

arbetslust

en tidskrift om människa, hälsa och arbetsliv i Västra Götalandsregionen • nr 3 • oktober 2021 • årgång 21



Diagnostiskt centrum:

Där svårlösta problem är vardag
sid 4–5

TANKAR OM

att ta vara på det som funkar

sid 3

PÅ JOBBET

En av femton i landet

sid 16



Närvarande chefer är nödvändiga!

sid 10–11

nya normala

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@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: När Diagnostiskt centrum öppnade för fem år sedan kallades mottagningen för detektivmottagning medan andra liknade den vid den då populära tv-serien med en trilig, vresig och innovativ Dr House. Idag tycker chefen Sofia Ekdahl och koordinatören Annika Hilding att det är lite larvigt och leder tankarna fel, men det går inte att komma ifrån att det är just vad de gör, söker nytänkta in- och utgångar för att lösa diagnostiska gåtor.
FOTO FRANK PALM

Den röda tråden snor sig kring begreppet det nya normala, om saker som inte är sig riktigt lika sen före pandemin. Det kan handla om nya arbets-sätt, sitta hemma vid en skärm, förstärka sin chefsorganisation, nå nya grupper eller flytta sitt koncept från levande till digitalt liv.

PÅ GÅNG

Vad tycker ni om maten?

Under vecka 35 gavs patienter möjlighet att svara på en enkät om sin upplevelse av patientmåltider på sjukhus.

Område Måltider, som producerar och levererar patientmåltiderna till sjukhusen i Västra Götalandsregionen, genomför med jämna mellanrum en undersökning där

patienter har möjlighet att tycka till om maten de får på sjukhus. Enkäterna delas ut av vårdpersonalen i samband med måltiden och kan besvaras antingen manuellt eller fyllas i digitalt direkt på webben via en QR-kod. I höst gjordes det under vecka 35. I nästa nummer av Arbetslust hoppas vi kunna redogöra för resultaten.

All feedback är välkommen, vi är väldigt måna om patienternas åsikter. Resultatet av undersökningen kan vi använda till förbättringsarbetet med menyerna, säger Linda Martinsson, områdeschef Måltider, som för övrigt vann VGR:s miljöpris för arbetet med att minska patientmåltidernas påverkan på miljö och klimat. Arbetet med patientmåltider har resulterat i en minskad klimatpåverkan, minskat matsvinn och en ökad andel ekologiska råvaror.



Nätverksträff om det nya normala utmaningar och möjligheter

Boka in den 23 november för en digital nätverksträff med start 14.00. Då ställs frågan hur arbetsmiljön påverkas av ett framtida kontorsarbete med olika varianter av kontor-, distans- eller hybridarbete. På ISM:s nätverksträff hjälper oss forskare och praktiker att förbereda oss för framtida arbetsmiljöutmaningar.



Inom forskningsprojektet Aktivitetsbaserat arbets sätt i VGR har ISM anordnat en rad workshop och fokusgruppsintervjuer för att ta reda på olika alternativ till framtida utveckling och vilka utmaningar och möjligheter som ryms inom dessa. Maral Babapour Chafi (läs mer om Marals forskning på sidan 6-8) och Annemarie Hultberg presenterar de viktigaste resultaten.

Mer av innehållet: Hur distansledarskap påverkar medarbetarnas hälsa, välbefinnande och arbetsprestation berättar forskaren Daniel Lundqvist från Linköpings universitet om.

Träffen avslutas med ett panel-samtal med praktiker och forskare om hur man blir en bättre chef på distans. Som deltagare kommer du att ha möjlighet att ställa frågor i chatten till samtalet, där Lillemor Harnell, Regionens Hus, medverkar tillsammans med de båda cheferna Yvonne Kjell och Emma Mattsson. Medverkar gör även Magdalena Gustavsson, ergonom på Hälsan och Arbetslivet.

Erfarna patienter ger ledningen råd



FOTO: FRANK PALM

Sahlgrenska Universitetssjukhuset har sedan i februari i år ett Patientforum, ett strategiskt råd som samverkar med sjukhusledningen om frågor i vården. De nio medlemmarna i forumet har lång erfarenhet av vården, som patient eller närstående.

Deras uppgift är att föra fram viktiga frågor ur patientens perspektiv och tycka till om saker som ledningsgruppen upplever som svåra, kommenterar Anne Ol-

marker, chefläkare på sjukhuset.

Deltagarna sammanträder fyra till sex gånger per år och har dialogmöten med ledningsgruppen två gånger per år. Frågor som tas upp kan vara av de mest skiftande slag, och i förhandspratet har det nämnts ämnen som bemötande, kommunikation, dialog, digitalisering, tillgänglighet, delaktighet.

Ska bli spännande att höra vad Patientforum kan tillföra!

TANKAR OM...

att utveckla fördelarna

Ingibjörg Jonsdottir, verksamhetschef på Institutet för stressmedicin funderar över vad covidperioden har gjort med oss och vår arbetsmiljö.

När jag skriver dessa rader är det exakt en vecka kvar till att nästan alla restriktioner för covid-19 tas bort i Sverige. Oavsett vad man tycker om tidpunkten, det vill säga om det är rätt tidpunkt eller om man skulle ha väntat några månader till, så har vi framför oss en resa som många har börjat kalla "det nya normala".

Det går ju inte riktigt att sätta ord på det vi har varit med om från att de första fallen av covid-19 upptäcktes tills det faktum att covid-19 blev en världsomfattande pandemi. Och nu är det dags att ställa om och successivt "gå tillbaka", frågan är bara till vad? Det är mycket som har förändrats och det gäller att ta vara på alla erfarenheter som dessa förändringar har fört med sig. Oavsett vilka vi är och vad vi jobbar med så har vi nog alla påverkats på olika sätt av pandemin och den kommer säkerligen att prägla oss som individer lång tid framöver.

DEN KRAFTSAMLING som har gjorts inom våra verksamheter liknar ingenting och vi är många som känner stolthet och beundran. Många har gjort en egen förändringsresa både som enskilda individer men också tillsammans med arbetsgruppen och verksamheten. Utifrån ett arbetsmiljöperspektiv har verksamheter påverkats olika av pandemin och det finns mycket erfarenheter, både positiva och negativa, att ta med sig. Pandemin har också bidragit till ökad medvetenhet att fokus måste ligga på kärnverksamheten. Den har också bidragit till att öka medvetenheten kring vilken ar-

betsmiljö, inklusive strukturer, tydlighet och stödfunktioner som krävs för att få till välfungerande verksamhet även under kristider. Viktiga arbetsmiljöfrågor relaterade till tillit, förenklad administration, kommunikation och chefers förutsättningar har synliggjorts under pandemin och vi måste fortsätta att prioritera arbetet med dessa frågor nu när vi blickar framåt mot "det nya normala". Mycket fokus har också varit på återhämtning, särskilt bland medarbetare som har arbetat inom covid-vården men även medarbetare inom

andra verksamheter som har haft en ansträngd situation. Vi behöver alla återhämtning men den centrala frågan är vilka faktorer som skapar behovet av återhämtning. Under pandemin har vi haft möjligheter att synliggöra flera faktorer som bidrar till psykosocial arbetsbelastning som inte nödvändigtvis är direkt kopplat till kärnuppdraget. Det kan handla om missförstånd, otydligheter, oklara beslutsvägar eller bristande kommunikation. Här är det viktigt att vi som organisation fortsätter att arbeta med den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön för att skapa goda förutsättningar för oss alla att kunna genomföra våra arbetsuppgifter.

MÅNGA AV OSS har gjort en förändringsresa som har inneburit en betydligt snabbare anpassning till digitala arbetsätt än vad vi trodde var möjligt. Att koppla upp sig på ett digitalt möte har blivit så vanligt att vi inte ens tänker på att för knappt två år se-

dan var digitala möten relativt ovanliga för de flesta och faktiskt lite krångliga. Denna plötsliga övergång till digitala arbetsätt har sina fördelar men givetvis också utmaningar. Det viktigaste nu är att fortsätta att utveckla fördelarna samtidigt som vi måste arbeta med utmaningarna. Några uppenbarliga vinster är tillgängligheten som också innebär större jämlikhet och flexibilitet. Ytterligare fördelar är minskat resande och bättre möjligheter till samverkan som tidigare har varit svåra att få till bland annat på grund av geografiska och/eller tidsmässiga hinder.

LÅT OSS TA VARA på det vi har lärt oss och att vi fortsätter att arbeta tillsammans för att förbättra vår arbetsmiljö med samma känsla av sammanhang och samhörighet som vi har upplevt under pandemin.

Ingibjörg Jonsdottir



FOTO: FRANK PALM

Utmanande, svårt, lärorikt och spännande!

– Jag vill nog påstå att vi är en fin och välbehövlig resurs som lönar sig. Många av patienterna vi kan diagnosticera här hade annars fortsatt att valsa runt i sjukvårdsapparaten. Och fortsatt att må dåligt.

Det säger Sofia Ekdahl, specialistläkare i invärtesmedicin och verksamhetschef för Medicin Geriatrik och Akutmottagning på Sahlgrenska Universitetssjukhuset/Östra dit Diagnostiskt centrum hör.

Till Diagnostiskt centrum kommer patienter med allvarliga ospecifika symptom som kan tyda på cancer eller annan allvarlig sjukdom. Ospecifika symptom är de som inte kan härledas till ett visst organ eller särskild kroppsdel. Innan de hamnar här har de besökt primärvården i omgångar, blivit grundligt undersökta och provtagna, men utan att vårdcentralen kunnat lista ut varför patienten har gått ner i vikt, har svåra diffusa smärtor, hög sänka och mår riktigt dåligt. Varför de är väldigt sjuka, helt enkelt.

Här, på Diagnostiskt centrum, har man uppdraget att bekräfta eller utesluta cancer eller annan allvarlig sjukdom som orsak



LEDER. Sofia Ekdahl är verksamhetschef på Diagnostiskt centrum.

FOTO: FRANK PALM

till symtomen men också att ställa annan diagnos.

Patienterna utreds inom ett så kallat standardiserat vårdförlopp, en snabb och standardiserad utredningsgång. Första åtgärden är skiktröntgen för att få svar på fråga nummer ett: ”är det cancer?” Och det görs inom ett par tre dagar. Målet är att patienten ska vara diagnosticerad inom 22 dagar. Ofta går det snabbare. Patienten kan sedan gå vidare till rätt instans, få vård och bli bättre eller botad.

På Diagnostiskt centrum gäller hög patientnöjdhet och man lägger stor vikt vid det goda bemötandet. Annika Hilding är specialistsjuksköterska och koordinator med uppdrag att vara spindel i nätet, hålla kontakt med patienterna, skapa relationer samt koordinera insatser och det som händer kring varje patient. Antalet patienter hon, och ytterligare en specialistsjuksköterska, har ansvar för varierar vanligtvis mellan 30 och 45.

– De får vårt telefonnummer så att de, under kontorstid, kan ringa närhelst de behöver oss. Många behöver prata, för det är inte ovanligt med ångest och oro om vad som kan komma att avslöjas: ska jag dö nu?

– Vi bidrar till trygghet genom att ge patienterna hemvist i vården och har stora möjligheter att hjälpa, säger Sofia och Annika lägger till:

– Vår styrka är att vi har tid att möta varje patient på ett bra sätt och få dem att



SAMORDNAR. Annika Hilding har koll på kontakter, relationer och insatser.

FOTO: FRANK PALM

känna att vi verkligen lyssnar.

Det allra bästa är förstås när mottagningen kan bidra med att ta bort oro och kunna konstatera ”nej, du har ingen cancer eller annan allvarlig sjukdom”.

PÅ MOTTAGNINGEN finns stor och blandad kunskap samlad, man har sjukhusets alla resurser och specialister till sin hjälp. För patienterna kan vara drabbade av andra sjukdomar än cancer, som reumatiska, inflammatoriska, psykiatriska eller hematologiska tillstånd som infektioner.

– Psykiatri hjälper oss när det är nödvändigt, genom att lyssna på patienter och fånga nyanser som de somatiska specialis-

terna är mindre vana vid, kommenterar Annika.

Varje vecka håller medarbetarna en multidisciplinär konferens då inblandade – kirurg, onkolog, radiolog, morfolog-cytolog samt kontaktsjuksköterska – slår sina kloka huvuden ihop, går igenom varje patient och tar beslut om fortsatt utredning. Sofia och Annika är överens: så lärorikt! Och efter de fem år som mottagningen funnits har förstås kunskapen djupnat.

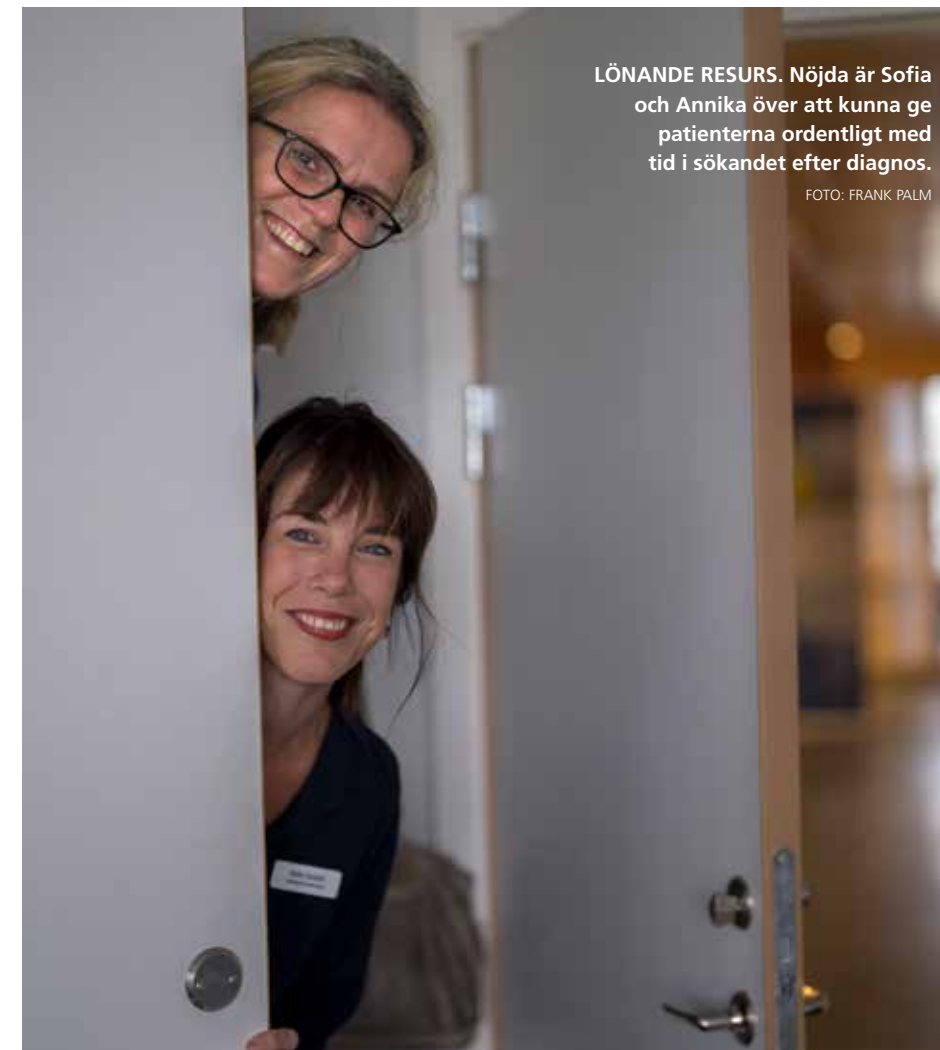
Trots att risken är stor att patienterna får en oönskad diagnos är de tack samma för att de fått en hemvist och inte längre känner sig som någon som hamnat mellan de bekanta stolarna och att undersökningarna – de kan vara många – är ansträngande för patienterna.

– Vi kan ju se det positivt: 80 procent av patienterna som man misstänkte ha cancer har det *inte*. Dessutom kan de som faktiskt har någon form av cancer få mycket hjälp när man väl vet hur det står till.

Stoltheten över vad Diagnostiskt centrum kan göra för patienterna går inte att ta miste på.

– Det är verkligen en förmån att kunna erbjuda tid och resurser, till svårt sjuka patienter som annars hade riskerat att inte få den hjälp som faktiskt är möjlig. Det har varit en dröm att få vara med och bygga upp en sådan här verksamhet, konstaterar Sofia och Annika samstämmigt. •

Brita Hässel



LÖNANDE RESURS. Nöjda är Sofia och Annika över att kunna ge patienterna ordentligt med tid i sökandet efter diagnos.

FOTO: FRANK PALM

Diagnostiska centrum

finns på medicinklinikerna vid tre av sjukhusen i Västra Götalandsregionen och det fjärde på kirurgkliniken onkologmottagningen i Uddevalla. Remisser för okänd primärtumör tas emot av alla fyra enheter.

- Sahlgrenska Universitetssjukhuset/Östra sjukhuset
- Skaraborgs Sjukhus, Skövde
- Södra Älvsborgs sjukhus, Borås
- Uddevalla sjukhus

Mål med diagnostiska centrum är tidig upptäckt av cancer, bidra till bättre prognos, utredning av patienter med misstänkt dottertumör, där modertumören är okänd samt ökad patientnöjdhet och patientsäkerhet.

Diagnostiska centrum infördes i Västra Götalandsregionen i maj 2016 samtidigt som de standardiserade vårdförloppen (SVF) allvarliga ospecifika symptom och SVF okänd primärtumör (CUP) började gälla. Resultat för år 2020 visar att 21 procent av patienterna som utretts för allvarliga ospecifika symptom på diagnostiska centra i VGR fick en cancerdiagnos. Av dessa patienter utreddes 72 procent inom den angivna ledtiden 22 dagar.

De vanligaste cancerformerna som diagnosticerades här var även de som också är vanligast i befolkningen, till exempel tjock- och ändtarmscancer. Majoriteten av de utredda patienterna hade inte cancer och några av de vanligaste diagnoserna hos dem var mag- och tarm-sjukdomar, reumatiska sjukdomar och olika infektionssjukdomar.

Från "förr" till "nytt normalt"

Vad var det som hände med kontorsjobben?

FORSKAR. Vi är mitt i det nya normala, säger Maral Babapour Chafi.

FOTO: FRANK PALM



– Det nya normala, distansrevolutionen, som det gärna pratas om, är inte något att vänta på. Det är nuet. Vi är där, i det nya normala där vi vant oss med digitala möten och samarbeten som en gång i tiden var annorlunda.

Maral Babapour Chafi, Institutet för stressmedicin och Chalmers, forskar om arbetsmiljö och hur man bäst kombinerar arbete på kontor och distans som en del av forskningsprojektet om aktivitetsbaserat arbetssätt i regionen.

Hur medarbetarna tog steget in i det nya normala, var beroende av både teknik, arbetsuppgifter och hur man var organiserade. Medarbetarna har känt av omändringen på flera sätt: bara det att lära sig ny teknik! Snabbt! Utan fysiska möten så skulle plötsligt appar, kameror, program, mikar, hörlurar ... allt skulle funka. Och med nya arbetssätt i hemmet, så behövdes det nya – egna – fungerande rutiner.

Det var efter andra vågen i pandemin, förra hösten, som medarbetare med lämpliga arbetsuppgifter började i större grad arbeta på distans och slutade träffas fysiskt. Och alla, som plötsligt blev förflyttade till skärmen vid köksbordet utan närvarande kamrater och chef, fick plötsligt tänka nytt när det dök upp problem; när småförkylda barn orsakade veckolånga vabperioder, när man insåg att boendet inte var riktigt anpassat för kontorsarbete och att den digitala vanan behövde vässas. Det nya normala innebar kanske också koordinering med annan hemarbetande partner och läxläsande barn samt att samsas i ett pratklimat som inte skulle belasta den gemensamma arbetsmiljön, det vill säga familjen och bostaden.

Alla fick spara tid genom att slippa pendla/cykla/gå till jobbet, många upplever att det är lugnare tempo och lättare att få ihop livspusslet. Det har fungerat bra för många utifrån just om man har haft bättre hemmakontor.

– Det tog också viss tid för arbetsgiva-

ren att få fram rätt programvaror – mer användarvänliga och uppdaterade – för att de plötsligt nödvändiga digitala mötena skulle fungera bättre. Samtidigt behövde de alla flesta förbättra sin samtals teknik, konstaterar Maral och fortsätter:

– Införandet av distansarbete har krävt av medarbetare att de, i stort sett samtidigt, ska fatta snabbt och hantera nya krav. Plötsligt behövde var och en vara mer självdreven, söka kunskap på egen hand, planera sin tid och ta bort distraktioner hemma för att kunna jobba effektivt. "Självledarskap" fick en tyngre innebörd.

FORSKNINGEN HAR inte dragit några absoluta slutsatser om vilka som eventuellt har farit illa eller mest gillat detta med distansarbete. Maral har sina aningar:

– De som har upplevt det nya normala som tråkigare än andra verkar vara de yngre som börjat på nytt jobb, men ändå inte fått några arbetskamrater – som de längtat efter. Istället har de blivit kvar hemma, trots suget att komma ut i arbetslivet. De har saknat bekräftelse från en närvarande chef lika mycket som det förväntade kunskaps- och erfarenhetsutbytet med kollegor.

Distansarbetet har, med andra ord, inneburit begränsad utveckling för en del.

MÅNGA AV medarbetare som annars arbetade i aktivitetsbaserade kontor har också uppskattat autonomi – friheten och självständigheten – med att arbeta på distans och hantera sin arbetstid på ett sätt som passar resten av vardagen. I en mini-enkät som skickades ut i våras för temperaturmätning angav de flesta att de önskar jobba på distans ett par dagar per vecka även efter pandemin. Maral funderar kring hur arbetslivet kommer att se ut framåt. Något "förr" tror hon inte på.

– Tidigare var det viktigt att samlas, kommer det att bli så igen? Är det viktigt att samlas varje dag? Vill vi ha tillbaka resandet? Är distansarbete här för att stanna, frågar hon retoriskt och säger bestämt: vi måste tänka mer hållbart i fortsättningen.

Marals förhoppning för det nästa nor-

mala är 15-minutersstaden: då vi alla lever i kluster där allt nödvändigt finns samlat inom 15 minuters cykeltur. På så sätt skulle vi slippa tidsförluster i resande och skapa god infrastruktur för många.

– Det finns potential i den gröna visionen och det kan gå att ge unga, gamla och familjer möjlighet att bo på ställen som passar just dem.

Vi kan inte prata arbetsmiljö utan att tala om hållbart samhälle och långsiktighet. Och därför, hur knasigt det än kan låta med all tragik den medfört, så kan pandemin ses som en språngbräda mot framtidens sätt att leva och arbeta hållbart.

För, fortsätter Maral med ett menande leende:



HÅLLBARHETSTANKAR. Kan pandemin vara en språngbräda mot framtiden?

FOTO: FRANK PALM

– Det här nya är inte alls nytt. Det finns forskning om distansarbete sedan 30 år tillbaka. Redan då såg man fenomenet som en framtidsvision.

I USA har man länge försökt utveckla det framåtblickande och positiva distansarbetet. Skillnaden mot det som hänt här och nu hos oss, är att det som var en vision där inte tvingades fram i snabb takt. Där skulle framväxten av distansarbete ske *lagom* fort utan att vara obligatorisk: distansarbete var något man fick *ansöka* om.

Dessutom fick man träffas någon gång per vecka som motverkade social och professionell isolering.

OCKSÅ CHEFERNA har i det nya normala fått se sina roller förändras. De har fortfarande ansvar för sina medarbetare och deras arbetsmiljö – oavsett var de befinner sig. Kanske saknas, än så länge, de bästa förutsättningarna att hålla samman gruppen och utveckla arbetssätten. Värst är det förstås för de chefer som har många – alltför många – medarbetare. Då blir det mycket svårt att samordna och synka gruppen.

– Stödmaterial och hjälpmedel till regionens chefer är på gång, är det lugnande beskedet.

Att, som det uttrycks i regionens gemensamma principer för distansarbete, chefer ska kunna följa upp och hålla dialog med varje medarbetare kan i sig bli en knuff för det systematiska arbetsmiljöarbetet och verksamhetsutvecklingen. Maral ser positivt på kompetensen hos regionens chefer:

– De kan! De hittar nya strategier.

Många har redan visat att de kan.

De gemensamma principerna slår också fast att arbetet utgår från den ordinarie arbetsplatsen och att det är där medarbetaren erbjuds den utrustning som hen behöver. Inga extra skärmar eller skrivbordsstolar till köksbordet, med andra ord.

– Det är en bra hållbarhetsprincip; att inte bidra till ökad konsumtion, kommenterar Maral som tror att med folkhälsomyndighetens nya rekommendationer kommer det finnas mer rörlighet och möjlighet att arbeta på kontoren.

– Jag tror att flexibiliteten kommer att växa och att medarbetare tillåts välja friare, exempelvis hur och var det är möjligt att fysiskt mötas i arbetet. ●

Brita Hässel

FAKTA

Maral leder ISMs forskningsprojekt om aktivitetsbaserade kontor inom Västra Götalandsregionen, ett arbete som möttes av nya utmaningar, när pandemin gjorde att merparten av de anställda inom studien arbetar hemifrån. Nu ägnar sig Maral åt den viktiga frågan efter pandemin – hur vi bäst kombinerar arbete på kontor och distans. I forskningsprojektet har man kartlagt de scenarios och behov som kan uppstå i arbetsmiljön, bland annat genom workshops med medarbetare, chefer, företagshälsovård och andra företag och organisationer som bidrar med sina erfarenheter. Såväl forskningsprojekt som förbättringsarbete pågår.

För sin forskning om aktivitetsbaserade kontor har Maral tilldelats årets arbetsmiljöpris av Sveriges ingenjörer. Ur motiveringen: "I sin avhandling visar Maral varför vissa aktivitetsbaserade kontor fungerar och andra inte. Resultatet påvisar framgångsfaktorer och brister kopplat till design av arbetsplatser, samt designprocessen, det vill säga framtagningen av kontorskoncept. Marals forskning omfattar ett område som är synnerligen aktuellt och hennes kompetens och slutsatser efterfrågas av arbetsgivare, fackförbund och intresseorganisationer. Marals avhandling är en av de mest nedladdade publikationerna på Chalmers.se."

"Jag gillar tankesättet att med enkla medel få en god tillvaro." Vad kan forskaren mena med det?

Sin egen arbetssituation, nu när hon inte sitter på sitt rum hos Institutet för stressmedicin eller på Chalmers, har Maral utformat med tålmod och doser av fantasi.

– Jag och min sambo bor i en tvåa på 46 kvadratmeter, skrattar hon. Vi har ett köksbord och ett arbetsbord som vi samsas om. Och ibland använder jag katten Kråkans kattorn. Det har rätt höjd när jag vill stå upp och arbeta ... och katten har inget emot det.

Maral beskriver hur varen da bit av lägenheten utnyttjas och att hon skapat ickestökiga bakgrunder för skärmmötena. Arbetet tar hon då och då med sig ut på gården, till ett fik eller till utomhusgymmet.

– Gymma och lyssna på seminarier är en bra kombo, säger forskaren som gärna testar nya strategier.



FOTO: PIXABAY

Mål: mindre tröttsamma möten

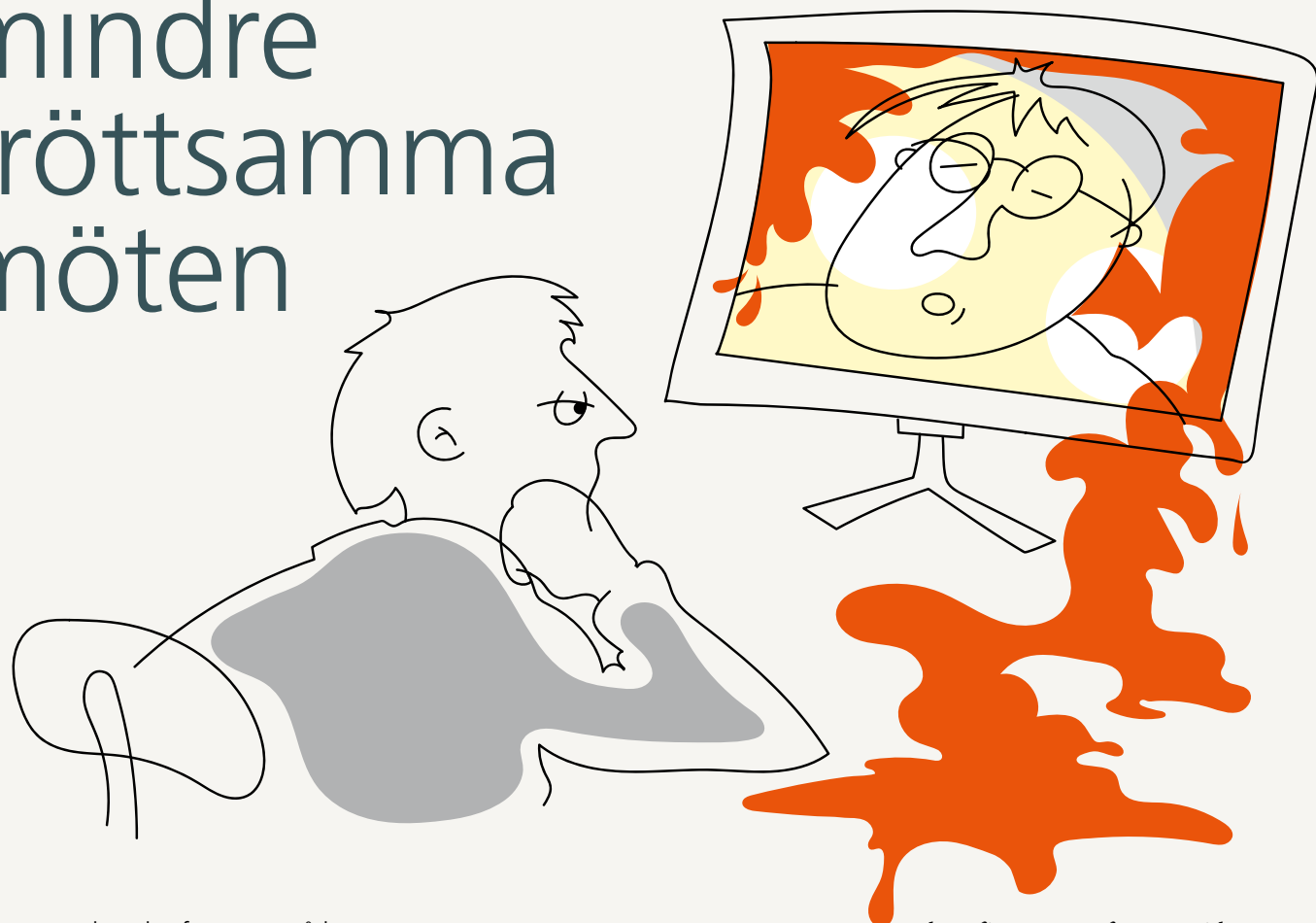


ILLUSTRATION: JOEN WETTERHOLM

Vad som än händer framöver så lär vi nog alla få vara med om åtskilliga fler skärmmöten. Å ena sidan saknar vi de fysiska mötena, å andra är det ju faktiskt skönt att slippa spilla tid på resande kors och tvärs. Vi blir dessutom allt skickligare på att hantera möten via skärm, men fortfarande är det många som drabbas av utmattande skärmtrötthet. Maral Babapour Chafi har tips och råd:

– Vår förmåga till uppmärksamhet är begränsad, det finns massor av energi- och koncentrationstjuvar runt omkring, säger Maral och nämner de allra vanligaste: mail, chat och mobil. Det finns många fler. Hennes absoluta råd är att se sig om, definiera och minimera distraktioner.

– Stäng av onödigheter. Ett enkelt sätt är att ställa in Teamsappen så att man framstår som att man är offline.

INFÖR ETT möte bör man tänka på det visu-

ella: bakgrunden. Stökig hemmabakgrund, vackert vattenfall, eller betande får kan alla vara lika störande. Speciellt om det är många som ska samsas på ett möte, det vill säga på skärmen.

– Välj neutral bakgrund, kanske bara en diskret färg. Undvik också tokiga ljuskällor och perspektiv så att andra mer funderar över vad de ser än att vara delaktiga i mötet.

– Sitt heller inte för nära kameran, det där nära nära ansiktet är lite för lätt att förknippa med intimitet eller våld ... Störande.

ETT ANNAT SÄTT att mötas är förstås att inte nödvändigtvis ha sin kamera påslagen, man kan ju vara med ändå. Vilket Maral föreslår speciellt när man har sina promenadmöten. En svängande hand med skakig kamera är bara jobbigt för mottagaren.

– Stäng av, det är bättre att få slippa *tolka* situationen och bara lyssna.

OCH DETTA MED möten innebär förstås också en form av självledarskap; hur var

och en får mötet att fungera på bästa sätt, för sig själv och de andra deltagarna.

– De små nyanserna är viktiga, påpekar Maral och påminner om lagom volym, inte för starkt solljus och kysande blick eller en röst som blivit uttröttad av dagens alla möten.

– Försök alltså inte vara så effektiv det bara går och boka möte direkt på möte. Det behövs paus! På fem eller tio minuter hinner man faktiskt rensa skallen. Och vila rösten. •

Brita Hässel



SKÄRMVETT. Det går att mötas utan utmattning.

FOTO: FRANK PALM

Fler blir vaccinerade när många samarbetar

En kylig septemberdag förbereder regionutvecklarna Salam, Tina och My dagens vaccination mot covid-19. Denna gång vid Göteborgsmoskén. Det är en del att fixa med innan det är dags. Bord och stolar ska fram, plats att köa och plats att vila de femton minuterna efter sprutan ska planeras. Och var ska hälsodeklarationen fyllas i? Om en stund dyker det mobila teamet upp med det medicinska materialet och då ska bussen göras i ordning för dagens uppdrag.

Fast förberedelser har pågått mycket längre än så. Salam Kaska från Avdelning social hållbarhet, och Tina Andersson från Kunskapscentrum för jämlik vård skissade redan i januari på hur det skulle göras möjligt att nå personer som sannolikt inte annars skulle bli vaccinerade.

– Det är tillståndslösa, hemlösa och andra grupper som av olika anledningar står långt från vården. Kanske allra längst bort. Men under arbetets gång har även målgrupperna för arbetet breddats för att sänka trösklarna till vården för så många som möjligt, beskriver Salam.

Under arbetet med att identifiera problem, hinder, möjligheter och lösningar har de sakta men säkert byggt upp samarbete mellan regionens förvaltningar, vårdcentraler, kommunen och civilsamhället. Denna dag kommer exempelvis vaccinationsteamet från Bräcke diakoni; avtalade vaccinatörer med vana att jobba mobilt. Idag har de kört hela vägen från Skara för att hjälpa till.

Planeringen för just det här vaccinationstillfället började för ett par veckor sedan. Besökare till moskéns fredagsbön har fått information om vaccin, myter och "så här fungerar det". Kulturtolkar och hälso guider har funnits på plats och besökarna har dessutom fått svar på sina medicinska frågor om exempelvis allergier eller eventuella biverkningar.

– Vi nappade direkt på erbjudandet om vaccination, säger Kalsoom Kaleem, sekreterare i Sveriges Muslimska Stiftelse.

– Det här är en väldigt bra insats som vi la grunden till genom en temadag för imamer om vaccin och hur viktigt det är att skydda sig själv och andra. Sedan har information, uppmuntran och frågestunder gjort att fler och fler velat vaccinera sig.

BLAND DE personer som Salam och Tina har arbetat för under det gångna året är det många som inte är delaktiga i det "vanliga" samhället.

– Det handlar om personer som kanske saknar både kontakter och förtroende för hälso- och sjukvården och myndigheter, beskriver Tina tankegången.

Desto nöjdare är de över att insatserna på flera håll lyckats vända resonemanget och höjt förtroendet för vården genom vissheten att "vården finns också för mig".

Sen är det det där med det goda samarbetet som vuxit fram:

– Vi har ju goda förutsättningar att samverka. Nu, och förhoppningsvis i fortsättningen, använder vi den kunskap och de kanaler som arbetets fram, kommenterar My Opperdoes från Kunskapscentrum för sexuell hälsa.



FÖRBEREDD. Kalsoom Kaleem har varit del av förberedelserna i två veckor.

FOTO: FRANK PALM

"Hennes" bidrag för dagen är bussen, märkt med "Prata med oss om sexuell hälsa", som fungerar alldeles utmärkt som vaccinationsplats!

– Ja, så här ska vi fortsätta att jobba. Allt blir så mycket enklare och bättre när vi delar med oss av varandras verktyg och kompetenser, håller Tina med. •

Brita Hässel



GRÄNSBRYTARE. Samarbetet i det här projektet har öppnat dörrar mellan förvaltningar, vårdcentraler, kommun och civilsamhälle. My Opperdoes, Salam Kaska och Tina Andersson är plötsligt jobbkompisar.

FOTO: FRANK PALM

Chefen ska vara närvarande och ha roligt på möjliga jobbet!



CHEFSTÖD. Närvarande chefer är så viktiga att jobbet måste göras rimligt och roligt, säger sjukhusdirektör Björn Järbur.

FOTO: FRANK PALM

– Första linjens chefsjobb ska vara rimligt plus möjligt och roligt. Jag vill att chefsjobbet ska vara hanterbart. Det är ju där, i första linjen, det händer. Att chefskapet fungerar är av avgörande betydelse. Det går inte att per automatik lägga fler och fler arbetsuppgifter på chefen.

Förväntas hen dessutom sitta på möten mest hela tiden så blir medarbetarna utan närvarande chef. Precis det anser Björn Järbur, sjukhusdirektör i NU-sjukvården vara riktigt dåligt.

– Medarbetarna ska i alla lägen veta vem som faktiskt bestämmer på plats, ha en tillgänglig chef.

För att försöka beskriva detta med att medarbetarna ska ha närvarande chefer, nämner Björn sina intryck från andra delar av samhället där han tycker det fungerar, eller fungerade. I militären finns chefer på olika nivåer: plutonchef, troppchef, gruppchef. Inom skolvärlden fanns det tidigare studierektorer som kunde avlasta en pressad rektor och samtidigt lära sig mer inför klivet upp till en egen rektorstjänst.

Inom sjukvården fanns det förr biträdande chefer som sakta men säkert lärdes upp till att en dag ta över efter den avgående chefen. Ett arbetssätt som Björn vill skapa ett fungerande alternativ till. Kanske behöver den ytterst ansvariga ha en ”tvåa” som lär sig chefsjobbet allteftersom. Eller göra som på akuten där man varje dag har en ansvarig ledningssjuksköterska som är synlig för alla, iklädd sin lila väst med texten ledningssjuksköterska.

– Hur man än väljer att gå till väga så är tydlighet gentemot medarbetarna viktig.

NÄR CHEFER tillsätts idag har de inte alltid kläm på vad det innebär att vara chef. De hoppar av eftersom ”det blev inte som jag trodde”. Omsättningen på chefer blir för hög för verksamhetens, medarbetarnas och därmed patienternas bästa. Därför erbjuds varje ny chef i NU-sjukvården numera en mentor, någon som stöttar i den nya rollen.

För, som Björn uttrycker det, det är skillnad mellan att vara medarbetare och chef, representerande arbetsgivarsidan. Att plötsligt vara den som, exempelvis, ska lösa konflikter mellan sina forna arbetskamrater är inte självklart. Och kan man inte ta i den typen av problem så kanske man inte har de rätta förutsättningarna för att chefa och hade mått bättre av att få pröva på uppgiften innan man lite för snabbt växlat över, menar sjukvårdsdirektören.

– Själv tycker jag konflikter är spännande, ler han glatt.

NÄR BJÖRN JÄR BUR gick ut och frågade cheferna i NU-sjukvården om vad som hindrar dem att vara närvarande chefer fick han ”en hel whiteboard-tavla full” med arbetsuppgifter som utan större problem skulle kunna läggas över till någon annan.

– Varför ska chefen genomföra alla delar i den systematiska brandskyddskontrollen när man kan lägga över många uppgifter på våra egna väktare? Varför ska chefen sitta och beställa varen behörighet till varje ny enskild medarbetare när man kan göra ett färdigt, mer generellt, paket, exemplifierar Björn och fortsätter att beskriva hur viktigt det är att cheferna har goda förutsättningar att själva ta reda på svaren till enklare frågeställningar genom tydliga och självklara hemsidor och informationer. Och varför inte dela upp arbetsuppgifter på sektionsledare, enhetschefer och teamledare. Gör det smidigare att vara chef, helt enkelt.

– Saker som inte fungerar ska självklart upp på bordet. Foglighet är inte min grej, säger läkaren som i hela sitt yrkesliv arbetat med chefs- och ledarskapsfrågor på både lokal, kommunal, statlig och nu regional nivå.

– Så även om vi ska sträva efter att vara en region så måste vi ge utrymme till att jobba med tillit och utveckling, det som gör att vi vågar också. Och inte låter allt vara som det var.

– Om allt skulle se likadant ut överallt och hela tiden, så hade vi exempelvis inte vunnit Götapriset för Sveriges bästa utvecklingsprojekt 2019, kallat *I väntan på ambulans*. Priset gick till de inblandade för att de lyckats kliva ur sina tre olika stuprör och utvecklat Samverkande sjukvård i Fyrbodalen, där ambulans och kommunalsjukskö-



OFOGLIG. Björn Järbur har inget emot att sticka ut.

FOTO: FRANK PALM

terskor larmas av larmcentralen samtidigt vid prio-1-uppdrag. Ett projekt som räddat många liv.

– Vi måste hålla ihop det gemensamma och ändå lyckas göra det bästa möjliga för patienten, vilket kan innebära att inte foga sig i allt, slår Björn Järbur fast, van som han är vid att sticka ut från mängden.

Senast han skapade rikstäckande rabalder var när han hävdade att under en kris, i det här fallet pandemin, så krävs det, ännu mer än vanligt, närvarande chefer: alltså skulle chefer, viktiga för patientverksamheten, vara bland de första som vaccinerades mot covid-19. Försiktigt uttryckt blev det ett *kolossalt* liv.

– Cheferna är, under en kris, minst lika viktiga som medarbetarna för att få verksamheterna att fungera, vidhåller högsta chefen som såg till att de, i sammanhanget, viktigaste cheferna vaccinerades. Trots de höga tongångarna.

Själv gick han till sin vårdcentral när det var så dags. •

Brita Hässel

Tillsammans i VGR växer digitalt mer till fler

Tillsammans i VGR bjuder upp till mer och fler aktiviteter trots att det är som det är i världen. Men kanske är det nya digitala Tillsammans i VGR mer inbjudande för fler medarbetare?



NYTT PÅ NÄTET. Tillsammans i VGR har fått en uppfiffad hemsida med ständigt växande innehåll.

– **DET KAN VARA SÅ** att det passar fler bättre. Vid utbildningar till exempel kan det vara lättare för arbetsgivaren att släppa sina medarbetare ett par timmar i taget än två hela dagar, kommenterar Victoria Johansson.

Ja, så kan det vara. Och nu har Åsa, Lisa och Victoria arbetat om alla koncept så att allt inom ramen för Tillsammans i VGR fungerar digitalt. De ser lite överraskade ut själva när de talar om hur roligt och spännande det är att få allt att funka på skärm. I grunden finns ett delvis nytt upplägg på intranätet med alla erbjudanden, förmåner och aktiviteter, utbildningar, work shops samt idéer för hälsoinspiratörer, chefer och HR. Dessutom ligger alla datum och anmälningstillfällen till aktiviteter och event samlade i nya kalendern.

Tillsammans i VGR fortsätter att satsa på regionens hälsoinspiratörer.

– Vi erbjuder utbildningar och inspirationsworkshops som chefer kostnadsfritt kan låta sina hälsoinspiratörer delta på. Vi vet ju att förvaltningarna och bolagen har olika förutsättningar och möjligheter att satsa på en hälsoinspiratörsverksamhet och bestämmer förstas helt och hållet själva om och hur de vill bygga upp en sådan, men delar gärna med oss av om de många erfarenheter vi har. Vi kan ge initialt stöd med tips, råd och erfarenheter hur man kan komma igång eller utveckla befintlig hälsoinspiratörsverksamhet. Det handlar om att hälsoinspiratören tillsammans med chefen och övriga kollegor hitta sitt eget fungerande arbetssätt. Det är ju inget självändamål eller tvång för en arbetsplats att

ha hälsoinspiratörer utan en möjlighet, säger Lisa Edén med ett leende.

AV SAMMA ORSAK håller Åsa, Lisa och Victoria digitala informationstillfällen för chefer och HR för att berätta om Tillsammans i VGR och de erbjudanden som ges, och vad det i sin tur kan betyda för medarbetarna.

– Det övergripande syftet är ju att vi alla ska må bra tillsammans, så det är viktigt att medarbetarna får veta att det vi gör vänder sig till alla.

Närnog en gång i månaden kan intresserade hälsoinspiratörer lyssna – och titta – på inspirationsworkshops som kan handla om allt mellan himmel och jord som gör att man mår bra. Visst kan det handla om träning och hälsa, men kanske

lika gärna om kultur eller om hur man skriver för att må bra.

De här inslagen kan sägas ersätta de tidigare heldagarna för hälsoinspiratörerna. Förhoppningen är att fler kan ta del av aktiviteterna när de slipper ta ledigt och resa till Göteborg.

På smörgåsbordet som Tillsammans i VGR har dukat upp finns också ett nytt format för hälsoinspiratörsutbildning som erbjuder fyra sammanhängande moduler kring teman om bland annat hälsa och hälsofrämjande och rollen som hälsoinspiratör.

REGIONKLASSIKERN och andra motionslopp har det varit lite svårare att påverka eller få till digitalt. Mycket har varit inställt och Tillsammans i VGR har fått stanna vid att uppmuntra till att genomföra grenarna på egen hand, även om den roliga gemenskapen saknas.

OCH JA, det blir en VGR Tour digitala tillsammans också i höst. Till och med i ett mer utvecklat koncept jämfört med förra årets.

– Det blir nyhetsmorgonstuck med gäster i större studios med blandade programpunkter som handlar om hälsa, välmående och kultur, beskriver Åsa.

– Programmet blir lite längre än förra året, men eftersom Touren ligger på hemsidan i en hel månad – 15 november till 15 december – så finns det ju möjlighet att trycka på ”paus” och titta färdigt när det passar.

Redan nu funderas det för fullt på om det blir en fysisk eller digital Tour 2022. Ska det bli som förr eller har Tillsammans i VGR redan skapat den nya normala Touren? Besked kommer inom kort. ●

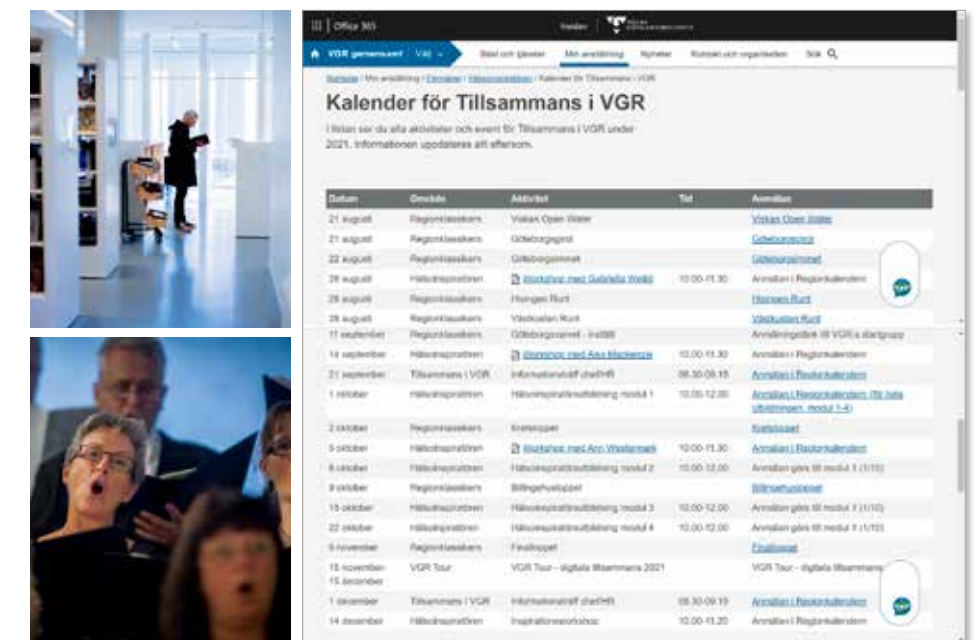
Kom in och se nya hemsidan: [Hälsoinspiratörer - Public_Intra \(vgregion.se\)](https://www.vgregion.se)

Brita Hässel



KULTURGILLARE. Lisa Edén, hälsostrateg, hör till dem som ivrar för fler kulturella inslag i Tillsammans i VGR. Varför inte konst, musik, litteratur ..? Gör listan lång!

FOTO: FRANK PALM



KALENDER. Perfekt med ett ställe där alla aktiviteter och event listas.

BILDER: FRANK PALM OCH VGR

– Vi tackar och tar emot! Det kom lite oväntat, men är väldigt välkommet.

– Objekten ska konserveras innan vi kan visa upp dem för besökarna, men någons under våren kan vi ha uppemot 80 objekt att visa, säger en glad Christian Mühlenbock, verksamhetschef på Lödöse museum.

Vad han talar om är förstas den bronskatt som hittades utanför Alingsås tidigare i år. Från början var det åtta föremål som blev funna, vars antal ökade med ett 70-tal när arkeologer och forskare fortsatte

att undersöka fyndplatsen.

Skatten består av praktföremål för utsmyckning – halsringar, armringar, fotringar, kedjor, nålar – och talas om som ett av de mest spektakulära fynd från yngre bronsåldern som gjorts i Sverige.

Kan vi kanske räkna med publikrusning till Lödöse museum 2022?

– Det vore väl trevligt. Välkomna, säger chefen.



FYND! Nästa år visas skatten upp på Lödöse museum.

FOTON: JOHANNA LEGA, MATS HELLGREN, MIKAEL AGATON, IAN SCHEMPER



- Om man planterar fågelfrön, växer det då ..?
- Varför ropar folk "se upp" när någonting är på väg mot en. Vill de att man ska få det i ansiktet?
- Varför är en boxningsring fyrkantig?
- Varför krymper inte får när det regnar?
- Om det är så säkert att flyga som de säger, varför kallas då flygplatsen för terminal?
- Vems grymma idé var det att sätta ett "s" i läspa?
- Om man väntar sig det oväntade, blir inte då det oväntade väntat?
- Varför kallas tiden då trafiken går som långsammast för rusningstrafik?
- När hundmaten har en "ny och förbättrad" smak, vem är det då som har smakat?

Nyanställda: tre i päls

I VGR Fokus kan man läsa om Bosse, Joy och Doris, vovvarna som är Sahlgrenska Universitetssjukhusets egna narkotikahundar. De första i Sverige som jobbar på sjukhus!

– Hundarna gör en enorm samhällsnytta! Om våra patienter, här inom rättspsykiatri, som har ett missbruk ska kunna rehabiliteras, behöver de få vistas i en ren miljö, säger Marika Broberg, vårdenhetschef och hundförare.

För det är förstas idén, att hundarnas närvaro ska ge patienterna möjlighet till förbättrat liv när avdelningarna hålls renare från droger. Tidigare hyrde man in hundar från kriminalvården och tullen, men med egna hundar fungerar det mycket bättre. Kanske kan hundarna också vara ett bra sätt att skapa bättre kontakt med patienter. Det vet man ju att en vänlig hundblick kan få vem som helst att smälta ...

KONST I REGIONEN

... bjuder i detta nummer på regionens absolut äldsta konstverk, såsådär 4 000 år gamla. Hällristningarna utanför Tanumshede i norra Bohuslän härrör från bronsålder och tidig järnålder. Då ristades det på släta hällar, fria från växtlighet i närheten av en havsvik som numera lyser med sin frånvaro. Eller, rättare sagt, landhöjningen har gjort att ristningarna ligger längre och längre från kusten. Det händer mycket på 4 000 år! Den dåtida närheten till havet var väl sannolikt också anledningen till att många av hällarnas ristningar föreställer båtar, både med och utan besättning. Vapen, män och kvinnor, brudpar, krigare, skålgrovar – här finns mycket att se.

Hans Lundenmark, världsarvsmyndighetsordnare, visar på en lite mindre ristning som han är extra förtjust i: fyra fåglar kring en rund, ja, vaddå?

– Ingen aning, men det kan vara en skålgrop som vi kallar dem. Sådana gropar finns i mängd på hällarna placerade på så skiftande vis att vi inte kunnat finna någon säker förklaring till vad de står för. Det finns bland annat en lång "gräns" av skålgropar där det placerats krigare på båda sidor av "gränsen". Den absoluta sanningen får vi väl aldrig veta, fast varje favoritristning kan förstås laddas med den symbolik som var och en önskar.

Brita Hässel

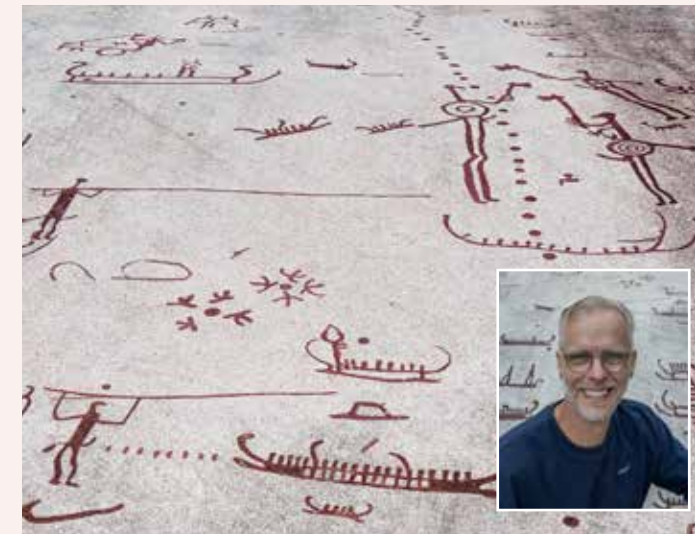


FOTO: FRANK PALM

Hällristningsområdet i Tanum, som idag hör till Förvaltningen för Kulturtutveckling, togs upp på världsarvslistan 1994, som det femte svenska bidraget. Så här lyder Världsarvskommitténs motivering:

Tanums hällristningsområde är ett enastående exempel på bronsålderskonst av högsta kvalitet. Motivens variationsrikedom är ett unikt vittnesbörd om livet under europeisk bronsålder. Samspelet mellan den kontinuerliga bosättningen och markanvändningen, såsom den avspeglas i hällristningarna, gravfälten och landskapet gör Tanumsområdet till ett enastående exempel på kontinuerlig mänsklig bosättning under åtta tusen år.



FOTO: FRANK PALM

Så här i pumpatider plussar vi för att göra en curry på den. Finns massor av variationer, och här är en matig variant med palsternacka, kokos och halloumi. Plus massor av härliga kryddor förstås.

Pumpacurry med palsternacka och kokos



FOTO: PIXABAY.COM

INGREDIENSER

1 butternutpumpa, ca 500 g
2 palsternackor
1 rödlök

1 citrongräs
3 vitlöksklyftor
20 g färsk ingefära
2 tsk kanel

1 msk gurkmeja
1 msk spiskummin
2 msk paprika
1 msk salvia

0,5 tsk cayenne
1 tsk salt
olivolja till stekning

1 burk kokosmjölk 400 ml
1 box krossade tomater
390 g + 1 vatten

1 halloumi 200 g
1-2 lime i klyftor
0,5 kruka koriander

SÅ HÄR GÖR DU

1. Skala och skär ner rotfrukter och lök i lagom stora bitar.
2. Fräs grönsaker och lök i en gryta. Pudra på kryddorna och salt. Låt steka samman ett par minuter.
3. Tillsätt kokosmjölk, krossad tomat och vatten. Låt det småkoka under lock i cirka 15 minuter tills pumpa och palsternacka är mjuka och såsen kokat sig simmig.
4. Skär halloumin i stora tärningar och vänd ner i grytan den sista minuten innan servering.
5. Strö över hackad koriander och servera med ris eller bröd och limeklyftor.

Receptet kommer från Tina Nordström.

Det är inte de starkaste arterna som överlever, inte heller de smartaste, utan de som är mest mottagliga för förändring.

Charles Darwin

Idéer och artikeluppslag till arbetslust?

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

PÅ JOBBET

Unikt världsarv lockar internationell publik

Hans Lundenmark är regionens enda världsarvssamordnare, ja han är faktiskt en av endast femton i hela landet. Och som världsarvssamordnare vid hällristningarna i Tanum så är det omsorgen om ristningarna som är hans uppgift nummer ett.

– Jag är en av dem som jobbar med att ta hand om värden av hällristningarna; rengör, målar, håller växtligheten borta och allt det andra som har med omsorgen om hällristningarna att göra. Kommunen och länsstyrelsen gör också stora insatser. Är det snyggt och välordnat på området så skapar det respekt för vad vi har att visa.

Det betyder att inget på området är drabbat av skadegörelse och att besökarna rättar sig efter de försynta små skyltarna om att, exempelvis, inte gå på hällarna.

I arbetet på kontoret har Hans användning av sin utbildning som arkeolog vare sig han ordnar med besöksräknare, utvecklar hemsidor och informationstexter eller skapar vandringsleder i området.

– Jag vill försöka knyta ihop flera av våra områden med transitleder så besökarna slipper vara beroende av bil och buss för att ta sig hit. Det är en tillgänglighetsfråga och mitt sätt att kratta manegen för besökarna, beskriver han.

I övrigt behöver Hans inte ägna sig åt att locka besökare: ett världsarv marknadsför sig själv.

– Skapandet av världsarv är från första början ett bevarande- och fredsprojekt. Unescos världsarvslista kom till som ett sätt att skydda världens främsta natur- och kulturarv från förstörelse och för att skapa förståelse mellan folk och länder. Det handlar inte bara om mysiga, trevliga saker utan om *intressanta*, beskriver Hans och påpekar att även koncentrationsläger platser bland världsarven.



VÅRDARE. Många tusen ristningar tas om hand med hjälp av sekatorer, borstar, rödfärg och etanol. Hans Lundenmark är regionens världsarvssamordnare och en av dem som gör jobbet.

FOTO: FRANK PALM

DET HÄR VÄRLDSARVET är i högsta grad ett internationellt besöksmål, 60 procent av besökarna kommer från andra länder än Sverige. De flesta kommer under de sex mest välbesökta veckorna på sommaren; i år – trots världsläget – kom det cirka 79 000 besökare fram till mitten av september.

Tanums världsarv består av 600 hällristningslokaler (arkeologiskt fikonspråk för plats med ristningar, förklarar Hans) på ett område som är 40 kvadratkilometer stort omfattande tiotusentals bilder.

Själva byggnaden Vitlycke museum – innehållande utställningar, bildspel, informations- och barnlektrum, butik och café/ restaurang – är ett spännande hus med kringelikrokiga trappor från de publika lokalerna upp till kontoren.

I Hans Lundenmarks aningen kaosartade kontor hittar man flera av hans arbetsredskap; sekatorer, borstar, höströdd stugfärg, andningsmask. Den senare har inget

med pandemi att göra, utan tas på när ristningarna rengörs med etanol så man inte får ”extremt ont i huvudet”. Den höströda stugfärgen är den färg som används för att fylla i ristningarna till hjälp för oss ”vanliga” som behöver assistans för att se figurerna.

– Jag använder en färg som sitter så dåligt som möjligt, för vi vill – trots ifyllandet – lämna så få och varsamma spår efter oss som det är möjligt, säger Hans och berättar att man förr i tiden gjorde tvärt om och målade ristningarna med färg som inte alls var snäll mot graniten. Inte bra, eftersom ristningarna är sköra och till och med slits av väder och vind. De täcks därför på vintern för att de inte ska frostsprängas när det omväxlande fryser och töar, fryser och töar. För om ristningarna tas väl om hand och stenen vittrar ”snällt” så kanske de 4 000 år gamla ristningarna finns kvar i 4 000 år till. Hisnande perspektiv.

Brita Hässel