

# arbetslust

Nº 1 | 2025

■ en tidskrift om människa, hälsa och arbetsliv i Västra Götalandsregionen

VÄSTRA  
GÖTALANDSREGIONEN

Unik  
ombyggnad  
skyddar mot  
kemikalier

SIDAN 4-7

RÅD FRÅN  
ARBETSMILJÖ-  
EXPERTEN:

"Lyssna!"

SIDAN 3

Kerstin Alnebratt

är chefen med blick för varje  
medarbetares kompetens.

+  
Marit Zetterström  
sjunger  
körens lov

SIDAN 20

Hon samlar  
**KULTUREN**  
i en förvaltning

SIDAN 8-9

**Arbetslust** är en tidning för dig som arbetar inom VGR. Här kan du läsa om **hälsa och arbetsliv**. Du får lära känna medarbetare, besöka arbetsplatser, ta del av aktuell forskning och satsningar inom VGR. Och mycket mer.

Arbetslust ges ut fyra gånger per år av Hälsan & Arbetslivet och Institutet för stressmedicin.

## arbetslust

VÄSTRA  
GÖTALANDSREGIONEN

**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 Ohlsson Drangel

**REDAKTÖR:**  
Åsa Rehnström,  
[asa\\_rehnstrom@vgregion.se](mailto:asa_rehnstrom@vgregion.se)

**TIDSKRIFTSRÅD:**  
**Anna Selander**  
Hälsan och Stressmedicin,  
0709-67 93 47,  
[anna.selander@vgregion.se](mailto:anna.selander@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)

**LAYOUT OCH ILLUSTRATION:**  
Joen Wetterholm, [joen@joenart.se](mailto:joen@joenart.se)

**DISTRIBUTION:**  
Adress- och distributionscentrum,  
010-44 136 94  
[adress.distributionscentrum@vgregion.se](mailto:adress.distributionscentrum@vgregion.se)

**TRYCKERI:**  
Risbergs Uddevalla  
Svanenmärkta



FOTO: SOFIA SABEL

**Kerstin Alnebratt** är chef för Kulturförvaltningen. Att det är en kunskapsförvaltning präglar hennes ledarskap: "Det finns många experter bland medarbetarna. Vi behöver ha respekt för deras roll och samtidigt kunna jobba ihop."

på gång på gång på gång

## Arbetslust i ny skepnad

Känns tidningen du håller i handen annorlunda? Det beror på att Arbetslust har fått ett nytt, uppdaterat utseende. Tidningen har blivit lite mindre men fått fyra extra sidor. Du kommer känna igen typsnitt och symboler som är hämtade från VGR:s varumärkesmanual för all kommunikation. Vi bjuder även på en rad nya avdel-

ningar, det blir bland annat nedslag på intressanta **arbetsplatser**, **porträtt** på spännande personer och inblick i aktuell **forskning**. Innehållsmässigt fortsätter vi precis som vanligt att informera och inspirera om allt som rör hälsa och arbetsliv.

*Trevlig läsning!*

## Varför administrerar vi så mycket?



Institutet för stressmedicin (ISM) bjuder in till ett nytt webinarie av Forskaren förklarar. Den här gången är

det Anders Ivarsson, professor i offentlig förvaltning vid Södertörns högskola, som kommer prata om den ökade administrationen i offentlig sektor.

Idag kan sjuksköterskor, läkare och andra yrkesgrupper inom offentlig sektor använda halva arbetstiden åt administration. Vad beror det på? Vilka effekter får den ökade administrationen? Och kan vi göra något åt utvecklingen?

Webinariet kommer finnas på Institutet för stressmedicins hemsida i mars.

## VGR sammanställer avvikelser i samband med Millennium

Under de dagar i november 2024 som Millennium var i drift rapporterade medarbetare om många avvikelser. Nu har VGR gått igenom dem för att bedöma patient- och säkerhetsrisker.

Totalt handlar det om några hundra avvikelser varav flertalet är tekniskrelaterade. Totalt tio avvikelser bedöms ha medfört allvarlig risk för vårdskada och ska därmed utredas vidare.

– De många avvikelser som rapporterades i samband med införandet av

Millennium gör att vi har en god bild av vilka områden där det förelåg mest risker, säger regionchefläkare Jacob Wulfsberg.



BILD: VGR

## Nya uppdaterade riktlinjer för psykisk hälsa på arbetsplatsen

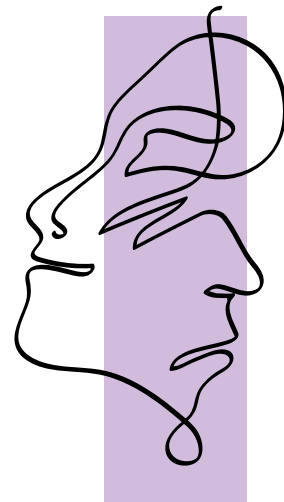


ILLUSTRATION: JOEN WETTERHOLM

Nu är de uppdaterade riktlinjerna för psykisk hälsa på arbetsplatsen färdiga och finns tillgängliga för nerladdning från Myndigheten för arbetsmiljökunskap (MYNAK).

**Flera forskare** och experter från Institutet för stressmedicin (ISM) har deltagit i arbetet. Orsaken till uppdateringen är att ny forskning och nya regler har tillkommit sedan den första utgåvan kom 2015.

Riktlinjerna ska fungera som ett stöd till medarbetare inom företagshälsan i deras arbete för att stödja arbetsgivarna i att förebygga och hantera psykisk ohälsa.

Här hittar du riktlinjerna:



## KOLLEGAN HAR ORDET

# "Att lyssna är en framgångsfaktor vid förändringar"

Jan Hjalmarsson är arbetsmiljöingenjör och har varit med och utvecklat arbetsmiljön inom VGR – i 36 år. Hans arbete sträcker sig från enskilda enheter till övergripande frågor.

Nu har han passerat pensionsåldern men väljer att arbeta vidare. För Arbetslusts läsare delar han sina tankar kring förändringsarbete, ålder och arbetsliv.

När jag utbildade mig till arbetsmiljöingenjör på 1980-talet sa föreläsaren att de som kommer att trivas och må bra i arbetslivet på 2000-talet är de som gillar förändringar. Många skrattade åt honom då – men ack så rätt han fick.

Som ung ingenjör mötte jag ofta motstånd från äldre arbetstagare som menade att "så här har vi alltid gjort och så här kommer vi fortsätta göra".

För att ändå lyckas få till förändringar i arbetsmiljön utvecklade jag en strategi. Jag skulle bli en så god lyssnare som möjligt. Jag gjorde ingen skillnad på yngre eller äldre medarbetare – de var lika viktiga att lyssna på. Jag ställde öppna frågor, varför gör ni på det här sättet? Har du känt av några besvär, och i så fall – vilka? Har ni i arbetsgruppen diskuterat att göra mindre förändringar i arbetssättet – vilka? Detta för att skapa delaktighet och motivation till en förändring till en bättre arbetsmiljö.

**GENOM DET HÄR** arbetssättet kunde jag bygga förtroende hos både yngre och äldre. Jag lärde mig att förändringar tas emot olika, en del tar det med en axelryckning, andra går mer eller mindre in i en kris. Förändring tar olika lång tid för olika medarbetare, oberoende av ålder.

Om jag tar ett helikopterperspektiv på dagens medarbetare inom VGR så ser jag att många yngre har en fördel genom att de är uppväxta under en tid med många förändringar och många valmöjligheter, exempelvis i utbildningar. Man är van vid att arbeta i projektgrupper från skolan, jämfört med tidigare generationer som fick kunskap via en föreläsande lärare. De äldre har dock kompetens,

erfarenhet och trygghet i arbetet.

Min erfarenhet är att en arbetsgrupp fungerar bäst när den består av både yngre och äldre medarbetare, som kan ta del av varandras perspektiv och erfarenheter.

**ATT FÖRA ÖVER** kompetens och motivera seniorer att arbeta vidare är en ledarskapsfråga. Men tyvärr fungerar det inte fullt ut i VGR. En av grundorsakerna till det är att chefer allt för frekvent byter arbetsuppgifter, både inom VGR och till andra organisationer. Samtidigt brister ofta introduktionen av nya chefer. Den "gamla" chefen har redan slutat när den nya kommer. Det blir ingen "bredvid-gång" och det finns ingen mentor eller handledare för den nya chefen.

Jag talade med en chef för ett antal år sedan som hade fått en telefon och en dator och kommentaren "gör det bästa av situationen". Den chefen blev kvar cirka sex månader i sin funktion.

**ETT ANNAT PROBLEM** är att nya medarbetare i ledande ställning sällan lyssnar in hur man gjort på arbetsplatsen tidigare. Ofta börjar man göra förändringar direkt utifrån egna idéer. Det gör att man missar en viktig framgångsfaktor vid förändringar – att lyssna in den kompetens som redan finns på arbetsplatsen.

Som ny chef är det viktigt att lyssna in både yngre och äldre medarbetare. De yngre har ofta många idéer och lätt för att ta till sig och hantera förändringar. Äldre medarbetare har en ovärderlig kunskapsbas från verksamheten i sin backspegel. Vid förändringar kan man inte bara ha en "framruta", utan måste också skapa sig kompetens genom att titta i "backspegeln".

Läs även del fyra i Arbetslusts artikelserie, baserat på diskrimineringsgrunderna, som i det här numret kommit fram till ålder. Se sidan 10–13.

Själv valde jag att fortsätta arbeta efter 65 års ålder eftersom jag fortfarande känner att jag har mycket i min "ryggsäck" som kan hjälpa mig att stötta chefer, skyddsombud, HR-personal och kollegor inom Hälsan och Arbetslivet med att förändra arbetsmiljön inom VGR till det bättre. När jag diskuterar med medarbetare i samma årskull kan jag se några röda trådar och vill dela med mig av några råd:

- Se inte äldre medarbetare som "föredettingar" utan som en resurs.
- Ge äldre medarbetare lika mycket fortbildning som yngre.
- Låt äldre medarbetare få delta i olika projekt på lika villkor som yngre.
- Ge alla nya chefer en introduktion i hur de formar ett åldersmedvetet ledarskap.

**DET SOM MOTIVERAR** mig och får mig att arbeta vidare som äldre medarbetare är den dialog jag har med min chef. I min mening spelar en lyhörd chef en central roll i huruvida en äldre medarbetare väljer att arbeta vidare eller gå i pension. Det kräver en chef som lyssnar av medarbetarens behov så att både privatliv och arbetsliv fungerar som äldre medarbetare.

Jan Hjalmarsson



Ny arbetsmiljö ger

# unik skydd mot kemikalier

Små partiklar kolfiber som kan sätta sig i lungorna och lim som kan vara cancerframkallande. Efter år av oro för arbetsmiljön och upprepade skyddsstopp genomfördes en omfattande och genomtänkt renovering av ortopedtekniska avdelningen på Norra Älvsborgs Länssjukhus (NÄL). Resultatet är en unik, säker arbetsmiljö som blivit förebild för andra ortopedtekniska avdelningar.

text Åsa Rehnström foto Sofia Sabel

En del arbeten ställer extra höga krav på den fysiska miljön. Till dem hör ortopedteknikers och ortopedingenjörers arbetsuppgifter med att skapa hjälpmedel som kan stödja, korrigera eller ersätta patienters kroppsdelar. I tillverkningen av bland annat ortoser och proteser hanterar de ämnen som kan ge allergier, vara cancerframkallande, skada våra gener eller störa vår fortplantning (så kallade CMR-ämnen). Det vill säga om det finns brister i arbetsmiljön.

– När jag var gravid och uttryckte oro för att arbeta med ett speciellt lim fick jag höra av äldre kollegor att limmet är så ofarligt att det går att dricka, säger Anna Dahlström som är ortopedingenjör på NÄL.

Hon ler åt minnet som idag har hunnit bli 12 år gammalt. I slutändan valde hon att lyssna på sin egen oro och hanterade aldrig limmet medan hon var gravid. Men kollegornas kommentar visar på hur mycket som hänt sedan dess.

– Idag har vi en helt annan kunskap om kemikalier och arbetsmiljöreregler, säger Anna som numera är tillförordnad vårdenhetschef på avdelningen.

**GENOM ÅREN** har avdelningens arbetsmiljö förbättrats genom mindre, spridda insatser. Men efter upprepade skyddsstopp och en grundlig kartläggning av Jan Hjalmarsson, arbetsmiljökonsult på Hälsan och Arbetslivet, blev det tydligt att man behövde ta ett helhetsgrepp på situationen.

– Min rapport visade att Arbetsmiljöverkets

gränser i vissa fall tangerades och även överskreds. Det fick ledningen för både organisationen och Västfastigheter att ta läget på högsta allvar och besluta om en rejäl ombyggnation säger Jan Hjalmarsson.

Genom hela processen har han bidragit med expertkunskap om kemikaliehantering och arbetsmiljöfrågor. En lång rad olika yrkesgrupper, från ventilationsexpert till teknisk förvaltare, har deltagit i processen, men framför allt har Jan samarbetat nära med Anna och hennes kollega Linda Nielsen som är ortopedtekniker, kemikalieombud och skyddsombud. Tillsammans har de analyserat verksamhetens behov, tittat på hur patientflödet ser ut och hur det väntas förändras i framtiden.

– **ANNA OCH LINDAS** engagemang och kunskaper har varit avgörande i processen, säger Jan. Det ledde till en genomarbetad behovsanalys, vilket är nyckeln till ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete. En annan faktor som bidragit till ett gott resultat är att vi lagt tid på att följa upp, utvärdera och göra ändringar för att den nya arbetsmiljön verkligen ska motsvara våra planer.

Och det gör den. Det är med stolthet som Anna och Linda visar upp avdelningen som varit klar sedan oktober 2023. Utmed ena sidan av en lång korridor hänger hyllor med olika proteser och ortoser som väntar på sina bärare. En ortos i mindre storlek är täckt av Spindelmännens omisskännliga svarta nät på röd botten.

## Guide i steg 6

Arbetet med arbetsmiljön på ortopedtekniska avdelningen utgick från VGR:s sex steg för att ta fram nya lokaler. Stegen finns samlade i en guide för hälso- och arbetsmiljöarbete på Västra Götalandsregionens sajt.

De sex stegen vid om- eller nybyggnation är:

- Behovsanalys
- Förstudie
- Program- och systemhandlingar
- Producera lokaler
- Ta i bruk lokaler
- Följa upp och förvalta lokaler.

Läs mer på:



– Det är ett populärt mönster som gör att den nya ortosen ger våra små patienter en superkraft att kunna leka, springa och klättra, berättar Anna.

**PÅ ANDRA SIDAN** korridoren ligger flera rum på rad. Tidigare genomfördes arbetsmoment med kemikaliehantering, som till exempel slipning, laminering och limning, i två olika rum. Idag genomförs samma moment på åtta separata rum som alla är anpassade efter sitt specifika användningsområde.

De olika rummens placering utgår ifrån verksamheten. För att skapa ett bra flöde för både medarbetare och patienter anpassas lokalerna efter medarbetarna, och inte tvärtom.

Anna går före och visar det så kallade Lamineringsrummet. Innan renovering fanns här bara en vanlig utsugsfläkt som inte gav ett tillräckligt skydd mot de kemikalier som frisätts vid laminering. Tack vare ett helt nytt ventilationssystem och ett specialkonstruerat dragskåp med höj- och sänkbart skydd, som Linda och Anna ritat själva, går det numera att laminera utan full skyddsutrustning.

– En av målsättningarna med renoveringen är just att bygga in skyddet så att vi bara

Med eget val av motiv på ortoser och havsmålningar på väggarna vill ortopedtekniska ge barn en positiv upplevelse av besöket.



”

Anna och Lindas engagemang och kunskaper har varit avgörande i processen.

Jan Hjalmarsson,  
Arbetsmiljökonsult  
Hälsan & Arbetslivet

behöver använda skyddsutrustning där det inte går att skydda sig på annat sätt, säger Linda.

**GENOM ATT FÖRLÄGGA** riskfylld kemikaliehantering i olika rum har man kunnat skapa



På avdelningen används flera olika dragskåp. En av dem har Anna Dahlström och Linda Nielsen ritat själva. Genom sin arbetsfarenhet vet de precis vilka funktioner skåpet behöver. Här är det kollegorna Eevi Rossing och Elin Norén som arbetar vid en av dragskåpen.



Med mängder av mönster att välja på kan ortoserna bli personliga.

ett renodlat verkstadsrum med lägre ljudvolym. Samtidigt har verkstaden försetts med höj- och sänkbara arbetsbänkar och bättre förvaring som har minskat det visuella bullret.

Renoveringen har även förbättrat patientupplevelsen. En inredningsarkitekt har formgett väntrum och patientrum i lugna gröna färger. I undersökningsrummen avsedda för barn finns fantasifulla motiv på väggarna och takarmatur med papegojor som kan distrahera och göra besöket lite lättare.

– Många av våra patienter bär på ett trauma när de kommer hit och vi vill att de ska få ett positivt besök. Att de får prova ut hjälpmedel som kan förbättra deras vardag och kanske gå härifrån med en känsla av hopp, säger Anna.

**ARBETSMILJÖARBETET** på den ortopedtekniska avdelningen på NÄL har gett flera positiva ringar på vattnet. Ortopedtekniker och ortopedingenjör är bristyrken och tack vare den nya arbetsmiljön har det blivit lättare att rekrytera personal. Det har också väckt intresse hos andra ortopedtekniska avdelningar runt om i landet, eftersom det inte finns så många och därför inte heller finns några standardiserade lösningar för arbetsmiljön.

Men den största vinsten är förstas medarbetarnas hälsa. Idag känner sig Anna helt trygg i sin arbetsmiljö och Linda som förut kunde känna ett tryck över bröstet när hon laminerat och slipat i hårdplaster är lättad att det är borta. Anna och Linda berättar om sina kollegor, att de varit stöttande och engagerade i hela arbetsmiljöarbetet.

– De, precis som vi, vill ju hålla ett helt arbetsliv – och även kunna njuta av livet därefter, säger Anna. ●

Text: Åsa Rehnström



Ortopedtekniker Linda Nielsen och ortopedingenjör Anna Dahlström har haft ett nära samarbete genom hela omgörningen av sin avdelning.



Ortopedtekniker Jimmy Karlsson arbetar med en knäortos vid ett av de nya arbetsbänkarna.



På ortopedtekniska finns flera arbetsrum, redskap och maskiner för att tillverka de olika hjälpmedlen.



Linda Nielsen visar en komplett skyddsutrustning. Med omgörningen har dock mycket av skyddet byggts in i de nya lokalerna och skyddskläder behövs inte i lika stor utsträckning.

# NU-sjukvården tar helhetsgrepp på kemikaliehantering

Vid en tillsyn på NU-sjukvården 2023 hittade man brister i kemikaliehanteringen. Det blev startskottet för en omfattande utbildningsinsats.

– Idag finns en tydlig struktur för regelbunden inventering och riskbedömning av kemikalier, vilket saknades tidigare, säger Ann Kronberg Linsten, HR-strateg på NU-sjukvården.

**INOM HÄLSO- OCH SJUKVÅRDEN** används mängder av kemikalier. Om de inte hanteras rätt utgör de en risk för både medarbetare och miljön.

– Kemikaliehantering är mycket mer omfattande arbetsmiljöfråga än man kanske tror, säger Ann Kronberg Linsten.

Hon är HR-strateg på NU-sjukvården (Norra Älvsborgs Länssjukhus och Uddevalla sjukhus) och en av initiativtagarna till en stor utbildningsinsats inom kemikaliehantering.

**SATSNINGEN KOM TILL** efter en tillsyn enligt miljöbalken som Trollhättans stad genomförde 2023. Den visade på brister inom framför allt riskbedömningen av kemikalier.

– Jag krokade arm med en kemikaliesamordnare och en konsult från Hälsan och Arbetslivet och tillsammans lade vi upp arbetet kring hur vi ska komma till rätta med problemet, säger Ann Kronberg Linsten.

Precis som i VGR i övrigt har varje enhet i NU-sjukvården ett kemikalieombud som ansvarar för inventering och riskbedömning av de kemikalier som verksamheten använder. När det kom till riskbedömningar varierade arbetssätten mellan enheterna.

– Det finns ingen övergripande struktur för hanteringen, vilket gjorde att varje enhet lade upp arbetet på sitt sätt. Med en utbildning skulle alla få samma kunskap och kunna utgå från samma struktur, säger Ann Kronberg Linsten.

**DET BLEV EN UTBILDNING** med två moment. I den första delen får man lära sig mer om kemikalier – egenskaper, användningsområden, risker och hur de ska hanteras. Den andra delen är en utbildning i KLARA, det digitala system som ska användas vid både inventering och riskbedömning.

Rebecka Hedén Galle är kemikaliesamordnare och håller i utbildningen i KLARA:

– Tidigare användes inte alltid systemet vid riskbedömningar men nu ska allt hanteras i KLARA. Det skapar ett enhetligt och strukturerat arbetssätt där riskbedömningarna ses över en gång per år.

– Det skapar en ordning som endast kräver löpande underhåll. Till exempel behöver man inte göra om färdiga riskbedömningar, det räcker med att se över dem i samband med inventering och eventuellt revidera riskbedömningen, göra ändringar, lägga till eller ta bort kemikalier, säger Ann Kronberg Linsten.

**MÅLET MED RISKBEDÖMNINGAR** är att försöka hitta bättre alternativ till farliga kemikalier samt förbättra metoder och arbetssätt. Skyddsutrustning används när inga andra lösningar finns.

I riskbedömningen utgår man från försiktighetsprincipen. Det innebär att när det saknas forskningsresultat att utgå ifrån är hållningen att ta det säkra före det osäkra och lägga gränsvärden lågt eller välja bort ämnen helt om det går.

Hittills har chefer och kemikalieombud på enheter med stora kemikalierisker gått utbildningen. Som operation, ortopedteknik, medicinteknik och där man hanterar ämnen som är cancerframkallande, kan skada våra gener eller störa vår fortplantning (så kallade CMR-ämnen). Nu är det dags för chefer och kemikalieombud på mottagningar och övriga enheter.

– Inga medarbetare som arbetar med kemikalier ska behöva drabbas av ohälsa. Kemikalieanvändning måste vara säkert och resurseffektivt – för både medarbetare och miljön, säger Ann Kronberg Linsten. ●

Text: Åsa Rehnström



HR-strateg Ann Kronberg Linsten och kemikaliesamordnare Rebecka Hedén Galle har, tillsammans med bland annat en konsult från Hälsan och Arbetslivet, tagit fram en utbildning inom kemikaliehantering på NU-sjukvården.

# Hon formar organisation för kultur

Kerstin Alnebratt har arbetat i många hörn av kulturens ramverk – i styrelser, som politiker, i kulturorganisationer och föreningsliv. När två kulturförvaltningar skulle bli en 2020 var det hon som fick uppdraget att leda arbetet. "Vi fick möjlighet att bygga upp organisationens struktur och kultur från grunden" säger hon.

text Åsa Rehnström foto Sofia Sabel

I nifrån glasmontrarna i den stora salen på Naturhistoriska museet i Göteborg tittar de uppstoppade djuren ut på besökarna. Precis som de alltid gjort. I många decennier har de skapat barndomsminnen för nya generationer.

– Jag minns när jag var här med mina föräldrar, glädjen i att springa runt och upptäcka alla montrar. Det fanns en frihetskänsla i att det var tillåtet att vara nyfiken här. Det uppskattades till och med av de vuxna, säger Kerstin Alnebratt.

**HON ÄR CHEF** för VGR:s Kulturförvaltning med cirka 250 medarbetare som på olika sätt arbetar med att ge regionens invånare möjlighet att ta del av ett demokratiskt kulturliv. Den här dagen är hennes arbetsplats Naturhistoriska museet.

– Jag tycker om att komma ut till våra besöksmål och passar gärna på att jobba på plats, säger hon och berättar att hon nyss höll ett webinarium från museets stora sal med den kända valen.

Kerstin fick 2020 uppdraget att leda sammanslagningen av förvaltningarna Kultur i Väst och Västarvet till en kulturförvaltning med henne som chef. För Kerstin har arbetsmiljöfrågorna varit centrala i arbetet med att forma en ny organisation med gemensam organisationskultur.

– Vårt jobb på Kulturförvaltningen är att se till att besökare och invånare kan ta del av natur, kultur och kulturarv i sin vardag. Mitt jobb är att se till att alla

våra medarbetare har de bästa förutsättningarna för att utföra det uppdraget – då handlar det om att skapa en god arbetsmiljö.

**KERSTIN PRATAR** med en lätt göteborgska. Dialekten, och glimten som tänds i hennes ögon när hon berättar om ett författarsamtal mellan Thomas Tidholm och Lina Ekdahl eller en uppsättning av Onkel Vanja hon såg i höstas, avslöjar ledtrådar till hennes bakgrund. Hon har nämligen en lång karriär inom Göteborgs kulturliv, bland annat som politiker och styrelseledamot för Göteborg Film Festival, Film i Väst, Stadsteatern, Sveriges television och kulturtidskriften Ord och Bild.

**NÄR HON BÖRJADE** på VGR var det första steget mot en ny kulturförvaltning att inventera och analysera befintliga organisationsstrukturer. Det arbetet visade bland annat att stödet till chefer behövde stärkas.

– För att få medarbetare som mår bra på jobbet behöver vi ha en struktur för hur vi ger cheferna de bästa organisatoriska förutsättningar att klara sitt ledarskap. Cheferna är ju såväl arbetsgivarföreträdare som verksamhetsföreträdare och ledare. Om det ska fungera behöver de ha rätt förutsättningar till alla tre delar, säger hon.

Ett första steg var att bygga en egen HR-verksamhet, i stället för att anlita externa HR-konsulter. Genom att samlas HR, Ekonomi och IT, Kommunikation

och Utveckling i en gemensam avdelning, med uttalad uppgift att stötta kärnverksamheten, blev det lättare att samverka och chefer och medarbetare kunde erbjudas ett bättre stöd.

– Nu kan vi upptäcka potentiella problem och målkonflikter i ett tidigare skede, spara resurser och arbeta förebyggande, säger Kerstin Alnebratt.

Hon betonar betydelsen av att ta hänsyn till förvaltningens egen karaktär i organisationsarbete.

– Vi behöver förstå att vi är en kunskapsförvaltning med medarbetare som har ett stort och djupt kultur-engagemang, många är specialister och experter på sitt område. Vi har en kulturstrategi och ett styrelseuppdrag att uppfylla men måste också ha respekt för expertrollen, alla behöver få sitt utrymme och vi måste kunna jobba ihop.

**FYRA ÅR EFTER** sammanslagningen pågår fortfarande arbetet med att bygga upp organisationen. Medarbetarundersökningen visar att man är på rätt väg. Trots förra årets åtgärdsplan med nedskärningar är resultatet bättre på så viktiga delar som helheten.

– Arbetsmiljöarbetet blir aldrig färdigt, det måste man alltid hålla på med, det ska finnas i organisationens DNA. Inte bara för att vara goda arbetsgivare. All forskning visar att om du har bra förutsättningar att göra ditt jobb, upplever delaktighet och engagemang så gör du ett bättre jobb – och det är bra för verksamheten, säger hon. •

”Under mina år i en amatörteater lärde jag mig att det inte räcker att ha skådespelare, regissör och manusförfattare. Någon måste hala ridån, sälja biljetter, fixa smink och hår och sprida information för att föreställningen ska nå sin publik.”

Kerstin Alnebratt om vilken livserfarenheten som mest har präglat hennes ledarskap.

## När är ditt jobb ...

### ... som roligast?

När jag kommer in på en arbetsplats och får småtjöta och ha de där alldeles vanliga och vardagliga samtalen med människor på arbetsplatsen. Om både stort och smått. När arbetsplatsen myllrar och det pågår många samtal har jag som roligast.

### ... som svårast?

När medarbetare av olika anledningar har det tufft och det är svårt att hitta en bra lösning. Det är också svårt när man har en åtgärdsplan med nedskärningar att genomföra.

Kerstin Alnebratt passar gärna på att arbeta på någon av VGR:s många besöksmål, som Naturhistoriska museet i Göteborg.

# Samarbete som bryter ner åldersnormer



Undersköterskorna Anki Andersson och Linnea Olofsson är kollegor på Mölndals IVA. Den ena har arbetat i yrket i snart 50 år och den andra i tre år.

De tycker de har mycket att lära av varandra och upplever sällan åldersrelaterade normer på sin arbetsplats. "Jag tror det beror på att vi ofta arbetar under extrema förhållanden där vi behöver varandra", säger Linnea.

– **TÄNK ATT VI** är äldst och yngst här, säger Anki och håller om Linnea.

Det är en lugn förmiddag på intensivvårdsavdelningen på Mölndals sjukhus. Anki och Linnea är båda undersköterskor och med sina 67 respektive 21 år tar de med sig olika perspektiv i sin yrkesutövning. För Linnea, som avslutade sin utbildning för tre år sedan, är yrkeskunskapen färsk och uppdaterad med ny forskning och nya metoder, medan Anki har nära 50 års arbetserfarenhet att luta sig emot.

– Det är ovärderligt att arbeta med Anki och få ta del av all hennes erfarenhet, som ny i yrket har det varit en enorm trygghet att kunna vända sig till henne, säger Linnea.

**ANKI GER LINNEA** en varm blick och säger att en arbetsplats blir bäst om alla åldrar finns representerade.

– Vi har mycket att lära av varandra. Jag får energi och nya perspektiv av att arbeta med Linnea.

Anki har valt att arbeta vidare efter pensionen. Det har alltid varit hennes plan och tre månader innan hon skulle gå i pension fick hon ett besked som ytterligare stärkte henne i det valet.

– Jag fick lymfom (lymfkörtelcancer). Efter jag hade avslutat min behandling kändes det inte bra att få ett så tråkigt avslut på ett långt och bra yrkesliv. Jag kände mig inte färdig och började arbeta som timvikarie.

**ANKI ARBETAR** mellan ett och fem pass i månaden och har inga planer på att sluta. Hon har alltid trivts på sitt jobb och gillar pulsen och variationen på intensivvårdsavdelningen.

– Och nu när jag väljer, och inte måste, jobba är det underbart. Jag får chans att träffa mina kollegor, känna att jag gör nytta och får en guldkant i tillvaron, vilket kan behövas med den pension jag

får som undersköterska. Arbetsspassen gör också att jag njuter mer av när jag är ledig och får en mjukare övergång till pensionärlivet.

**GENOM ÅREN** har Anki varit med och lärt upp många nya undersköterskor och även varit mentor. Hon tycker det känns bra och att det är viktigt att den kompetens man utvecklat efter ett långt yrkesliv tas om hand och förs vidare.

– Som den "kliniska blicken", det vill säga förmågan att läsa av patientens mående genom att titta, lyssna och känna. Det du inte kan mäta med apparater eller lära dig i böcker, säger hon.

Idag är Anki senior men i slutet på 70-talet var det hon som var ung i yrket. Hon minns en annan tid där hierarki styrde arbetslivet. Hon berättar att en överläkare som hade en fråga till en undersköterska kunde vända sig till en sjuksköterska som fick föra frågan vidare. Trots att samtliga befann sig i samma rum.

**ÄVEN OM** arbetslivet är helt annorlunda idag och jämlikhet ska ha en självklar plats i allt arbetsmiljöarbete visar forskning att det finns stereotypa föreställningar och diskriminering som utgår från en människas ålder, så kallad ålderism (se artikeln nedan). Det var något som Linnea funderade över när hon var nyutexaminerad och skulle börja på Mölndals IVA.

– Jag var 19 år och livrädd för att bli ifrågasatt och inte tagen på allvar på grund av min ålder, säger hon.

Så blev det inte. Tvärtom. Från första dagen har hon känt sig lika viktig i arbetslaget som kollegorna. Men hon tror det är långt ifrån likadant på andra arbetsplatser.

Anki håller med och minns reaktionen från en patient som själv arbetade på bank.

– Han var helt fascinerad av vår gemenskap, säger hon.

## ÅLDERISM

är fördomar, diskriminering och ohälsosamma strukturer riktade mot personer på grund av deras ålder.

Källa: WHO (World Health Organisation)



FOTO: SOFIA SABEL

Trots en ålderskillnad på nästan 50 år upplever Anki Andersson och Linnea Olofsson aldrig att åldern påverkar deras samarbete IVA på Mölndals sjukhus.

Linnea fortsätter:

– Vi möter väldigt speciella situationer på jobbet som det inte alltid är lätt att prata med de där hemma om. Jag kommer ihåg mitt första dödsfall, då var det jätteskönt att kunna prata med Anki och de andra som förstod vad det innebar. Den närheten vi har till varandra tror jag gör att ålder, och typen av osynliga gränser och uppdelningar mellan människor, blir oviktigt, säger Linnea. ●

Text: Åsa Rehnström

Artikelserien fortsätter på nästa uppslag ▶

Läs även arbetsmiljöingenjör Jan Hjalmarssons krönika om ålder och arbetsliv på sidan tre.

## VGR prövar arbetssätt för senior kompetensöverföring

De senaste årens utmaning med kompetensförsörjning har satt fokus på seniora medarbetare. Inom VGR har man sjösatt satsningar inom såväl mentorskap som åldersmedvetet ledarskap.

**R**edan 2019 kom ett politiskt beslut om att titta närmare på hur VGR kan få äldre medarbetare att stanna kvar i arbetslivet. Orsaken är den ökande utmaningen med att hitta och behålla medarbetare med rätt kompetens, så kallad kompetensförsörjning. Utmaningen finns i alla branscher och beror på att vi blir allt äldre och får ökat vårdbehov, samtidigt som antalet människor i arbetsför ålder blir färre.

Första steget i VGR:s satsning var en utredning där man intervjuade äldre anställda, gick igenom aktuell forskning och tittade på hur man arbetar på andra platser. Bland slutsatserna som redovisas

ILLUSTRATION: JOEN WETTERHOLM



i rapporten "Senior arbetskraft i Västra Götalandsregionen" listas generella faktorer som får äldre att stanna kvar på en arbetsplats (se faktaruta).

**MARIANNE SAHLÉN**, tidigare medarbetare och utredare på VGR Akademin var den som genomförde utredningen:

– När vi släpper iväg vårdpersonal med specialistkompetens till pensionen utan riktiga överlämningar går värdefull kunskap förlorad, för såväl patienter som medarbetare. Forskning visar att om vi kan ta vara på kompetensen och föra den vidare skapar vi också en bättre arbetssituation för de yngre och mer oerfarna medarbetarna. Det gör att de stannar längre och minskar behovet av nyrekrytering, säger hon.

**RAPPORTEN KLUBBADES** genom av Västra Götalandsregionens personalutskott och blev startskottet på flera olika satsningar. Ett av det större var ett särskilt mentorsskapsprogram som Göteborgs universitet gjorde följeforskning på.

– Forskningen visade att mentorsprogrammet fick positiva resultat. Adepterna beskrev en ökad kompetens och trygghet i sin yrkesroll. Mentorerna

upplevde insatsen som mycket positiv och bekräftade bilden av adepternas utveckling. Det gick däremot inte att visa att mentorskapet påverkade när den seniora medarbetaren valde att gå i pension, säger Niklas Bjarnemark som var ansvarig för mentorsskapsprogrammet.

**MENTORSPROGRAMMET** avslutades vid årsskiftet. I samband med att Niklas Bjarnemark redovisade sin slutrapport för personalkottet lyfte han fram seniora medarbetare som en betydelsefull resurs i det viktiga arbetet med att ta hand om nyanställda medarbetare. Han förespråkade även ett större grepp på utmaningen med få äldre medarbetare att stanna kvar i arbetslivet.

– Mentorskapsprogram är bara en av många strategier för att komma till rätta med det grundläggande problemet – ålderism. I stället för att utgå ifrån ålder behöver vi utgå ifrån människors förutsättningar. Forskare rekommenderar att arbetsgivare har en dialog med äldre medarbetare om hur de ser på sin framtid och att de funderar på hur de kan ta vara på sina medarbetare på bästa sätt. •

Text: Åsa Rehnström

### Faktorer som får äldre att jobba vidare

**Uppskattning.** Anställda som upplever brist på uppskattning tenderar att välja att ta ut sin pension tidigare medan de som känner sig uppskattade i högre utsträckning väljer att arbeta vidare.

**Flexibilitet.** Möjlighet att justera arbetsuppgifter, kontroll över arbetstid och arbetsuppgifter, kreativa schemalösningar med mera.

**Hälsa.** Arbetsmiljön i form av fysiska krav, återhämtning och individuella anpassningar.

**Motivation.** En uppgift som upplevdes som mycket angelägen var kompetensöverföring. Genom att föra över den egna kunskapen och kompetensen till yngre kollegor upplevs arbetet som meningsfullt och ger arbetstillfredsställelse.

Ur rapporten "Senior arbetskraft i Västra Götaland"

## Ålderism skapar diskriminering i arbetslivet

De är svåra att påvisa och bevisa. Men forskningen visar att vi har fördomar och föreställningar om andra människor utifrån deras ålder.

Inom arbetslivet kan det leda till diskriminering vid rekryteringar, befordran och hur man bemöts. Det kan också försvåra arbetet med kompetensförsörjning.

**ÅLDERISM.** Det är ett ord vi hör allt oftare och som syftar på fördomar och diskriminering grundat på en persons ålder. Exakt hur våra föreställningar kring ålder ser ut och vilken ålder som är norm varierar mellan olika sammanhang och branscher. Säkert är dock att de kan leda till diskriminering – som drabbar både yngre och äldre.

Inom arbetslivet kan åldersdiskriminering exempelvis innebära att individer sorteras bort vid rekrytering eller ges färre kompetensutvecklingsmöjligheter. Det kan också handla om normer och värderingar på en arbetsplats som påverkar människor att agera enligt upplevda förväntningar, som att gå i pension vid en viss ålder eller göra vissa arbetsuppgifter.

**ENLIGT** Diskrimineringsombudsmanen (DO) anmäls endast en liten del av den upplevda åldersdiskrimineringen och mörkertalet är stort. Det är ett område som är svårt att forska om.

– Det går inte alltid avgöra vad som är orsaken till att någon upplevt eller faktiskt blivit orättvist behandlad. I enkätundersökningar kan negativa attityder eller diskriminering vara svårt att påvisa eftersom deltagarna tenderar att ge önskvärda svar för att inte just upplevas som diskriminerande, säger Robin Jonsson som forskar om äldre i arbetslivet vid Göteborgs universitet.

Det finns dock studier som visar att

sannolikheten att bli kallad på jobbintervju varierar beroende på vilken ålder du anger i ansökan.

– I de experimentella studier som gjorts i Sverige vid rekrytering visar resultaten att äldre får färre kallelser till arbetsintervju jämfört med yngre.

**ÄVEN OM VI** inte exakt vet omfattningen av åldersdiskriminering i arbetslivet eller samhället menar Robin Jonsson att det inte finns några tvivel om att vi har idéer kopplat till ålder.

DO gav forskare i uppdrag att studera upplevelserna av ålder och åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv.

Studien visar bland annat att unga personer upplever att deras erfarenheter och kompetenser inte alltid tas

på allvar och att äldre upplever att de i mindre utsträckning än yngre erbjuds kompetensutveckling och andra resurser som främjar karriär och utveckling i arbetslivet. I studien framgår även att åldersskämt mot både yngre och äldre finns som en form av en sällan ifrågasatt vardagsdiskriminering.

**ROBIN JONSSONS** forskning handlar om åldrande arbetskraft och vilka förutsättningar som krävs för att medarbetare ska vilja arbeta vidare efter pensionering. Även hans studier visar att det förekommer attityder och särbehandling kopplat till ålder.

– Jag skulle inte gå så långt att kalla det diskriminering, men det saknas en medvetenhet, strategier och diskussion

för att fånga upp äldre medarbetare. I stället för att få ett bra avslut på ett långt arbetsliv och rätt förutsättningar för att arbeta vidare av sin arbetsgivare, om det är vad man vill, lämnas medarbetare ofta ensamma i frågan när de tänker gå i pension.

Han menar att det rimmar dåligt med de politiska målsättningarna om ett längre arbetsliv och att många arbetsgivare upplever kompetensbrist.

– Det går inte att bara höja pensionsålder och uppmuntra människor till ett längre arbetsliv. För att de ska bli möjligt måste arbetsgivarna vara delaktiga i att anpassa verksamheten efter arbetstagarnas behov och önskemål. Jag tror det behövs mer diskussioner om detta. •

Text: Åsa Rehnström

# Digitalisering förbättrade arbetsmiljön

▶ Årlig konferens lyfter framgångsrik satsning

Hur genomförs en lyckad digitalisering? Den högst aktuella frågan har Strålbehandlingen på Sahlgrenska universitetssjukhuset svaret på.

Bara en vecka efter införandet av Millenium stoppades höll Hälsan och Stressmedicin konferens på temat digital arbetsmiljö, bland de medverkande fanns Strålbehandlingen som berättade om sin lyckade resa mot ett pappersfritt flöde.

text Åsa Rehnström foto VGR bakgrundsbild: Joen Wetterholm

Delaktiga medarbetare som får täta och tydliga uppdateringar i hur förändringsarbetet går. Avsatta resurser, omfattande grundarbete och planering samt införande av nya yrkesroller. Det är receptet på en framgångsrik digitalisering. Iallafall om man frågar Strålbehandlingen på Sahlgrenska universitet som genomfört en framgångsrik övergång till ett pappersfritt arbetsätt.

– Tidigare hade vi långa patientköer. Men målet med omgörningen var inte ett snabbare arbetsätt utan ett säkrare arbetsätt och en bättre arbetsmiljö, säger Lisa Eek Branzell, avdelningschef på Strålbehandlingen.

**MALIN FRANSSON SOM** är sjuksköterska på Strålbehandlingen berättar vidare:

– Vi träffar ungefär 25–30 patienter dagligen och före digitaliseringen innebar det en ny papperslunta med information vid varje besök. Det var tidsödande i alla led och ökade risken för att det skulle bli fel.

Vid den årliga konferensen ”Tillsammans förbättrar vi arbetsmiljön” var Strålbehandlingen digitaliseringsresa en av programpunkterna. Temat för årets konferens var Den digitala arbetsmiljön. Det skulle visa sig vara ett brännande högaktuellt ämne då konferensen var planerad att äga rum bara en vecka efter att införandestoppet av Millenium var ett faktum.

För HR-direktören Patrick Nzamba var det dock självklart att konferensen skulle hållas som planerat.

– Vi använder, grovt uppskattat, runt 700 digitala system i VGR. Vi har jobbat med digitala införanden i årtionden och kommer fortsätta med det under överskådlig framtid. De flesta införande har lyckats, en del har blivit halvbra och andra har misslyckats helt. Det viktiga är vad vi lär oss av de här erfarenheterna och hur vi tillsammans kan jobba med den gemensamma arbetsmiljön, så väl före, som under och efter digitala införanden, säger han.

**PÅ STRÅLBEHANDLINGEN** visade erfarenheterna att medarbetarnas delaktighet och tillgång till information var en viktig komponent i digitaliseringsarbetet.

– Några satt med i mindre arbetsgrupper och samlade in information och reflektioner från kollegorna som sedan fördes vidare till en styrgrupp, berättar Malin Fransson.

Bland annat kom man fram till att det skulle behövas nya yrkesroller. Man rekryterade en systemadministratör som ansvarar för flödesscheman och digitala verktyg samt en verksamhetsutvecklare som kan fortsätta att driva förändringsarbetet.

– Arbetet är inte klart bara för att ett nytt system är på plats. För att åstadkomma en hållbar förändring behöver

man upprätthålla och vidareutveckla förbättringarna, säger Lisa Eek Branzell.

**DET HAR GÅTT EN** tid sedan Strålbehandlingen införde ett pappersfritt arbetsflöde och resultatet är tydligt.

– Det digitala systemet skapar en överblick som gör att vi kan följa hela flödet och veta precis vad som har gjorts i varje led. Det är lättare att hitta rätt information och att kommunicera med berörda parter. Idag känner jag större trygghet och kontroll i mitt arbete, säger Malin Fransson.

Strålbehandlingen arbete med den digitala arbetsmiljön märks även i medarbetarenkäten, vars resultat förbättrats avsevärt.

– Ett tydligare och säkrare arbetsflöde har ökat patientsäkerheten, skapat en bättre arbetsmiljö, resulterat i mindre övertid och kortare patientköer. I dag har vi faktiskt inga köer alls till Strålbehandlingen, säger Lisa Eek Branzell. ●

Text: Åsa Rehnström



▶ Lisa Eek Branzell och Malin Fransson, avdelningschef respektive sjuksköterska, delar med sig av sin framgångsrika digitalisering på Strålbehandlingen, SU.



▶ På konferensen ”Tillsammans förbättrar vi arbetsmiljön” diskuterades digital arbetsmiljö vid ett panelsamtal.

## Röster från konferensen:

” Vi är duktiga på att tidigt ta in och lyfta de ekonomiska och juridiska perspektiven i en digitaliseringsprocess medan arbetsmiljöfrågorna kommer in långt senare. Vi måste fråga oss vad det får för konsekvenser.”

**André Danielsson,** verksamhetsutvecklare, Koncernstab digitalisering.

” Vid införandet av digitala system är vi chefer ofta längre fram i processen. Därför måste vi lyssna in våra medarbetare, förstå att kunskapsnivåerna ser väldigt olika ut och anpassa förberedelserna därefter. Det är grunden för att alla ska känna dig trygga och redo vid införandet.

**Jill Johansson,** verksamhetschef för 1177 på telefon.

” Vi behöver se över upphandlingarna och säkerställa att arbetsmiljöperspektivet finns med redan vid kravspecifikationen. Där ska expertkunskapen in och ge svar på hur systemet påverkar arbetsmiljön och vad som behöver för att säkerställa den.

**Gustaf Ahlqvist,** huvudskyddsombud och förtroendevald inom Vårdförbundet.

Här hittar du hela konferensen ”Tillsammans förbättrar vi arbetsmiljön 2024”:



# Operationsavdelningar minskade på engångsmaterial

Norsk inspiration, en pandemi med materialbrist och ett gott samarbete fick operationsavdelningarna vid Alingsås lasarett och Angereds närsjukhus att minska sin användning av engångsmaterial vid anestesi. Det innebar en minskning av koldioxidutsläppen med 69 procent.

I samband med pandemin, då det periodvis blev ont om både förbrukningsmaterial och vissa läkemedel, började personalen på operationsavdelningarna vid Alingsås lasarett och Angereds närsjukhus testa ett nytt arbetssätt vid total-intravenös anestesi (TIVA).

I korta drag innebar förändringen att personalen gjorde det möjligt att använda patientens TIVA-set – det vill säga den uppsättning slangar och sprutor som kopplas till patienten och från vilka anestesiläkemedlen tillförs under operationen – vid flera tillfällen.

Det kunde göras genom att tillfoga en slangdel med dubbla backventiler närmast patienten, vilket förhindrar kontakt mellan patientens blod och TIVA-setet. Under förutsättning att slangdelen med backventiler behandlas som engångsmaterial kan övriga delar av TIVA-setet användas även vid kommande operationer.

**SPRUTORNA MED** läkemedel byts först när en spruta är helt tom, vilket innebär att förbrukningen av både material och läkemedel minskar.

– Arbetssättet är egentligen inte nytt, men vad som hittills varit okänt är om flergångsanvändning medför en ökad risk för att utrustningen kontamineras, säger Per Werner Möller, anestesilog och enhetschef på Alingsås lasarett och en av dem som varit drivande i arbetet.

Han fortsätter:

– Det finns alltid en risk för kontamination när vi vidrör och hanterar utrustning, och här kan man tänka sig att om utrustningen kontamineras vid ett tillfälle så utgör den en risk för flera patienter eftersom den inte byts

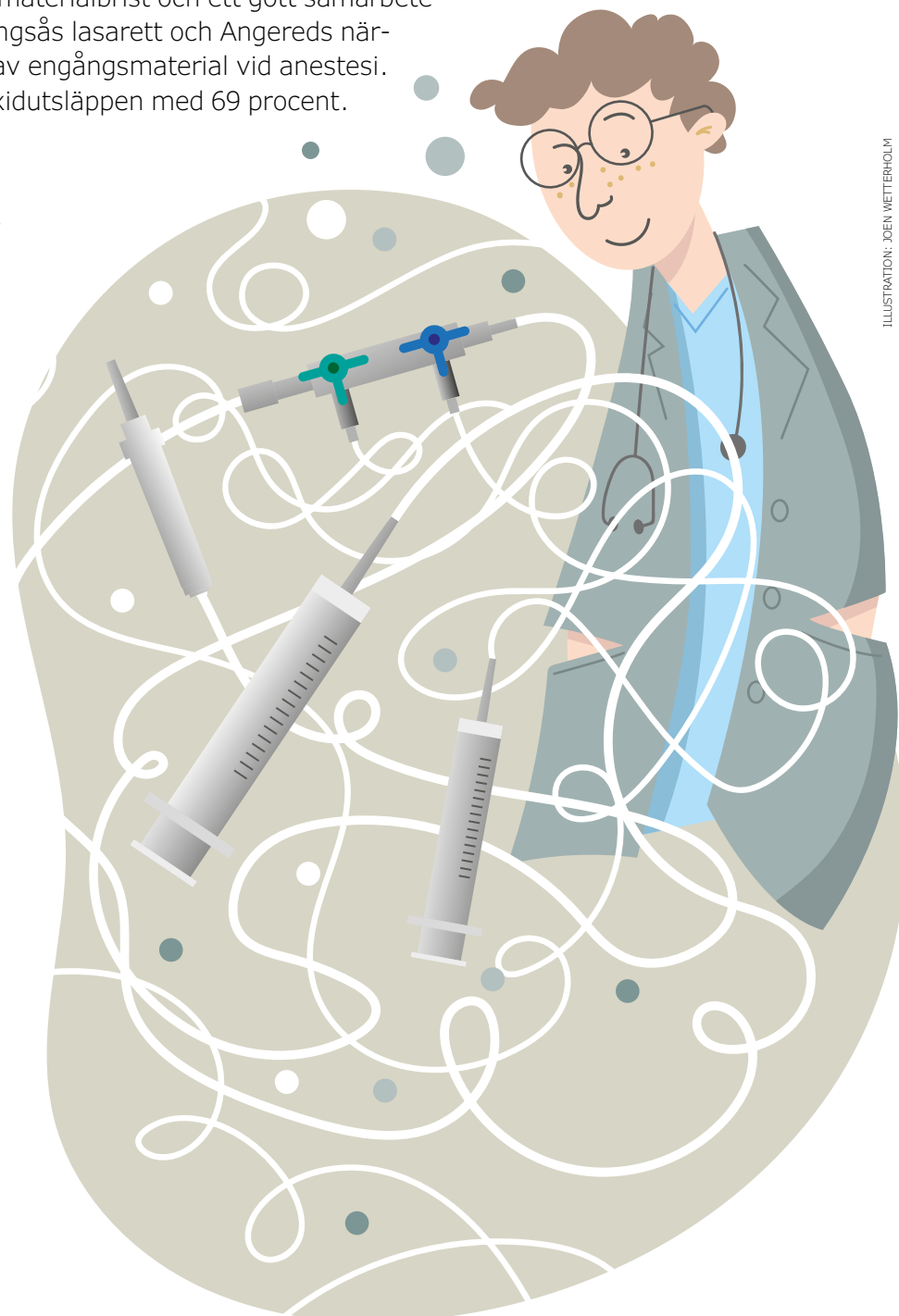


ILLUSTRATION: JOEN WETTERHOLM

ut. Anestesipersonalen kommer också i kontakt med setet fler gånger ju längre det används, då vi till exempel behöver ersätta tomma sprutor. Då uppstår potentiella tillfällen för kontamination. Därför bestämde vi oss för att göra en studie och ta reda på om kontaminationen ökar vid flergångsanvändning.

**STUDIEN INNEFATTADE** 348 operationer.

Efter varje operation togs ett prov av läkemedelsvätska från TIVA-setet för odling och analys på mikrobiologen på Sahlgrenska Universitetssjukhuset.

– Resultatet visade att det inte fanns någon skillnad gällande bakteriell kontamination, säger Per Werner Möller.

I och med att arbetssättet även reducerar avfallsmängden beslutade sig läkarna också för att beräkna hur mycket flergångsanvändning skulle kunna minska koldioxidutsläppen.

För varje förbrukningsartikel samt läkemedlen räknades det totala koldioxidutsläppet ut – såväl råvaror, produktion, transporter som avfallshantering inkluderades.

Det visade sig att flergångsanvändning av TIVA-setet medförde i snitt 0,43 kilo koldioxidutsläpp per operation, att jämföra med 1,39 kilo per operation vid traditionell engångsanvändning.

– Inom ramen för studien minskade vi utsläppen med 69 procent när vi använde flergångsmaterial i stället för engångsmaterial, och miljövinsten ökar med antalet ingrepp som genomförs per operationssal, säger Per Werner Möller.

**NÅGOT SOM** förvånade var att utsläppen kopplade till läkemedel utgjorde en förhållandevis liten andel.

– Den stora vinsten ligger i att vi förbrukar färre plastslangar och sprutor.

Det förändrade sättet att arbeta gav också vinster i arbetsmiljö. Att bygga ihop ett TIVA-set är en omständlig procedur med många

moment – totalt tar det nästan sju minuter. Att bara byta och koppla på backventilsslagen går på under en minut.

– Man sparar drygt sex minuter per ingrepp. Det kanske inte låter som jättemycket tid, men det är tid som man kan använda till någonting bättre. Att ta hand om patienten, till exempel, säger Per Werner Möller.

**SEDAN PROJEKTET** avslutades arbetar personalen på Alingsås lasarett och Angereds närsjukhus alltid med flergångsmaterial vid totalintravenös anestesi.

Med tanke på att det rör sig om en stor mängd operationer innebär den minskade materialförbrukningen också en ekonomisk besparing.

– Det gör det, men det har inte varit vårt fokus. Vi gör det här för att det är effektivt och vettigt ur ett miljöperspektiv. ●

Text: Lisa Arvidsson/ VGR Focus



## Studien

Studien utfördes hösten 2023 på Alingsås lasarett och Angereds närsjukhus.

Beräkningen av koldioxidutsläpp gjordes i samarbete med ett externt företag.

Bakom studien står Snorri Laxdal Karlsson, Jon Edman-Wallér, Magni Vidar Gudmundsson, Peter Bentzer och Per Werner Möller.



Per Werner Möller är enhetschef på operationsavdelningen på Alingsås lasarett där man lyckats minska användningen av engångsmaterial.

FOTO: CAROLINE FREDRIKSSON



Ur Carmen på Göteborgsoperan 2024.

## Uppliv opera, musikal, dans och konsert – med ditt bibliotekskort

Nu kan du se opera, dans, musikal eller konsert kostnadsfritt med ditt bibliotekskort. Det nya Operankortet finns att låna på fem bibliotek i Göteborg.

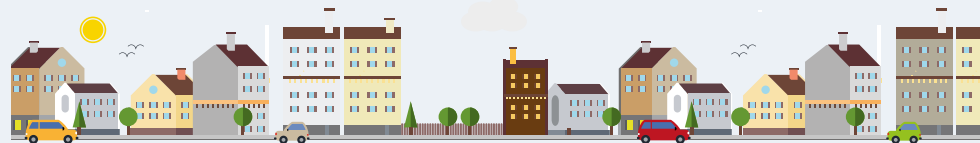
Allt du behöver är ett biblio-

tekskort som du tar med till ett av fem utvalda biblioteken där Operankortet lånas ut.

Kortet tas med till operans biljettkassa byts mot två biljetter till en av de föreställningar som ingår i Operankortet.

Operankortet finns på Lundby bibliotek, Kulturhuset Bergsjön, Opaltorget bibliotek, Stadsbiblioteket vid Götaplatsen och på Stadsbiblioteket 300 m<sup>2</sup> i Brunnsparken.

## Skaraborgs sjukhus tar stora kliv mot vård i hemmet



På Skaraborgs sjukhus har man kommit långt i omställningen till att vårda fler människor i sin bostad.

– Vi ger mycket vård utanför sjukhusets väggar, vilket ökar både tryggheten och välbefinnandet för patienterna”, säger Annette Trenge Jarlshammar, utvecklingschef på Skaraborgs Sjukhus.

**UNDER 2024 GJORDE** de mobila teamen 14 685 hembesök.

Under 2025 kommer arbets-sätt även utökas med mobil röntgen.

”SkaS hemma” består bland annat tidig understödd hemgång efter stroke, neonatalvård, mobila team inom närsjukvård, psykiatri och palliativ vård.

Annette Trenge Jarlshammar menar att omställningen är en nödvändig utveckling.

– En allt större andel äldre i befolkningen och färre i

arbetsför ålder gör att våra resurser inte kommer att räcka till, varken personal eller pengar, om vi fortsätter arbeta som idag.

**FÖR VÅRDPERSONAL** handlar omställningen bland annat om att tänka digitalt först, fysiskt när det går och att överväga alternativa vårdformer till den resurskrävande slutenvården, som mottagning/dagvård eller vård i hemmet via mobilt team.

## Hur är AI som arbetsledare?



FOTO: MYNAK

AI används idag för till allt från rekryteringsprocesser till schemaläggning, övervakning och utvärdering av arbetstagare, arbetsmoment som tidigare krävde mänskliga beslutsfattare. Tekniken kan effektivisera arbetsflöden men medför samtidigt risker som integritetsintrång, diskriminering och ökad arbetsintensitet.

**FÖR ATT BÄTTRE** förstå de etiska och juridiska utmaningar som AI medför sammanställer nu Myndigheten för arbetsmiljökunskap (MYNAK) aktuell kunskap inom området.

– Vi ser redan hur AI påverkar anställningsbeslut, arbetsförhållanden och arbetsmiljön, utan att det alltid finns tydliga riktlinjer för ansvarsfrågor och rättssäkerhet, säger Robert Ljung, processledande analytiker vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap.



FOTO: MYNAK

Kunskapssammanställningen kommer att granska aktuell forskning och lagstiftning för att identifiera både risker och möjligheter med AI-användning i arbetslivet. En viktig del av projektet är att undersöka i vilken utsträckning befintliga regelverk är anpassade för den snabba teknikutvecklingen och om det finns behov av nya riktlinjer eller lagändringar.

**RESULTATET AV** arbetet kommer att presenteras i en kunskapssammanställning i två delar under våren 2026.

## Så väcker du hoppet

Det är lätt att en smygande hopplöshet tar över sinnesstämningen när vi nås av ständiga rapporter om våld och konflikter i en orolig omvärld. Men det går att hitta hoppet igen. Det menar psykologen, föreläsaren och författaren Liria Ortiz.

– Vår hjärna är programmerad att se och hantera faror. Det handlar om överlevnad. Därför är det lätt att vi fångar upp rapportering om krig, översvämningar och andra oroligheter. Med fokus riktat mot det negativa är det svårt att känna sig hoppfull, säger psykologen, föreläsaren och författaren Liria Ortiz till Arbetsliv.

**HON MENAR ATT VI** stället behöver arbeta aktivt på att se det som också är positivt.

– Det är lätt att vi stannar i hur det borde vara, till exempel att det inte borde vara krig, stället för att se verkligheten som den är och göra något av det. Vi måste aktivt leta efter det positiva och det finns. Ett exempel är efter översvämningarna i Valencia då många ungdomar åkte från hela Spanien för att hjälpa till.

Även om man kan känna sig maktlös inför stora kriser i världen menar Liria Ortiz att vi kan utgå ifrån vad vi kan påverka och



FOTO: LIRIAORTIZ.COM

göra utifrån våra förutsättningar. Och det behöver inte handla om stora gester.

– Känslan av att vi gjort något bra ger en positiv förstärkning. Tillsammans med andra förstärks den positiva känslan. Att göra något för andra framkallar hopp. Det kan vara enkla saker som du gör, punktsatser som att bjuda en vän med dålig ekonomi på middag. Gör saker så enkelt det går och utifrån vad du förmår.

**LIRIA ORTIZ SKILJER** på passivt och aktivt hopp. När vi önskar något utan egentligen agera är det passivt hopp.

– Aktivt hopp är att göra något utifrån sina egna förutsättningar. I svåra tider kommer inte hoppet av sig själv, det krävs att vi agerar, säger hon.

## Dansare fångade av Anton Corbijns kameralins



FOTON: ANTON CORBIJN

Den ikoniske fotografen Anton Corbijn tolkar GöteborgsOperans danskompani i utställningen Stillness thru movement som i vår visas på Abecita Popkonst & Foto i Borås.

Våren 2023 följde fotografen Anton Corbijn, som har porträtterat det senaste halvseklens största artister, med GöteborgsOperans danskompani på turné till London. Han dokumenterade deras uppsättning av Skid och SAABA på Sadler's Wells.

**NU VISAS RESULTATET** av deras samarbete – utställningen Stillness thru movement.

– Det har varit en fantastisk resa att få uppleva Anton Corbijns nya perspektiv på den värld vi lever och arbetar i varje dag. Han försöker alltid röra sig framåt och utforska nya kreativa världar, precis som vi gör som danskompani, säger Katrín Hall, konstnärlig chef GöteborgsOperans danskompani.

**STILLNESS THRU MOVEMENT** visas till och med den 4 maj på Abecita Popkonst & Foto i Borås.

## Stort intresse för arbetsmiljön

En ny omfattande undersökning från Myndigheten för arbetsmiljökunskap (MYNAK) visar att åtta av tio är intresserade av arbetsmiljön och kvinnor är mest engagerade. Samtidigt finns det stora brister när det kommer till lagar och processer. Rapporten visar att 57 procent av de tillfrågade vill lära sig mer om arbetsmiljölagen och 54 procent om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).

**DRYGT HÄLFTEN** av de tillfrågade uppger att arbetsmiljön påverkar hälsan positivt och 30 procent anser att deras arbetsmiljö har en mycket eller ganska negativ effekt. Drygt två av tio svarar att arbetsmiljön är viktigare än lön och andra förmåner.

Tre av tio har övervägt att byta arbetsplats på grund av sin arbetsmiljö.

– Arbetsmiljö är avgörande för både individers hälsa och organisationers framgång. Vår rapport visar att det finns ett starkt engagemang, men också tydliga områden där vi kan förbättra kunskapen och hanteringen av arbetsmiljöfrågor, säger Sverre Lundqvist, processledare och kommunikator på Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

**RAPPORTEN BYGGER** på svar från 3 400 deltagare i åldrarna 20–65 år och belyser allt från attityder och kunskaper till arbetsmiljöns påverkan på hälsa och arbetsglädje.

Rapporten finns på MYNAK:s hemsida.

## Utställning om älskad knöl

Göteborgs botaniska trädgård hyllar en av våra viktigaste och mest omtyckta baslivsmedel – potatisen – med nya utställningen ”Älskade knöl”.

Bakom utställningen står mat- och trädgårdsinspiratören Hannu Sarenström. Utställningen är inspirerad av hans bok ”Älskade knöl” som blandar smak, färg och form med historia och botanik.

Göteborgs botaniska trädgårds trädgårdsmästare och botaniker bidrar också till utställningen.



FOTO: FREEPIK.COM

## Marit vill få oss att falla in i sången

Marit Zetterströms jobb är att få fler att sjunga. Som konsulent på Körcentrum Väst utvecklar och stärker hon körlivet i hela Västra Götalandsregionen.

**M**edan många går och väntar på vår är det redan lucia i Gathenhielska huset vid Stigbergstorget. En ljus röst strömmar ner till entrén via en pampig trätrappa. ”Tipp, tapp, tipp, tapp...”. På övervåningen i det nästan 300 år gamla huset spelar två sångcoacher in luciasånger till en app för förskolepedagoger. Arbetet är en del av en nationell satsning för att stärka sångens plats i förskolan.

– Tyvärr sjungs det allt mindre på våra förskolor. Genom ett pågående generationsskifte försvinner pedagoger som lärt sig hur man sjunger med barn, säger Marit Zetterström som är konsulent på Körcentrum Väst.

**EN STOR DEL** av hennes arbete består av fortbildning för förskolepedagoger och att arrangera körevenemang i samverkan med andra aktörer.

Marit själv var åtta år när hon gick med i barnkören hemma i Malung. Sedan dess har körsång varit hennes liv och passion. Men också hennes yrkesliv. Först som körledare, musiklärare och körpedagog och numera som strateg. Sedan 2016 är hon konsulent inom regionens kulturförvaltning med mandat att sprida körsångens evangelium.

– Det kan faktiskt vara som en frälsning när nybörjare upptäcker körsångens magi. Att sjunga tillsammans med andra ger en glädje, gemenskap och ett välbefinnande som inte går att likna vid något annat.



Marit Zetterström (mitten) instruerar sångcoacherna Alexander Lövmark och Marie Nilsson Lannerö som spelar in luciasånger till en app för förskolepedagoger.

FOTO: SOFFA SÄBEL

**DET ÄR DAGS** för sångcoacherna att ta sig an Midnatt råder och Marit instruerar dem inför nästa tagning. Miljön i Gathenhielska huset är noga utvald för att skapa luciastämming.

Att vara på plats vid en inspelning, en körrepetition eller ett utbildningstillfälle är hennes belöning för de mindre roliga timmarna vid skrivbordet.

– När jag ser en körsångare som får en unik upplevelse, oavsett vilken känsla det är, då är det värt all administration som lett fram till upplevelsen, säger hon.

**EN AV HENNES** egna unika upplevelser var när hon och Körcentrum Väst deltog i Göteborgs jubileumsfestival vid Frihamnen 2023. I ett gigantiskt körprojekt framförde 400 körsångare från

olika körer i hela Västsverige en konsertversion av Stings musikal The Last Ship.

– Det var fantastiskt, säger hon.

I Gathenhielska huset leder repetitionerna till skratt. Och just glädjen i körsång menar Marit är alldeles tillräcklig i sig själv. Men det finns många fler vinster.

– Sången och gemenskapen får våra stressnivåer att gå ner och körsång kan fungera som motgift till psykisk ohälsa. Men det finns också sociala effekter. Att sjunga är att relatera till andra och genom sången tränar vi vår empati. Körsång kan med andra ord göra oss till bättre medmänniskor.

Text: Åsa Rehnström