hennes kollegor som ibland blir kvar i ett överraskande långt samtal för att sedan kunna lämna en långt mycket lugnare och nöjdare person bakom sig.

De svarande kollegorna, som blivit allt fler – först tre, nu uppe i elva – blir ständigt uppdaterade på hur corona/covidläget ser ut och har en backup och samordnare som har till uppgift att luska ut svaren på de allra knepigaste frågorna.

Sedan en tid tillbaka kombinerar Ar Jane två jobb på ett rullande schema med callcenter tre dagar i veckan – två hemifrån om hon vill – och två i receptionen. Hur arbetslivet ser ut längre framöver vet inte Ar Jane något om. Ingen annan heller.

Av begripliga skäl. •

Brita Hässel



FOTO: FRANK PALM



VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN