

arbetslust

en tidskrift om människa, hälsa och arbetsliv i Västra Götalandsregionen • nr 3 • oktober 2023 • årgång 23



BILDREPORTAGE:

På **ÅTER I BRUK**
kommer andra hand först
sidan 9

Arbetsmiljö- satsning

stärker vård-
administratörer
sidan 12

Göteborgsoperan
satsar på den hållbara dansaren
sidan 4

1177 utforskar
distansarbete
för sjuksköterskor
sidan 6



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



GÖTEBORGSOPERANS friskvårdsprogram "Den hållbara dansaren" är utvecklad av bland annat Liselott Berg som är danskompaniets administrativa chef. Dansaren Duncan C. Schultz är en av dem som deltar i programmet. "Det är en unik satsning på vår hälsa" säger han.
FOTO: MIKAEL STENBERG

PÅ GÅNG

Nya regler ska ge bättre vila och återhämtning

Den 1 oktober börjar nya regler gälla som ska säkerställa och stärka skyddet för vila och återhämtning. Som huvudregel ska alla medarbetare i kommuner och regioner ha minst elva timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24-timmarsperiod, och arbetspassen ska följas av dygnsvila. Det innebär att alla medarbetare i regionen från den 1 oktober ska ha ett schema som är anpassat till de nya reglerna.

De nya reglerna införs med anledning av att EU kommissionen



uppmärksammat att det finns brister i avtalet gällande reglering av dygnsvila.

TIPS: Håll utskick efter Arbetslust nästa år när vi återkommer med nedslag i verksamheter för att se hur de nya reglerna har påverkat arbetsmiljön.

Årets VGR Tour bjuder på skratt



Karin Adelsköld

Det börjar närma sig VGR Tour 2023 och i år går evenemanget i humorns tecken. Forskning visar att när vi har roligt på jobbet minskar stressen och kollegor som skrattar ihop har lättare att samarbeta. Men hur har man kul på jobbet? Den frågan fördjupar sig vetenskapsjournalisten och komikern Karin Adelsköld i med sin före-

FOTO: ANDERS NILSSON

läsning Kul på jobbet. Det blir också improvisationsteater med Improverket som skildrar vår arbetsplats och välmående med värme och humor.

VGR Tour är en årlig friskvårds-satsning som turnerar till Trollhättan, Skövde, Borås och Göteborg under oktober. Det är en heldag för alla oss som jobbar i Västra Götalandsregionen med föreläsningar, utställningar och erbjudanden som bjuder på inspiration, ny kunskap och möten med kollegor.

[Du hittar hela programmet och anmäl dig här:](#)



Lätt att delta i Regionklassikern

Vill du variera din träning eller är helt enkelt sugen på en utmaning? Då kan Regionklassikern, en friskvårdssatsning för alla medarbetare inom VGR, vara för dig. För att klara Regionklassikern ska du genomföra ett lopp eller en egen aktivitet inom skidor, löpning eller gång, cykling och simning under en period på 24 månader.



FOTO: PIXABAY.COM

Du kan starta din Regionklassiker när som helst under året och genomföra grenarna i den ordning som du själv vill.

I höst införs ett nytt system där du kan registrera lopp och aktiviteter. För dig som gjort registreringar i VGRbalans tidigare kommer de att flyttas över till det nya systemet. Det är uppbyggt i Sharepoint och du hittar det på Tillsammans i VGR. Där kan du också anmäla dig till olika aktiviteter och lopp.

Hur hänger arbetsmiljö och kompetensförsörjning ihop?

Den frågeställningen blir central i årets konferens Tillsammans för-



BILD: VGR

bättrar vi arbetsmiljön, den 25 oktober. Den årliga, digitala konferensen vänder sig främst till medarbetare inom HR-området, chefer, personalutskottet och arbetsmiljödelegationen men är öppen för alla som är intresserade. I år är temat Arbetsmiljöns betydelse för kompetensförsörjning. Linda Corin och Marica Heimdahl från Institutet för stressmedicin kommer att föreläsa i ämnet med

utgångspunkt Västra Götalandsregionen och rapporten Tack för mig. Via länk deltar Anna Dahlgren från Karolinska institutet som berättar om arbetstidsforskningens råd kring schemaläggning med fokus på återhämtning. Det blir även verksamhetsbesök och panel-samtal.

[Läs mer och anmäl dig här:](#)



TANKAR OM ...

att LEDA på DISTANS i ett vårddyrke

Jill Johansson är verksamhetschef på 1177 på telefon. De har brutit ny mark genom att utforska förutsättningarna för distansarbete för en helt ny typ av yrkesgrupp med både kognitivt och emotionellt krävande arbetsuppgifter. Men går det verkligen att arbeta hemifrån som sjuksköterska? Och vilka krav ställer det på ledarskapet? Jill Johansson har följt satsningen på distansarbete från start och delar med sig av sina erfarenheter och reflektioner.

Distansarbete har kommit för att stanna. Även hos oss på 1177 på telefon. Frågan är hur vi som chefer ska kunna skapa psykologisk trygghet om medarbetarna arbetar på distans?

Den digitala tekniken fungerar alldeles utmärkt. Även om vi i dagsläget inte kan utrusta vår distansarbetande personal med skrivbord, stol och belysning. I stället behöver vi som chefer se till att erbjuda extra mycket utbildning i IT och ergonomi för att förebygga en försämrad digital och fysisk arbetsmiljö.

Den största utmaningen för mig som chef är den psykosociala arbetsmiljön. När medarbetarna finns på plats på kontoret kan jag som chef möta dem, se signaler på att något inte står rätt till, stödja och hjälpa dem. Även kollegialt blir det lättare för medarbetare att finnas till för varandra.

NÅGOT SOM FÖLJT mig genom hela mitt liv, från barndomen, via idrottsliga karriärer, socialt liv och yrkesliv, är vikten av att känna tillhörighet och vara betydelsefull. Det gör vi genom att bli sedda, lyssnade på, uppmuntrade, bekräftade och stimulerade. Det brukar kallas psykologisk trygghet och gäller även för arbetslivet.

Psykologisk trygghet får vi genom att först lära känna varandra och skapa relationer. Det i sin tur möjliggör lärande, utveckling och bidrar till högre prestation och välmående.

På en distansenhet måste det finnas möjlighet att skapa relationer, känna social tillhörighet och få en psykologisk trygghet. Det är grunden för ett tillitsbaserat ledarskap.

Ska då även chefen kunna arbeta på distans? Kommer chefen få en ökad belastning och känna sig mer kontrollerande

med distansarbete? Går det verkligen ihop med ett tillitsbaserat ledarskap? Kommer det att räcka med att vi ersätter fysiska möten med digitala möten? Kan vi ändå skapa en psykologisk trygghet?

En lösning är att chefen har en strukturerad medarbetardialog där man regelbundet ställer frågor via digitala enkäter och ordnar möten om exempelvis arbetsmiljön.

I vårt pilotprojekt med distansarbete på heltid fick våra medarbetare svara på frågan: Hur tror du det kommer vara att arbeta heltid på distans efter tre år eller fem år? Svaret blev att det inte var några problem förutsatt att vi träffas fysiskt någon gång i månaden. Det här visar på våra mänskliga behov, att vi är sociala varelser som behöver träffas fysiskt för att skapa relationer och känna trygghet.

DET HAR FRÅN stora företag kommit rapporter om att utveckling av verksamheten avstannar när medarbetare sitter hemma och arbetar. Det blir inte samma kreativitet som när man inte träffas fysiskt. Medarbetare på distans kan också ha svårt att känna sig involverade och delaktiga i utvecklingen. Att kunna diskutera och bolla idéer tror jag kommer att bli en digital utmaning. Vi behöver arbeta med verksamhetsutveckling och hitta ett bra sätt att stimulera och aktivera även de som arbetar på distans.

Utifrån våra erfarenheter på 1177 kan jag dra några tydliga slutsatser om distansarbete.

- Det kommer ställas högre krav på ledarskapet där chefer behöver vara kreativa, flexibla, modiga och har förmågan att organisera och leda.
- Chefer måste våga testa nya lösningar och idéer.

- Det finns alltid medarbetare som inte vill eller kan arbeta på distans.
- Distansarbete efterfrågas hos våra medarbetare och gör oss till en attraktivare arbetsgivare.
- Det är viktigt att följa forskningsrapporter kring ämnet.

Med dessa ord avslutar jag skrivandet av den här krönikan för att ha ett digitalt möte med en av mina medarbetare. Det fungerar utmärkt då vi har en psykologisk trygghet och känner varandra väl. Dessutom sparar det både tid och pengar då vi sitter åtta mil ifrån varandra.

Jill Johansson, verksamhetschef på 1177 på telefon



FOTO: JONNA ANDERSSON

Hållbar dans främjar hela hälsan

Göteborgsoperans nyskapande föreställningar i samtida dans ställer höga krav på dansarna. För att hantera utmaningarna och främja dansarnas hälsa har man skapat ett unikt friskvårdsprogram som tar hand om hela dansaren – såväl fysiskt som mentalt. Programmet är ett exempel på VGR:s övergripande satsning på social hållbarhet.

Göteborgsoperan utsågs till världens mest hållbara operahus vid International Opera Awards förra året. Priset omfattar även deras arbete med social hållbarhet och en av satsningarna är ”Den hållbara dansaren”.

– Det är ett program där vi flyttar fokus från rehab till prehab, säger Liselott Berg som är administrativ chef för danskompaniet. När jag själv började som dansare fanns bara rehab när skadan väl hade skett. Men om våra dansare inte ska halta ut härifrån när de går i pension måste vi arbeta förebyggande.

DET ÄR MÅNDAG och tyst i operahusets korridorer. En ledig dag för de medarbetare som vanligtvis står på scen. Liselott Berg har varit en av dem men sedan 19 år tillbaka ligger dansskorna på hyllan. Vid 42 års ålder gick hon i pension efter en framgångsrik danskarriär som satt sina spår i kroppen, bland genom en utbytt höft. En situation som många av hennes kollegor känner igen sig i.

– Men vi behöver vara vitala och ha kapacitet för en ny karriär, vårt yrkesliv är ju inte över vid 40, säger hon.

För Liselotts del innebar den nya karriären att hon fick möjlighet att forma Göteborgsoperans friskvårdsprogram för dansare tillsammans med träningscoachen Matthew Griffith. Det består av fyra delar, fysikalitet, mindset, kost och återhämtning, som anpassas efter varje dansare, gruppen och den aktuella uppsättningen.

– Det kommer ständigt nya rön om somatisk träning, bland annat kring kroppsmedvetenhet. Det finns en palett



VGR ska → Främja god hälsa och välbefinnande.
→ Arbeta för jämlikhet och lika rättigheter.
→ Skapa tillit, trygghet och delaktighet.

av träningsformer som vi anpassar till varje dansprojekt och ibland kan koreografen ha önskemål kring träning.

Göteborgsoperans danskompani är ett av Europas främsta när det kommer till samtida dans. Koreografin präglas av kreativitet och oförutsägbarhet och kräver att dansarna byter kroppsspråk mellan dansprojekten. Vilket ökar risken för skador.

– Därför försöker vi identifiera riskerna i ett tidigt skede av processen och sedan utveckla ett träningsprogram som ska stärka just de muskelgrupper dansaren behöver för att klara påfrestningar i den specifika föreställningen.

ÄVEN MENTALT ställs dansarna inför stora utmaningar. De behöver göra audition inför varje uppsättning och förväntas vara innovativa under press.

– Dessutom kommer de från hela världen och det kan vara tufft att landa på ett nytt ställe utan familj och vänner.

”Den hållbara dansaren” präglas av ett holistiskt perspektiv med lika stort fokus på mental som fysisk hälsa. Bland annat arbetar dansarna regelbundet med två coacher för att hantera stress, press och skapa god kommunikation i gruppen.

DANSAREN DUNCAN C SCHULTZ är från USA och började på Göteborgsoperan samma år som programmet startade. Han kommer in på sin lediga dag och i en av de tomma repetitionslokalerna berättar han om sina erfarenheter från danskompanier i Tyskland och USA.

– Där får du ta initiativ och betala för all friskvård själv, vilket gör att det kanske inte blir av så ofta som behövs för att främja hållbarhet.

Han betonar betydelsen av att programmet på Göteborgsoperan även fokuserar på mentala aspekter.

– I dans är mentala processer en viktig del av de fysiska processerna. Dans handlar om precision och medvetenhet, om att vara närvarande och medskapande. Precis som i övriga samhället borde de mentala aspekterna accepteras och värderas lika högt som den produktiva delen av ditt arbete.

Duncan tycker att arbetet med ”Den hållbara dansaren” främjar kommunikation, vilket stärker kollektivet och bidrar till en trygg arbetsmiljö. Något han tycker alla arbetsplatser borde erbjuda.

Och faktum är att den ”Den hållbara dansaren” är en av många satsningar på social hållbarhet inom VGR.

I april 2021 klubbade nämligen Regionfullmäktige igenom tre mål för social hållbarhet som omfattar alla verksamheter och inte minst – medarbetare inom VGR.

VIVECA REIMERS är hållbarhetschef på VGR och reder ut begreppet social hållbarhet.

– Det är när vi kan leva ett gott liv med god hälsa, utan orättvisa skillnader mellan människor. Vilket kräver att vi känner tillit och förtroende till varandra och är delaktiga i samhällsutvecklingen.

Det är ett komplext begrepp och Viveca Reimers föreslår en enklare beskrivning:

– I grunden handlar det om att ingen ska lämnas utanför. VGR:s hållbarhetsarbete är för varje människa och för vår planet.

VGR:s medarbetarpolicy beskriver riktlinjer som ska styra arbetet med social hållbarhet framåt. Det handlar om en mängd olika åtgärder och projekt, från förmanncyklar och Regionklassikern till jämställd lönepolitik och ökad kunskap om sexuella trakasserier.

”Den hållbara dansaren” är ytterligare ett exempel. Liselott Berg berättar att programmet har resulterat i att dansarna på Göteborgsoperan har färre problem per kroppsdel. För egen del är hon helt smärtfri sedan ett par år tillbaka.

– Idag finns det många bra träningsappar som går att anpassa efter dina egna behov. Sedan gäller det att tro på att träningen ska ge resultat, för det tar tid innan den märks. Men om du tror, håller ut och gör lite varje dag betalar din kropp dig med att fungera även efter pensionen, oavsett om du är dansare eller inte. •

Text: Åsa Rehnström



Både Duncan C Schultz och Liselott Berg har erfarenhet av hur samtida dans kan belasta kroppen. FOTON: MIKAEL STENBERG

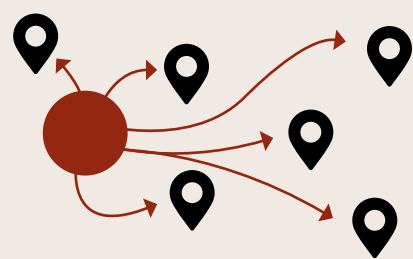


Pilotprojekt lär oss om att leda på distans

Distansarbete kräver en god struktur för samtal och feedback. Det är en av de viktigaste lärdomarna som enhetschef John Pahlm tar med sig från ett lyckat pilotprojekt med sjuksköterskor från Vårdguiden 1177.

Distansarbetet har kommit för att stanna. Det omfattar allt fler yrkeskategorier och ställer nya krav på ledarskapet. I ett pilotprojekt med sjuksköterskor från 1177 på telefon undersöks arbetsmiljö, ledarskap, och produktivitet för ett hälsofrämjande distansarbete.

– Våra medarbetare efterfrågar möjligheten att arbeta hemifrån och ska vi vara en attraktiv arbetsgivare, nu och i framtiden, behöver vi kunna erbjuda distansarbete. I takt med att utvecklingen mot e-vård skapar fler möjligheter till distansarbete gäller det även andra delar av vården, säger John Pahlm, enhetschef på Vårdguiden 1177.



Teori för att leda på distans

I sina Teamsmöten med medarbetarna utgår John Pahlm från den motivationspsykologiska teorin SelfDetermination–Theory (SDT). Den är utvecklad av Edward L. Deci och Richard M. Ryan och enligt den styrs vår motivation av tre faktorer; kompetens (känsla av kompetens), autonomi (självbestämmande) och tillhörighet (social meningsfullhet).

SYFTET MED PILOTPROJEKTET är att utforska vad som krävs för att leda på distans och skapa en bra arbetsmiljö för hållbart distansarbete. Arbetet inleddes med ett avstamp i forskningen.

– Jag tog kontakt med Chalmers och KTH för att ta reda på vad som händer när man arbetar på distans. Vilka var riskerna? Ganska många visade det sig. Framför allt handlade det om medarbetare som inte mår bra på grund av isolation och att de inte känner sig sedda. Det fick mig att tänka – det här kan vi göra bättre.

För att förstärka de hälsofrämjande insatserna knöts en psykolog och en ergonom från företagshälsan till projektet och genom samarbete med Institutet för stressmedicin (ISM) kvalitetssäkrades inhämtning och analys av data.

HÖSTEN 2022 började tio sjuksköterskor på 1177 arbeta heltid på distans. Under fyra månader kartlades deras upplevelser av arbetsmiljö, organisation, ergonomi och social miljö, genom bland annat enkäter, intervjuer och statistik.

På bottenvåningen i ett suterränghus i Kungsbäck står sjuksköterskan Monica

Larsson och pratar med patienter. Hennes arbetsplats är också hennes barndomshem och på våningen över huserar hennes föräldrar. Tidigare har de passat hennes två hundar när hon varit på jobbet men sedan hennes pappa blev sjuk klarar de inte av det ansvaret längre.

– På det här sättet kan jag finnas nära mina föräldrar om det skulle vara något och samtidigt ta hand om mina hundar, säger hon.

MONICA BOR NÄRA sitt föräldrahem och varje dag tar hon en promenad med sina hundar till arbetsrummet i föräldrarnas hus.

– Distansarbetet ger mig en mindre stressig vardag. I stället för att pendla till jobbet och sitta i bilköer kan jag umgås med mina hundar. Och när jag har rast passar jag på att gå ut med dem.

Hon kastar en blick på de två labradorer som slumrar på var sin säng bakom hennes skrivbord. I det kombinerade gäst- och arbetsrummet finns inga spår från tiden som flickrum åt Monicas syster. Framför fönstret finns ett stort höj- och sänkbart bord med två datorskärmar, ett fotstöd och en ergonomisk stol.



Det relationella arbetet är i fokus när enhetschef John Pahlm ska forma en god arbetsmiljö för distansarbetande medarbetare.

FOTO: MIKAEL STENBERG

– Vi som arbetar på distans har fått hjälp av ergonom för att få en bra arbetsplats, förklarar hon.

Trots att Monica alltid uppskattat den sociala kontakten på en arbetsplats blev projektet en positiv upplevelse. Det tror hon beror på den gemenskap som gruppen byggde upp genom dagliga och täta kontakter.

– Vi skojade om att vi blev Teams–ninjor. Varje morgon- och eftermiddag hade vi Teamsmöte när vi gick laget runt och alla fick chans att prata, oavsett om du hade något att avhandla eller inte. Samtalen kunde handla om allt från vad vi gjort i helgen till jobbrelaterade saker. Det gjorde att det blev lätt att ta upp saker till diskussion, jämfört med om du själv måste ta initiativet till samtal – då är det lätt att det inte blir av.

Kommunikationen bestod även av fysiska APT-möten, enskilda möten med John Pahlm eller hans kollega Åsa Galambosi samt en chattfunktion med möjlighet att bolla jobbfrågor med kollegor.

MARAL BABAPOUR CHAFI är forskare inom Människa–Teknik–Design och en av experterna från ISM. Hon varnar för att dra för stora slutsatser från projektet eftersom det inte är en forskningsstudie, men tycker ändå att projektet är intressant och innehåller flera lärdomar.

– Själva sammanhanget är unikt. Det är en yrkesgrupp som är ovanlig i studier av distansarbete och vars arbete är både emotionellt och kognitivt krävande.

Sammanställningen av projektet visade bland annat att deltagarna upplevde en nära sammanhållning i gruppen, fick större tillgång till chefen och mer fritid.

Många vittnade även om bättre återhämtning. En av orsakerna till det är troligtvis en tydligare gränsdragning mellan arbete och rast.

– Det är lätt att dras in i arbetsrelaterade samtal vid fikabordet, men jobbar du hemma kan du göra något helt annat på din rast, som att fixa i trädgården eller



För sjuksköterskan Monica Larsson innebär distansarbetet att hon inte behöver lämna sina hundar hemma själva under långa perioder.

FOTO: MIKAEL STENBERG

ägna sig åt hunden, vilket gav bättre återhämtning i det här fallet, säger Maral Babapour Chafi.

Den förbättrade återhämtningen resulterade i sin tur, tillsammans med färre distraktionsmoment, i att gruppen hann med fler samtal per timme. Samtidigt som de upplevde att de hade större närvaro i samtalen och kunde fatta beslut lättare.

Maral Babapour Chafi tror att en anledning till att projektet blev så lyckat var att det fanns en medvetenhet om riskerna med social och professionell isolering och att man satte in insatser för att motverka dem.

– Det gav resultat på såväl belastning och ergonomi som social miljö och produktion. Men det här är ett arbete som kräver både kunskap och tid. Det kräver ett ledarskap som fokuserar lika mycket på relationerna som på uppgiften, vilket kräver organisatoriskt stöd från bland annat organisationspsykolog och ergonom. ►



Med hjälp av avancerad IT-teknik kan patienternas sekretess skyddas även vid hemarbete.

FOTO: MIKAEL STENBERG

- Maral Babapour Chafis har ett råd till chefer som leder på distans.
– Vänd dig till företagshälsovården. Många kontaktar dem först när något redan hänt eller inte fungerar. Använd deras kompetens i förebyggande syfte i stället.

FÖR MONICA LARSSON gav projektet blodad tand.

– Jag vill fortsätta att arbeta på distans, säger hon.

Det är hon inte ensam om bland kollegorna och på 1177 fortsätter arbetet med att utveckla den möjligheten. De tar med sig lärdomarna från projektet. För John Pahlm är det framför allt en:

– När det gäller distansarbete är det lätt att fokusera på den tekniska biten och glömma bort de mänskliga behoven, att bli sedd, få feedback, känna stöd och vara en del av ett sammanhang. Men om de inte blir tillfredsställda spelar det ingen roll att tekniken finns. Vi behöver må bra för att känna engagemang och motivation i vårt arbete. •

Text: Åsa Rehnström

Läs mer

- I krönikan på sidan 3 skriver verksamhetschef Jill Johansson om erfarenheterna från distansarbete på 1177 på telefon.

- [Här hittar du hela rapporten om pilot-projektet:](#)



- [Du hittar fler kunskapssammanställningar om distansarbete på ISM:s sajt:](#)



Så väljer du andra hand i första hand

VGR:s satsning på återbruk växer. I mitten av förra året flyttade Åter i bruk in i en stor lagerlokal i Mölndal. Där finns inredning till allt från kontor och personalrum till väntrum och behandlingsrum.



Kim Aulin och hennes kollegor är experter på återbruk. "Hör av dig till oss så hjälper vi dig hitta rätt – oavsett om du ska beställa eller avyttra möbler" säger hon.

FOTO: MIKAEL STENBERG

nplastade barstolar står staplade på en hög lagerhylla, mängder av underreden till skrivbordsstolar hänger som metalliska solar på en stor vägg och mitt i lokalen står ett pampigt konferensbord i björk.

– Det här bordet har precis fått nya ben, det är som nytt. Enda skillnaden är att om du skulle upphandla det via en möbelförsäljare kostar det 9000 kronor. Här kostar det 1800 kronor.

Kim Aulin är verksamhetsansvarig för Åter i bruk och visar runt i lagerlokalen i Mölndal som sedan januari har fyllts med sadelstolar, höj- och sänkbara skrivbord, speglar, soffor, konstväxter, tamburmajorer, lampor och mycket mer. Hit kommer inredning från VGR:s verksamheter som har skänkts bort. Allt tvättas och fixas i ordning innan det säljs vidare. En del möbler behöver repareras, andra plockas isär och blir värdefulla reservdelar. Vissa möbler fotas i en egen studio och alla produkter hamnar på Åter i bruks beställningssida, som alla med ett VGR-id kan använda.

MEN REDAN INNAN en produkt kommer till Åter i bruk sker en bedömning av den utifrån användbarhet, skick, design och efterfrågan. Det är ett viktigt moment för att verksamheten ska fungera.

– Om vi tar hit saker som inte går att sälja finns det inte plats för det som går att cirkulera. Vi skulle dessutom få enorma avfallskostnader. Därför är det bäst att höra av sig till oss och beskriva det du vill avyttra, så kan vi bedöma, utifrån ekonomiskt och miljömässigt hänseende, om vi kan ta emot den.

Samma råd har Kim när du planerar att köpa av Åter i bruk.

– Om du kan vänder dig till oss med ett öppet sinne och kan vara lite flexibel kring färg och design brukar vi kunna lösa det mesta. Det gäller att komma ihåg att återbruk inte handlar om köparens personliga smak och referenser, det är ett verktyg för att vi tillsammans ska nå våra miljömål.

När det gäller möbler som är trasiga eller i behov av ny klädsel tänker nog de flesta att det mest miljövänliga är att laga och klä om dem. Men Kim har ett bättre förslag.

– Kontakta oss först. Det kan finnas en ►

► annan verksamhet som vill ha möbeln i befintligt skick, samtidigt som vi har möbler avsedda för att kläs om. Då är det den mest ekonomiska och hållbara lösningen.

KIM AULIN BERÄTTAR att intresset för cirkulär ekonomi ökar hela tiden men att det finns det en stor utmaning när det kommer till återbruk.

– Vi är bra på att skänka bort saker, men där tar kedjan ofta slut. Då tycker vi att vi har gjort något bra för miljön och sedan köper vi nytt när vi ska ersätta det bortskänkta sakerna. Men om vi inte köper återbruk kan vi lika bra låta bli att avyttra. Båda sidorna behövs för att det ska fungera. Och det är värt det – återbruk är en enorm miljöbesparing. En verksamhet kan nå sina miljömål bara genom att välja Åter i bruk. •

Text: Åsa Rehnström



Så använder du Åter i bruk

Alla med ett tjänstekort och VGR-mail kan beställa och avyttra på regionervice.vgregion.se/ateribruk.

Du kan även ringa 010-4737820 eller maila ateribruk@vgregion.se om du har frågor, behöver tips, inte har ett VGR-id eller inte hittar det du söker i beställningssystemet. Det finns alltid saker som inte har publicerats.

Åter i bruk levererar till hela regionen och alla verksamheter.



Kim Aulin tycker att vi borde bli bättre på att även köpa andra hand.

FOTON: MIKAEL STENBERG

Återbruk av IT-skrot



Genom den nya tjänsten ÅtervinnIT kan skrivare, mobil-telefoner, surfplattor, skärmar och annan IT-utrustning som inte längre används återvinnas. ÅtervinnIT kan användas av dig som har behörighet att beställa i VGR serviceportal.

Åter i bruk + ÅtervinnIT = sant

Läs mer på sidan 14 om ett nystartat samarbete mellan återbrukstjänsterna för att minska klimatpåverkan.



AMS-satsning

lyfter vårdadministrativa medarbetare

Medarbetare inom vårdadministration har länge haft en hög belastning och nya utmaningar väntas när det digitala journalsystemet Millenium införs. För att stärka och stötta yrkesgruppen pågår en regionövergripande insats för de arbetsmiljöansvariga cheferna och Arbetslust var med.

– Vilka är de största organisatoriska utmaningarna just nu?

Mari Hedin, hälsostrateg på Hälsan och Arbetslivet, kastar ut frågan till gruppen med arbetsmiljöansvariga chefer inom vårdadministration. Det är introduktion till en regionövergripande insats av Hälsan och Arbetslivet och Regiongemensamt

nätverk för vårdadministration.

Mari Hedin uppmanar deltagarna att sätta sig två och två för att diskutera frågan. Erfarenhetsutbyte är en viktig del av insatsen.

DE SENASTE ÅREN har Arbetsmiljöinsatsningen (AMS) fått in ett flertal ansökningar gäl-

lande arbetsmiljön för medarbetare inom vårdadministration. Även rapporter och kartläggningar gjorda av Hälsan och Arbetslivet samt Institutet för stressmedicin (ISM) visar på brister i arbetsmiljön. Det är bland annat en konstant hög arbetsbelastning, delvis beroende på höga sjuktal, och rekryteringsproblem av medicinska sekreterare.

– Det handlar inte om tillfälliga arbetspucklar utan snarare berg av diktat, vilket skapar en oerhörd stress och hotar patient-säkerheten, säger Elisabeth Luts, en av deltagarna i Regiongemensamt nätverk för vårdadministration.

De problemområden i arbetsmiljön som lyfts i ansökningarna till AMS är bland annat otydlighet i roller, bristande ledarskap och att medarbetarna inte känner sig sedda i sin yrkesroll.

Till den redan ansträngda arbetssituationen kommer utmaningarna med det nya digitala journalsystemet Millenium som ska börja införas nästa höst. Målet med Millenium är att förbättra arbetsmiljön, nöjdare patienter och ökad patientsäkerhet men det är en stor omställning för gruppen medicinska sekreterare. Det nya systemet innebär att deras yrkesroll kommer genomgå en stor förändring, bland annat kommer diktaten att försvinna som idag är en övervägande del av deras arbetsuppgifter.

– Det skapar oro för en redan hårt ansatt yrkesgrupp, säger Elisabeth Luts.

AMS-INSATSEN ger chefer kunskap och verktyg att stötta och stärka sina arbetsgrupper. Under introduktionsdagen presenteras fem digitala utbildningsmoduler som kommer att gå fyra gånger under hösten. Deltagarna väljer vilka moduler de vill delta i. Parallellt genomförs nätverks-träffar för att bland annat dela erfarenheter kring uppgiftsväxling.

Introduktionsdagen bjuder också på



Britt-Marie Mårdstedt och Åsa Atcheba berättar om sina positiva resultat från projektet "Mer tid för patienten".

FOTO: MIKAEL STENBERG

goda exempel. Bland de inbjudna talarna finns enhetscheferna Britt-Marie Mårdstedt och Åsa Atcheba från projektet "Mer tid för patienten" på Drottning Silvias Barnsjukhus. De berättar om hur det vänt utmaningarna för områdets administrativa enheter till en positiv utveckling av deras arbetssituation.

– Vi ser Millenium som en chans att förändra och förbättra arbetsmiljön i grunden. Genom nära samarbete med andra enheter kan medarbetare inom vårdadministration ta över arbetsuppgifter och avlasta andra yrkesgrupper. På så sätt blir de en viktig kugge och en del av lösningen för att klara vårdens stora utmaning med personal- och kompetensbrist, och bidrar i slutändan till bättre vård för patienterna, säger Britt-Marie Mårdstedt. •

Text: Åsa Rehnström



För Anna Hagberg är AMS-satsningen en viktig möjlighet att utbyta erfarenheter.

FOTO: MIKAEL STENBERG

2 frågor till 3 deltagare

Tovica Andersson

enhetschef på administrativ vårdenhhet, transplantationscentrum, SU.

Hur skulle du beskriva situationen för medarbetare inom vårdadministration?

– Det är redan ett stort tryck på vården och införandet av tal till skrift är en stor förändring som väcker mycket oro inför framtiden. Det är ett pressat läge helt enkelt.

Vad tror du är lösningen?

– Vi behöver förändra vår arbetsroll i grunden. Även om arbetsuppgifter försvinner med Millenium behövs vår yrkesgrupp. Det är en chans att utvecklas genom att kunna avlasta andra yrkesgrupper.

Det kräver samarbete och att vi är med från början.



Anna Hagberg

vårdenhetschef, hudmottagningen, SÄS.

Varför har du anmält dig till den här AMS-insatsen?

– Jag har medarbetare som har arbetat i sitt yrke i 30–40 år och är jätteduktiga på sitt jobb.

Nu känner många av dem att deras profession är ifrågasatt och hotad. Då vill jag kunna lyfta och stärka dem på bästa sätt.

Vad hoppas du att den ska ge?

– Jag har inte varit chef för den här gruppen länge och att träffa andra i samma situation och byta erfarenheter är värdefullt.



Eva Sandgren Tilander

enhetschef och yrkessamordnare för medicinska sekreterare inom vuxenpsykiatri, NU-sjukvården.

Varför har du anmält dig till den här AMS-insatsen?

– Jag är ensam med mitt ansvarsområde och behöver ett sammanhang, ett nätverk för inspiration och som bollplank.

Vad är den största utmaningen i ditt arbete?

– Det är att kunna applicera Millenium på vårt ansvarsområde som styrs av lagstiftningen om tvångsvård. Det finns till exempel en risk att missa kommunikationen kring domar i förvaltningsrätten, vilket i värsta fall kan resultera i att patienters vård måste avslutas i förtid.





Hallå där

Jan Hjalmarsson, arbetsmiljöingenjör inom företagshälsovården som går i pension efter nästan 35 års arbete med att förbättra den fysiska arbetsmiljön för medarbetare i VGR.

Vad ingår i begreppet fysisk arbetsmiljö?

– Allt kring arbetslokals utformning och hur den påverkar vår arbetsmiljö, som hur lokalen är planerad, inredning, ljus och akustik. Att skapa en god, fysisk arbetsmiljö kan till exempel vara att se till att ett aktivitetsbaserat kontor ger medarbetarna möjlighet att arbeta ostört.

Vad kan du känna stolthet över när du ser tillbaka?

– Det regionövergripande och systematiska arbete med arbetsmiljö som finns idag inom VGR som jag, tillsammans med mina kollegor, har haft förmånen att vara med och bygga upp. Idag har vi ett koncept och en samsyn kring arbetsmiljöarbete och utbildning av arbetsmiljöansvariga chefer, skyddsombud och HR-personal. Vi har en guide för hur hälso- och arbetsmiljöarbetet ska bedrivas och en medarbetarundersökning som ger avstämningar vart annat år.

Du hoppar fortfarande in och arbetar ibland. Vad är det som håller dig kvar?

– Kontakten och gemenskapen med medarbetare. Men också de tillfällen då jag får ett kvitto på att en utbildning nått fram till en deltagare eller när en förbättrad arbetsmiljö leder till att medarbetarnas sjuktalet minskar.

Vad väntar dig när pensionering blir en heltidssyssla?

– Jag har sju barnbarn som bor relativt nära och som jag gärna umgås med. Utöver det tränar jag fotbollsmålvakter på ungdomsnivå.



AntiStress-app hjälper dig att varva ner

Du har väl inte missat VGR:s AntiStress-app? Nu kan du få hjälp att varva ner och bli mer närvarande i vardagen.

Appen AntiStress är utvecklad inom vården i Västra Götalandsregionen och bygger på vetenskapliga studier av vad som får människor att koppla av, varva ned och må bättre. Nu finns den på 10 olika språk.

– Det finns många studier som visar att medveten andning är en effektiv hjälp för att minska stress, säger Tina Arvidsdotter, som utvecklat appen.

Appen innehåller enkla andningsövningar och en dagbok som kan hjälpa dig att bli medveten om vad som ger och tar energi i vardagen.

– När du blir lugnare och mår bättre i dig själv är det lättare att göra bättre val. När du är stressad springer du på alla bollar, säger Tina Arvidsdotter.

Tina betonar ofta vikten av att vara snäll

mot sig själv och använder gärna ordet självmedkänsla.

– Många av dem som blir sjuka av stress har stor medkänsla för andra men glömmer ofta bort sig själva. Går det så långt som till utmattningssyndrom kan det ta flera år att återhämta sig. Att ge sig själv tid att träna kropp och hjärna att vila kan göra stor skillnad i förebyggande syfte, säger Tina Arvidsdotter.

AntiStress-appen är gratis och nerladdningsbar via App Store och Google Play.



FOTO: VGR

Återbruksverksamheter samarbetar för bättre miljö

VGR:s interna återbruksverksamheter Åter i bruk och ÅtervinnIT inleder ett samarbete kring transporter och logistik.

Åter i bruk hämtar upp möbler och produkter från VGR:s verksamheter för att reparera och sälja dem vidare internt. När det gäller IT-utrustningen finns det en separat tjänst. ÅtervinnIT tar hand om IT-utrustning som inte längre används och om skicket tillåter, säljs utrustningen vidare och återanvänds.

Nu inleder de båda Återbruksverksamheter ett nytt samarbete där Åter i bruk hämtar mindre IT-utrustning, som mobiltelefoner och läsplattor, i samband med ordinarie upphämtning av möbler och produkter.

– Genom att samköra våra turer kommer behovet av externa transporter att minska, vilket i sin tur kommer att leda till reducerade kostnader och minskad påverkan på miljön säger Arild Sundberg, strateg inom användarnära tjänster i koncernstab digitalisering på Koncernkontoret.



ILLUSTRATION: JOEN WETTERHOLM

Läs reportaget om Åter i bruk på sidan 9–11.

Gör busenkla kakor till halloween



Sugen på något skrämmande sött till Halloween? Men önskar att du kunde trolla fram dem? Här är två kakor som nästan bakar sig självt.



FOTO: ISTOCK

Spökmarängar

Gör marängsmet genom att vispa **4 äggvitor** till fluffigt skum och sedan tillsätta **2 dl strösocker** och **2 krm ättikspirt**.

Spritsa till spöken och sätt dem i nedre delen av ugnen på 100°C i

45 minuter. Stäng av ugnen och låt marängerna stå kvar i minst en timme.

Smält **mörk choklad** och använd en tandpetare för att göra ögon och mun.



FOTO: ISTOCK

Monsterkakor

Lägg ihop två färdigköpta kakor med frosting emellan. Frostingen gör du genom att vispa **2,5 dl florsocker**, **1,5 msk kakao**, **40g smör**

och **1 msk mjölk**. Använd **marshmallows** för att klippa till tänder och ögon. Lägg på en liten klick frosting för att göra ögon.

Missa inte friskvårdsbidraget!

Du glömmer väl inte att använda ditt friskvårdsbidrag innan året slut? Som medarbetare i Västra Götalandsregionen är du berättigad till friskvårdsbidrag oavsett anställningstid

och anställningsform under året. Med appen ePassi kan du utnyttja bidraget utan att behöva göra egna utlägg eller krångla med kvitton. Läs mer på Min anställning på intranätet.



FOTO: VGR

Få fakta om flexibla kontorslösningar

Innan pandemin fanns en tydlig trend mot mer flexibla kontorslösningar, till exempel det aktivitetsbaserade kontoret. Sedan kom pandemin som innebar en snabb övergång till distansarbete i hemmet. Det har förändrat hur vi arbetar och idag erbjuder de flesta arbetsgivare olika varianter av flexibla arbetssätt.

Vad betyder det för vår arbetsmiljö och vad har erfarenheterna lärt oss? För att ge svar på de

frågorna och många fler om flexibla kontorslösningar har Institutet för stressmedicin (ISM) sammanställt aktuell forskning om arbetsmiljö vid aktivitetsbaserat, distans- och hybridarbete.

[Du når kunskapssammanställningen här:](#)



Lär dig mer om VGR:s friskvårdssatsning

Cykelutmaningar, Mary Shelly på Göteborgs Stadsteater och rabatterat pris på spa. Friskvårds-satsningen Tillsammans i VGR består av en rad hälsoinspirerade aktiviteter, event och erbjudanden som du antingen kan göra tillsammans med kollegorna eller ta del

av enskilt. Vill du veta mer om vad Tillsammans i VGR har att erbjuda? I Regionkalendern kan du anmäla dig till digitala informationsträffar den 6 december för medarbetare och den 8 december för chefer och HR-personal.

Arbetslust i mobilen



ILLUSTRATION: FREPIK.COM | JOEN WETTERHOLM

Nu kan du prenumerera på den digitala versionen av Arbetslust. Skanna bara QR-koden här bredvid och ange din mailadress så [får du den digitalt](#).



Hanna odlar trädgård där människor kan växa

I Hanna Berkos trädgård är det ingen som jämför rosenbuskarnas blomning eller tomaternas storlek. Där kan en kaffepaus eller doften av en luktärt vara minst lika viktig som själva trädgårdsarbetet. För rehabträdgårdsmästaren Hanna är trädgården ett hälsofrämjande verktyg.

Nedanför Änggårdsberget finns en lummig dalgång med plats för återhämtning. Där ligger Gröna Rehab. I en gammal trädgårdsmästarebostad och med trädgården och den kringliggande natur som främsta medicin behandlas här VGR-medarbetare som drabbats av utmattningssyndrom.

Inte en människa syns till i den sluttande trädgården med växthus, eldplats och hängmatta. Det prasslar till bakom en buske och Hanna Berko reser sig upp med ogräs i handen. Hon är rehabträdgårdsmästare på Gröna Rehab. Just idag är deltagarna på naturpromenad i Änggårdsbergen med en kollega och Hanna har en stund för sig själv i trädgården.

– Då gör jag allt sådant som en vanlig trädgårdsmästare gör, från att planera rabatter till att beskära träd och klippa gräsmattor, säger hon.

Men Hanna är ingen vanlig trädgårdsmästare. I Gröna Reabs trädgård kan både växter och människor växa.

– När vi vistas i naturen går vår puls ner och stresshormoner minskar. Gröna rehab använder sig av en behandlingsmetod där naturen spelar en viktig roll i rehabiliteringen.

Deltagarna på Gröna Rehab får även stöd, hjälp och behandling av ett team med psykoterapeut, fysioterapeut, naturguide/socionom och arbetsterapeut. Efter behandlingen, som pågår upp till 28 veckor, kan nio av tio deltagare återgå till arbetslivet igen.



FOTO: MIKAEL STENBERG

Tillsammans med Hanna ägnar sig deltagarna åt lättare trädgårdsarbete där fokus inte ligger på det färdiga resultatet.

– Generellt sett är de flesta av oss hårt programmerade att prestera. Men här handlar det i stället om att hitta en sinnlighet i sysslorna. Pauserna är minst lika viktiga som själva trädgårdsarbetet och huruvida vi får några tomater är inte lika viktigt som processen inuti deltagarna.

För att Hanna ska kunna bemöta deltagarna på ett bra sätt behöver hon hitta ett eget lugn. Det gör hon genom att avsätta ordentligt med tid för planering och inte sikta på perfektion.

– Visst ska trädgården vara omhändertagen men den får gärna vara lite rufsig. Det här ska vara en tillåtande och trygg plats där det finns förutsägningar att möta det som varit svårt, att kunna upptäcka

tankesätt och förhållningssätt som kanske ledde fram till sjukskrivningen, men också det som kan vara hjälpsamt framöver, säger hon.

Hannas möten med deltagare har påverkat hennes eget förhållningsätt till stress.

– Deras livssituation och sjukdom har gjort mig ödmjuk. Numera är jag väldigt uppmärksam på mina egna stress-signaler och mitt behov av återhämtning.

Hanna rensar jorden i en bädd för sommarblommor och berättar om den stora belöningen för det som planteras på Gröna Rehab.

– Det är fantastiskt att få uppleva när en deltagare med mångårig sjukskrivning känner sig redo för att börja arbeta igen.

Text: Åsa Rehnström