

arbetslust

en tidskrift om människa, hälsa och arbetsliv i Västra Götalandsregionen • nr 1 • mars 2022 • årgång 22



1177 ökar stressen?!

sid 14

TANKAR OM

två procent som ger
och alla som vill ha

sid 3

Arbeta över gränser
för patienters bästa

sid 4–7

~samverkan~

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,
0703-00 08 71, annemarie.hultberg@vgregion.se
Anna Selander
Hälsan och Stressmedicin,
0709-67 93 47, anna.selander@vgregion.se
Marica Heimdahl
Institutet för stressmedicin,
0725-04 08 79, marica.heimdahl@vgregion.se

Per Djurberg
Koncernstab HR,
0706-25 00 79, per.djurberg@vgregion.se

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

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: Johan Andersson, sjuksköterska i ambulans, har varit en del av Samverkande sjukvård i Fyrbodall så länge den här lyckosamma verksamheten varit igång.
FOTO FRANK PALM

Samverkan fungerar ofta och bra. Se bara hur de får till det i Fyrbodall! Och visst går det lättare att utveckla bibliotek och barns läsvanor om man gör det ihop, stöttar varandra i arbetet. Och stöttning i arbetet – med existentiell hälsa – har cheferna fått på SÄS.

PÅ GÅNG

Vad är sophisticated resistance?
Kolla in nätverksträffen!

Nätverket för dig som arbetar med stress bjuder in till en föreläsning 10 mars kl 14-16 med temat Hållbar vård – att balansera vårdens komplexa verklighet.

Det är Fredrik Bååthe som ska presentera aktuell klinisk forskning och lära ut hur modern komplexitetsteori kan användas som praktiskt redskap i vårdens utvecklingsarbete. Deltagarna får del av begreppet “organisatorisk revolution” och varför “sophisticated resistance” är ett alltmer centralt uttryck för att främja arbetsglädje och ökad hållbarhet i vården.

Magnus Åkerström presenterar resultat från pågående forskning kring hur arbetsmiljön inom sjukvården har påverkats under pandemin och hur denna kunskap kan tillämpas i praktiken för att bidra till en mer hållbar arbetsmiljö inom vården.



Fredrik Bååthe och Magnus Åkerström

ning kring hur arbetsmiljön inom sjukvården har påverkats under pandemin och hur denna kunskap kan tillämpas i praktiken för att bidra till en mer hållbar arbetsmiljö inom vården.

Föreläsningen sker digitalt via Teams.

Plus och minus för vården



FOTO: FREEPIK

15 000 patienter i Västra Götaland har svarat på frågor om läkarbesök gjorda hos primärvården. De allra flesta tycker att de blivit mycket väl bemötta och respekterade. Mindre nöjda är de med kontinuiteten och koordineringen av sin vård. Orsaken till det kan förstås vara pandemin som gjort att annan vård än vaccinationer och provtagningar har fått stå tillbaka. En hel del patienter, cirka 27 procent, säger sig ha avstått från att söka vård och ännu fler säger sig ha förändrade förväntningar på vården på grund av pandemin. Från regionens sida är man ändå nöjda med resultatet trots att man stångats med nytilkomna och svåra uppgifter under

pandemin. Mer kan man läsa på www.patientenkat.se. Däremot har patientnämnderna fått in fler klagomål under 2021 jämfört med 2020. Ökningen av klagomål var väntad eftersom 2020 blev en form av mellanår, när pandemin slog till, och folk “stod ut” med det som de annars hade klagat på. Klagomålen under 2021 ökade på grund av att fler upplever brister i information och delaktighet samt att man inte fått den undersökning eller bedömning man hoppats på. Det är de äldre, de över 70 år, som står för det ökande antalet klagomål och står för en fjärdedel av totalen.

Satsar vidare

Sedan 2017 har Västra Götalandsregionen årligen avsatt 15 miljoner för att förbättra arbetsmiljön och sänka sjukfrånvaron bland regionens anställda. Den största delen av denna satsning är den så kallade Arbetsmiljösatsningen (AMS) som står för 12 miljoner av detta arbete. Detta arbete fortsätter även under 2022.

Många av satsningarna har tidigare beskrivits här i Arbetslust och i detta nummer är det arbetet kring existentiell hälsa på SÄS, Södra Älvsborgs sjukhus, vi berättar om. Ansökningstiden för att söka medel för hälsofrämjande och förebyggande arbetsmiljöinsatser går ut den 15 mars.

Vem blir prisad?



Under Kvalitetsmässan den 2 maj avslöjas vinnaren till GötaPriset 2021. Fem projekt är slutnominerade och bland dem “Hälsovinster på invånarens villkor” från Västra Götalandsregionen. Bakom projektnamnet döljer sig Hälsocoach online, en online-tjänst som erbjuder individuella samtal för att motivera till förbättrade levnadsvanor över tid och skaffa ett nytt stabilt hälsobeteende för att förhoppningsvis minska framtida vårdbehov. En utvärdering visar att de flesta som coachats uppfyller sina mål avseende levnadsvaneförändring och upplever sin hälsa som bättre efter coachningsperioden. Det kan väl vara värt ett pris, som förutom äran består av 100 000 kronor. Övriga nominerade är

- Robotfabriken, Lunds kommun
- Digitalt verktyg för patientmedverkan som ger ökad vårdkvalitet i vårdprocessen, Aleris
- Laiban-plattformen, Helsingborgs stad
- Digital Ortopedkonsult, Region Kalmar län

TANKAR OM ...

att vi blir lyckligare av att ge

Anna-Karin Norrman, enhetschef på GeBlod, undrar varför det är så få som vill ge när det kommer till blod.

Lyckan kommer och lyckan går, den som ger och hjälper andra lyckan får! Eller? Jo, forskning visar faktiskt att generositet går att koppla till upplevd lycka. När du gör en osjälvisk handling för någon annan så aktiveras hjärnans belöningssystem. Vi mår alltså bra av att hjälpa och ge till andra – inget konstigt med det.

Men, något som kan tyckas konstigt är att bara två procent av befolkningen i Västra Götaland är blodgivare. Ja, du läste rätt. Trots att så gott som alla svarar ja på frågan om man skulle vilja ta emot blod om man själv eller någon i familjen skulle behöva så är det få som själva bidrar. Är det rimligt att bara två procent säkrar tillgången till blod för 100 procent av invånarna? Nej, jag tycker inte det – vi måste kunna bättre än så!

JUST DETTA FAKTUM var faktiskt orsaken till att jag, mitt i pandemins första våg, beslutade mig för att byta yrkesbana och tacka ja till tjänsten som enhetschef för GeBlod i Göteborg. Att få fler invånare i Göteborg att förstå både vikten av och glädjen i att vara med och bidra är min mission! Samtidigt som en större blodgivarpool skulle säkra tillgången till blod så skulle fler också få uppleva glädjen i att ge och tacksamheten över att få vara med och rädda liv.

Här i Göteborg har man sedan flera år tillbaka haft stora utmaningar med att försörja Sahlgrenska sjukhuset med blod. När den egna produktionen inte räcker till har man fått förlita sig på att kunna köpa blod

från andra regioner. Detta är inte bara dyrt, utan har också under pandemin visat sig vara ett riskfyllt sätt att hantera bristande blodlager på. Många regioner har haft problem att fylla sina blodlager och därmed inte haft något överskott att sälja. Pandemin har för oss på blodgivnings-verksamheten, som för alla andra, inneburit att nya utmaningar har avlöst varandra. Till det redan strikta regelverket kring vem som får ge blod, har det adderats nya karantänsregler utifrån covid, smittrisk och vaccinationer. När

endast två procent är blodgivare och smittspridningen varit stor är det inte många helt friska kvar som kan komma och ge blod.

KLINISK IMMUNOLOGI och Transfusionsmedicin, där GeBlod ingår, är en regional verksamhet sedan ett år tillbaka och tillsammans med övriga sjukhus i regionen arbetar vi nu med att nå stabila och tillräckliga blodlager för hela regionen. En av de utmaningar vi har framför oss är att få fler av regionens invånare att förstå hur enkelt, viktigt och meningsfullt det är att ge blod. Vi behöver nå ut till företag, föreningar, skolor och universitet. Regelverket kring blodgivning är gediget och komplext och alla kan inte bli blodgivare. Men alla som är mellan 18 och 65 år, som väger mer än 50 kg, är friska, talar och förstår svenska samt har en godkänd svensk legitimation kan försöka! Kan du?

Att ge blod tar bara 30 minuter av din tid, max fyra gånger om året, och du som

jobbar i VGR får dessutom ge blod på arbetstid. Vid varje tillfälle donerar du cirka tio procent av din totala blodvolym och med det kan du rädda upp till tre människors liv! Och som grädde på moset lovar jag att du kommer känna glädje över att kunna hjälpa till, få en god fika och dessutom uppleva bemötande i toppklass ute på våra blodcentraler. Visst är det ett erbjudande svårt att motstå?! Gå in på GeBlod. nu och anmäl dig redan idag – välkommen!

PS. Till dig som redan är blodgivare vill jag bara säga – du är en sann hjälte!

Anna-Karin Norrman,
enhetschef



FOTO: JOHAN PALMBORG

Samverkande sjukvård Byter stuprör mot broar



OMHÄNDERTAGANDE. Klart man måste ta hand om alla som är inblandade i samverkan, skrattar Helene Karlsson, enhetschef på mobila vårdteamet i Uddevalla, som står och förbereder luftvägsdockan som ska användas vid utbildning i kommuner som utför IVPA-uppdrag.

FOTO: FRANK PALM

Samverkan är ett riktigt vackert ord när man ser till dess innebörd. Och många är det som vill vara just samverkare eftersom det låter som något bra, något som ligger i tiden. Men ... att få ner samverkan på *golvet* är en utmaning. Det vet man i Fyrbodal och Lilla Edet. I tio år har arbetet pågått för att samverkan ska ge patienter vård på rätt nivå under mantrat *tillsammans gör vi skillnad*. Och de gör verkligen skillnad, brobyggare och prisvinnare som de är.

– **NEJ, DET HÄR ÄR INGEN QUICK-FIX.** Det tar tid att få till det på ett bra sätt, säger projektledare Maria Klingberg ärligt och berättar hur man startade för tio år sedan i Strömstad/Tanum till följd av att utbudet på lokalsjukhuset förändrades.

Omorganisationen skapade oro: Hur skulle övriga vårdgivare påverkas? Skulle kötiderna bli längre? Klarar vi att ge nära vård? När och hur kan vi stötta varandra?

– Oron fann bara en lösning; vi måste hjälpas åt för att ge patienterna rätt vård på rätt nivå. Samverka.

– Under åren har vi skapat en plattform som är under ständig utveckling och förbättring av samverkan. Vi har även en forskare knuten till arbetet, med syfte att studera hur patienterna upplever samverkans-uppdragen.

Prisbelönta!

Samverkande sjukvård har dragit blickarna till sig på olika sätt. Många hör sig för hur man gör, kommer på studiebesök och vill veta mer. Andra visar sin uppskattning genom att dela ut priser:

Bland närmare 400 bidrag har Samverkande sjukvårds arbete med utlarmning av kommunsjuk-sköterskor på IVPA-uppdrag vunnit GötaPriset 2019. GötaPriset är ett av Sveriges tyngsta kvalitetspris för offentligt finansierad verksamhet och delas ut vartannat år.

Dagens medicin, tillsammans med Fysioterapeuterna, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, SRAT, Svensk Sjuksköterskeförening och Sveriges Läkarförbund, delar ut priset Årets brobyggare som 2020 gick till Samverkande sjukvård. Priset delas ut för att uppmärksamma vikten av gott samarbete i vården, till nytta för patienten.

De som gått från egna stuprör till att bli kollegor i den samverkande sjukvården är ambulans, hemsjukvård, mobila vårdteam, hemtjänst, vårdcentral/jourcentral, MÅVA (medicinsk äldrevårdsavdelning), 1177 och SOS Alarm/Sjukvårdens larmcentral i femton kommuner.

Senaste tillskotten är Vänersborg och Trollhättan som, till skillnad från de tidigare, har fått lära känna varandra digitalt. Även i Öckerö kommun, som ligger utanför Fyrbodals område, har man infört Samverkande sjukvård

DET DRYGA OCH tålmodiga arbetet har fått medarbetarna från alla håll att se att det går att lösa saker tillsammans. Använda varandra.

– Egentligen gör ju var och en det som man gjorde i sitt vanliga jobb, med den skillnaden att man hjälper varandra – gör det tillsammans – för att få bättre resultat, förklarar Maria.

– Vi gör det för invånarnas skull. Alla olika stuprör ska ses som *en* resurs. Från början var vi förstas inte vana vid att tänka på tvärsen och se alla verksamheter som en samlad resurs runt patienten. Men vi har lärt oss. Och vi har blivit bra på det.

NÄR MARIA OCH Johan Andersson, sjuksköterska i ambulans, berättar hur man gått tillväga så förstår man att det krävts mycket prat, utbildning och coachning.

– Sköterskor behöver träffas och prata igenom vad som krävs för samverkan. Hur gör ni idag? Hur ser ni på detta? Vad tänker ni om detta? Hur ska vi göra för att inte upplevas som att vi klampar in på någon annans område? Frågorna har varit många.

Alltså måste alla lära känna varandras verksamheter och medarbetare.

– Det kanske inte låter som någon rock-et science precis, men det är svårare än man kan tro att kliva över verksamhetsgränser och budgetgränser samt samlas



BROBYGGARE. Samverkande projektledare Maria Klingberg.

FOTO: FRANK PALM

kring gemensamma arbetssätt, rutiner och riktlinjer.

I Samverkande sjukvård arbetar man enligt fyra former:

1177-uppdrag kan ges till andra vårdgivare när det är svårt att göra bedömning över telefon; en sjuksköterska besöker patienten.

Assistansuppdrag ges av ambulansen, hemsjukvården, hemtjänst, vårdcentraler/jourcentraler, Sjukvårdens Larmcentral VGR och MÅVA. Sjuksköterskor inom de olika vårdorganisationerna hjälper varandra vid bedömningar, stor arbetsbelastning eller där ett par extra händer behövs. ►

► **MÄVA-direkt** kallar man det när äldre patienter som ska läggas in slipper passera akutmottagning.

IVPA-uppdrag betyder att hemsjukvården rycker ut i Väntan På Ambulans. IVPA är kanske den mest krävande formen. Här handlar det om patienter med prioritet 1, de som råkat riktigt illa ut. Det kan vara patienter med bröstsmärtor, andningsbesvär, allergisk chock eller misstanke om stroke. Hemsjukvårdens sjuksköterskor är välutbildade för uppdraget, följer ambulansens riktlinjer och är utrustade med livsuppehållande utrustning: syrgas, läkemedel och hjärtstartare till exempel. Och GPS. Inget som ingick i det ”gamla vanliga” jobbet.

MARIA OCH JOHAN ger några exempel på vad samverkan betyder för medarbetare och patienter:

Medarbetare i småkommuner, där personalbristen är som värst, har fått ”nya” kollegor. Inblandade har fler att fråga och få en second opinion av, vilket skapar lugn och trygghet.

Tillsammans finner man rätt vårdnivå som är bäst för patienten. Eftersom patienterna oftast är äldre och har svårt att ta sig till vårdenhet, får de mestadels hjälp i hemmet. MÄVA-patienter kan många gånger ”slippa” åka in till sjukhuset, men om det är nödvändigt, så finns det numera en direktlinje till avdelningen så att patienten slipper omvägen via akuten.

Att samarbeta med hemtjänsten är bra, eftersom personalen där ofta vet mycket om sina brukare och kan notera tidiga signaler om en förändring eller försämring i hälsotillståndet.

Man har eliminerat krångel genom att patienter kan få hjälp av hemsjukvården utan att vara inskrivna. Praktiskt!

– Om någon gör en insats under dagen som behöver följas upp så kan hemsjukvården eller vi träda in, beskriver Helene Karlsson, enhetschef på mobila vårdteamet i Uddevalla, som mestadels avlastar vårdcentraler och just hemsjukvården.

– För oss inom ambulanssjukvården har samverkan gjort att vi arbetar mer ”förebyggande” eftersom vi kan göra insatser innan situationen blir verkligt akut, beskriver Johan.

Maria och hennes samverkande medar-

Så här kan det gå till

MÄVA-direkt

Ambulansen får ett uppdrag via 112 till en äldre kvinna. Sjuksköterskan i ambulans bedömer att kvinnan skulle må gott av att få komma direkt till MÄVA och slippa passera akuten. Sjuksköterskan i ambulans kontaktar MÄVA för att höra om möjlighet finns för direktinläggning på avdelningen. Ja, det finns platser och kvinnan körs direkt till MÄVA-avdelningen på Uddevalla sjukhus istället för att först hamna på akuten på NÄL i Trollhättan.

IVPA-uppdrag

En dag mitt i sommaren får SOS Alarm in ett samtal om att en allergisk kvinna i medelåldern har fått ett getingstick i ansiktet.

Kl 13.36 Kommunsjuksköterskan får IVPA-larmet via appen i larmtelefonen och svarar snabbt ja till uppdraget. Kl 13.48 Kommunsjuksköterskan är framme hos kvinnan som har drabbats av en anafylaktisk chock och måste behandlas omgående. Hon får en injektion med adrenalin, och kommunsjuksköterskan sätter nål och kopplar ett dropp.

Kl 14:03 Ambulans och helikopter anländer till platsen och tar med kvinnan till akutsjukhus.

Assistansuppdrag

En kväll när hemtjänstpersonal besöker en av sina brukare visar mannen upp ett sår som han skött om själv. Såret är försämrat och hemtjänstpersonalen kontaktar kommunens sjuksköterska för att be om hjälp.

Kommunsköterskan besöker mannen och lägger om såret, men bedömer inte såret som akut utan mannen kan stanna hemma och söka sin vårdcentral dagen efter.

1177-uppdrag

Mitt i natten får sjuksköterskan på 1177 in ett samtal från en äldre man - inte inskriven i hemsjukvården - som har besvär med sin kateter. Sjuksköterskan på 1177 ringer till hemsjukvården och frågar om de har möjlighet att ta ett 1177-uppdrag. Hemsjukvården åker hem till patienten och hjälper mannen med hans kateterbesvär. Tack vare uppdraget kunde mannen stanna kvar i sitt hem.

Patientcitat från studie utförd av Jenny Hallgren, lektor vid Hälsohögskolan Jönköping University:

”Ja det var ju fantastiskt förstås. Det kändes väldigt bra att någon kom direkt och tittade på foten utan att jag behövde ge mig iväg.”

”Det är ju fantastiskt, att man kan få hjälp så här av en sköterska och inte behöva åka någonstans, och inte behöva åka in eller behöva ringa en efter en ambulans.”

”Helt fantastiskt naturligtvis ... att man kan komma spara resurser ... och minska smittor ... och tidsfaktorn har vi ju naturligtvis också.”

”Ja, att inte behöva skicka ut fullutrustade ambulanser och personal till något som inte behöver åtgärdas akut. Utnyttja samhällets resurser på bästa sätt.”

”Det kunde inte ha fungerat bättre. Att slippa ringa efter ambulans och att de kommer hit med hela utrustningen och allt. Det hade ju inte behövts, någon annan hade ju kanske behövt den ambulansen bättre än mig, men att nu kunna göra på det här sättet var ju fantastiskt.”



EXTRA FÖRMÅN. Det är roligare för oss sjuksköterskor och absolut smidigare för patienterna, menar Maria Berntsson, sjuksköterska på Orust.

FOTO: FRANK PALM

► betare har formulerat en rad framgångsfaktorer för att lyckas:

- Alla måste vara överens om varför man samverkar. Det betyder att projektet måste byggas från grunden tillsammans med alla medarbetare och ansvariga.
- Coacher fungerar som ambassadörer och inspiratörer.
- Chefer skapar förutsättningar.
- Politiken sätter ramarna.
- Stödorganisation; projektledare, kommunikatör, ekonom, vårdutvecklare med flera krävs för att driva projektet vidare.
- Se till att ha tålamod – det tar tid att bygga samverkan.

Maria lägger till:

– Jag skulle nog också säga, att ska man starta och få samverkan att hålla över tid, så krävs det att man är redo och har en hyfsat stabil personalsituation. Man kanske inte kan invänta exakt rätt tidpunkt att starta ett utvecklingsprojekt, den kommer kanske aldrig, men det finns bättre och sämre tillfällen. ●

Brita Hässel

Bonus för patienterna

När Arbetslust når Orust och Ängsvikens äldreboende för att träffa Maria Berntsson och hennes kollega så händer det: IVPA-larmet går i den speciella mobilappen, kollegan skuttar in i bilen och försvinner snabbt iväg för att kanske nå fram till patienten före ambulansen. Det skulle aldrig hänt för fyra år sedan.

Nuförtiden är alla 25 sjuksköterskorna i hemsjukvården på Orust utbildade för IVPA, i Väntan På Ambulans. Eftersom IVPA enbart handlar om prioritet 1-patienter så gäller det att vara rustad. För att vara säker på att kompetensen sitter där den ska provas kunskaperna varje år. Maria är en av de samverkande sjuksköterskorna i hemsjukvården sedan 2017, då Orust blev en del av projektet Samverkande sjukvård.

– I början befarade vi att det här kunde skapa jobbiga situationer med hjärtstillestånd mest hela tiden. Men så blev det inte, säger Maria lättat och berättar hur det går till vid larm:

– Vid IVPA-larm kan våra uppgifter variera, beroende på vem som kommer först fram. Kommer vi från hemsjukvården först så kan vi hinna förbereda för ambulanspersonalen genom att sätta nålar, ge läkemedel eller annat nödvändigt.

– Ibland hinner ambulansen ikapp oss och då tar ambulanspersonalen hand om den drabbade patienten, men vi kan behövas för att till exempel tala lugnt med chockade anhöriga.

– Sedan kan det ju vara så att vi kommer först och ser att patienten inte behöver super-akut vård. Då meddelar vi ambulansen som är på väg att de kan lätta på gasen och inte köra fortare än nödvändigt. Även det kan rädda liv, säger Maria med ett leende samtidigt som hon erkänner att det kan vara en tuff upplevelse att åka på ett IVPA-larm.

– Men jag vet ju att vi gör allt vi kan för patienten, och det gör det lättare att få händelsen ur tankarna. Det kan faktiskt vara

tuffare att se utdraget lidande hos de patienter jag har en långvarig relation till, resonerar Maria.

VANLIGARE ÄN IVPA är uppdraget som kommer från 1177. De handlar om mindre akuta saker som exempelvis problem med katetrar, blödningar, omläggningar eller kanske mediciner, men som tidigare ändå krävde en insats på en vårdinrättning. Med Samverkande sjukvård får patienten besök i hemmet och slipper åka iväg.

– Vi, eller jag i det här fallet, är en bonus för patienten och jag lämnar alltid en otroligt nöjd patient som, på grund av mig, sluppit sitta tio timmar på akuten, ler Maria. Och det är ju bra för dem på akuten också som slipper onödig trängsel!

JOBDET INOM hemsjukvården har helt klart blivit annorlunda i Samverkande sjukvård.

– Nu när jag åker till en obekant person så vet jag ju aldrig vad jag kan möta. Det är skillnad mot att, som tidigare, haft välbekanta inskrivna patienter. Det som är sig likt är att jag fortfarande vet att jag är till hjälp!

De patienter som blir mest överraskade över att vården fungerar så väl, är också de som blir allra gladast; de hade verkligen inte förväntat sig sådan service! Och så snabbt! Fast allt är förstås inte nödutryckningar, beskriver Maria:

– En del patienter är flexibla och helt nöjda med att jag lovar att komma om en timme.

– **DET HÄR** samverkandet är en rolig del av jobbet eftersom vi pratar mycket och lär oss av varandra. Vi blir varse att vi har kollegor på fler håll än förr och kan hjälpas åt om vi känner oss osäkra. Det är tillsammans som vi höjer vårdkvaliteten, summerar Maria som också är en av projektets coacher.

Brita Hässel

Vad
tänker du?

Hur
känner du?

Vad kan
du göra?

Frågor som berör mer än vi tror

Sitta i grupp med kollegor och prata om livets mening. Vad gör det med oss?

Svar: massor.

– Vi tar oss vanligtvis inte tid att stanna upp och fundera över meningen med livet ... men gör man det så får man uppleva att det är smärtamt, glädjefyllt och breddar tankarna. Den existentiella hälsan växer, och vi med den, förklarar Paul Zieltjens, psykolog och organisationskonsult hos Hälsan och Arbetslivet.

Om det skulle inträffa något katastrofliknande som rör Södra Älvsborgs Sjukhus så finns det en PKL, psykiatrisk katastrofledningsgrupp, för att stötta personal och anhöriga när sjukhusets ordinarie resurser inte räcker till. De har regelbundna möten och Paul Zieltjens sitter med i gruppen liksom Sjukhuskyrkan. När covid var ett faktum blev man varse att det kom upp fler och fler oroande frågeställningar. Händelser som blivit till problem och svårigheter för både medarbetare och chefer. Som exempel kan vi nämna solidarisk bemanning: att personal fått hoppa in på covidavdelningar utan vana att möta den form av lidande, nöd och död som man plötsligt fick göra. Folk mädde dåligt, kort sagt.

Paul och Annika Ahlström, präst i Sjukhuskyrkan, som redan tidigare intresserat sig för existentiell hälsa var i kontakt med Arbetsmiljösatsningen som tillsammans med PKL och HR såg behovet av stöttning.

– Vi konstaterade att här finns behov.

Hur ska vi möta det? Vad kan vi erbjuda vår personal som inte mår bra, vars existentiella hälsa har fått sig en törn? Den existentiella hälsan som är summan av upplevelsen av både fysisk, social och psykisk hälsa.

KLARTECKEN KOM för att sätta igång med lämplig aktivitet. Paul och Annika fick en utbildning i ämnet och tog coachning av sjukhuspräst Thomas Sjöberg som, i Region Jönköping, arbetat mycket med existentiell hälsa de senaste tio åren.

Det handlar om en metod som bygger på samtal utifrån åtta teman, med hjälp av samtalskort, för att stärka livsmod, livsglädje och livsmening. Det är en metod som fallit väl ut på många håll och Region Jönköping är så positiv att de vill att samtliga nyanställda sjuksköterskor och ATLäkare ska ta till sig den eftersom de arbetar enligt tesen ”alla ska kunna föra ett patientsamtal om existentiell hälsa”. Man beskriver metoden som ett sätt att stärka människan och förmedla lite bättre ordning och reda på sina verktyg.

DEN FÖRSTA samtalsgruppen som Paul och Annika ledde på SÅS bestod av chefer från kvinnokliniken. De samlades för att samtala om tre frågor per åtta olika teman utifrån tanke, känsla, handling. Exempelvis ”I vilka situationer upplever du balans i livet?” När alla fått säga sitt går man vidare till frågan om känsla: ”Hur känns det när du är i balans?” Under tredje rundan – handling – reflekterar deltagaren kring frågan ”Vad kan du göra för att uppleva känslan av balans oftare?”

– Det här låter så enkelt, men oj vad det sätter igång tankar. Och som deltagare blir



Annika Ahlström, präst i Sjukhuskyrkan och gruppleddare i existentiell hälsa.

FOTO: FRANK PALM

man helt fokuserad när man får kortet i handen. Det märks att det är viktigt att vi skapar större förståelse om både vad vi själva, och personalen, behöver. Sedan är det bra att varje fråga avslutar med ”handling”, det gör att vi kan få saker att hända.

– **BARA ATT LYSSNA** till varandra och tänka tankar så inleds ett associationsväckande samtal i ens inre.

– Ja, när vi utbildade oss i metoden så väckte det djupa sår hos mig som jag trodde jag bearbetat färdigt sedan länge, erkänner Annika.

Det är då man kan skapa förändring i

sitt liv, när man känner efter och börjar tänka på hur man praktiskt ska lösa det.

NÄR SAMTALSGRUPPEN möts kan var och en själv avgöra om han eller hon vill tala strikt om jobb och arbetsplats eller blanda in sitt privatliv. Valfritt.

Paul och Annika fortsätter övertyga om att alla dessa olika åsikter skapar speciell förståelse mellan personer som jobbar ihop och ställer frågor till sig själv:

– Hur kan du använda detta för att stötta patienter eller kollegor? Vad tar du med dig från samtalet idag?

Frågor som i slutänden blir ett plus för arbetsmiljön.

ATT PAUL OCH Annika kan sitta och spiksäkert säga att samtalen ger massor kan man faktiskt utläsa ur deras utvärdering med kvinnoklinikens chefer. När såg ni senast utvärderingsresultat som dessa, där 1 är kass och 10 perfekt?

- Innehållet 9,6
- Har utbildningen stärkt dig för att möta frågor kring existentiell hälsa i din profession? 9,6
- Har ni nytta, användning av det vi har diskuterat här, i ert dagliga arbete? 9,5
- Är detta något ni kan rekommendera era kollegor? 9,6
- Helhetsintryck? 9,6
- Hur upplevde du gruppleddarna? 10

ATT CHEFERNA vid flera träffar uttryckt att de längtar efter nästa möte och att det verkligen ger mycket, har bara stärkt gruppleddarna att de faktiskt hittat en bra väg till ökad hälsa bland medarbetarna. •

Brita Hässel

SAMTALSPARTNER. Paul och Annika är båda överraskade över vad ett samtal kan göra med oss.

FOTO: FRANK PALM



Samtalen sker med hjälp av samtalskort som utgår från åtta existentiella teman, inspirerade av WHO:s internationella folkhälsoundersökningar. Frågorna lyfter fram tankar och mönster som antingen hindrar en från att komma vidare i livet eller ger stimulans för att utvecklas och hitta nya vägar.

Åtta teman för existentiell hälsa:

- Harmoni och inre lugn
- Upplevelse av sammanhang
- Existentiell styrka och kraft
- Tillit som livskraft
- Meningen med livet
- Upplevelse av helhet
- Upplevelse av förundran
- Förhoppning

VGR fortsätter utbilda vårdpersonal

Fler "uskar" önskas!

Och visst, de är på gång. Medan "företädarna" – de som var först på bollen – går vidare mot att slutligen bli undersköterskor, ta usk-examen våren -23, finns nu 16 nya pluggsugna deltagare på plats på Göteborgs folkhögskolas utbildning till vårdbiträde med möjlighet att läsa till undersköterska.

Årets gäng, inkluderande lärarna, har fått en något justerad utbildning att sätta tänderna i. Man drar helt enkelt nytta av fångna erfarenheter från den första studieomgången. En av dem är relaterad till språk, för hur svårt är inte svenska!? Och vårdsvenska sen! Konsekvensen är att det i år krävs en högre kunskapsnivå i svenska för att påbörja utbildningen.

LITE BAKGRUND: Västra Götalandsregionen (VGR) utbildar, sedan mitten av 2020, vårdbiträden och undersköterskor i egen regi. Pengarna är statliga och portioneras ut via folkbildningsrådet. Anledningen till satsningen är att bristen på utbildade vårdbiträden och undersköterskor är stor både inom hälso- och sjukvård samt kommunal vård och omsorg. Kanske kan man där också ana en form av coroneffekt. Deltagande folkhögskolor (fem av regionens sex) fick 2020 medel motsvarande 15 utbildningsplatser vardera, det vill säga cirka 70 deltagare. Nu har den omgången deltagare avslutat sina första tre terminer, vilka inkluderade extra stöd för språkinläring. Målgruppen för satsningen var nämligen personer med utländsk bakgrund som stod långt ifrån arbetsmarknaden.

NU NÄR NÄSTA 16 blivande vårdbiträden och undersköterskor är i full gång mot sitt yrkesval är kraven för att få börja sätta lite högre; det krävs i år SFI nivå D för att kunna tillgodogöra sig undervisningen. Och det är ju inte "bara" vårdsvenska man ska lära sig. Det handlar också om vardags-språk; hur man tolkar ord och uttryck och lyckas fylla dem med innehåll.

– Talar vi omvårdnad så ska deltagarna



UTBILDARE. Lotta Ekberg talar varmt om folkhögskolors sätt att lära ut och hur de vill förmedla hur människor ska uppträda mot varandra.

FOTO: FRANK PALM

kunna beskriva vad det omfattar; om hela människan och vad en sådan behöver, vare sig det är fysiskt, förhållningsmässigt eller etiskt.

– Vi ska lära ut förståelse för människan och yrkesrollen, så att man verkligen är klar på varför man gör si eller så. Det handlar om omtänksamhet; varför ett gott bemötande är avgörande för samspelet med en vårdtagare, varför man inte ska ta i någon med kalla händer, hur man värnar om personers privata sfär och varför beröring är av stor betydelse i vård och omsorg, exemplifierar Lotta Ekberg, kursansvarig vårdlärare.

– Idag, till exempel, har vi gått igenom frågeställningen "vad skulle du själv tänka och känna vid övre eller nedre tvätt"? Det är lärorikt att gå till sina egna reaktioner ...

Många kommentarer blev det, för på folkhögskolors vis hyllas rakhet och öppenhet gentemot varandra.

– Vi måste vara öppna, raka och närvarande om vi ska kunna upprätthålla folkhögskolans idé om hur människor ska uppträda mot varandra.

Lotta har arbetat som undersköterska och specialistundersköterska, med uppgifter inom kompetensutbildning och chefsstöd, under många år.

– Jag brinner för utbildning, utbrister hon med glöd, och fortsätter beskriva:

– Gott bemötande går att nå även utan felfri svenska, menar Lotta. Men det kräver att vi lärare kan förmedla att ett möte är starten på en relation, att man bygger tillit och förtroende och att när man kliver över tröskeln till en patient eller boende så ska man vara närvarande.

Sen måste deltagarna få ihop sin inlevelse med ett professionellt arbetssätt, att använda varandra kollegialt och veta när och hur man kan kliva in och ut ur yrkesrollen.

Lotta vill inte förringa vikten av språk.

– Även om man är fantastisk i yrket så fungerar det inte hela vägen om man inte kan kommunicera på ett bra sätt.

DET LÄRARNA HAR lärt sig själva sedan utbildningen startade är att det är nödvändigt att skapa struktur. Och vara TYDLIG med den.

– Tillsammans har vi skapat strukturer som vi känner oss trygga med.

LOTTA HÅLLER utbildningsfanan högt och tänker verkligen inte släppa ifrån sig några deltagare som inte håller måttet:

– Vi ska upprätthålla statusen för yrket. Jag vill stå för att vi gör ett bra jobb och att deltagarna ska vara stolta över att de uppnått något bra och blir duktiga yrkespersoner.

– Jag vill att de lämnar utbildningen som medborgare som har utvecklat sig själva, lever solidariskt och står för allas

lika rättigheter, meddelar Lotta resolut.

Lotta hoppas på ett tätare samarbete med enhetscheferna i äldreomsorgen och, så småningom, med hälso- och sjukvårdens. För hon är övertygad om att det är sant, det som rektor Berit Roman spådde för ett par år sen; "folkhögskolorna kommer att bli en allt viktigare aktör för att utbilda inom vården." •

Brita Hässel



Elder Silva

FOTO: FRANK PALM

ELDER SILVA från CapVerde ser fram emot att så småningom kunna arbeta som undersköterska på sjukhus.

– Varför skolan känns så bra? För att vi som går här har sådan gemenskap och känner varandra så bra!

LOUISE TÄLLUNG är långtidssjuk utförsäkrad busschaufför som bestämt sig för att göra en omstart på äldre dagar.

– Här har jag lärt mig saker som jag aldrig trott jag skulle kunna. Och mitt självförtroende, som den förra arbetsgivaren tog ifrån mig, har vuxit sig större igen.

I "nästa liv", som hon kallar det, vill Louise arbeta som undersköterska på ett LSS-boende eller HVB-hem.

– Där är de flesta anställda utbildade och jag som har fyra ADHD-barn hemma, har mycket i bagaget som jag kan bidra med.

ATEFEH SADEGHIAN kom till Sverige från Iran för drygt ett år sedan. Med sig bär hon ett starkt driv att anpassa sig till det svenska samhället. Trots att hon är utbildad psykolog var hon klar på att börja sin svenska yrkesbana i en lite mer passande ände. Atefeh ser fram emot att bli undersköterska på ett sjukhus där hon kan lära sig mycket inom många delar av hälso- och sjukvården, inte minst psykiatri.

– Jag vill lära mig mycket mer om kultur och liv i Sverige så att jag, om kanske tio år, kan söka mig tillbaka till mitt gamla yrke.



Atefeh Sadeghian

FOTO: FRANK PALM

Vikten av andrum, kraftsamling, återhämtning



PLANERA MERA. Marina Olsson talar om vikten av återhämtning och att den faktiskt måste planeras in i arbetstiden.

FOTO: FRANK PALM

Sakta återgår saker och ting till det som en gång var. Eller kanske inte helt och hållet? Tankar, funderingar och lärdomar kring de två gånga åren kan ha förändrat och satt avtryck i spelplanen.

Att återhämtning är en nyckelfaktor för att orka och balansera en svår situation har blivit än tydligare under pandemin. Men vad kan man göra på kort eller lång sikt? När allt har blivit ungefär som vanligt igen. Vid en direktsänd sammankomst, under ledning av moderator Annemarie Hultberg, från Regionens hus i Gö-

teborg, i slutet av förra året samlades en rad chefer och medarbetare för att ge sin syn på återhämtning och berätta om erfarenheter och forskning under pandemin och vikten av att sänka sjukfrånvaron genom att skapa bättre hälsa och arbetsmiljö.

HR-DIREKTÖR Marina Olsson slog fast att

hållbar arbetsmiljö är nödvändigt, men att många har, under pandemin, upplevt en väldigt pressad situation. En situation som klargjort för många hur viktigt det är att säkra återhämtning för medarbetarna. Och det också under "vanliga" förhållanden, utan pandemi.

– Självklart handlar det om att alla ska



Annemarie Hultberg, moderator.

FOTO: FRANK PALM

ha sin semester och ledighet, men det är viktigt att planera in återhämtning under resten av året också.

När kraven är större än resurserna gäller det att ha koll på både fysisk, mental och känslomässig trötthet.

– Vi chefer måste lära oss att planera för återhämtning.

Marina slog fast att en god arbetsmiljö ställer krav på alla arbetsplatser:

- hanterbarhet, kontroll och begriplighet är nyckelfaktorer,
- god stämning, arbetsgemenskap och närvarande chefskap spelar stor roll och
- variation – balans – i arbetet ska eftersträvas.



Ingibjörg Jonsdottir

FOTO: FRANK PALM

INGIBJÖRG JONSDOTTIR, professor och enhetschef på Institutet för stressmedicin, tycker det kan vara svårt att beskriva det där med återhämtning.

– Det är en påfrestning som ska tas om hand på bästa sätt. Något som blivit belastat och behöver återställas.

Ingibjörg menar att återhämtning kan vara både passiv eller aktiv och föreslår några saker man kan syssla med på fritiden:

– Se på film, ta en promenad, sova, fika, gå i fjällen ...

Men vad är det som gör oss så trötta under arbetsdagen? Vad är det som belastar?

– Helst ska man ju komma från jobbet med *mer* energi än man kom dit med. Då är det en hälsofrämjande arbetsplats!

EN SJÄLVKLARHET som Ingibjörg slår fast är att vi alla behöver få höra att vi gör ett bra jobb – återkoppling. Enkelt och effektivt. Förstås kan hög arbetsbelastning vara en vanlig orsak till utmattning; att *mängden* arbete helt enkelt är för stor i förhållande till tid och kvalitet.

– Å andra sidan finns en rad sociala faktorer som skapar emotionell trötthet; otidlighet, dålig kommunikation och orättvisor, säger Ingibjörg och exemplifierar:

– Om ett par arbetsgrupper anser sig ha olika mycket att göra kan det orsaka en hel del gnissel. Och det är klart: konflikter och missförstånd kan stjäla all kraft! Det skapar frustration som till och med kan leda till att någon sjukskriver sig ... trots att det i grunden var ett missförstånd om något som inte hade ett dugg med mängden arbete att göra.

ÄVEN RYKTESSPRIDNING kan ställa till det: "Jag tror inte vi får fyra veckors semester i sommar". Antagandet förs vidare till nästa och nästa och nästa och ryktet, som skapades på grund av spekulationer vid fikaten, skapar olust och misstroende.

– I de lägena behöver vi fundera över medarbetarskap. Även om ledarskapet är viktigt, så kan faktiskt var och en stanna upp och fråga sig om rimligheten i rykten och hörsägen, menar Ingibjörg som trycker på att tydlighet är ett bra arbetsredskap, medan osäkerhet belastar.

Att mycket oklarheter – sådant som ingen visste något om – kom upp under pandemin, det vet vi: problem som vi alla fick försöka lösa tillsammans.

– Det fungerade bäst där det fanns närvarande chefer och fungerande stödfunktioner. ●

Brita Hässel



Inspiration till återhämtning

En inspirationsbok om just återhämtning, av forskaren Lina Ejlerstsson, Lunds universitet, finns att hämta på ISM:s hemsida. Det handlar om återhämtning på arbetet och även för den som arbetar på distans. Där är också kompletterat med länkar om hur man kan skapa förutsättningar för återhämtning.

– Det är lätt att prioritera bort återhämtning när man går på knäna, men det krävs faktiskt inte så mycket extratid för att få till återhämtning. Vinsterna är en personal som mår bättre och arbetar effektivt, säger Lina Ejlerstsson och bjuder på en rad konkreta tips för gruppen respektive individen.

https://www.vgregion.se/ov/lism/larbetsliv/Nyheter/Halsa_pa_arbetsplatsen/inspiration/bok-for-aterhamtning/

För gruppen:

- Se till att det finns ett ramverk för återhämtning på arbetsplatsen. Skapa en tillåtande kultur som främjar återhämtning. Var en förebild.
- Börja era möten, som morgonmöten och ATP, med några minuters återhämtning och reflektion.
- Gå lunchpromenader tillsammans.
- Gör enkla pass i yoga eller mindfulness.
- Sätt upp en inspirationstavla i personalrummet.
- Ha en förslagslåda för återhämtningsaktiviteter på arbetet.

För dig som individ:

- Ta tre djupa andetag.
- Res på dig och rulla tillbaka axlarna.
- Lyssna på en låt som gör dig lugn eller kanske ger dig energi.
- Ta en kort promenad.
- Småprata med en arbetskamrat.
- Gå in i ett tyst rum och blunda.
- Hämta något att dricka – och fråga om någon mer vill ha!

Arbetslust har fått en kommentar och fråga angående digitalisering i stort och 1177 specifikt. Är allt med digitalisering verkligen så himla bra? Är det inte också ett sätt att skapa arbetsmiljöproblem och stress? Överläkare Mihály Matura bekymrar sig om ökade arbetsuppgifter som inte följs av medel och tid.

1177 ger stresspåslag

Mihály Matura: Vi på vår mottagning har alltid jobbat som illrar till 100 procent och varit supereffektiva. När vi plötsligt får en ytterligare uppgift som bara tar mer tid så märks det tydligt. Kanske bra för vissa patienter, men vi i personalen förväntas göra det på toppen av allt annat.

Att öka tillgängligheten låter förstås bra. Men de patienter som inte orkar sitta i telefonkö för att få tala med oss ... är deras problem verkligen viktigt? De vänder sig istället till 1177 och skriver tre-fyra A4-sidor om sin situation. Det kan handla om ett problem som redan diskuterats men som de vill få ännu mer utrymme för.

Eftersom det är gratis med 1177 så verkar det inte finnas några gränser för hur mycket en del väljer att använda sig av det.

Denna, ibland missbrukade, sjukvårdschat kostar ingenting men vi på kliniken får "röd flagg" om vi inte kan svara på alla dess oprioriterade frågor inom två dygn. Man har på detta sätt öppnat portar utan att tillsätta medel och tid. Dessutom ska alla kontakter dokumenteras.

Jag pratar alltså inte om alla de patienter som ställer jättebra och relevanta frågor som går snabbt att besvara. Men vår arbetstid är uträknad till sista sekund och rymmer inte tid till de som "upptäckt" 1177 och utnyttjar det maximalt. Vi har inte fått något besked om vad vi inte ska göra, välja bort, för att klara 1177. Och det här handlar inte om teknikrädsla från vår sida; vi uppskattar den digitala tekniken mycket.

Det där att patienten alltid har rätt, håller jag nästan med om. Men vi kan inte tillgodose alla människors olika behov. Utan



Ann-Marie Schaffrath

att vara alarmistisk, menar jag att 1177 frågor och svar stör arbetsmiljön och skapar stress. Det reflexmässiga svaret på mina påståenden, är att man ska gå till sin närmaste chef och gemensamt lösa problemet, men jag ser det som onödigt att lägga den här uppgiften på varenda chef runt om i regionen. Det är ett strukturellt problem.

Ann-Marie Schaffrath är vregionens digitaliseringsdirektör och har ett mycket lugnande svar till Mihály Matura:

– Rent förnuftsmässigt tycker jag att det bara finns ett svar att ge till en patient med sådan problematik som Mihály beskriver: "Jag förstår att du har många funderingar kring din hälsa, men som inte låter sig besvaras här på 1177. Mitt råd är att du i första hand vänder dig till närmaste vårdcentral och bokar en tid så kommer du att få vidare hjälp där."

– Det svaret duger bra när det kommer till så komplicerade skrivningar och orsakar absolut ingen röd flagg för mottagningen ifråga.

FOTO: PIXABAY.COM

Gåvor till våarden

Varje år skänks, betydande belopp till stiftelser som sedan delar ut pengarna till olika ändamål inom VGR, skriver VGR fokus. Det kan handla om forskning eller vård inom speciella diagnosområden, trivselaktiviteter eller något helt annat. Den enskilt största donationen de senaste fem åren är 6 538 574 som skänktes av ett dödsbo 2021 till forskning om Ulcerös kolit.

Så mycket har skänkts de senaste fem åren till stiftelser i VGR:

2017: 5 182 927

2018: 4 071 241

2019: 5 224 552

2020: 256 824

2121: 8 673 785

Visste du att ...



FOTO: GNM

Naturhistoriska muséet räknas som Göteborgs äldsta då det bildades 1833, då i Ostindiska huset. Till Slottsskogen flyttade muséet 1923.

Muséets samlingar omfattar idag cirka tio miljoner djur och den permanenta utställningen uppvisar ett brett urval av jordens fauna – från encelliga amöbor till den stolta afrikanska elefant som tronar i däggdjurssalens mitt. I den marina sektionen återfinns en ung blåval – mer känd som Malmska valen – och i avdelningen om människans utveckling kan vi möta en skalenlig kopia av Lucy. Unikt för muséet är Olof Gyllings välbevarade dioramor* som förblivit orörda sedan 20-talet.

Sedan den 1 januari 1999 ägs och drivs museet av Västra Götalandsregionen. Sedan 1 januari 2020 ingår muséet i Förvaltningen för kulturutveckling vilket är en sammanslagning av de tidigare förvaltningarna Kultur i Väst och Västärvet. (källa: gnm.se)

*Ett diorama är ett arrangemang med föremål – här oftast djur – i förgrunden och en målad fond så att det skapas en perspektivistisk helhetsbild.

Snart snart snart är det läge att leta vårtecken, inte bara i naturen, utan på hyllorna i matbutiken. Och då kan det kanske smaka med en paj med fyllning av både färsk sparris och potatis någonstans ifrån.

Sparris- och färskpotatispaj 8 bufféportioner



FOTO: RECEPT.SE

PAJDEG

- 4 dl vetemjöl
- 125 g smör
- 2 msk vatten

- Fyllning
- 250 g färsk grön sparris
- 2 dl riven ost

- 300 g kokt färskpotatis
- 3 msk hackad gräslök
- 2 msk stark senap

- 3ägg
- 2 dl grädde
- 1 ½ tsk salt
- 2 krm peppar

GARNERING

Gröna sparrisknoppar

GÖR SÅ HÄR:

Blanda pajdegen i en matberedare och klä en pajform, ca 24 cm i diameter. Låt stå i kyl 20 minuter.

Grädda pajskalet i 200 grader i 10 minuter. Koka sparrisen i 5 minuter. Skär den i bitar.

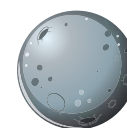
Lägg hälften av osten i formen. Skiva potatisen, lägg den och sparrisbitarna utan knoppar i pajskalet. Strö över gräslök.

Vispa samman senap, ägg, grädde, salt och peppar och häll det i pajformen. Strö över resten av osten. Grädda pajen i ca 50 minuter. Garnera med sparrisknoppar.

Recept: Eva Boström

Fakta eller fake dito

... talas det mycket om nuförtiden. Tomaz Lavén, internetmarknadsförare, heter en man som påstår sig kunna presentera rasande mycket fakta – mycket fler än vad som får plats här. De är måhända sådär nödvändiga att känna till. Fast roliga!



OM MAN VIKER ett papper 42 gånger så når det ända till månen.

MAN FÖDS med 300 ben men som vuxen har man bara 206 ben.

DEN STÖRSTA snöflingan som någonsin har hittats var 7,5 centimeter bred och 4 centimeter tjock.



"TYPEWRITER" är det längsta ord som kan skrivas med tangenterna i en rad på tangentbordet.

DET VANLIGASTE namnet i Sverige är Maria Johansson.

GREKLANDS NATIONALSÅNG

består av 158 verser.

Det finns ingen som hittills har lärt sig alla verserna utantill.



NUTELLA uppfanns redan under andra världskriget av en italiensk konditor.

DEN BOK som utgavs i flest upplagor, förutom Bibeln, är Ikea-katalogen.



Idéer och artikeluppslag till arbetslust?

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

HAJEN är den enda fisk som kan blinka med båda ögonen.



BILDER: FREEPIK.COM

Det är ingen svaghet att tappa kontrollen. Det är en styrka att ta tillbaka den.

C. Hansen

Mjukis i sten

På den öppna platsen snett framför huvudingången till Sahlgrenska universitetssjukhuset/Mölndal kan man se Pinus IV, en skulptur i indisk granit skapad av Gunilla Bergström, konstnär och arkitekt med bas i Västsverige där hon finns representerad på ett flertal ställen. Pinus IV är vare sig tallaktigt pinnig eller stickig (pinus betyder alltså tall på latin), utan rund och mjuk i formen. Lockar till beröring; man måste klappa lite på den för att

känna om den verkligen känns som den ser ut. Det gör den inte. Konstnären beskriver sitt verk som den fjärde skulpturen i serien Pinus och handlar om ett träd som brukades som "lekhäst" av konstnärens pappa och hans syskon på 1930-talet. Tallen hade vuxit krokigt och passade helt enkelt bra att rida på.

Bergström arbetar med skulpturer i sten, trä och metall men även i textil och andra material och fotobaserade verk.



FOTO: FRANK PALM

Uppdrag främjning: Locka lusten att läsa

– Jag vill ta bort "måsten" och visa att man kan läsa bara för att det är kul och lustfyllt. Visa att det finns många sätt att läsa på. Och att all läsning och litteratur inte alls behöver betygsättas, bara njutas.

Katarina Larson sätter bibliotek och litteratur högt upp på sin angelägenhetslista. Men så är hon också bibliotekarien som blev konsulent för att vara med och utveckla sådant som har med läsning och litteratur att göra: till exempel att få föräldrar att bli läsande förebilder. Däri ingår att sprida insikten om hur väsentligt det är med högläsning för barn.

Som konsulent på VGR:s Förvaltningen för kulturutveckling är Katarina bollplank för många samverkande aktörer i samhället. Hon tänker långsiktigt strategiskt för att väcka, och främja, lusten att läsa – lust är ett ofta använt ledord för Katarina – hos barn och unga. Men hur gör man det?

Katarina svarar att det handlar om inspiration, samverkan, ordna utbildningar och konferenser, skriva handbok om hur man främjar läslust och arbeta vidare med konkreta befintliga projekt och verksamheter. Som exempel.

Det kan vara att arbeta med en av regionens fyra kraftsamlingar för fullföljda studier med inriktning läsning och språkutveckling eller att få Kulturskolan, där det traditionellt mest handlar om musik, att också omfatta läsande och skrivande på uppfriskande vis. Eller att inspirera föräldrar att läsa, prata, ramsa och sjunga med sina små barn – noll- till sexåringar – genom Språktåget. Uppmuntra till lustfylld sommarlovsläsning genom projekt Sommarboken, eller visa på att det finns fler sätt, än det gamla vanliga, att läsa på.

BOKNÖRD. – Läs och njut! Släpp alla krav och måsten, manar Katarina Larson vars mission är att få barn och unga att läsa av lust.

FOTO: FRANK PALM



FOTO: FRANK PALM

– Även om den tryckta fysiska boken är den som de flesta tänker på när man säger *läsa* så finns det fler möjligheter, övertygar Katarina och nämner ljudbok, talbok, e-text, punktskrift och slår fast att allt är tillåtet att läsa, hur mycket eller lite man vill. Och det gäller alla barn och alla unga vare sig det ibland kan te sig svårt på grund av språkförbistring, dyslexi, synnedsättning eller annat. Huvudsaken är att man läser. Inte minst för att det i slutändan blir en demokrati fråga.

När Katarina är på jobbet handlar det mycket om att tänka utanför den där fyrkantiga boxen om man ska lyckas inspirera barn och unga till att vilja läsa. Först måste den egna entusiasmen sippra ner, och sprida sig, bland dem som jobbar direkt med barnen och de unga.

– Man kan samverka med fritidsgårdar, fotbollsklubbar, barnhälsovård, logopeder, skolor ... vi alla berikar varandra, säger Katarina som tycker att läslustarbetet gott kan

starta redan på barnavårdscentralen. Kanske, som det redan idag görs på flera håll, med bvc-träffar på biblioteken för att locka föräldrar och barn att upptäcka vilken härlig resurs det är. Något som inte är självklart för alla.

Sedan gäller det att hålla kvar det spirande läsintresset hos de unga och fylla på med träffar och möten, aktiviteter eller bokprat om det man läst, beskriver Katarina.

För henne själv gäller det att reflektera, utveckla pedagogiken och samverkan och, förstås, stötta biblioteken.

– Biblioteken har verkligen visat framfötterna under pandemin och gett prov på oerhörd kreativitet för att hålla liv i verksamheten för medborgarnas skull. Deras roll har varit väldigt viktig under de här covidåren och nästan förvandlats till lite av medborgarkontor på sina ställen, säger Katarina vars hjärta bankar allra hårdast just för dessa betydelsefulla institutioner.

Brita Hässel