

arbetslust

en tidskrift om människa, hälsa och arbetsliv i Västra Götalandsregionen • nr 1 • februari 2023 • årgång 23



TANKAR OM

KULTURENS AVTRYCK

på kropp och själ

sid 3

Populär vårdcentral tar färjan till patienterna

sid 6–7

Medarbetarenkät:

Chef förvandlar siffror till förbättringar

sid 4–5

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:
Åsa Rehnström,
asa.rehnstrom@vgregion.se

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: Läkaren Henrik Åhsberg och undersköterskan Eva Karin Malmberg väntar på färjan till Vrångö och Asperö Bratten i Göteborgs södra skärgård. Där ligger filialer till Närhälsan Styrso vårdcentral. "Att vi kommer till patienterna är väldigt uppskattat, speciellt bland de äldre", säger Henrik Åhsberg.
FOTO FRANK PALM

PÅ GÅNG

Nytt livsstilscentrum fokuserar på hälsosamma vanor

Den 22 februari invigs ett nytt centrum för livsstilsintervention på Östra sjukhuset. Centret kommer att bedriva klinisk forskning om förändringar av levnadsvanor som är till nytta för patienter. Det kan handla om faktorer som stillasittande, tobaksbruk och ohälsosam kost, som alla är orsaker till att allt fler riskerar att drabbas av hjärt-kärlsjukdomar, cancer och typ-2 diabetes.

– Vi arbetar för att ta fram individanpassade metoder som skapar en mer hälsosam livsstil och återföra den kunskapen till praktiken i hälso- och sjukvården, inklusive primärvården. Det behövs mer kunskap om hur livsstilsförändringar kan skapas och behållas genom livet och genom unikt anpassade råd och insatser ökar chanserna, säger Mats Börjesson,

professor i idrottsfysiologi, hjärt-specialist och centrumföreståndare, till VGR Fokus.

Under våren kommer centret inleda en interventionsstudie med fokus på övervikt.



Mats Börjesson.

FOTO: PAUL BJÖRKMAN



FOTO: ARBETSMILJÖSÄTTNINGEN

Dags att satsa på arbetsmiljön

Till och med den 28 februari är alla förvaltningar och bolag, men även områden, enskilda verksamheter, kliniker och enheter, välkomna att skicka in en ansökan för att få extra resurser att utveckla verksamhetens arbetsmiljöarbete.

Arbetsmiljösatsningen hjälper till att utforma och genomföra åtgärder som är anpassade till varje verksamhet och dess utmaningar. Syftet är att stärka ett strategiskt, förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbete som rustar organisationen.

Mer info och intresseanmälan finns på Arbetsmiljösatsningens webb på www.vgr.se.

VGR får nytt utseende

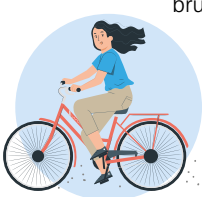


VGR får ett nytt, eget typsnitt.

Kanske har du upplevt att något är annorlunda med VGR:s webb eller att skyltarna på din arbetsplats har förändrats. Det beror på att VGR efter årsskiftet börjat använda en ny visuell identitet. Det innebär att visuella delar av regionens varumärke, som färger, bildmanér, symboler, typografi och inte minst webbsidan, kommer att få ett nytt utseende.

VGR har länge behövt en ny visuell identitet då den nuvarande är över 20 år gammal och inte är anpassad för de kanaler och behov som finns idag.

Den nya visuella identiteten blir mer modern, tillgänglig och lättanvänd. Målsättningen är att den ska återspegla organisationens värderingar och skapa igenkänning, nyfikenhet och engagemang.



bruttolöneavdrag och när avtalet gått ut, efter tre år, kan du välja om du vill köpa cykeln. Utbudet av

cyklar stäcker sig från klassiska modeller till cityhybrider, hopfällbara cyklar och lådcyklar. Datum för kommande beställningsperiod är inte bestämt ännu men blir under våren.

BILD: FREEPIK

TANKAR OM ...

Renée Göthberg är program- och utställningsansvarig på Göteborgs naturhistoriska museum. I höstas gjorde hon en omtyckt föreläsningdebut på VGR Tour när hon pratade om kopplingen mellan kultur och hälsa.

Nu skriver hon för Arbetslusts läsare om kulturens roll i hennes eget liv och dess förmåga att förbättra såväl vår psykiska som fysiska hälsa.

KULTUR för kropp och själ

I ett tonårsrum i Surahammar spelas Skunk Anansie på högsta volym. Sångerskans energi hjälper till att kanalisera den ilska som behöver komma ut.

I ett rum i Malmö spelas Mozarts Requiem efter en begravnings. Då börjar tårarna äntligen rulla nerför kinderna.

I en replokal med Popkollo Vuxen i Göteborg återfinns den livsglädje och den självkänsla som tappats bort i en utmattning.

För mig har musiken, och andra kulturuttryck, alltid varit ett viktigt verktyg för att hantera och kanalisera mina känslor. Kultur och hälsa har gått som en röd tråd genom hela mitt liv. Därför blev jag extra glad när jag fick frågan om att föreläsa om just kultur och hälsa på årets VGR Tour.

Att kultur är bra för hälsan har jag haft med mig hela livet, vilket också blev tydligt under pandemiåren. Som liten besökte jag ofta min mors arbetsplats inom äldreården. Jag spelade flöjt och läste berättelser för patienterna. Jag trivdes bra i deras sällskap och jag såg att de blev glada över att jag kom dit och tillbringade tid med dem. Mitt flöjtspel kanske inte alltid var så vackert, men de applåderade mig ändå. Det var roligt

för mig att ha publik och deras uppskattning stärkte mitt självförtroende. Jag hade en tuff uppväxt med mobbing och psykisk ohälsa, men genom ett antal kulturaktiviteter lyckades jag hitta en gemenskap och en röst.

MÄNNISKAN HAR SKAPAT musik väldigt länge. Man har hittat flöjter som är 35 000 – 43 000 år gamla. Det betyder att människan med största sannolikhet har skapat musik så långt tillbaka i tiden att Homo sapiens inte var den enda arten människa på jorden.

Kultur kan användas på olika sätt inom både frisk- och sjukvård. Att ta del av kultur, speciellt tillsammans med andra, bidrar till ökad livskvalitet och i förlängningen en bättre motståndskraft mot sämre delar av livet. Att lyssna på musik före och efter en operation hjälper till att lindra stress och ångest och har en positiv effekt på återhämtning.

Även sång har en positiv effekt på vår hälsa. Att sjunga stimulerar må-bra-hormonet oxytocin att släppas ut i blodet. Det gäller särskilt när vi sjunger i kör, alltså tillsam-

mans. Oxytocin kan vara både smärt- och ångestdämpande, så både vår fysiska och psykiska hälsa förbättras genom sången.

Dans och musik kan till exempel plocka fram minnen och berättelser hos personer med demens. De blir ofta gladare, lugnare och har mindre ångest. Dansen ger dem ett språk, när de kanske förlorat sitt tal.

EN SAK SOM jag önskar hade funnits när jag var ung är Dansa utan krav. Det är kravlös dans för unga tjejer, som lider av oro, dålig sömn eller annan psykisk ohälsa. Det bygger på en forskningsbaserad metod för att främja psykisk hälsa hos unga. Resultaten visar på en stärkt självtillit, minskade stressrelaterade besvär och minskad trötthet.

Kultur på recept har provats i Sverige, precis som fysisk aktivitet på recept. I Region Skåne har kultur erbjudits patienter som en del av en vårdplan. Det har visat på förbättrad hälsa, både fysiskt och psykiskt. Precis som med dans så kan ett museibesök till exempel göra personer med demens lugnare och mindre aggressiva.

Alla människor tar del av kultur på något sätt, aktivt eller passivt. När vi pratar om kultur kan det betyda många olika saker: hela vårt mänskliga samhälle och vår historia, den estetiska kulturen, idrottskultur och mycket mer. Kultur är inget som bara angår någon slags kulturellt i samhället. Kultur är tusen olika saker och jag är övertygad om att alla kan hitta något de gillar. Jag hoppas det i alla fall – för alla människor kan må bättre med hjälp av kultur.



Renée Göthberg är program- och utställningsansvarig på Göteborgs naturhistoriska museum.

FOTO: IDA ÖHNELL

Läs mer om VGR Tour på sidan 13. Kopplingen mellan kultur och hälsa är också utgångspunkten för VGR:s nya satsning KulturLust där kulturupplevelser är friskvård. Läs mer om KulturLust på VGR:s hemsida.

Färdig plan

visar vägen efter medarbetarenkät

I höstas svarade 36 711 medarbetare på frågor om sin arbetsmiljö på VGR. Nu är det nytt år och resultaten av medarbetarenkäten är klara. Dags att höja blicken och formulera nya mål för en förbättrad arbetsmiljö. Arbetslust fick vara med när Åsa Björk och hennes personal tog första steget i sin process.

– Här har vi en del att arbeta på, säger Åsa Björk och pekar med en yvig gest på ett spindeldiagram med rubriken "Arbetsorganisation och krav".

Hon vänder sig mot sin personal för att kontrollera att de hänger med. Sedan riktar

hon uppmärksamheten mot ett annat spindeldiagram som ligger bredvid det första.

– Men det kan till viss del kompenseras av att vi är bra på det här, säger hon och pekar på diagrammet som heter "Resurser och stöd".

Åsa Björk använder gärna spindeldiagram. Hon tycker att de är tydliga och ger en övergripande bild när man speglar två områden mot varandra.

Den samlade gruppen i konferensrum "Kupé" i Stationshuset lyssnar aktivt. Frågor och funderingar bollas mellan väggarna med storblommigt mönster på.

DET ÄR SISTA veckan innan jul och Administrativ konsultservice och Event- och mötesservice inom Regionservice har

APM. Senare på dagen väntar julfika och spex. Men nu är det genomgång av avdelningens resultat i VGR:s stora medarbetarenkät.

Åsa Björk har arbetat fram en modell hon tycker fungerar bra och som medarbetarna är väl insatta i vid det här laget. I januari kommer en del av avdelningens APM att användas till att fördjupa sig i resultatet och diskutera det i mindre grupper. I februari ska en handlingsplan formuleras.

– Jag tror det är bra att dela upp arbetet för att skapa en chans till egen reflektion.

Av samma anledning delar hon ut en "läxa" inför januari-mötet med ett par frågor om vad de upplever sticker ut eller överraskar i resultaten, både positivt och negativt.



HME-modellens fokus på ledarskap, motivation och styrning är ett viktigt verktyg för Åsa Björk.

FOTO: FRANK PALM

– När man sedan sitter i grupp och pratar är det lätt att några blir tongivande och att deras åsikter färgar hela gruppen. Men har alla fått möjlighet att fundera på egen hand är chansen större att alla enskilda åsikter kommer fram och att vi inte missar viktiga infallsvinklar.

SOM CHEF uppskattar Åsa Björk den heläckande bild som medarbetarenkäten ger, men hon tycker också att dess omfattning kan göra den svårhanterad i arbetsprocessen.

– För att få till ett effektivt arbete utgår jag från HME-modellen som innehåller nio frågor med fokus på ledarskap, motivation och styrning.

Inför det sista tillfället i februari sammanställer hon ett Excel-dokument baserat på frågorna i HSM, som står för Hållbart medarbetarengagemang. Det innehåller förslag på aktiviteter baserat på samtalen och enkätsvaren som kommer att diskuteras och revideras av gruppen för att mynna ut i en konkret handlingsplan.

Dokumentet innehåller ytterligare en kolumn som Åsa Björk brinner lite extra för.

– Den listar allt bra vi redan gör inom respektive område. Jag tycker det är viktigt att formulera och lyfta det, så vi kan känna oss stolta och inte minst – arbeta medvetet för att bevara det som redan är bra även i fortsättningen.

När handlingsplanen är formulerad

följs den upp på nästan varje APM för att se status.

– Även planer som eventuellt har fallit bort på vägen bör tas upp så det blir tydligt för alla varför de inte blir av. Annars är risken stor att förtroendet för handlingsplaner försvinner och upplevs som att de inte leder till något.

LUFTEN I KONFERENSRUMMET börjar bli syrefattig och skratten kommer allt tätare. Det är dags för fikapaus.

Åsa Björk är nöjd och ser fram emot det fortsatta arbetet.

– Jag tycker det är väldigt spännande att ta del av vad alla tycker. Oavsett om det är positivt eller negativt. Jag är hellre medveten om det som inte fungerar än går omkring i en egen bubbla och tror att allt är bra utan att det är det. Transparens och öppenhet är a och o om vi tillsammans ska kunna skapa en bra arbetsmiljö, säger hon. •

Åsa Rehnström

➤ På sidan 15 kan du läsa mer om resultatet av den senaste medarbetarenkäten.

– Vad tycker du medarbetarenkäten bidrar med?

”Ökad samsyn. Det är lätt att tro att man har en gemensam bild av hur arbetet ska bedrivas i en grupp. Men när man bryter ner och diskuterar enkätsvaren är det inte alltid så. Utifrån den insikten kan vi börja prata ihop oss och hitta en samsyn, vilket gör det lättare att undvika missförstånd och skapa en bra arbetsmiljö.”



FOTO: FRANK PALM

Therése Hedén, konsult på event- och mötesservice, Stödförvaltningen.

”Utan den går det inte att bedriva ett bra förändringsarbete, vilket är extra viktigt just nu. Den är viktig för att kunna bedriva ett bra förändringsarbete, vilket vi måste fokusera på just nu. Pandemin och aktivitetsbaserade arbetsplatser är exempel på saker som påverkar arbetsmiljön, samtidigt som det råder personalbrist. För att kunna locka och behålla personal behöver vi lyssna och ta hänsyn till medarbetarnas upplevelser.”



FOTO: FRANK PALM

Emelie Thörngren, konsult på administrativ konsultservice, Stödförvaltningen.

Få stöd i ert förändringsarbete



FOTO: VGR

Vill du veta mer om hur ni kan arbeta med medarbetarenkäten på er arbetsplats? I Arbetsmiljöguiden finns "Metod för arbete med medarbetarundersökning." Där hittar du verktyg för hur ni tillsammans på arbetsplatsen kan arbeta för att stärka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön med hjälp av enkätresultatet. Du hittar guiden på VGR:s webb om du söker på arbetsmiljöguiden.

Närhet till hav och patienter på populär vårdcentral

På en ö i södra skärgården ligger Göteborgs populäraste vårdcentral.

Här möts personal och patienter i mataffären, på föräldramöten och vid fotbollsplanen. Det personliga engagemanget är vårdcentralens framgångsrecept. Men också dess utmaning. "Det gör att du orkar mer, vilket betyder att det blir extra viktigt att värna om återhämtning, säger Henrik Åhsberg, verksamhetschef på Närhälsan Styrso vårdcentral.

Det ligger ett tunt lager snö på Styrso och minusgraderna känns i vinden. Det krävs dock hårdare vinterväder för att stoppa färjan som är på väg in till kaj vid Styrso Bratten. Där väntar läkaren Henrik Åhsberg och undersköterskan Eva Karin Malmberg. Mellan sig har de en väska full med vårdutrustning. Det är torsdag morgon och de är som vanligt på väg till Närhälsan Styrso filial på Vrångö.

– Dit kommer framför allt äldre patienter som har svårt att ta sig till Styrso. Möjligheten att komma till en av våra filialer på Vrångö, Asperö och Brännö är väldigt uppskattat, säger Henrik.



När undersköterskan Eva Karin Malmberg bokar in läkartider försöker hon anpassa den så att patienten hinner med sin färja.

FOTO: FRANK PALM

NÅGRA TIMMAR senare är han och Eva Karin tillbaka i vårdcentralens lokaler på Styrso, där även folktandvård, BVC och hemsjukvård huserar.

Närhälsan Styrso vårdcentral är utsedd till Göteborgs populäraste. Precis som för två år sedan har vårdcentralen fått högst helhetsbetyg av patienterna, i en årlig patientenkät av Sveriges kommuner och regioner, SKR.

Henrik, som flyttade till Styrso 2006 och som arbetat på vårdcentralen sedan 2008, tror att en förklaring till dess popularitet är att många i personalen bor på Styrso eller öarna runt omkring.

– Vi bor och lever med våra patienter. Det gör att vi känner de flesta på något vis. Nära relationer skapar engagemang och bidrar till att personalen trivs och blir kvar.

Henrik är den fjärde verksamhetschefen sedan den startade 1974. Vårdcentralen är en av de minsta i Göteborg och av södra skärgårdens 4 500 boende är drygt 4 000 listade på vårdcentralen.

Två av dem har hängt av sig sina kappar i väntrummet och sitter och pratar ikapp sedan de sågs sist.

– Vi har jobbat ihop men det var länge sedan nu, förklarar Gun-Britt Järelöv och ler mot Annelie Cardell.

GUN-BRITT SOM väntar på att få sitt influensavaccin har gått till samma läkare på Styrso vårdcentral i 15 år.

– Han och jag har haft barn och barnbarn på samma förskola och de gemensamma referenspunkterna är värdefulla.



Marie Johansson har arbetat på vårdcentralen på Styrso i 22 år.

FOTO: FRANK PALM

Och han känner mig vid det här laget och ser med en gång om jag är ledsen eller glad, det är fantastisk tryggt, säger hon.

Undersköterskan Eva Karin har ställt undan väskan med vårdmaterial och bytt om till labbrock. Medan hon tar tag i de väntande proverna berättar hon att det finns en familjär stämningen på vårdcentralen som hon tycker skapar en bra arbetsmiljö. Men den ställer också krav på gränsättning.

– Visst händer det att jag hjälper någon utanför arbetstid. Om en patient till exempel behöver lämna in ett urinprov kan hen få lägga det i min brevlåda om det underlättar. Jag tycker det är kul att kunna arbeta så, att vara flexibel och anpassa mig till

patienten. Men jag har också en tydlig gräns när jag hänvisar till vårdcentralen dagen efter.

BALANSEN MELLAN yrkesrollen och den privata rollen är ett vanligt samtalsämne i personalrummet och skapar ibland utmanade och komplexa frågeställningar.

– Vi behöver vara extra försiktiga med sekretess och hjälpa varandra när någon av oss får en patient vi känner väl. Då gäller det att vara lyhörd och hjälpa varandra när det behövs, säger hon.

Marie Johansson, som har arbetat som sjuksköterska på vårdcentralen i 22 år och även varit verksamhetschef, kommer förbi labbet. Hon tycker de negativa sidorna av att ha nära relationer med sina patienter vägs upp av många fler positiva sidor.

– När du känner din patient, dess bakgrund och kanske till och med familjehistoria kan du förstå den enskilda individen bättre och anpassa ditt bemötande efter dess behov. Du får en helhetsbild som bidrar till bättre medicinsk bedömning.

Hon tror det personliga bemötandet är en orsak till patienternas höga betyg av vårdcentralen och ser en tydlig koppling mellan nöjda patienter och en god arbetsmiljö.

– Med nöjda och trygga patienter kommer en tillfredsställelse och trivsel på jobbet, vilket får oss att vilja göra det där lilla extra – och så har en positiv spiral skapats.

Men hon lyfter också ett varningens finger.

– Det är lättare att hantera krav och hög arbetsbelastning när patienterna är nöjda. I kombination med att du känner din patient ökar risken för att du tar med dig jobbet hem.

HENRIK, SOM har en stund över mellan två patienter, tittar ut på kajen utanför sitt skrivbordsfönster och berättar att många drar paralleller till den populära tv-serien Skärgårdsdoktorn när han berättar om sitt jobb.

– Och på många sätt är det en idyll här,



En dag i veckan åker läkaren Henrik Åhsberg och undersköterskan Eva Karin Malmberg till någon av vårdcentralens filialer på öarna runt Styrso.

FOTO: FRANK PALM



Väntrummet är en naturlig mötesplats tycker Annelie Cardell och Gun-Britt Järelöv.

FOTO: FRANK PALM

men på andra sätt skiljer sig inte vårt arbete inte från andra vårdcentralers. Jag har en kompis som är chef på Nötkärnans vårdcentral i Bergsjön och när vi pratar om våra jobb kan vi konstatera att det i grunden handlar om samma sak – att bygga

relationer med våra patienter. Det är en förutsättning för bra vård. Och relationer och förtroende kommer inte av sig självt, de måste vårdas och är lättare att rasera än att bygga upp. •

Åsa Rehnström

Så skapas balans i arbetsbelastningen

Årlig konferens erbjuder kunskap och inspiration

Hur får man den berömda vågskålen med resurser och krav att väga jämt? Det är frågan när Västra Götalandsregionen ordnar konferens med tema arbetsbelastning. Under rubriken "Tillsammans förbättrar vi arbetsmiljön" erbjuder VGR:s årliga konferens kunskap och inspiration för att skapa en arbetsmiljö med rimlig arbetsbelastning.

– Avgångsenkäter visar att en av de vanligaste orsakerna till att medarbetare väljer att sluta sitt arbete inom regionen är brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det visar att vi behöver bli bättre på den här frågan, få mer kunskap och ta del av varandras och andras erfarenheter, för att kunna skapa balans mellan arbetets belastningar och våra resurser.

Med de orden öppnade och motiverade Västra Götalandsregionens HR Direktör Marina Olsson konferensen "Tillsammans förbättrar vi arbetsmiljön".

DET ÄR INSTITUTET för stressmedicin (ISM) som varje år arrangerar en digital konferens, på uppdrag av VGR, med olika teman för att erbjuda inspiration och kunskapsutbyte till chefer, medarbetare inom HR, personalutskott, arbetsmiljödelegation, men även andra regioner, som de kan ta med tillbaka till sina verksamheter och arbetet med arbetsmiljön. Konferensen, som hölls den 22 november, finns tillgänglig för alla att ta del av på regionens hemsida.

Grunden för ett framgångsrikt förändringsarbete läggs med kunskap och en gemensam begreppsapparat. Det menar psykologen och docenten Mats Eklöf som har arbetat och forskat om psykosocial arbetsmiljö i över 30 år.



ILLUSTRATION: JOEN WETTERHOLM

– Arbetsbelastning kan vara både fysisk och psykisk. Även om de fysiska kraven givetvis kan få psykiska konsekvenser är det viktigt att förstå den psykiska arbetsbelastning, vilket är allt som du måste hantera för att kunna sköta ditt jobb. Det handlar om allt från arbetsuppgifterna till samarbeten, relationer med kollegor och arbetsgivare och hantera andra och sina egna känslor samtidigt som du ska uppträda professionellt.

MATS EKLÖF berättar att den psykiska arbetsbelastningen kan delas upp i kvantitativa, kognitiva och emotionella krav (se faktabruta) och tipsar chefer att skaffa sig en bra begreppsapparat och träna sig på att se de olika kraven på en strukturell nivå.

– Annars är det lätt att du drunknar i detaljer och då är risken att hjärnan tillgriper förenklade lösningar, som att det är individen det är fel på, säger han.

På Södra Älvsborgs sjukhus har andra linjens chefer efterfrågat en arbetsmiljöutbildning för att kunna ge första linjens chefer förutsättningar att skapa en bra arbetsmiljö med rimlig arbetsbelastning. Det ledde till en pilotutbildning som presenteras på konferensen för att inspirera att fler chefer över chefer får arbetsmiljöutbildning.

MARAL BABAPOUR CHAFI är forskare på ISM och visar på betydelsen av kunskap om samspelet mellan människa, teknik och organisation i ett alltmer digitaliserat arbetsliv. Både för vår hälsa och utvecklingen av ny teknik.

Efter ett reportagebesök på Sahlgrenska Universitetssjukhusets nyrenoverade, högteknologiska och ergonomiska kök för patientmåltider presenterar ISM:s verksamhetschef, professor Ingibjörg Jonsdóttir, VGR:s stora arbetsmiljösatning.

Hon uppmanar regionens förvaltningar och bolag att använda sig av satsningen och ta hjälp av VGR:s interna företagshälsovård, Hälsan och arbetslivet, för att förbättra sin arbetsmiljö. Ingibjörg Jonsdóttir fångar en del av arbetsmiljösatningens kärna med hjälp av en hänvisning till omvandlingsprocessen i Sahlgrenska kök.

– I stället för att erbjuda de enskilda medarbetarna träning för att bygga upp muskler, så att de klarar av att lyfta tunga tallrikar varje dag, tas ett beslut på organisatorisk nivå att installera ett nytt system som gör att de inte behöver lyfta lika tunga tallrikar. •

Åsa Rehnström



Maral Babapour Chafi, Annemarie Hultberg, Mari Hedén, Annika Strand, Tina Kjellén och Ingibjörg Jonsdóttir är några av de som bidrog med kunskap och inspiration under parollen "Tillsammans förbättrar vi arbetsmiljön".

FOTON: ÅSA REHNSTRÖM



Arbetsbelastning i fyra krav

Kvantitativa krav

... handlar om mängden arbete som ska utföras inom en viss tidsram.

Kognitiva krav

... finns i komplexa arbetsuppgifter där du använder arbetsminne, inlärning, problemlösning, koncentration och uppmärksamhet.

Emotionella krav

... finns i olika arbetsituationer där du behöver anpassa och hantera dina känslor och hur de uttrycks.

Fysiska krav

... i arbetsmiljön styrs av till exempelvis temperatur, luftkvalitet och platsen där arbetet utförs och kan även påverka upplevelsen av andra krav.

Vill du se hela konferensen?

Du hittar den du på vregion.se om du söker på "Tillsammans förbättrar vi arbetsmiljön".



Lead cancer nurses med fokus på omvårdnad



Christina Stigsson, Annika Baan och Kicki Isacson är Sahlgrenska första lead cancer nurses.

FOTO: FRANK PALM

Vanligtvis arbetar de inom gynekologi, barncancervård och klinisk prövning onkologi. Men Christina Stigsson, Kicki Isacson och Annika Baan är även Sahlgrenska första lead cancer nurses. Med olika kompetenser och lång erfarenhet av cancervård samlar de in kunskap, belyser och lyfter frågor kring omvårdnad, sammanhållen vård och patienterfarenhet.

I Annika Baans arbetsrum på Jubileumskliniken är kaffet framdukat. Det är här hon, Kicki Isacson och Christina Stigsson har samlats det senaste året för att staka ut riktningen för den nya yrkesroll som de handplockats till – lead cancer nurses.

Det var i samband med att Sahlgrenska Universitetssjukhuset (SU) ansökte om att bli Comprehensive Cancer Center som sjukhuset fick en ny yrkeskategori. Organisation of European Cancer Institutes (OECI), som bedömer ansökan, påpekade en brist på omvårdnads- och sjukvårdskompetens i ledningsrådet och lösningen blev tre nya lead cancer nurses.

– Via oss kan all personal på SU med en omvårdande roll inom cancervården, från sjuksköterskor till dietister och sjukgymnaster, lyfta frågor till ledningsrådet. Det kan röra sig om olika brister som behöver belysas så väl som goda exempel man vill dela med sig av, säger Annika Baan.

SU:S ANSÖKAN till Organisation of European Cancer Institutes godkändes förra året

och redan i januari samlades tri-on med lead cancer nurses för första gången. De har handplockats från skilda områden inom cancervården och tillsammans fått definiera sin roll, målsättningar och utmaningar.

ETT AV DERAS viktigaste arbetsområde menar de är att stärka patientrepresentation inom cancervården – vilket även OECI ställt krav på.



Annika Baan arbetar som utvecklingsledare på Sahlgrenska Comprehensive Cancer Center.

FOTO: FRANK PALM

– Traditionellt sett har patienters möjlighet att påverka sin egen vård varit begränsad. Det har funnits en hierarkisk struktur där traditionell medicinsk och kirurgisk kompetens värderats högt. Men det håller på att förändras. Yngre generationer accepterar inte den ordningen och digitaliseringen innebär att fler är pålästa och engagerar sig i sin vård, säger Kicki Isacson.

FÖR ATT KUNNA ta vara på patienternas erfarenheter har gruppen genomfört workshops med före detta cancerpatienter. De visar att patienterna i högre grad vill vara en del av den kliniska forskningen och ta del av nya behandlingar. Man vill ha en sammanhållen cancervård och vara med att styra sin egen vård. Patienterna efterfrågar också tillgänglighet till vårdpersonal och att insatser mäts och följs upp.

Christina Stigsson menar att fördelarna med en större patientrepresentation inom

cancervården är många.

– Vi som vårdpersonal får nya och välbehövliga perspektiv, samtidigt som patienten förstår och blir mer positiv till sin vårdplan. Det i sin tur skapar en bättre vårdupplevelse för patienten och bättre arbetsmiljö för personalen, säger hon.

Gruppen håller även på att sätta samman ett patientråd med människor i skilda åldrar, kön och med olika socioekonomisk tillhörighet.

DAGENS CANCERVÅRD är utspridd på mängder av verksamheter och avdelningar. En av uppgifterna för de tre lead-cancer-nurses är att skapa forum där omvårdnadspersonal inom cancervård kan kunna utbyta erfarenheter.

– Det finns enormt mycket kompetens att ta vara på. Vi behöver komma bort från ett stuprörstänk och tar hjälp och hämta kunskap av varandra, säger Annika Baan.



Christina Stigsson arbetar vanligtvis som specialistsjuksköterska i gynekologi.

FOTO: FRANK PALM

Efter ett år som lead cancer nurse är det dags för henne att gå vidare mot nya yrkesroller. Kicki och Christina ska få en ny kollega och arbetet med att lyfta omvårdnadsroll inom cancervården fortsätter. Bland planerna finns utbildningsdagar och samarbeten med andra Comprehensive Cancer Center.

Den stora utmaning är att nå ut till alla områden och verksamheter där det bedrivs cancervård.

– Alla med en omvårdande funktion inom cancervården ska veta att de kan vända sig till oss med frågor som rör deras arbete. Personal inom omvårdnad är viktig, vi är patientens språkrör, och som lead cancer nurses är det vår uppgift att föra upp omvårdnad på agendan, säger Annika Baan. •

Text: Åsa Rehnström

FAKTA

Sahlgrenska Comprehensive Cancer Centre

I mars 2020 bildades Sahlgrenska Cancer Center för att samordna vård och forskning inom cancerområdet och den 13 maj 2022 ackrediteras det till Comprehensive Cancer Centre av Organisation of European Cancer Institutes (OECI).

Ackreditering är ett vittno på att Sahlgrenska Universitetssjukhuset lever upp till högt ställda krav på hur vård och forskning inom cancerområdet



organiseras. Som Comprehensive Cancer Center öppnas möjligheten att få tillgång till moderna, nya behandlingar och metoder för diagnostik, ansöka om vissa anslag och samarbeten med nationella och internationella nätverk inom cancerområdet.

Sahlgrenska Comprehensive Cancer Centre är unikt eftersom det även omfattar barncancervård.

Vi har alla uppmanats att se över vår elanvändning, att sänka temperaturen, släcka lampor och kanske bara använda elprylar när elen är billig. Men hur bidrar vår arbetsgivare i arbetet med att spara el och hur påverkar det arbetsmiljön?

Regionen laddar för vinter med rekorddyr el

Inför vintern duggade varningarna om rekordhög elpriser tätt. Nu är vi där. Den här perioden av året använder vi som allra mest el och redan i höstas började regionen att förbereda sig.

– Vi har ett väldigt ambitiöst energieffektiviseringsarbete sedan tidigare, men inför den här vintern har vi mobiliserat hela VGR och skruvat på alla rattar, säger Kristina Käck, energi- och miljöchef för regionens fastighetsverksamhet som hyser cirka 75 procent av regionens verksamheter.

Åtgärderna omfattar allt från beteendeförändringar, som att släcka belysningen i rum som inte används, till att stänga av viss utrustning när den inte används, sänka temperaturen i ett flertal av VGR:s lokaler och att begränsa effekten till laddstolpar för elbilar vid dygnets effekttoppar.

– Alla förvaltningar hjälper till på olika sätt. Många gör energironder för att skala upp sitt befintliga energieffektiviseringsarbete.

Kristina betonar att åtgärderna dock inte påverkar kärnverksamheterna och att personal och patienter inte ska drabbas.

– Vi gör inga avsteg från arbetsmiljöverkets riktlinjer för komfort, säger hon.

I stället handlar det till exempel om att sänka temperaturen i kulvertar där inte så

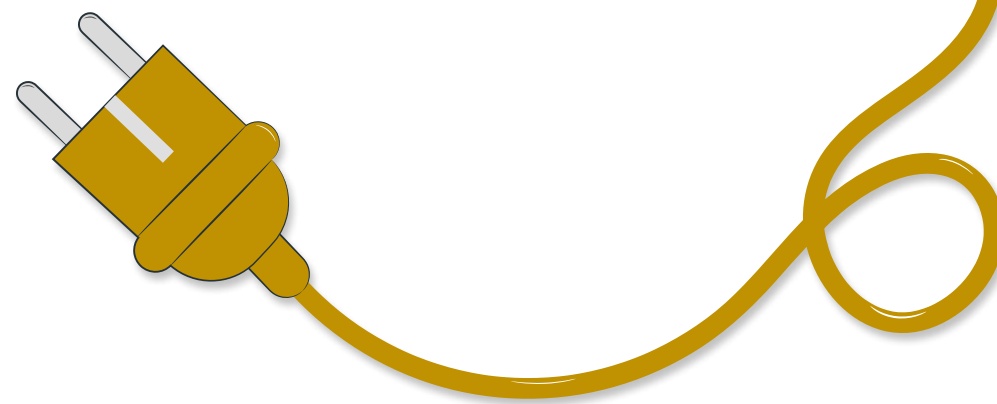


ILLUSTRATION: JÖEN WETTERHOLM

många vistas, göra belysning närvarostyd och kallställa lokaler som inte används.

Redan 2011 fattades de politiska beslut som ligger till grund för dagens systematiska energieffektiviseringsarbete, med höga miljökrav vid nybyggnationer och investeringar i befintliga fastigheter.

– Vi jobbar byggnad för byggnad och med hela kvarter för att skapa effektiva energisystem där vi kan förflytta energi mellan byggnader och tidpunkter på året. Vi bygger ut solcellsbeståndet och mäter energianvändningen i våra verksamheter för att kunna sätta in rätt åtgärder.

Även verksamheter som bedrivs i lokaler som inte ägs av Västfastigheter omfattas av insatserna och när nya byggnader ska hyras in ställs samma miljökrav som på Västfastigheters byggnader. Marta Sandoval Peterson är fastighetschef för inhyrda fastigheter:

– Vi för en kontinuerlig dialog med fastighetsägarna och försöker så långt som möjligt genomföra samma åtgärder som i våra egna fastigheter. Vad som är genomförbart och inte, utöver deras egna energisparåtgärder, skiljer sig från lokal till lokal,

bland annat beroende på om vi är ensamma hyresgäster i byggnaden eller inte.

Utöver den energibesparingen som görs i det redan pågående energiarbetet förväntas vinterns förstärkta åtgärds paket minska regionens energianvändning med ytterligare 1,76 gigawattimmar. Det motsvarar ungefär ett års energianvändningen för 85 villor. •

Text: Åsa Rehnström

VGR:s mål för energieffektivisering

Till 2030 ska Västra Götalandsregionens ...

... energianvändning halveras.

... totala användningen av värme, kyla och el minska till i genomsnitt 137 kWh/kvadratmeter och år, inklusive verksamheternas energianvändning.

Efterlängtat inspirationsdag tillbaka i hybridversion

Efter två år med pandemi gav sig VGR Tour ut på vägarna igen i höstas. Det årliga medarbetar-eventet stannade i Göteborg, Trollhättan, Skövde och Borås och bjöd bland annat på föreläsning av Aron Andersson.

Hallå där, Åsa Axelsson!

ÅSA AXELSSON är samordnare för VGR Tour och var på plats när medarbetare från hela regionen fick inspiration, tips och erbjudanden om hälsa, välmående och kultur.

Hur var det?

– Väldigt lyckad om jag ska gå på den respons vi fått. Det är många som uttryckt en saknad efter den här möjligheten till möten och att tanka inspiration och energi.

Vad bjöd programmet på?

– Det var ett brett spektrum av utställare, allt från kulturaktörer till träningsleverantörer, spa-hotell och tillverkare av hudvårdsprodukter och träningsprodukter. Även VGR:s egna hälsosatsningar fanns med, som Regionklassikern och Hälsocoach online. Det blev också inspirerande föreläsningar med Renée Göthberg från Förvaltningen för kulturutveckling om hur kultur påverkar själ och hjärta och Aron Andersson, som berättade om sin resa från cancerdiagnos till ett liv som äventyrare.

VGR Tour firar 10 år. På vilket sätt märktes det?

– Eftersom det här också var första VGR Tour efter pandemin bestämde vi oss för att inte göra några stora förändringar utan ge medarbetarna det koncept de uppskattar och satsade helt enkelt på fler utställare. Men inför nästa gång ska vi sätta oss ner och fundera på hur vi kan utveckla och ta VGR Tour vidare.



Åsa Axelsson

FOTO: PRIVAT



FOTO: TURID OOM

Pandemin resulterade dock i en förändring. Berätta om den!

– Vi har hakat på trenden att bli hybrida. I Göteborg spelade vi in Touren och nu finns den på VGR:s intranät för de som inte kunde vara med. Där finns även länkar och erbjudanden från flera av utställarna.

Vad tror du det är som gör Touren så omtyckt?

– Många tycker att det är ett bra tillfälle att göra något kul tillsammans med kollegerna. Du går dit som privatperson men alla medarbetare inom regionen är bjudna och touren kan bli en gemensam upplevelse som skapar energi och stärker gemenskapen. Ofta blir den en snackis på arbetsplatsen som lever vidare länge. •

Åsa Rehnström



VGR Tour

VGR Tour är en del av friskvårds-satsningen "Tillsammans i VGR". Det är en årlig återkommande inspirationsdag som erbjuds alla medarbetare i VGR. Nästa tillfälle planeras till hösten 2023.

I en krönika på sidan 4 skriver VGR Tourens föreläsare Renée Göthberg om kopplingen mellan hälsa och kultur.

Naturresevat blir mer tillgängliga

Under pandemin var det många som upptäckte nya naturresevat och vandringsleder. Nu uppdaterar VGR Tillgänglighetsdatabasen och gör det ännu lättare att hitta rätt destination för vinterns utflykter.

Under pandemin gjorde Väst kuststiftelsen en extra satsning på att tillgänglighetsanpassa naturresevat och vandringsleder. Nu blir det även lätt att hitta information om dem när VGR uppdaterar Tillgänglighetsdatabasen. I den kan du söka på allt från parkeringar, till rastplatser och toaletter.

– Syftet med Tillgänglighetsdatabasen är att man ska kunna förbereda sitt besök till en viss plats – kan jag klara mig själv här eller behöver jag ha med mig någon? säger Josefine Johansson, samordnare på Tillgänglighetsenheten, till VGR Fokus.

FÖRRA SOMMAREN var målet för Tillgänglighetsdatabasens inventerare att besöka och uppdatera databasen med information om minst 25 naturresevat. Till nästa säsong är förhoppningen att lägga in information om ytterligare 25.

– Vi vet att många människor mår bra av natur och friluftsliv, då är det viktigt att alla också ska kunna ta del av det – och faktiskt en rättighet, säger Josefine Johansson. I databasen finns idag 9 000 objekt från



Naturresevatet Ramhultafallet i Marks kommun har fått sitt namn efter vattenfallet i resevatet.



Tisselskog Högsbyn är ett naturresevat och hållristningsområde i Bengtsfors kommun.



Komosse ligger sydost om Ulricehamn. Här finns en cirka fyra kilometer lång slinga som ger känslan av att man är längre norrut i Sverige.

hela landet. Den innehåller alltifrån sjukhus, rehabcentrum och tandläkare till museer, slott, lekplatser och campingar.

Moppo gör rent hus i Regionens hus



Den dammsuger eller moppar 134 kvadratmeter på 20 minuter. Varje dag glider städroboten Moppo in på olika våningsplan för att avlasta städpersonalen från de tyngsta momenten.

Sedan Moppo gjorde entré i Regionens hus i början av året har den blivit en populär medarbetare. Den dyker upp på selfies i sociala medier och väcker leenden var helst den glider fram.

– Moppo är omtyckt, det är många som tycker den är rätt kul när den hälsar på, säger Cecilia Mod.

Cecilia är Moppo's mamma. Eller snarare servicechef på Förvaltning för fastighetsstöd och service och den som ansvarar för Moppo.

REGIONENS HUS är dock inte först med

städrobot. De har testats och införts på bland annat Södra Älvsborgs sjukhus i Borås, Norra Älvsborgs Länssjukhus i Trollhättan och Mölndals sjukhus.

Städroboten Moppo har sensorer som kan upptäcka hinder i alla riktningar. Den laddar, doserar och fyller på vatten helt själv vid en servicestation och kan till och med ta hissen själv.

Dammsugning och moppning av golv är några av de tyngsta och slitsammaste uppgifterna inom städ, vilket gör att Moppo kan avlasta personalen. Men innan han var på plats uttryckte många oro för att städroboten skulle ersätta dem.

– Men det är det absolut inte tal om. Det finns saker Moppo inte kan göra, som att städa under skrivbord och på ytor där det står möbler. Moppo är snare ett sätt att visa att vi bryr oss om våra medarbetare och deras arbetsmiljö, säger Cecilia Mod.

Svarsfrekvens på medarbetarenkät är fortsatt hög

I höstas genomfördes medarbetarenkäten för tredje gången i VGR:s regi och nu är svaren sammanställda. Enkäten visar bland annat att något fler upplever att de har för stor arbetsbörda. Samtidigt ökar antalet medarbetare som anser att de får rätt stöd och resurser i sitt arbete.

Sedan 2017 genomförs medarbetarenkäten och patientsäkerhetsenkäten i VGR:s egen regi. Den senaste mätningen gjordes med hjälp av det nya verktyget MAPS som kommer göra det möjligt att anpassa undersökningen för att göra tätare och mer lokalt anpassade mätningar.

Den senaste enkäten har en svarsfrekvens på 77 procent, vilket är i stort sett lika bra som förra gången. Resultaten visar på en negativ utveckling där något färre anser att arbetsmängden känns rimlig. En positiv utveckling är att fler känner uppskattning och stöd från sin chef och att antalet som ser fram emot att gå till jobbet har ökat från 75 till 77 procentenheter.

– Att arbetsbelastningen tycks ha ökat är givetvis bekymmersamt men kanske inte så oväntat med tanke på att många arbetsplatser utsatts för en extrem press under pandemin. Det är glädjande att se att fler upplever ett gott stöd från sin chef eftersom dialogen mellan arbetstagare och chef är central när arbetsbelastningen är hög, säger Lisa Björk, utvecklingsledare på Institutet för stressmedicin.

När det gäller kränkningar och diskrimineringar visar undersökningen att det oftast är patienter och kunder som står för kränkningarna och att andelen som upplevt sig diskriminerade på grund av religion, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning har ökat något.



Utvecklingsledare Lisa Björk

FOTO: TURID OOM

Medarbetarenkäten mäter också områden som arbetstid och återhämtning, välbefinnande och hälsa, effektivitet och kvalitet samt Västra Götalandsregionen som arbetsgivare. Du kan ta del av hela resultatet av medarbetarenkäten som du når via Hälsan och Stressmedicin på VGR:s intranät Insidan.

Läs gärna mer på sidan 4–5 där avdelningschef Åsa Björk berättar om hur hon arbetar vidare med enkätens resultat.

Forskare: Så blir du piggare den här tiden på året

Arne Lowden är sömn- och stressforskare vid Stockholms universitet. Han bekräftar det som många av oss upplever så här års – att vintermörkret gör oss tröttare och påverkar vårt humör.

Men varför är det så?

– Vi har ljusreceptorer i ögonbotten som informerar hjärnan om ljus- och mörkerförhållande. Under vinterhalvåret, när skillnaden mellan dags- och kvällsljus är mindre, har hjärnan svårt att veta när vi ska vara aktiva och när vi ska vila. Receptorerna skickar även signaler till den del av hjärnan som reglerar vårt humör och för lite ljus kan göra oss nedstämda och i värsta fall deprimerande.



Arne Lowden

FOTO: CECILIA BRUZELIUS / SU



Tips på hur du kan öka ditt ljusintag

- Försök att vara utomhus minst en halvtimme varje dag.
- Ta vara på morgonljuset. Det första dagsljuset triggas i gång hjärnan och gör att vi vaknar till.
- Placera arbetsbord nära fönster.
- Byt till glödlampor med vitt ljus som efterliknar dagsljus eller prova ljusterapilampa.



Smart snack för vinterutflykten

Med hemgjorda nöt- och fröbars i utflyktsväskan går det snabbt att få upp energinivån hos både barn och vuxna. De är enkla att göra och att ta med på vinters utflykter – men passa på att göra dubbel sats för risken är stor att de tar slut snabbt.

Cirka 14 bars

12 färskas dadlar
2 dl mandlar
12 aprikoser, osvavade

1 dl cashewnötter
1 krm salt
1 dl russin

1 dl solrosfrön
1 dl pumpakärnor
½ dl sesamfrön

½ dl chiafrön
½ dl linfrön
2 äggvitor, lätt vispade med gaffel

Värm ungen till 150 grader. Kärna ur dadlar och skålla mandeln. Kör dadlar, mandlar, aprikoser, cashewnötter och salt till en grov massa i matberedaren. Vänd ner resterande ingredienser i smeten. Klä en rektangulär brödform med bakplåtspapper och bred ut smeten i den. Packa tätt så att dina bars håller ihop sedan. Ugnsbaka i 20 minuter tills kanterna börjar bli gyllene. Låt svalna helt, lyft ur kakan och skär i cirka tre centimeter breda bitar.

Recept från Smarta snacks – nyttigare mellanmål, tilltugg och godis av Eleonora von Essen.



FOTON: PIXABAY

PÅ JOBBET

Hon visar världen för barn med synnedsättningar



När du inte ser vad som finns i ett rum väcks inte heller lusten att utforska det, säger synpedagog Nicolina Pernheim.

FOTO: FRANK PALM

Hur får man ett litet barn att bli nyfiken på sin omgivning när det inte kan se den? Synpedagog Nicolina Pernheim väcker upptäckarlusten hos barn med synnedsättningar, lär dem hur saker och ting fungerar och stärker deras förmåga och självförtroende för problemlösning.

Kanske har du passerat porten vid övre delen av Kungsgatan i Göteborg och undrat över en dov signal som ljuder regelbundet. Då har du passerat Syncentralens entré – där bokstäver och ord inte är det enda sättet att kommunicera med besökaren.

Här inne arbetar synpedagog Nicolina Pernheim med synhabilitering för barn, framför allt i förskoleåldern.

– Jag tycker det är väldigt givande att jobba med små barn. De utvecklas snabbt och det går att göra stor skillnad, säger hon.

NICOLINA VISAR in i det rum hon tillbringar mesta delen av sin arbetstid. Det är fullt av färgglada leksaker och hjälpmedel. En soffa, ett par bord och stolar är placerade utmed väggarna för att skapa rörelsefrihet på en rund, mjuk matta i mitten av rummet.

– Jag arbetar mycket med barnens motivation och motorik. När du inte ser vad som finns i ett rum väcks inte heller lusten att

utforska och du kan inte heller härma din omgivning. Det gör att barn med synnedsättning ofta halkar efter i sin motoriska utveckling.

På ett litet bord är ett övergångsställe upptejpat och runt om står leksaksbilar. Nicolina förklarar att en stor del av hennes jobb handlar om att visa barnen hur olika situationer och saker fungerar. Och hjälpa dem att utveckla ett problemlösande förhållningsätt.

I nära samarbete med föräldrarna och utifrån barnets behov, ålder och intressen formulerar hon en handlingsplan för varje barns rehabilitering. Den kan innehålla olika hjälpmedel och ofta stöd och råd till föräldrarna på hur de kan hjälpa sitt barn att utvecklas. En viktig del är att stötta dem i dialogen med förskola och skola.

– Det är ovanlig att en verksamhet har erfarenhet av barn med synnedsättningar och därför saknas ofta kunskap och resurser. Vi hjälper till med information och tips på allt från hjälpmedel och till kompetensutbildningar via Specialpedagogiska skolmyndigheten.

NICOLINA ÄR SJÄLV blind sedan födseln och upplever att skolan inte alltid kunde erbjuda henne det stödet hon behövde.

– Jag har engagerade föräldrar som alltid bevakat mina intressen. Men alla har inte det och som synpedagog ser jag det som en av mina viktigaste uppgifter – att föra barnens talan när de inte kan det själva.

Sin egen synnedsättning ser hon som en resurs i jobbet.

– Alla har ju sitt sätt att uppleva världen men jag tror att jag har en förståelse för hur barn med synnedsättningar uppfattar sin omgivning, att de till exempel använder hörseln för att lyssna efter väggar och dörrar. Det gör att jag kan hjälpa föräldrarna att bättre förstå sitt barns värld.

Åsa Rehnström