

# arbetslust

en tidskrift om människa, hälsa och arbetsliv i Västra Götalandsregionen • nr 3 • oktober 2024 • årgång 24

 VÄSTRA  
GÖTALANDSREGIONEN

*Millenium gör entré*  
**Så påverkas  
arbetsmiljön**

Sid 8–9

*Tips:*

**Forskning visar vägen  
till en bra jobbstart**

Sid 10–11

**Från Marina  
till Patrick**

**VGR får ny HR-direktör**

Sid 4–5

## **I en filmares blick**

Nasrin Pakkho skildrar transpersoners livsvillkor

Sid 6–7

Arbetslust är en tidskrift med inriktning på människa, hälsa och arbetsliv som ges ut fyra gånger om året av Hälsan & Arbetslivet och Institutet för stressmedicin.

## arbetslust



Hälsan & Arbetslivet

[www.vgregion.se/halsan](http://www.vgregion.se/halsan)

Institutet för stressmedicin

[www.vgregion.se/stressmedicin](http://www.vgregion.se/stressmedicin)

ANSVARIG UTGIVARE:

Åsa Ohlson Drangel

TIDSKRIFTSRÅD:

Emma Wahlstedt

Hälsan och Stressmedicin,

010-441 00 00,

[emma.h.wahlstedt@vgregion.se](mailto:emma.h.wahlstedt@vgregion.se)

Marica Heimdahl

Institutet för stressmedicin,

0725-04 08 79,

[marica.heimdahl@vgregion.se](mailto:marica.heimdahl@vgregion.se)

Per Djurberg

Koncernstab HR,

0706-25 00 79,

[per.djurberg@vgregion.se](mailto:per.djurberg@vgregion.se)

Rebecka Bleckert

Hälsan och Arbetslivet,

073-598 17 24,

[rebecka.bleckert@vgregion.se](mailto:rebecka.bleckert@vgregion.se)

Birgitta E Larsson

Sahlgrenska Universitetssjukhuset,

070-020 75 82,

[birgitta.e.larsson@vgregion.se](mailto:birgitta.e.larsson@vgregion.se)

REDAKTÖR:

Åsa Rehnström,

[asa.rehnstrom@vgregion.se](mailto:asa.rehnstrom@vgregion.se)

LAYOUT OCH ILLUSTRATION:

Joan Wetterholm, joan@joenart.se

DISTRIBUTION:

Adress- och distributionscentrum,

010-44 136 94

[adress.distributionscentrum@vgregion.se](mailto:adress.distributionscentrum@vgregion.se)

TRYCKERI:

ByWind, Ödeshög

Miljöcertifierade enligt ISO 9001 och 14001.

Svanenmärkta.



Filmaren **Nasrin Pakkho** har över 140 filmer i bagaget. I det här numret av Arbetslust berättar hon om sitt arbete med filmen *Jag vill bara komma hem* som handlar om transpersoners livsvillkor.

## PÅ GÅNG

**GÖR DIN RÖST HÖRD!**

SVARA PÅ MEDARBETARUNDERSÖKNINGEN

Länken finns i din mailkorg den 16 oktober och undersökningen går att svara på till 6 november.

Medarbetarundersökningen görs för att förbättra arbetsmiljön.

Läs mer på insidan.

## Dags för medarbetarenkät

Den 16 oktober dimper medarbetarundersökningen ner i inkorgen hos alla som är tillsvidare- eller visstidsanställda inom VGR. Undersökningen genomförs vartannat år och mäter hur vi som medarbetare uppfattar vår organisatoriska och sociala arbetsmiljö.

Med organisatorisk arbetsmiljö menas villkor och förutsättningar för arbetet, som till exempel ledning och styrning, kommunikation och

delaktighet samt krav, resurser och ansvar. Den sociala arbetsmiljön handlar om socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.

Från och med 2022 ingår även frågor om patientsäkerhet och resurser i undersökningen.

Resultat från medarbetarundersökningen skapar ett underlag för att utveckla arbetsmiljön.

## VGR tour – när det passar dig

I år är VGR tour – inspirationsdagarna för alla medarbetare inom VGR – digital och pågår under hela november. Som vanligt kommer det att bjudas på inspiration kring hälsa, välmående och kultur.

– Den digitala touren ger oss möjlighet att bjuda på fler föreläsningar med olika fokus som vi hoppas ska ge alla inspiration inom flera områden, säger Åsa Axelsson, hälsoutvecklare på Tillsammans i VGR som arrangerar VGR tour.

Från vecka 45–48 kommer en ny föreläsare varje vecka att få ordet och vända sig till VGR:s medarbetare för att dela sina tankar och upplevelser kring fysisk och mental hälsa, men också kul-

turens roll för vårt välbefinnande och kanske även inspirera till lite äventyr. Föreläsarna är:

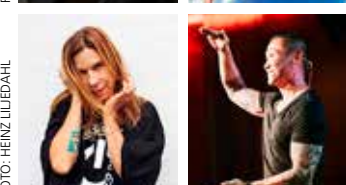
**Olof Röhlander**, författare och prisbelönt föreläsare som inspirerar till att överträffa sina målsättningar.

**Mårten Nylén**, tränare och hälsoinspiratör som bland annat är känd från Biggest Loser Sverige och TV4 Nyhetsmorgon.

**Caroline af Ugglas**, folkkär artist, konstnär samt tal- och sångpedagog.

**Johanna Davidsson**, äventyrare som korsat Grönland och skidat ensam till Sydpolen.

Föreläsningar kommer finnas på VGR:s insidan. Du behöver inte anmäla dig och kan titta på föreläsningarna när det passar dig.



– Så varför inte passa på och samla ett gäng kollegor och titta tillsammans! säger Åsa Axelsson.

*Du kan se hela programmet till VGR tour på Tillsammans i VGR:s sida på insidan.*

**Få verktyg att stötta vårdadministrativ personal**

Medarbetare inom vårdadministration har länge haft en hög belastning. Det visar kartläggningar av Hälsan och Arbetslivet samt Institutet för stressmedicin (ISM). Yrkesgruppen möter även nya utmaningar i samband med införandet av Millenium. Därför pågår just nu en regionövergripande arbetsmiljöinsatsning för chefer för vårdadministrativ personal (se reportage i Arbetslust nummer 3, 2023). Satsningen, som ger kunskap och verktyg för att kunna stötta och stärka yrkesgruppen, finansieras av Arbetsmiljöinsatsningen (AMS) och är avgiftsfri. Du anmäler dig via Regionkalendern där det finns digitala moduler och nätverksträffar.

Ur Arbetslust nummer 3-2023.

## TANKAR OM ...

# ... att arbeta när man ändrar pronomen

När Noel Andersson Köhler började sitt yrkesliv var han kvinna. Som 24-årigt vårdbiträde inom hemtjänsten kom han i sin "andra pubertet". Det var startskottet på en lång och tuff transition från kvinna till man. Samtidigt pågick vardagen och arbetet som vanligt.

Men hur möter du kollegor och vårdar patienter när du inte längre kan se dig själv så som du var förr och ännu inte kan se dig själv i framtiden?

Joel Andersson Köhler är idag vårdadministratör inom SU och berättar för Arbetslusts läsare om hur det var att arbeta samtidigt som han gick genom en transition.

Tid är ett spännande koncept. Man säger ofta att tiderna förändras och att det som gällde då gäller inte nu. Eller så gör det det. För några år sedan kom jag ut som transperson. Eller ja, några år är i det här fallet nästan tio år. Jag hade ett fast arbete som vårdbiträde inom hemtjänsten, och trots att jag då var 24 år gammal, var det som att jag blev tolv år igen när den första tillstymmelsen till en förändrad kropp började visa sig. Jag påbörjade, som en del transpersoner benämner det, min "andra pubertet".

**PROBLEMET MED EN** andra pubertet är att den är helt annorlunda från den första. Den första innehåller ju förvisso liknande saker, men enligt samhällets normer så lyder den tydligt de föreslagna naturlagarna, och du blir till den kvinna, eller man, du är ämnad att bli. Samhället jublar och allt är som det ska. Om vi då tar min andra pubertet som ett exempel så har vi lite andra förutsättningar. För det första har jag uppnått vuxen ålder, jag ska inte längre förändras till det yttre, om man ser det utifrån. Det finns också ett fält som är oerhört svårnavigerat i den andra puberteten: mellanläget. Låt mig förklara.

**DU BÖRJAR DIN RESA** med en väldigt omfattande utredning, allt ska gås igenom. Du får sen papper på att du har en diagnos som ger dig rätt till medicinsk hjälp. So far so good. Den medicinska hjälpen innefattar läkemedel i form av hormoner och, om du vill, operationer av olika slag. Klipp till: mellanperioden. Här har du en period som ser lite olika ut beroende på hur hormonerna påverkar just din kropp. Men gemen-

samt för de flesta är att samhället nu inte kan könsbestämma dig på rak arm, du har hormonella humörsvingningar, du befinner dig i ett psykiskt kaos där du inte längre kan se dig själv så som du var förr, men inte heller kan se dig i framtiden ännu. Mitt i detta, som i mitt fall, befinner du dig i arbetslivet. Hur ska du navigera i allt som förändras, fysiskt, psykiskt, men också hur samhället ser på dig som människa, och samtidigt förklara för arbetskamrater vad som sker och varför? Och även kunna ta hand om andra individer som är sköra och äldre, där många har känt dig som en person med ett visst namn i några år?

**HÄR KANSKE JAG** hade tur. Det kan gå snett, kännas övermäktigt och många transpersoner kanske väljer att under denna övergångsfas helt sonika vara sjuk-skrivna för att underlätta för sig själva. Min tur bestod av människor. Den första jag kom ut för på min arbetsplats var en nära kollega som lovade mig att göra allt i sin makt för att underlätta för mig på arbetet. Den andra jag kom ut för var min chef. Hon satte mig ner, lugnt och sansat, och frågade rakt ut vad jag behöver från henne som chef framöver. Det hade tagit mig ett tag att bygga upp mig själv tillräckligt för att ens ha det här mötet och när jag gick ut ur rummet var det som att en tyngd lyftes från mina axlar. Jag var inte längre ensam – jag hade chefen bakom mig.

Det resulterade i att jag, i slutet av ett APT fick ordet för att förklara vem jag var och vad som skulle hända mig framöver. Hela tiden med min chef och kollega som stöttning. Jag presenterade mig med mitt nya namn och pronomen, och mina

kollegor fick fråga mig vad de ville under resten av mötet.

**VISST FANNS DET** fortfarande kollegor i arbetsgruppen som inte förstod, inte använde rätt namn eller pronomen, och där det ibland blev jobbiga sociala situationer. Idag jobbar jag inte kvar där jag var då, men jag har fortsatt att komma ut på alla arbetsplatser jag varit. Nu har jag gjort det en del gånger och vet också bättre hur jag ska möta det motstånd som kan komma. Det som hjälper mig idag är att tio år av hormoner har gjort sitt, att det snarare är en chock för andra att jag tidigare presenterat mig som hon, utan skägg. Det är också en frihet i att kunna vara öppen med mina erfarenheter av att ha växt upp som kvinna, och låta det återspeglas i de erfarenheter jag nu har som man.

**TIDERNA KANSKE** faktiskt förändras, men det krävs att människor som saknar erfarenheten av det du gått igenom, steppar upp och säger: jag står bakom dig, vi gör det tillsammans.

Noel Andersson Köhler



Läs även reportaget på sidan 6–7 i Arbetslusts artikelserie baserad på de sju diskrimineringsgrunderna. Vi nu kommit fram till del tre som handlar om könsidentitet och sexuell läggning.

# VGR byter HR-direktör

Efter nästan tio år lämnar Marina Olsson över det yttersta arbetsmiljöansvaret för VGR:s alla medarbetare till Patrick Nzamba. Vilka lärdomar har Marina Olsson gjort under sin tid som HR-direktör? Vilka drivkrafter kommer styra Patrick Nzamba när han tar över posten? Och hur ser de båda på VGR:s framtida utmaningar när det kommer till arbetsmiljön?

Arbetslust träffade Marina Olsson och Patrick Nzamba för ett sista respektive första samtal som HR-direktör.

Marina Olsson lämnar jobbet som HR-direktör efter nästan tio år på posten.

FOTO: SOFIA SABEL



## Vad är du allra mest stolt över under din tid som HR-direktör?

– Hur vi hanterade de enorma utmaningar som pandemin innebar. Det var ett samarbete över alla gränser, där de som bäst kunde hantera en fråga fick mandat och förtroende att hantera den, och där fokus hela tiden låg på hur vi gemensamt skulle klara av situationen.

– Men jag är också stolt över att vi förbättrat det systematiska arbetsmiljöarbetet. Idag har vi en bra struktur och verktyg för det arbetet – från arbetsmiljöguiden och medarbetarenkäten till riktlinjer som ger chefer bättre förutsättningar att leda. Vi kan även vara nöjda över vårt unika samarbete med Institutet för stressmedicin och förankringen i aktuell forskning.

## Vad är din främsta lärdom som HR-direktör?

– Att se organisationens storlek som en tillgång. Visst, det kan ta tid att genomföra saker och alla har olika förutsättningar men jobbar vi tillsammans, med alla de kompetenser, kunskaper och resurser vi har, kan vi i princip klara alla utmaningar.

Vad är VGR:s största utmaning när det gäller arbetsmiljön?

### Marina

– Kompetensförsörjningen. Vi måste inse att vi inte kommer att bli fler medarbetare, samtidigt kommer allt fler invånare behöva vård. I den utmaningen spelar det systematiska arbetsmiljöarbeten en jätteviktig roll. Både för att kunna rekrytera och behålla kompetent personal och för att forma ett hållbart arbetsliv med plats för återhämtning så att vi håller ett helt arbetsliv.

### Patrick

– Precis som i många andra regioner och samhället i stort är det kompetensförsörjningen. Bristen på kompetens inom vissa områden riskerar att urholka välfärdsstatens service, som vi i Sverige varit vana vid under så många år. För att få människor att stanna kvar på sina jobb och kunna tänka sig att arbeta på olika tider på dygnet är det arbetsmiljöområdet vi måste fokusera på. Utmaningen blir att hitta en balans där vi kan tillgodose såväl medarbetenas som invånarnas behov.

Var bör fokus i arbetsmiljöarbetet ligga framöver?

### Marina

– Rapporten ”Tack för mig” om varför medarbetare väljer att sluta arbeta inom VGR och erfarenheterna från pandemin visade klart och tydligt att en nyckelfaktor för arbetsmiljön är ledarskap. Därför behöver vi fortsätta vårt arbete med att ge chefer bra förutsättningar att leda. Vi behöver också stärka medarbetarskapet, att varje medarbetare känner sina rättigheter ►

► och skyldigheter och är delaktig i arbetsmiljöarbetet. Vi behöver fortsätta att satsa på utvecklingsmöjligheter för våra medarbetare, utveckla vårt regiongemensamma arbete och se till att vi använder våra medarbetares kompetens på allra bästa sätt.

### Patrick

– Ett viktigt fokus är det hälsofrämjande perspektivet. Förutom att hjälpa behöver vi förebygga genom att fokusera på steget innan risken inträder. Jag har goda erfarenheter av att jobba med friskfaktorer där vi tagit fram partsgemensamma arbetsätt. Det har gett arbetsgrupper och verksamheter stöd och inspiration att aktivt definiera och ta ett gemensamt ansvar för friskfaktorer på sina arbetsplatser.

Vad är VGR:s styrka som arbetsgivare?

### Marina

– Jag ser framför allt tre saker. Det är tryggheten i stabila anställningsvillkor. Det är meningsfullheten i våra uppdrag, det vi gör är viktigt för våra medarbetare, oavsett vilken verksamhet vi jobbar med. Sist men inte minst är vi en arbetsgivare som arbetar strukturerat och fokuserat med att skapa god arbetsmiljö och trivsel.

### Patrick

– Det är absolut storleken, den bredd och djup som finns i den samlade kompetensen. VGR utgör i princip ett tvärsnitt av Sverige när det gäller yrkesgrupper och kompetenser, vilket är en enorm styrka. Som medarbetare kan du leva ett helt yrkesliv inom VGR och hela tiden fortsätta att utvecklas. •

VGR:s nya HR-direktör Patrick Nzamba drivs av att vilja skapa bästa möjliga förhållanden för mesta möjliga antal människor

FOTO: SOFIA SABEL



## Vem är VGR:s nya HR-direktör?

– Jag är från början polis och har sedan gått vidare till andra yrkesroller och arbetat många år i offentlighetens tjänst, senast som HR-direktör i Jönköpings län. Mitt blandade ursprung med en pappa är från Uganda och en mamma från Sverige gjorde att jag tidigt såg hur olika förutsättningar kan påverka livet. Den erfarenheten har format min drivkraft att vilja skapa bästa möjliga förhål-

landen för mesta möjliga antal människor. Först som polis och numera inom välfärdssektorn.

Som HR-direktör för VGR hoppas jag kunna medverka till goda arbetsmiljöer där våra medarbetare trivs och får de bästa förutsättningarna att möta regionens invånare ute i sina verksamheter.



Inför arbetet med filmen *Jag vill bara komma hem* gjorde Nasrin Pakkho mycket bakgrundsarbete för att sätta sig in i transpersoners utmaningar.

FOTO: SOFIA SABEL

# Hon riktar kamerans fokus på transpersoner

**I Nasrin Pakkhos nya dokumentär *Jag vill bara komma hem* skildras transpersoners liv och utmaningar. Hon hoppas att filmen ska öka förståelsen och minska fördomar, både på och utanför arbetsplatsen. Nu används filmen tillsammans med ett utbildningsmaterial i kommuner, skolor och inom VGR.**

I sitt vardagsrum utanför Göteborg, som även fungerar som studio, riggar Nasrin Pakkho upp kameran – vår intervju ska nämligen dokumenteras för att bli en del i ett nytt filmprojekt. Med över 140 filmer i bagaget är Nasrin en erfaren dokumentärfilmare och regissör. Idag ligger fokus på filmen *Jag vill bara komma hem* som följer fem transpersoner mellan 17 och 70 år.

– Jag ville ha ett brett spann eftersom det kan se så olika ut när man kommer ut, säger Nasrin.

**IDÉN TILL FILMEN** föddes när hon arbetade med *Regnbågens sång*, en dokumentär om HBTQ-seniorer. När Nasrin gjorde filmen tyckte hon att det pratades alldeles för lite om transperspektivet och hon bestämde sig för att nästa film bara skulle fokusera på det.

– Vårt samhälle bygger på binära normer vilket gör det svårt för majoriteten att förstå

hur det är att vara transperson och vilka svårigheter de möter varje dag.

Nasrin berättar att även om många transpersoner mår bra finns det de som brottas med både fysiska och psykiska problem, dessutom finns en hög självmordsstatistik inom gruppen. Inför arbetet med *Jag vill bara komma hem* gjorde Nasrin mycket bakgrundsarbete för att förstå transpersoners utmaningar men understryker att hon själv inte är expert.

**SOM KOMPLEMENT** till både *Regnbågens sång* och *Jag vill bara komma hem* har Nasrin tagit fram ett utbildningsmaterial och workshops som genomförts i flera kommuner, skolor och inom VGR. Syftet är att få deltagarna att uppmärksamma sina egna fördomar, något som oftast mottagits positivt.

Många arbetsplatser har som mål att

öka mångfalden, men HBTQI och särskilt transpersoner, glöms ofta bort. Nasrin tycker att fler borde se människor som personer istället för kön, och att det borde vara lika naturligt som att känna till brandrutiner på arbetsplatsen.

– Ta bara en så enkel sak som att man som chef står på scen och säger ”mina damer och herrar” när man lika gärna kan säga ”mina kollegor”.

**VAD KAN MAN** då som chef eller kollega göra för att öka sin kunskap och bli mer medveten?

– Har man en transperson som kollega är det självklart viktigt att ställa frågor om tillfället är rätt, men det är också viktigt att inse att det inte är den som är i minoritets ansvar att öka kunskapen om ämnet – det är arbetsgivarens, säger Nasrin.

Som chef kan man fundera på hur mycket kunskap den egna verksamheten faktiskt har om transpersoner, och satsa på fortbildning för personalen. Till exempel genom Nasrins filmer.

Att öka kunskapen och förståelse på arbetsplatsen är ett steg men för att få till ▶

▶ större förändring behöver mycket göras på samhällsnivå.

– Vi behöver lagändringar och en ännu bättre vård för att minska köer. Vi lever i ett land som Sverige som har möjligheter att ge människor ett bättre liv.

Även om det går långsamt tycker Nasrin att transpersoner i allt större utsträckning ser sina rättigheter och att de vågar söka vård. Något hon tror att internet delvis har bidragit till.

**FILMERNÄ HAR** inte varit lätta att slutföra. Liksom många filmskapare har Nasrin brottats med resursbrist – och hon är tacksam för stödet hennes projekt fått från

VGR. Att hitta personer som ville medverka i *Jag vill bara komma hem* var inte helt lätt, och till råga på allt kom coronapandemin. Men till slut blev filmen färdig. När Nasrin berättar om filmpremiären på West Pride 2021 blir hon röd.

– Regeringen släppte restriktionerna samma dag och det blev den första stora folksamlingen i Göteborg med 550 bokade platser på Stora teatern. Jag blir så stolt när jag tänker på att det var tack vare filmen som de medverkande fick stå där på scenen med stolthet och jag är så tacksam över att de ville vara med i filmen och låta mig berätta deras historia.

– Jag hoppas att mitt arbete kan bidra till att fler mår bättre och till en bättre värld. •

Text: Karin Palm



Frågor som rör HBTQI-personer är återkommande teman i flera av Nasrin Pakkhos filmer.

FOTO: SOFIA SABEL

## Vad menas med...

### Könsöverskridande identitet eller uttryck

Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner, det vill säga människor vars könsidentitet eller könsuttryck, tidvis eller alltid, skiljer sig från normen för det kön som registrerats för hen vid födelsen.

Könsidentitet och könsuttryck omfattar både en persons mentala eller självupplevda könsbild och hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Diskrimineringsgrunden omfattar även personer med intersexvariation, det vill säga där den kroppsliga utvecklingen inte är entydig i fråga om kön.

Källa: Diskrimineringsombudsmannen



**West Pride gick av stapeln den 10–16 juni och precis som tidigare år deltog VGR. Hur kommer det sig, Rikard Eduardo, regionutvecklare som arbetar med frågan?**

” VGR deltar i West Pride som en del av vårt kontinuerliga arbete för att stötja hbtqi-personers rättigheter och för att främja jämlikhet och mångfald.

Vare sig det handlar om aktiva åtgärder mot diskriminering eller att varje människa behandlas jämlikt i kontakten med VGR behöver vi arbeta med det hela året, varje år. ”

**På bild: Annette Malmqvist, processledare på utvecklingsavdelningen, Försörjningsförvaltningen, Ulrika Bokeberg, strateg på näringslivsavdelningen, Viveca Reimers, avdelningschef på hållbarhetsavdelningen och Jenny Erholm, kommunikationsdirektör, Koncernkontoret.**

 **VGR:s deltagandet** i West Pride är en del av genomförandet av Västra Götalandsregionens hållbarhetsmål.

Läs mer på [vregion.se/hallbarhet](https://vregion.se/hallbarhet)

# Digital arbetsmiljö – mycket mer än teknik

I höst börjar VGR:s största digitaliseringsinitiativ någonsin – Millennium – att användas. Men hur påverkar digitaliseringen vår arbetsmiljö? Och vad är en god digital arbetsmiljö? Det är frågor som Lisa Höjlund och André Danielsson på koncernstabens digitaliseringsavdelning arbetar med.

Införandet av Millennium är kommer att påverka väldigt många medarbetare digitala arbetsmiljö.

– Millennium är det största digitaliseringsinitiativet i VGR:s historia och nu mer än någonsin blir det viktigt att börja jobba med digitala arbetsmiljöfrågor tillsammans; med medarbetarna och med alla berörda aktörer, säger Lisa Höjlund.

Hon och André Danielsson är tjänstedesigners och brinner för att hitta lösningar på de arbetsmiljöproblem som orsakas av digitaliseringen. De menar att vi idag ofta

har ett för snävt perspektiv när vi pratar om digital arbetsmiljö.

– Vi pratar ofta om digital arbetsmiljö ur ett teknikcentrerat perspektiv. Då missar vi hela poängen med varför det är ett viktigt område att prata om. Vi vill vända på perspektivet och menar att digital arbetsmiljö är den totala arbetsmiljö som skapas av att vi digitaliserar, säger Lisa.

**LISA OCH ANDRÉ** pratar om medarbetar-driven digitalisering för att poängtera vikten av att utgå från medarbetarnas behov för

att möjliggöra användbar och ändamålsenlig teknik. Men digitaliseringen påverkar också arbetsmiljön i stort, så som den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Idag saknar vi verktyg för att identifiera problem i arbetsmiljön som orsakas av digitaliseringen men befinner sig utanför tekniken.

– Idag har vi digironden med sin omfattande checklista som enda verktyg för att undersöka och riskbedöma den digitala arbetsmiljön. Våra erfarenheter visar dock att det sättet att undersöka, som endast är centrerat kring tekniken, inte fungerar. Vi behöver se över dagens arbetssätt och organisatoriska strukturer så att de kontinuerligt fångar upp behov, blir mer medarbetardrivna och säkerställer en god digital arbetsmiljö, menar André.

**EN GOD DIGITAL** arbetsmiljö är en arbetsmiljö där medarbetare inte märker av att ►



André Danielsson och Lisa Höjlund är ute i VGR:s verksamheter och pratar om digital arbetsmiljö.

FOTO: SOFIA SABEL



Digital arbetsmiljö är den totala arbetsmiljön som skapas av att vi digitaliserar, menar Lisa Höjlund och André Danielsson.

FOTO: SOFIA SABEL

► vissa arbetsmoment är digitala, utan allt sker friktionsfritt och sömlöst. Målbilden är att tekniken ska avlasta och underlätta arbetet.

Det pågår ett arbete på HR avdelningen på koncernkontoret med att ta fram en uppdragshandling om hur den digitala arbetsmiljö ska hanteras. Den är ett resultat av det arbete som Lisa och André bedriver. Uppdragshandlingen är ett första steg i att säkerställa att det finns resurser och arbetsformer för det kontinuerliga arbetet med god digital arbetsmiljö. ●

Text: Frida Lindström



## Digital arbetsmiljö

Digital arbetsmiljö beskrivs oftast som interaktionen med och användandet av tekniska lösningar, vilket är begreppets smalaste definition. I ett bredare perspektiv handlar digitalt arbetsmiljö om samspelet mellan teknik, människa och arbetsvardagen.

## Allt klart för Millennium

Efter många år av arbete och förberedelser är det äntligen dags. Den 12:e november börjar Millennium användas i de första verksamheterna. Införandet av den nya vårdinformationsmiljön, som ska ersätta och samordna 40 olika vårdssystem, påbörjas i VGR:s södra område.

hallå där ...

Joacim Stalfors,

förste chefläkare och införandeansvarig för Millenniumprojektet! Hur är läget inför starten?

– Bra! Jag märker att många ser fram emot att få de nya funktionerna som finns i Millennium. Att få ett gemensamt vårdinformationssystem med möjlighet att få mer och uppdaterad information om patienten du har framför dig, för att lättare kunna fatta ett korrekt behandlingsbeslut.

Men också att få tillgång till en välutvecklad läkemedelsmodul som kan säkerställa att doseringar blir rätt och mediciner inte krockar samt inte minst – äntligen få elektroniska remisser.

**Hur ser förberedelserna ut?**

– Vi har genomfört en rad åtgärder, allt från att utbilda tio procent av personalstyrkan till Millenniumcoacher som kan fungera som ett stöd till sina kollegor, till att genomföra generalrepetitioner.

**Hur har de gått till?**

– Vissa enheter på SÄS fick testa programmet så att alla dess funktionaliteter, rent tekniskt, fungerar som de ska i förvaltningsmiljön.

**Hur har ni arbetat för att säkerställa en god arbetsmiljö under införandet?**

– Vi arbetar för att så många medarbetare som möjligt förstår de nya arbetssätten och får möjlighet att diskutera dem på sin arbetsplats. Bland annat har medarbetarna fått genomföra teamövningar på sin enhet

efter de avslutat sin utbildning i programmet. Övningarna har fungerat som lokala genrep med simulerat situationer där man kunnat testa programmet i sin arbetsmiljö. Det har gett inblick i hur programmet fungerar i det egna arbetsflödet och möjligheter till att fila på förbättringar. Förhoppningsvis kan det minska eventuell stress när vi väl startar i gång.

En annan åtgärd är att vi minskar arbetsbelastningen de första veckorna efter driftstart, för att medarbetarna ska hinna använda informationssystemet på rätt sätt och hinna med sitt vanliga patientarbete.

**Hur kommer ledningen jobba under driftstart?**

– Vi kommer ha en så kallad kommandocentral som håller koll på hur programmet fungerar och används, samt en särskild operativ ledning som snabbt kan anpassa verksamheten om vi behöver det. Arbetet kommer vara sammankopplad med en särskild, regional operativ ledning, så om vi behöver regionens stöd kan vi få det.

**Vad du tror du kommer bli den största utmaningen vid införandet?**

– Alla är vi olika men det flesta av oss upplever att förändringar är en utmaning. Den kan vara mer eller mindre jobbig, men då behöver vi påminna oss om att vi länge har saknat ett samordnat, modernt informationssystem. Millennium kommer underlätta vårt arbete och ge oss ett system att bygga vidare på och gå i takt med tiden till. Jag hoppas att så många som möjligt ska engagera sig och bidra med feedback, för nyckeln till ett bra införande är att vi gör det här tillsammans.

Text: Åsa Rehnström



Joacim Stalfors

FOTO: PERNILLA LUNDGREN, SAS

# Så skapas en bra start för nyanställda

Genom tidigare forskning vet vi att en dålig jobbstart kan leda till stress som hänger kvar i många år. Nu visar nya studier hur det kan undvikas – för att få medarbetare som mår bra, trivs och stannar kvar på jobbet.

– Den första tiden på ett nytt jobb präglas av tvivel kring den egna rollen och vår kompetens. Vi behöver tid och stöd för att kunna lära oss, orientera oss och skapa nya relationer, säger Elin Frögéli, legitimerad psykolog och postdoktor på Karolinska Institutet.

Hon ingår i en forskningsgrupp på Karolinska Institutet som i många år studerat utmaningar och framgångsfaktorer vid jobbstart. Nu har resultaten sammanfattats i slutrapporten *Fundament för onboarding 2.0*.

– Genom att ge rätt förutsättningar för att kunna lära och etableras i den nya rollen kan vi motverka stressrelaterad ohälsa, både på kort och lång sikt. Det ger medarbetare som mår bra, presterar högre och väljer att stanna kvar på sina jobb, säger Elin Frögéli.

**I FUNDAMENT FOR** onboarding 2.0 presenteras ny forskning som ger kunskap om hur en god introduktion skapas. Elin Frögéli och hennes kollegor har ringat in tre processer som vi behöver gå igenom för att få en bra jobbstart.

– Vi behöver kunna utveckla förståelse för vår nya roll och vårt nya uppdrag, känna att vi klarar av och kan hantera det samt känna oss inkluderad i arbetsgruppen. När kollegor och chefer kan stötta sin nya kollega i de här processerna minskar risken för stressrelaterad ohälsa, säger Elin Frögéli.

Så hur stödjer man en ny medarbetare på bästa sätt? *Fundament för onboarding 2.0* definierar fem olika framgångsfaktorer, fem fundament, för en bra jobbstart. Till att börja med behövs förståelse för den nya medarbetarens utmaningar. Chef och kollegor behöver sätta sig in i hur det är att



Den första tiden på ett nytt jobb präglas ofta av tvivel över den egna kompetensen och den nya arbetsrollen.

ILLUSTRATION: JOEN WETTERHOLM

” Den första tiden på ett nytt jobb präglas av tvivel kring den egna rollen och vår kompetens.

vara ny på jobbet, med den osäkerhet och stress det ofta innebär. Det är också viktigt att förståelsen är förankrad i hela organisationen, att det finns en samsyn kring betydelsen av att stötta nya medarbetare och skapa en bra lärandemiljö.



Elin Frögéli och hennes forskarlag har definierat fem framgångsfaktorer, fem fundament, för att skapa en bra jobbstart.

**EN ANNAN** framgångsfaktor är att utse en handledare med uppgift att stötta den nya medarbetaren i sitt lärande. Minst lika viktigt är att även handledaren får stöd i sin roll för att kunna få rätt förutsättningar för sitt uppdrag.

Sist men inte minst är återkommande uppföljning och feedback viktiga fundament i en bra introduktion.

– I början är det bra med uppföljning varje dag och den behöver finnas kvar över tid, även om det senare blir glesare mellan gångerna. Uppföljning är också ett sätt att visa den nyanställda att lärandet får ta tid.

**ELIN FRÖGÉLI** betonar betydelsen av att prioritera introduktionen, även i tider av besparingar och tung arbetsbelastning.

– Det en investering som lönar sig på många sätt. Vi får kompetenta medarbetare som mår bra, trivs, stannar kvar och bidrar till att bygga upp den samlade kompetensen i sin arbetsgrupp. En bra jobbstart gynnar med andra ord både individen och organisation, säger hon. •

Text: Åsa Rehnström



Elin Frögéli tillhör en forskningsgrupp på Karolinska Institutet som i många år studerat vilka faktorer som gör att vi kan få en bra jobbstart.

FOTO: SOFIA SABEL

## 5 råd till kollegor, chefer och handledare

- Försök att förstå den nya medarbetarens utmaningar, reflektera kring hur det är att vara ny. Det är mycket information som ska tas in och man upplever ofta tvivel, osäkerhet och stress.
- Satsa på och ge stöd till handledare. Det skapar en bra lärandemiljö för nya medarbetare och ger en signal om de är värdefulla tillskott till arbetsgruppen.
- Utvärdera och förbättra arbetsplatsens sätt att introducera nya medarbetare. Vad fungerar och vad fungerar inte?

Källa: Forskningsprojektet *Onboarding 2.0*, Karolinska Institutet.

- Se till att det finns en samsyn i hela organisationen på att det är utmanande att vara ny och viktigt att stötta nya medarbetare.
- Låt lärandet ta plats. Kommunicera förväntningar på ansvarsnivåer och arbetsuppgifter. Ge stöd i att planera och prioritera, ge feedback.



Läs hela rapporten här:



# Inspirerar till god hälsa – med chefens stöd



Det goda samarbetet mellan Linda Olsson och hennes chef Ann Gullbransgaard Wallöf är grundläggande för att Linda ska kunna genomföra sitt uppdrag som hälsoinspiratör.

FOTO: SOFIA SABEL

Fågelskådning, meditation och en bokklubb är bara några av de aktiviteter som medarbetarna på intensivvårdsavdelning barn (BIVA) på Drottning Silvias barnsjukhus genomfört det senaste året.

Under ledning av hälsoinspiratören Linda Olsson har avdelningen lyckats skapa en arbetsmiljö där arbetet med medarbetarnas välmående är ständigt närvarande.

**L**inda Olsson har jobbat på barnintensivavdelningen i tre år. Vid sidan av sin utbildning som intensivvårdssjuksköterska har hon också en kandidatexamen inom hälsopromotion, vilket är ett bra stöd i rollen som hälsoinspiratör. Det är tydligt att hälsa och att motivera andra att må bra är något som Linda brinner för.

– Jag har jobbat inom vården länge och har själv varit nära att vara utbränd. Det är mycket stress och tungt emellanåt. Man behöver få ett andrum på sin arbetsplats för att orka med. Vi kan inte justera värdtyngden, men vi kan justera hur vi mår på arbetsplatsen. Det är viktigt för mig, säger Linda.

**FÖR TVÅ ÅR SEDAN** drog Ann Gulbransgaard Wallöf, vårdenhetschef på intensivvårdsavdelning barn, och Linda i gång hälsogruppen på BIVA. Hälsogruppen, med Linda som gruppleddare, träffas kontinuerligt för att tillsammans diskutera hur avdelningen ska arbeta framåt med hälsa och välmående på arbetsplatsen.

– Och sen fick vi kännedom om att man kan bli hälsoinspiratör. Att det är något regionen arbetar med, så den utbildningen har jag nyligen gått. Men vi hade redan börjat projektet innan. Skillnaden nu är att vi får stöd av Tillsammans i VGR, som arbetar med hälsoinspiratörer. De bidrar med idéer och med dem kan vi bolla det vi jobbar med, vilket ger ett mervärde till vårt hälsoarbete, säger Linda.

**IDÉN MED HÄLSOINSPIRATÖRER** tycker Linda är jättebra och att det finns strategier för att det hälsofrämjande arbetet ska sprida sig på arbetsplatser. Samtidigt tror hon att det finns en risk att hälsoinspiratören kan bli väldigt ensam i sin roll om hen inte har ett team som hjälper till.

– Jag tror väldigt mycket på att vi är en grupp som jobbar med det här. Vi är en stor arbetsplats och det är väldigt svårt för mig som individ och Ann som chef att driva det här själva, säger Linda.

**NÄR LINDA** och hälsogruppen påbörjade sitt arbete för två år sedan var engagemang hos medarbetarna inte självklart, det har tagit tid att få till det hälsofrämjande klimat som idag finns på arbetsplatsen. Att Linda och hälsogruppen tillsammans med medarbetarna har haft relativt stor frihet från ledningen att forma de aktiviteter som genomförs är grunden till varför arbetsmiljöarbetet har varit så framgångsrikt.

Lindas chef Ann betonar också vikten av att både medarbetare och chef är intresserade av att förbättra arbetsmiljön för att arbetet ska lyckas.

– Det kom en önskan från personalen. När vi i ledningen funderade över hur vi skulle lösa det kom vi tänka på Linda som vi hört kunde mycket om hälsa. Vi började prata om hur vi skulle kunna arbeta med frågan. Vi vill ju gärna lyssna på personalen och vad de önskar för att må bra i sin arbetsmiljö, säger Ann.

Ledningens stöd märks bland annat genom att Linda och hälsogruppen får mötas och planera aktiviteter under arbetstid. De har även fått låna lokaler och utrustning som finns tillgängliga på sjukhuset.

**MEDARBETARNA PÅ BIVA** har ett arbete där det är svårt att gå ifrån under arbetstid och därför har det varit en medveten strategi att försöka hitta smarta lösningar där vissa hälsofrämjande aktiviteter kan göras under arbetstid. Det kan handla om redskap i fikarummet eller instruktioner till yogaövningar i personalutrymmen. Men det händer också att medarbetarna träffas för aktiviteter utanför arbetstid.

– En gång hade vi fågelskådning. En kollega är otroligt duktig på det och det är något som man inte gör till vardags. Det var väldigt uppskattat att få göra det tillsammans, minns Linda.

För Linda är det extra viktigt att ha ett helhetsperspektiv på hälsa och att det finns olika typer av aktiviteter där alla kan hitta något som de talar om. Därför har Linda

och hälsogruppen tagit fram ett årshjul där varje månad får ett tema och förhoppningen är att alla ska känna att det finns någon aktivitet under året som passar dem.

– Det här med att ha olika teman gör att fler känner sig delaktiga. Att hälsa faktiskt inte bara är vad man ska äta och att man ska träna, utan också ett socialt välmående. Det är lugn och ro. Det är återhämtning, säger Linda. •

Text: Frida Lindström



Linda Olsson är hälsoinspiratör på sin arbetsplats.

FOTO: SOFIA SABEL

## Hälsoinspiratör

Som hälsoinspiratör på din arbetsplats kan ditt uppdrag bland annat innebära att informera och samordna hälsofrämjande aktiviteter för att öka välmående och trivsel på din arbetsplats. I samråd med din chef planerar du hur mycket tid och engagemang du har möjlighet att lägga på uppdraget.

## Så blir du hälsoinspiratör

Stäm av med din chef att du får ta dig an uppdraget hur det skulle kunna se ut för att fungera på bästa sätt för er verksamhet. På Tillsammans i VGR:s sida om hälsoinspiratörer finns tips på hur ni kan sätta era ramar.

I regionkalendern kan du anmäla dig till grundutbildningen för hälsoinspiratörer och andra inspirerande workshops och föreläsningar som Tillsammans i VGR erbjuder för hälsoinspiratörer.

Har du frågor om uppdraget – skriv till: [halsoinspiratorer-tillsammans@vregion.se](mailto:halsoinspiratorer-tillsammans@vregion.se)

## Medarbetares innovationer prisas



Andreas Gremyr och Marcus Lundmark, enhetschef samt verksamhetsutvecklare vid Sahlgrenska Universitetssjukhuset/Mölnådal har varit med och tagit fram verktyget Dialog+.

**Medarbetare inom vård- och sjukvård besitter erfarenheter som kan resultera i nya lösningar för en bättre och effektivare vård. Nu prisas tre innovationer framtagna av VGR-anställda av Västra Götalandsregionens Innovationsfond.**

– De som arbetar i eller för hälso- och sjukvården har en unik inblick i vad som fungerar och vad som behöver förbättras. Och därför är det också naturligt att många kreativa idéer och vårdinnovationer föds i och kring vårdverksamheterna säger Magnus Kristiansson, innovationsledare på Innovationsplattformen, till VGRfokus.

En av innovationerna som prisas är ett digitalt verktyg för att hjälpa patienterna inom psykiatri att bli mer delaktiga i sin egen vård. Verktyget kallas Dialog+ och

gör att patienterna själva kan skatta hur de mår och vilka problem som är viktigast för dem att adressera vid ett besök.

**DEN ANDRA INNOVATIONEN** är radarsensorer med ett AI-baserat system som kan hjälpa till att förebygga och förhindra fall. Det är ett särskilt projekt på Sahlgrenska Universitetssjukhuset och Södra Älvsborgs Sjukhus där man har provat och utvärderat systemet.

Det tredje innovationsprojektet är ett samverkansprojekt mellan region, kommun och patientföreträdare och handlar om att bedriva nära vård i hemmet. Bland annat har man testat en ny bärbar röntgenutrustning på äldreboenden och inom kriminalvården.

Prissumman är 10 000 kr och ska göra det möjligt för en verksamhet att öka den innovativa kulturen.

### Tips från Lärportalen

## Fyll hösten med kunskap och inspiration

De flesta medarbetare inom VGR har någon gång bekantat sig med Lärportalen, inte sällan sker det i samband med en för yrkesrollen nödvändig vidareutbildning. Men visste du att Lärportalen innehåller intressanta, avgiftsfria, digitala kurser inom mängder av områden som

alla i regionen enkelt har tillgång till? Som till exempel:

**STARTA DIN AI-RESA.** En utbildning som vänder sig till dig som är nyfiken på att veta mer om AI och hur användandet av AI kan skapa vinster i olika situationer.

**OM KLIMAKTERIET.** En utbildning som ger ökad kunskap om klimakteriet och hur det påverkar kvinnors hälsa och mående.

**ATT MÖTA MÄNNISKOR MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING.** En utbildning som ger kunskap om funktionsnedsättningar och ger dig bättre förutsättningar för att skapa bra möte med varje människa, oavsett sammanhang.

## Därför blir man utmattad av videomöten

**Videomötet avslutas, du klickar ut dig ur mötet och där är den – den där särskilda tröttheten som uppstår efter just videosamtal. Men varför är det så och vad kan man göra åt det? Nu finns det forskning som kan ge svar.**

Att många tittar på oss liknar sociala situationer som ofta stressar oss, som att stå framför en publik för en presentation. Att ha ögonkontakt med andra personer i närbild sker vanligtvis i intensiva, sociala sammanhang, som vid konflikter eller i intima situationer, och kräver mycket energi.

**Det sker också** en större kognitiv belastning vid digitala möten, till exempel överdriver vi våra ansiktsuttryck när vi vill visa att vi är överens. Det tar också energi att hela tiden tolka många andras ansiktsuttryck.



Ett konkret råd för att motverka tröttheten är därför att stänga av kameran när den inte behövs, göra fönstret mindre eller ta telefonmöten när det går.

**En annan utmaning** med digitala möten är visuella brus på skärmen. Våra fysiska arbetsplatser är gestaltade av arkitekter och är ofta harmoniska. Men på videomöten är det alla deltagarna som gestaltar det digitala rummet med sin bakgrund och det kan bli visuellt belastande. Ett tips för att göra det lättare för alla deltagare är därför att välja en neutral bakgrund. Läs mer om trötthet vid skärmöten på Institutet för stressmedicins sajt.

## Slopa köttet i grytan

**Mustiga grytor hör hösten till. Det är också rätter du med fördel kan göra utan kött, och ändå få en rätt full med smakerikedom. Som i den här viltinspireerade och enkla grytan med bönor som bas.**



## Jessica Freys Vilda bönor

### Ingredienser

- 6–8 dl färdigkokta kidneybönor (eller svarta bönor)
- 2 krm salt
- 2 krm vitpeppar
- 2 krm svartpeppar
- 2 krm grönspeppar
- 2–3 enbär, krossade
- 2 gula lökar
- 2 klyftor vitlök
- 2,5 dl vispgrädde
- 2,5 dl mjölk
- 2 msk koncentrerad svartvinbärssaft
- 2 msk koncentrerad oxfond (grönsak om du är vegetarian)
- 1 msk soja (mörk)
- ev. 2 msk maizenareddning (eller liknande)
- 1,5 dl lingon
- 0,5 dl persilja, finhackad (eller timjan)
- kokt potatis, pressad (till servering)

### Gör så här

Låt bönorna tina om de varit frysta. Stek bönorna på hög värme i smör tillsammans med alla kryddor så de får lite stekyta. Strimla lök och vitlök och låt det steka med några minuter.

Tillsätt övriga ingredienser utom redning, lingon och örter. Låt puttra under lock i ett par minuter. Red grytan med maizenareddning om du vill ha den tjockare.

Addera lingon och rör om. Dekorera med finhackad persilja (eller timjan) och servera med pressad potatis.

Källa: köket.se

## Ovanligt bra svampår – så plockar du säkert

I år är det mycket svamp i skogen och intresset för svampplockning är stort. Men det gäller att vara försiktig och ha koll.

Varje år söker ett 100-tal personer sjukvård efter att ha ätit giftig svamp.

– Endast en sockerbits storlek av en giftig svamp kan leda till allvarlig förgiftning, säger Kai Knudsen, toxikolog och överläkare på intensivvården på Sahlgrenska Universitetssjukhuset, till VGRfokus.

**Det finns sex svampar** i Sverige som är mycket giftiga. Lömsk flugsvamp, vit flugsvamp, gifthättning, toppig giftspindling och orangebrun giftspindling är de farligaste sorterna. Symptom från dessa kan komma först efter tre till sju dygn när en skada på levern och njurarna redan är påbörjad.

Stenmurkla är en annan giftig svamp som kan ge magont, skador på lever, njurar och blodkroppar. Stenmurklan ger

### Du har väl inte missat Forskaren förklarar?

**EN TILL TVÅ GÅNGER** i halvåret har du möjlighet att ta del av aktuell och angelägen forskning om arbetsmiljön via digitala föreläsningar. Det är Institutet för stressmedicin (ISM) som ger ordet till olika forskare som kan ge kunskap och fördjupning inom arbetsmiljö.

Föreläsningarna kan ses live men finns också tillgängliga i efterhand. Höstens första Forskaren förklarar hålls av Agneta Lindegård Andersson som är docent i folkhälsovetenskap och forskningsledare på ISM. Hon tar upp behandling av utmattningssyndrom i primärvården och hennes föreläsning finns redan att lyssna på via ISM:s sajt.



BILD: ISM



**Svampens utseende skiftar beroende på dess ålder. Det kan bidra till att man förväxlar olika sorter.**

FOTO: FREEPIC.COM

symptom efter fem till åtta timmar.

– Det är viktigt att ha koll på tidsaspekten och att söka vård direkt om du får magbesvär, som ihållande diarré. Och det är bra om du kan ta med dig svampen eller visa en bild på den, säger Kai Knudsen.

**Beroende på svampens ålder** kan vissa vara lätta att förväxla. Ett yngre exemplar av vit flugsvamp är lik en skogschampinjon och giftspindling och trattkantarell växer nära varandra och kan lätt förväxlas. Därför varnar Kai Knudsen för att plocka svamp när det skymmer eller är mörkt ute.

Människor som inte är vana vid den svenska floran dominerar bland dem som söker vård för svampförgiftning.

– Om du kommer från ett annat land och hittar svampar som liknar sådana man brukar äta i ditt hemland – var extra försiktig. Det kan vara helt andra svampar som kan vara giftiga, säger Kai Knudsen.

## Tipsa Arbetslust!

**Har du en idé till ett artikeluppslag eller ett ämne som du vill att Arbetslust ska belysa?**

Ring eller mejla oss! Telefonnummer och mejl-adresser finns på sidan 2.



## PÅ JOBBET

# Daniel tar över patientens hjärta och lungor

På Sahlgrenska Universitetssjukhuset görs varje år ungefär 1000 hjärtoperationer på vuxna och 200 på barn. För att de ska kunna genomföras behöver man koppla bort hjärtat och lungorna, en livsviktig uppgift som genomförs av någon av sjukhusets tolv perfusionister. En av dem är Daniel Bengtsson.

När de första hjärt- och lungmaskinerna kom på 1950-talet växte en ny yrkesgrupp fram, med uppdrag att ta över hjärtats och lungornas funktion – perfusionister.

– Folk tror alltid att jag är perfektionist, säger Daniel Bengtsson som är perfusionist på Sahlgrenska Universitetssjukhuset.

Som perfusionist är Daniel tekniskt ansvarig för en viktig del av patientens behandling och samarbetar nära med kirurger och narkosläkare. I hans uppdrag ingår även att vara tekniskt ansvarig för behandling med ECMO en hjärtlungmaskin för intensivvård, och att jobba med vissa cancerbehandlingar.

**UTBILDNINGEN TILL** perfusionist innehåller en hel del matte och fysik och i det dagliga arbetet används ofta olika beräkningsmodeller. Speciellt vid barnhjärtkirurgi där patienterna kan vara olika stora.

– Då används olika formler för att räkna ut vilket system som ska användas utifrån patientens storlek och om man behöver tillsätta blod i systemet, säger han.

Många perfusionister har en bakgrund en inom anestesi, intensivvård eller operation. Du kan också vara ingenjör eller biomedicinsk analytiker i botten. Därefter väntar en tvåårig masterutbildning på den Skandinaviska perfusionistutbildningen i Århus, Danmark.

– Jag blev först anställd som perfusionist-aspirant och gick därefter utbildningen i



Daniel Bengtsson är perfusionist, en yrkesgrupp som växte fram på 1950-talet när hjärt- och lungmaskinerna kom.

FOTO: INES SEBALJ.

Danmark, säger Daniel Bengtsson.

Sahlgrenska Universitetssjukhuset är det enda sjukhuset i landet som jobbar med alla perfusionistens områden; barn och vuxna, hjärtoperationer, transplantation av hjärta, lungor och lever, ECMO-behandling, långtidspumpar och cancerbehandling.

**PERFUSIONISTER ÄR** även aktiva inom forskningsprojekt och i Daniels arbetsgrupp på tolv personer har en kollega precis doktorerat och en annan är inskriven som doktorand. Själv trivs han bäst när han jobbar jourtid, med det verkligt akuta.

– Men egentligen tycker jag att jobbet är roligt hela tiden. Vi får vara med om

många spännande behandlingar. Till exempel har perfusion en viktig roll i cancerbehandling av malignt melanom på arm eller ben, så kallad Isolated Limb Perfusion.

Hjärtlungmaskinen kopplas då till armen eller benet där melanomet finns. Kirurgen ”snörar av” armen eller benet. Kroppsdelen syresätts av hjärtlungmaskinen och via den ges stora mängder cytostatika utan att påverka övriga kroppen.

– Den här variationen, att inte bara jobba med hjärtkirurgi, tycker jag är väldigt intressant och givande, säger perfusionisten Daniel Bengtsson.

Text: Maja Larsson,  
SahlgrenskaLiv och Åsa Rehnström