

# arbetslust

en tidskrift om människa, hälsa och arbetsliv i Västra Götalandsregionen • nr 2 • juni 2020 • årgång 20



## TANKAR OM

vad en pandemi  
gör med arbetsmiljön

sid 3

**"Tillit får  
inte bli en  
floskel!"**

sid 6-7

Pandemin boostar

## Full fart på digitaliseringen

sid 4-5

*avstånd*



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

**arbetslust**



Hälsan & Arbetslivet  
www.vgregion.se/halsan

Arbetsmiljödelegationen  
www.vgregion.se/arbetsmiljodelegationen

Institutet för stressmedicin  
www.vgregion.se/stressmedicin

ANSVARIG UTGIVARE:  
Annemarie Hultberg

TIDSKRIFTSRÅD:  
Annemarie Hultberg  
Institutet för stressmedicin,  
031-342 07 22,  
annemarie.hultberg@vgregion.se

Mirko Ivanovic  
Hälsan och Stressmedicin,  
0700-85 25 91, mirko.ivanovic@vgregion.se

Anna Selander  
Hälsan och Stressmedicin,  
0709-67 93 47, anna.selander@vgregion.se

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

LAYOUT OCH ILLUSTRATION:  
Joen Wetterholm, joen@joenart.se

DISTRIBUTION:  
Adress- och distributionscentrum,  
010-44 136 94  
adress.distributionscentrum@vgregion.se

TRYCKERI:  
Hylte Tryck AB  
Miljöcertifierade enligt ISO 14001



OMSLAGSBILD: There's no place like 127.0.0.1 passar bra på Thomas Svensson eftersom det är datanördarnas mest älskade plats: i huvudet på den egna datorn ... ungefär. Thomas datakunskaper står högt i kurs "i dessa tider".  
FOTO FRANK PALM

Den röda tråden ... har kommit att bli avstånd, eftersom allt som är gjort i denna tidning har fått göras på ... just avstånd. Och alla vet varför. Ytterligare kommentarer överflödiga.

## PÅ GÅNG

# Vi håller avstånd!



TJENARE: Studierektor Sören och fotograf Frank träffas vid mobila ateljén utanför Campus Nya Varvet.  
FOTO: STEFAN EDETOFT

Håll avstånd. Hur många gånger har vi inte hört det denna vår och försommar?! Och när det är det man ska göra får det konsekvenser också för Arbetslust. Inga "vanliga" reportage, på arbetsplatser till exem-

pel, blir gjorda. Och därför ser sidorna lite annorlunda ut den här gången; telefon- och videointervjuer ackompanjeras av bilder tagna i mobil fotoateljé ... utomhus och på avstånd.

## Mer inspiration är planerad

Eftersom ingenting riktigt är som vanligt för tillfället är det också vissa saker som skjuts på framtiden. Men ... den som väntar på något ... och så vidare.

**HÄLSOUTVECKLARNAN** Lisa Edén och Victoria Johansson utlovar till exempel en två-dagars introduktionskurs för alla hälsoinspiratörer i regionen. Inbjudan ställs till de som är nyfikna på, eller önskar kunskap i, hur man kan arbeta som hälsoinspiratör på den egna arbetsplatsen. Kursen är upplagd utifrån ett processinriktat arbetssätt där man tillsammans bygger kunskap allt eftersom, utgående ifrån gruppens kunskapsnivå och erfarenhet.



Utbildningsformen är interaktiv, vilket betyder ett aktivt deltagande där teoretiska resonemang varvas med praktiskt övningar. Också hemuppgifter ingår. I innehållet märks introduktion

till främjande/salutogent förhållningssätt, ökad kunskapsnivå och praktisk tillämpning samt tid för reflektion och erfarenhetsutbyte. Håll utkik; så småningom kommer inbjudan.

**LÄNGRE FRAM** planerar Lisa och Victoria också att ordna nätverks-träffar för huvudhälsoinspiratörer respektive hälsoinspiratörer. Träffarna är tänkta som möjligheter att träffa andra i liknande roller över verksamhetsgränserna; ett forum för inspiration, tips, idéer och erfarenhetsutbyte.

Låt oss se framtiden an.

## TANKAR OM ...

# arbetsmiljön i ett föränderligt arbetsliv

Magnus Åkerström, utvecklingsledare och forskare på Institutet för stressmedicin skriver om utmaningarna kring att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete i ett arbetsliv under förändring och om hur tillfälliga åtgärder under covid-19 kan medverka till en ökad kunskap om organisatoriska åtgärder.

Dagens arbetsliv förändras ständigt och i allt högre takt. En ökad digitalisering och globalisering har lett till att arbetslivet blivit mer flexibelt, individualiserat, informellt och byråkratiskt vilket i sin tur påverkar både hur vi organiserar vårt arbete och vilka förutsättningar som medarbetare och chefer har för att på ett säkert och hållbart sätt kunna utföra sina arbetsuppgifter. Den offentliga sektorn är inget undantag och tecken på denna numera höga förändringstakt kan man även se i Arbetslusts tidigare temanummer med titlar så som: våga ändra, framtiden, mot nya mål och framåttänk för att nämna några.

**Men hur kommer det sig då att vi inte alltid lyckas få med oss arbetsmiljöarbetet i samband med förändringsarbete?**

**I MITT ARBETE** kommer jag i kontakt både med verksamheter som genomfört framgångsrika, och inte fullt så framgångsrika, förändringsarbeten och har sett hur detta kan påverka både medarbetares och chefers förutsättningar för att utföra sina respektive uppdrag. Men hur kommer det sig då att vi inte alltid lyckas få med oss arbetsmiljöarbetet i samband med förändringsarbete? En av flera möjliga orsaker är att den höga förändringstakten ställer nya krav på vår förmåga att kunna förutse eventuella negativa konsekvenser av ett annars viktigt förändringsarbete och att hitta lämpliga åtgärder som kan förebygga att de inträffar.

Att det ibland är svårt att hitta lämpliga åtgärder för ett visst arbetsmiljöproblem har vi bland annat sett inom den följeforskning på Arbetsmiljösatsningen som

Institutet för Stressmedicin bedriver. Vid en genomgång av ansökningar som skickats in till Arbetsmiljösatsningen kunde vi bland annat se att 97 procent av de arbetsmiljöproblem som beskrivits i ansökningarna, kopplade till förändringsarbete eller andra orsaker, var på en organisatorisk

nivå. Detta innebär att orsaken till problemet man önskar åtgärda hade att göra med hur verksamheten och arbetsuppgifterna organiserats snarare än enskilda grupper eller individer på arbetsplatsen. Trots detta syftade merparten av de föreslagna åtgärderna i dessa ansökningar till att stärka enskilda individer, till exempel genom kurs i stresshantering eller inspirationsföreläsningar om fysisk aktivitet på fritiden, vilket visar att vi behöver ha mer stöd i att hitta åtgärder på en nivå som motsvarar det problem som vi önskar åtgärda.

**I SKRIVANDE STUND** befinner vi oss i en situation där det mesta handlar om den pågående covid-19 pandemin som medfört stora förändringar i vårt dagliga arbete och som påverkar oss på olika sätt beroende på var i organisationen som vi befinner oss. För att klara av denna svåra utmaning som vården befinner sig i samt för att följa Folkhälsomyndighetens riktlinjer för minskad sprittsmidning har ett stort antal organisatoriska åtgärder skett. Det har bland annat inneburit att chefer fått förändrade beslutsmandat, att arbetsuppgifter har fått genomföras på nya sätt och att ett ökat sam-

arbete mellan olika verksamheter har möjliggjorts. Dessutom har utvecklingsarbeten pausats samtidigt som många verksamheter har varit med om ett tekniksprång utan dess like när det gäller digitala möten både inom och utanför vår organisation. Dessa organisatoriska förändringar som genomförts under kort tid innebär stora utmaningar för det systematiska arbetsmiljöarbetet när det kommer till att systematiskt förutspå konsekvenser av dessa beslut och genomföra åtgärder för att förebygga eventuella negativa effekter men det möjliggör också en ökad förståelse när det kommer till vilka organisatoriska åtgärder som man kan genomföra. Just nu befinner vi oss mitt i covid-19 pandemin men min förhoppning är att vi, när dammet lagt sig, ska kunna utvärdera vad som fungerade och vad som inte fungerade för att kunna bevara goda lösningar som förbättrar förutsättningar för chefer och deras medarbetare.

Magnus Åkerström



FOTO: TURID OOM

# Nu lyfter det för digitaliseringen

– De som vill stå i vägen för utvecklingen har det svårt nu, säger Thomas Svensson på koncernstab Kommunikation och externa relationer, med ett skratt.

Hans jobb, att stötta medarbetare i deras digitaliserade arbetssätt, har väl aldrig varit så hett som nu.

– Många har varit tvungna att ta steget, eftersom det inte finns några alternativ. Och med tiden som gått har de börjat bygga upp en vana; coronan har inneburit en jättelik boost för digitaliseringen. Jag kan inte ljuga: jag har aldrig haft så roligt på jobbet som nu.

Thomas berättar hur han under de första veckorna av coronakris fick mängder av frågor om hur medarbetarna skulle hantera sina nya digitaliserade arbetssätt. Nu är mängden frågor tillbaka på en mer normal nivå och frågorna är av en annan, mer utvecklande, karaktär; hur kan jag förbättra ytterligare?

Visat engagemang och ny förståelse för att digitaliseringen faktiskt genomsyrar samhället imponerar på Thomas, som under de senaste åren mött tusentals VGR-kollegor i workshops och otaliga via nätet.

– Vi har nått en ny nivå där användarna ser vad man slipper göra och vad man vinner på att göra genom att man gör sig mindre läst till det fysiska och förlitar sig på det nya. Hur man skjuter den gamla vanan åt sidan och investerar i det nya.

Thomas käpphäst när det gäller utbildning och ökade kunskaper är att ”lära och göra samtidigt”. Han talar om det lärsätt han föredrar; det innefattar *inte* en köpt utbildning som försöker lära ut saker i en hitte-på-miljö.

– Det är mycket mer givande att lära sig hur man hanterar sina egna arbetsuppgifter och arbetssätt, snarare än innehållet i en applikation som man efter avslutad kurs



FASCINERAD. Thomas Svensson har under de senaste månaderna upptäckt att många, både yngre och äldre medarbetare, är lika digitalnördiga som han själv.

FOTO: FRANK PALM

ska försöka tillämpa i sin egen värld.

När Thomas förmedlar hjälp gör han det direkt in i frågeställarens arbetsuppgift eftersom han menar att förankringen fungerar bäst så. Hans filosofi går ut på att använda, lära och förbättra.

– Vilka resurser har vi tillgängliga, vad kan jag lära av detta och vad kan jag förbättra till nästa gång. Reflektera!

– Det man kan vara helt säker på är att om någon protesterande säger att ”så här har vi alltid gjort”, då finns det något att förbättra!

Poängen med Thomas arbete är att för enkla för andra så de kan fokusera på det viktiga, minska onödig administration och ... få det lite luftigare i kalendrarna.

**EN VÄG ATT** lufta kalendrarna är de digitala mötena som nu fått rejält uppsving.

– Många börjar upptäcka de modernare sätten att arbeta och mötas. Man fokuserar mera och traditionella långbänkar prioriteras ner.

Många – allt fler – har setts via Skype på sistone men det utvecklas sätt som är enklare, bättre och har högre kvalitet. Thomas talar om Teams och beskriver det som en samarbetsrevolution. Inom några månader lär regionens medarbetare ha fått tillgång till det nya. Corona snabbade på utvecklingen.

– Med stöd i Teams kan vi gå från arbete till samarbete och ”använda” varandra på ett smartare vis. Grupparbeten kan bli mer effektiva så att var och en kan fokusera på sina uppgifter.

Thomas är övertygad om att vi går mot en helt ny möteskultur, då vi slipper leta hål i den fullbokade kalendern och lägga halva dagen på restid. Med färre fysiska möten kommer kalendrarna att bli friare och att mötas via skärmar blir likvärdigt med att spara tid:

– Tänk er en arbetsgrupp på fem personer som ska, förutom uppstartsmötet, ses fem gånger. På första mötet planeras de kommande träffarna och innan samtliga lyckats enas om fem gemensamma dagar så blir det sista mötet sannolikt först ett halvår senare.

Via digitala möten kan man vara mer tillgängliga.

– Vi ändrar *förutsättningarna* för att kunna mötas på ett effektivare sätt. Kanske fler och kortare möten, kanske bara när någon har en specifik fråga.

– Se det nya som ett äventyr. Gilla läget!

**YTTERLIGARE EN** favorit bland de digitala hjälpmedlen, som finns tillgängliga i regionen, och som har aktiverats av drygt 11 000 medarbetare är Yammer. Ett fantastiskt samarbetsverktyg som gör det möjligt att ansluta och engagera anställda, enligt Thomas. Här startas konversationer, delas kunskap och skapas grupper där alla kan hjälpa varandra.

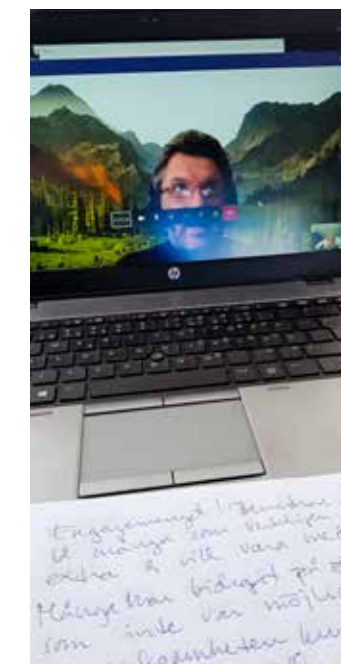
– Jag tycker det är extra härligt när kollegor kan hjälpa varandra utanför sin egen yrkesroll, ler Thomas och pekar på ett exempel där verksamhetschefen ställer en fråga och får svar av en nämndsekreterare. Plus kommentarer från andra i gruppen.

Via frågor och svar kan ännu fler få goda idéer och uppslag på hur man löser vissa situationer. Går man från mail till Yammer så upplever man en enorm skillnad, menar Thomas som betraktar mail som hopplöst tidskrävande och osmidigt:

– Ställer man en fråga i mail, och kanske bifogar ett dokument, och får svar ett par dagar senare bara för att upptäcka att frågan nog borde ha ställts till någon annan ...

Det finns alltså bättre och effektivare sätt: en fråga som ställs öppet i Yammer ger ofta inspiration till diskussioner där man kan utveckla och komma fram till de allra bästa svar.

Som att slå sina kloka huvuden ihop. – Det ger en helt annan dynamik, övertygar Thomas.



SKÄRMÖTE. Det är jobbigt att stå i vägen för utvecklingen, säger Thomas Svensson som aldrig tidigare haft så kul på jobbet som nu.

FOTO: BRITA HÄSSEL

Med samarbetsverktyget slipper man den tidskrävande detaljen att sortera mail, filer och dokument i mappar. Yammer gör det automatiskt.

– Flera jag har pratat med har också vittnat om att man faktiskt får ökad social sammanhållning i sin verksamhet med Yammer, säger Thomas: alla hjälper varandra och upptäcker dolda talanger; ”jag hade ingen aaaaaaaning om att du var så bra på detta!”

I regionen finns över 1 000 olika Yammergrupper, somliga öppna andra slutna, externa såväl som interna. Att skapa en grupp tar cirka 30 sekunder, så ingen kan hävda att det är krångligt eller stjälar tid. Thomas hjälper gärna till!

– Det handlar om att bryta stuprör, skapa kontakt och kunskapsdela sådant man inte själv har tänkt på. Ett bra sätt att sätta bollen i rullning på förbättringsvägen, eftersom korta diskussioner resulterar i mer kunskap för många.

**THOMAS SER** stora fördelar med att så småningom börja använda den nya och modernare lärplattformen som VGR Akademin upphandlar och som snart är i drift. Den är av typen Mooc (massive open online courses) som kommer att göra det möjligt att producera mer av egna utbildningar.

– Den kan komma till användning nu när behovet har ökat för online-utbildningar. Vi kommer att kunna utbilda fler av regionens 57 000 anställda.

– Och glöm inte att OneDrive och SharePoint/Sofia har fått en rad nya möjligheter och hur enkelt det är att samarbeta i ett och samma dokument, utropar Thomas när mötet via Teams går mot sitt slut. •

Brita Hässel

# Skapa tillit

## – lååångt ifrån gjort i ett nafs

– Vi har följt frågan om tillitsbaserat ledarskap i många år, konstaterar Lisa Björk och Linda Corin, båda fil dr i arbetsvetenskap och utvecklingsledare på Institutet för stressmedicin.

Tillit – ordet har verkligen fått genomslag på sistone. Det talas tillit både hit, dit och överallt men ändå oroas Lisa och Linda över att diskussionen tenderar att göra tillit till ytterligare en krävande styrmekanism som endast blir en sorts lök på laxen.

– **TILLIT**, i det här sammanhanget, handlar mer om hårda saker än mjuka värden. Finns det inte *förutsättningar* för tillit så blir det bara fluskler kvar, konstaterar Lisa och exemplifierar med en av Tillitsdelegationens betänkande åtta principer för tillitsbaserad styrning och ledning som manar verksamheterna att "sätta medborgaren i fokus":

– Vad trodde ni vi gjorde förut? Inte brydde oss?

**NEJ, SKA MAN** förändra till något som baseras på tillit så måste det göras från grunden. Det handlar om styrningsfrågor som berör alla, inte minst de högsta cheferna. Rutiner måste ändras, mekanismer som kräver onödig administration måste göras om. Det behöver rensas upp för att arbetet ska underlättas och bli mer attraktivt. Arbetsuppgifter, som inte betyder så mycket som man inbillat sig, ska bort. Ingen ska behöva skriva långa skrivelser för att bevisa att hen är duktig ... Något Ann-Sofi Lodin har pläderat för i många år.

Men det måste beslutas – på högsta nivå – hur det ska gå till. Där uppe ska man komma överens om vad som kan/ska släppas för att göra det möjligt att istället bygga tillit.

I det tillitsbaserade arbetssättet ska det rimligen betyda att det plockas bort onödiga pinnjakter, byråkrati och detaljstyrning. Istället för att administrera genom granskning, utvärdering, riktlinjer, rapporter, mätning och konkurrens, ska medarbetarnas erfarenhet och kompetens frigöras. Låt medarbetarna göra det de är bäst på eller "låt proffsen få vara proffs", som Laura

Hartman, ordförande i Tillitsdelegationen, uttrycker det.

**HUR GÅR DET** då i VGR med det tillitsbaserade, var befinner sig regionen på en skala?

– Vi skulle nog säga att VGR ligger i framkant som region betraktat. Det görs redan mycket; många verksamheter jobbar med att få ner antalet mål, som ska vara tydliga och väl avpassade till resurser – det är en viktig förutsättning för tillit.

– Genomförandet av normtalet är jättebra; det går ju inte att vara en närvarande chef om man har för många medarbetare. Det är ett modigt och konkret beslut som gjort stor nytta för många.

– Administrativ förenkling är också, sedan är tillbaka, en vilja och uttalad ambition – en superviktig fråga som Förändringskontoret ständigt arbetar med och redovisar allteftersom.

**UNDER DEN** senaste tiden har förändringsarbetet, främst inom vården, tagit ett skutt framåt.

– Det ska bli intressant att se hur coronakrisen har drivit på arbetet då man av nödvändighet tvingats att förändra och släppa onödiga arbetsuppgifter. Jag tror att viruset har fungerat som en katalysator, konstaterar Lisa.

– Vi hoppas att vi kan bevara de goda erfarenheterna; det nya tänket kring hur vi ska underlätta för kärnverksamheterna att göra bästa jobbet. Vi runtom ska ju stödja, inte störa. De som arbetar ska få arbeta ifred från administrativa påbud och få större inflytande över hur verksamheten bedrivs.

**LISA OCH LINDA** resonerar kring hur relationen mellan kvalitet, effektivitet och arbetsmiljö måste fungera. Effektivitet och kvalitet fungerar ok men arbetsmiljön, som ska förmedla medarbetarna känslan av att kunna göra sitt bästa möjliga, ligger inte på samma nivå. Och då drabbas i sin tur kvaliteten i verksamheterna.

– I ett läge då vi behöver anställa fler – en demografisk nödvändighet – måste vi bli mer attraktiva som arbetsgivare vilket indirekt höjer kvaliteten för medborgarna. Att arbetskraften upplever arbetsglädje är självklart det bästa – men det är ju knappast okänt för någon ...

– Arbetsplatser är komplicerade och hela kedjan av tillit från högsta ledning till "golvet" måste hållas. Brister det någonstans i kedjan så får det konsekvenser, dåliga konsekvenser. Tillit är ett viktigt ord, men antagligen otydligt för många. Vi behöver inte en ny styrmodell som ska tvinga fram någon "form av tillit" utan en diskussion där det görs seriösa tolkningar om vad som behöver, alternativt måste, göras. •

Brita Hässel



FOTON: FRANK PALM

## De 8 principerna

för tillitsbaserad styrning och ledning enligt Tillitsdelegationens betänkande:

- 1. Tillit**  
Sträva efter att som utgångspunkt välja att lita på dem du samarbetar med och ha positiva förväntningar.
- 2. Medborgarfokus**  
Sätt medborgarens upplevelse och kunskap i fokus och försök förstå vad medborgaren sätter värde på.
- 3. Helhetssyn**  
Uppmuntra alla i styrkedjan att aktivt och gemensamt ta ansvar för helheten och samverka över gränser.
- 4. Handlingsutrymme**  
Delegera handlingsutrymme och välkomna medbestämmande, men var också tydlig kring vem som har mandat att göra vad, och skapa goda förutsättningar för medarbetarna att klara sitt uppdrag.
- 5. Stöd**  
Säkerställ ett verksamhetsnära och kvalificerat professionellt, administrativt och psykosocialt stöd i kärnverksamheten.
- 6. Kunskap**  
Premiera kunskapsutveckling, lärande och en praktik baserad på vetenskap och beprövad erfarenhet.
- 7. Öppenhet**  
Sträva efter öppenhet genom att dela information, välkomna oliktänkande och respektera kritik.
- 8. Långsiktighet**  
Säkerställ att styrning och ledning skapar goda resultat också på lång sikt.

**VARNAR.** Lisa Björk och Linda Corin tror på tillit, inte som ett jobbigt krav utan som ett sätt att frigöra medarbetarnas erfarenhet och kompetens.



# Första språkombuden på plats

**S**pråk är lätt – om man är bra på det. Knöligare kan det vara om man har ett annat modersmål än svenska, ett drag av dyslexi eller kanske någon form av skada som gör det besvärligare att läsa och skriva. När man möter utmaningar i språket, finns det någon hjälp att få?

Det finns säkert de som har många bra kollegor som man känner sig trygg med, men det kan ju också kännas lite pinsamt att "avslöja" sina svagheter. Det är då språkombudet kan kliva in, coacha, stötta, vara en trygghetsfaktor och komma med lite mer strukturerad hjälp.

Tjugo av regionens arbetsplatser har nu blivit begåvade med språkombud; medarbetare som är utbildade för att stötta sina kollegor i språkfrågor. Och som numera har kopplat utbildningen till deras yrke som undersköterska, tandsköterska, sjuksköterska, medicinsk sekreterare eller HR-medarbetare.

**VGR ÄR FÖRSTA** regionen i landet med språkombud och fler ombud kommer det att bli. Nästa kursomgång kommer i september. Ett känt virus satte stopp för vårens omgång. Utbildningen gör sig nämligen inte något vidare via skärm.

– Nej, vi ser gärna att deltagarna träffas och pratar live med varandra. De behöver det informella pratet på ett sätt som inte fungerar lika bra digitalt, förklarar Sören Haahr Vad, studierektor för VGR Språkteam.

Språkteamet består av sju språklärare som undervisar på PLUS-programmet och i hela regionen. Hela teamet har genomgått språkombudsutbildning(!) och är

nu certifierade språkombudsutbildare och står därmed för regionens egna utbildningar av språkombud.

Så här långt har man hållit två utbildningar för 20 anställda inom vården i Skaraborg, på Sahlgrenska och Folk tandvården i Ulricehamn.

– Vi gör det framför allt för att språket är en av de viktigaste nycklarna för att lyckas i arbetslivet. Det finns personal inom – framförallt – vården som inte har svenska som modersmål och det finns de som har någon form av läs- och skrivsvårigheter.

**VILL MAN INTE** visa sina kollegor att man har någon form av bekymmer så är det språkombudet man ska söka upp. De dömer ingen. Språk kan ju vara svårt på så många olika sätt; det kan avspeglas i kulturella skillnader, hur man säger saker "mellan raderna", känna till väldigt specifika uttryck, hur ord uttalas, hur man kan ge feedback eller kanske hur man kommer in i gemenskapen på fikarasten när det pratas lite yvigt om "hur det var i helgen". Just fikarasten kan få en del att känna sig utanför eller vara anledning att dra sig undan.

På utbildningen pratas det bland annat om interkulturell kommunikation och isbergsmodellen som en bild på vardaglig kommunikation: Det finns mycket under ytan som "styr" hur vi pratar och betar oss. Man kanske kan undra varför en utländsk kollega inte bara säger "jag förstod inte vad du sade" när hen inte förstår, men mycket

**SPRÅKOMBUDSUTBILDARE.** Sören Haahr Vad är övertygad om att ombuden kommer att fungera som trygghetskapande mentorer.

under ytan kan göra att man inte vill visa tecken på svaghet.

– **FÖR ATT FÅ** med alla i gemenskapen behövs det fler språkombud, konstaterar Sören, som menar att tillblivelsen av språkombud också hänger ihop med att vara en god arbetsgivare.

– En viktig drivkraft för språkombudet är att bidra till en språkutvecklande arbetsplats som ökar delaktigheten och samarbetet på arbetsplatsen. Det sker i vardagen på jobbet och ger bra förutsättningar för att skapa ett positivt resultat för alla. Språk-

FOTO: FRANK PALM



ombudet kan minska språkliga missförstånd, gynna tydligare patientkommunikation och förbättra patientdokumentationen. Det ökar i sin tur patientsäkerheten och förbättrar arbetsmiljön.

**VAD HAR** språkombuden fått för reaktioner på sin existens?

– De allra allra flesta har uttryckt att det är spännande och kul, några har ryckt på axlarna eller ifrågasatt hela grejen: vad ska vi med dom??? Några anar ugglor i mossen och undrar om ombuden är någon form av "kontrollanter". Vilket ju självklart är helt galet.

– Ombudens roll är att vara trygghetskapande mentorer, slår Sören fast. Vilket de allra flesta inser.

**UTBILDNINGARNA** består av fyra heldagar fördelade på 5-6 månader. Däremellan ska deltagarna utföra ganska omfattande uppgifter på arbetsplatsen. Det kan handla om observationer av språkvanor på arbetsplatsen, diskussioner med kollegor, skriva handlingsplan tillsammans med chefen om vad språkombudet ska göra, hur och när det ska hända. Både kort- och långsiktigt.

– Det är viktigt att hitta sin roll så att det blir naturligt att fungera som just coach, lots, stöd och trygghetsfaktor. •

Brita Hässel

## Fakta:

Konceptet språkombud ägs av föreningen Vård- och omsorgscollege och utvecklades inom äldreomsorgen för drygt tio år sedan.

VGR har sedan 2015 ett eget team med språklärare. Lärarna är anställda i VGR:s folkhögskoleförvaltning. Språkteamets uppdrag är att undervisa utländska läkare, sjuksköterskor, tandläkare och annan personal inom hälso- och sjukvården samt tandvården i både allmän svenska och sjukvårdssvenska.

## Lusten till viktiga språket avgjorde

Varför valde du att bli språkombud?

Det blir först alldeles tyst i luren innan Ellinor Broms utbrister med kraftfullt eftertryck:

– Jag har alltid älskat språk!

**E**llinor Broms är koordinator på njurmottagningen, Sahlgrenska Universitetssjukhuset, plus att hon nyligen fått titeln certifierat språkombud.

– Jag skulle egentligen bli språklärare, men det fanns så dåligt med lärarjobb på den tiden så jag blev sjuksköterska istället; "pratsjuksköterska", säger Ellinor och förklarar att med pratsjuksköterska menar hon att hon är en talande lots för sina patienter.

Ellinor använder alltså språket väldigt mycket på jobbet för att vägleda patienter med nedsatt njurfunktion.

– Språk betyder så mycket, säger Ellinor och exemplifierar hur olika uttrycksätt kan avslöja vad man tycker är viktigast eller spelar störst roll.

– Man säger till exempel att "patienten är lämplig för behandlingen". Borde det inte heta att det är behandlingen som är lämplig för patienten!?

**NÄR ELLINOR** fick se "annonsen" för språkombudsutbildningen kände hon direkt att "ja, det där vill jag göra".

– Och det fick jag ju ...

Ellinor hade inget uttalat syfte med att gå utbildningen, utan snarare en stark lust, eftersom hon tycker att språket spelar så stor roll i umgänget med varandra, inte minst på arbetsplatsen. Missförstånd kan ofta bero på olika tolkningssätt av språk och uttryck. Och i patientarbetet är det minst lika viktigt.

– Jag vill medvetandegöra hur språket används, i vanliga samtal, men också hur det kan spegla maktstrukturer. Därför tror jag verkligen på detta med språkombud på arbetsplatser.

Under utbildningen träffades människor i olika professioner, men i samma yrkesområde, kring ett gemensamt ämne, beskriver Ellinor.

– Vi hade en gemensam kärna och det kändes väldigt viktigt att mötas i levande



FOTO: FRANK PALM

**SPRÅKÄLSKARE.** Som språkombud ser Ellinor en av sina uppgifter att medvetandegöra om hur vi använder det viktiga språket.

livet. Det handlade ju inte om att inhämta kunskap som skulle sprutas ut någon annanstans, utan om ett sätt att bli medveten om språket och dess betydelse. Gruppuppgifterna fungerade bra och skapade dynamik i gruppen. Jag tror att många fått med sig mycket genom den här processen, säger Ellinor som påpekar att det är intressant att majoriteten i gruppen hade ett annat hemspråk än svenska.

Språkombuden blev färdiga bara några veckor före pandemin bröt ut, så inget av språkombuden har fått någon flygande start precis. Ellinor:

– Vi har inte kunnat rulla igång ordentligt, jag har delat med mig av utbildningen på APT och vi har gjort några av de gruppövningar vi hade på utbildningen. Det blev en livlig diskussion runt språkfrågorna vi jobbade med och det berättar ju hur språket engagerar oss alla när vi har tid att diskutera det! •

# ”Jag hade gärna fått stöd av ett språkombud”

– Att bli språkombud var en rolig utmaning för mig. Samtidigt som jag hjälper andra kan jag nog förbättra mitt eget språk. Jag fokuserar i första hand på andra utlandsfödda, eftersom jag vet hur det är ... och väldigt gärna hade träffat ett språkombud när jag kom till Sverige för tre år sedan.

**G**eorgia Chalkia kommer från Grekland, närmare bestämt från trakterna av Thessaloniki. Hon pluggade till sjuksköterska på Cypern under fyra år och vände tillbaka till Grekland i samma veva som ”svenskarna” kom dit för att rekrytera vårdpersonal. Georgia slog till:

– Jag tyckte det var en chans för mig att jobba utomlands och säger idag: jag gjorde ett bra val!

Georgia arbetar – och trivs – på SU/Östra med beroendeproblematik inom psykiatri. Innan dess läste hon in C-nivån i svenska – bland annat på PLUS, Campus Nya Varvet – för att få sin svenska sjuksköterskelegitimation. Nu är hon också certifierat språkombud:

– Jag och min chef har gjort upp en plan för hur jag ska arbeta med uppdraget, säger Georgia som är tydlig med att hon inte betraktar sig som någon form av språklärare utan istället är en kollega som kan förklara och hjälpa andra utlandsfödda. Avdelningen har flera nya medarbetare, som snart är klara med sina svenska legitimationer, på gång.

Men självklart kan jag vara till nytta för svenskar också, tillägger hon glatt.

– Jag kan till exempel erbjuda stöd med dokumentationen, klarspråk samt hur man uttrycker sig när man är ny på jobbet.

**DET FINNS MYCKET** inom den svenska hälso- och sjukvården som inte är sig likt från hemlandet, beskriver Georgia. Inte minst *hur* man pratar med varandra inom psykiatri och *hur* man uttrycker sig gentemot olika yrkeskategorier.

– Jo, man pratar faktiskt olika med läkare, sjuksköterskor eller skötare, skrattar hon lite hemlighetsfullt och avslöjar att



FOTO: FRANK PALMI

**ERFAREN. Hon vet vad hon talar om, Georgia Chalkia, när hon beskriver vad ett språkombud kan hjälpa utlandsrekryterad personal med. Själv kom hon för tre år sedan.**

hon samlar på tips och tricks som kan vara användbara för andra.

**FLER UPPGIFTER** för Georgia:

Arbetet på avd 306 består nästan till hälften av dokumentation och administration, så det används en rad avancerade system. Är man ny känns det säkert bra att ha en Georgia att fråga när det dyker upp problem.

Sen är det det där med alla regler och rutiner... Enligt språkombudet är det ett *måste* att lära sig alla regler och rutiner, och tror att hon kan vara ett stöd för dem som tycker det är krångligt. Ett språkombud kan också erkänna språkbrister och språkmöjligheter för varje ny utländsk kollega. Då kan språkombudet visa vägen till språkutveckling steg för steg utan att stressa.

– Jag ser mig som en kommunikationsväg mellan chef och nya medarbetare – åt båda hållen. Pekar på brister och behov och ser vad som fungerar ... eller inte. •

Det har sagts förr – många gånger – och nu säger vi det igen: det kommer att saknas vårdpersonal framöver. Det finns säkert flera sätt att råda bot på det, men ett – många gånger omtalat – är att ta väl vara på de som redan finns inom vården, både de nytexaminerade och de erfarna som närmar sig pensionsåldern.

**D**iskussionerna kring hur man skulle kunna få de äldre att kanske jobba kvar lite längre, så deras tysta kunskap kan komma de mer oerfarna till dels, har hörts både då och då.

– Nu är det inte längre prat, det är verkstad, kommenterar en nöjd Elisabeth Ohlson, projektledare för *Mentorskap i senior kompetens*.

Personalutskottet tog beslut i januari om ett pilotprojekt som innebär att erfarna äldre medarbetare blir mentorer för oerfarna kollegor och nu, ett halvår senare, är femton mentorer på gång. Fram till 2023 ska totalt cirka 185 mentorer ingå i projektet.

De femton blivande mentorerna har föreslagits och tillfrågats av sina chefer för att de ska finnas till hands och ge strukturerad vägledning till sina yngre kollegor. Att ta tillvara seniorernas kompetens och skapa trygghet för de yngre är ett av plusen, ett annat är att äldre erfarna seniorer kanske på detta sätt kan lockas att stanna kvar längre på sin arbetsplats. Mer flexibla arbetsvillkor för seniora medarbetare ska arbetas fram och för många äldre är det lockande att få bli mentor. Det finns ju faktiskt de som inte längtar till pensionärlivet ...

Att få frågan om att bli mentor visar också på att personen och dennes kompetens är uppskattad, vilket är en mycket viktig faktor för att vilja stanna kvar i jobbet, säger tillgänglig forskning. Flexibla arbetstider och delaktighet rankas också högt. Fast det är viktigt att verksamheterna blir åldersmedvetna och tänker smart, eller som Agneta Lindegård Andersson, forskare, uttrycker det: ”ta tillvara oss äldre som vill och kan jobba, men låt oss få villkor

**Nu händer det:**

# Seniora mentorer på gång



och en arbetsmiljö som bygger på individuella förutsättningar istället för universella lösningar som bara passar ett fåtal.”

I VGR fanns det 2019 cirka 6 500 läkare, sjuksköterskor och undersköterskor i åldrarna 55 till 67 år. Ur den gruppen önskar man finna fler mentorer med tiden. För att verksamheterna ska våga pröva detta med mentorsuppdraget erbjuds de ett ”stimulansmedel” om 20 000 kronor per månad och mentor i tolv månader.

Att det är verkstad i projekt *Mentorskap i senior kompetens* betyder förstås inte att det inte blivit påverkat av viruset som härjar.

– Vi har fått anpassa oss efter tillståndet och fått flytta fram seminariedagarna, men ingenting är satt på vänt, försäkras Elisabeth, som i likhet med många andra ägnat sig åt planeringar och möten via Skype.

– Verksamhetscheferna därute är angelägna om att genomföra mentorsuppdraget och jag tar nu emot intresseanmälningar för nästa mentorsgrupp som startar 1 oktober. Ytterligare 60 mentorer planeras starta nästa år så det här kommer att bli bra. Vi behöver seniorerna, övertygar projektledaren.

Den som vill veta mer om mentorskap är välkommen att kontakta Elisabeth på [elisabeth.ohlson@vgregion.se](mailto:elisabeth.ohlson@vgregion.se) eller 0703 972794.

Brita Hässel

**VERKSTAD! Mentorer på väg ut i verksamheterna för att dela med sig av sin mångåriga kompetens. Elisabeth Ohlson projektleder.**



FOTO: FRANK PALMI

# Fem miljoner till ISM för tung forskning om stress och utmattning

Institutet för stressmedicin har fått 5,3 miljoner med uppdraget att bidra med att öka kunskapen om diagnosen utmattningssyndrom, inklusive orsaksfaktorer och konsekvenser. På sikt hoppas vi att denna kunskap kan leda till bättre omhändertagande av patienter med utmattningssyndrom (UMS). Kanske till och med att forskningsresultaten ska kunna användas för att i akt och mening lyckas förebygga utmattning.

Det låter som en mäktig utmaning att både finna orsaker till varför man drabbas och identifiera faktorer som gör en frisk. Mycket har det forskats på fenomenet stress och utmattning – inte minst på ISM där man nyligen avslutat en långtidsuppföljning av patienter med UMS som visar att en fjärdedel inte blir återställda ens över en sådan lång period som sju år. Fortsättning följer nu i detta aktuella projekt; varför blir man sjuk och varför håller det i sig så länge hos vissa patienter?

Hur ska man då arbeta under de fyra år, 2020-2024, som projektet löper?

Till att börja med ska befintlig information – den är klart omfattande – sammanställas för att så småningom, med utgångspunkt från de kluster av information man får fram gör jämförelser: jämföra sjuka med friska, samt jämföra de patienter som blir återställda med de som fortfarande är utmattade efter flera år.

I nästa steg ska nyfunna hypoteser hjälpa forskarna att hitta rimliga förklaringsmodeller till både orsak till sjukdom såväl som tillfrisknande.

Anledningarna till att AFA satsar 5,3 miljoner på detta projekt är förstas att stressrelaterad utmattning har blivit en av de största utmaningarna för arbetsgivare och i vården. Den psykiska ohälsan leder till höga kostnader för samhället och leder dessutom till produktionsbortfall på arbetsplatserna. Att stressrelaterad utmattning visat sig vara långvarig gör det desto viktigare att förebygga den.

## UTMANING? JA!

– Det här är en jätteutmaning för ISM men vi har faktiskt en unik situation som gör det möjligt för oss att ta oss an uppgiften,



FOTO: FRANK PALM

**STOLT CHEF.** ISM har en unik situation med mycket bättre möjligheter än andra forskargrupper att förstå problematiken, säger Ingibjörg Jonsdottir, verksamhetschef på Institutet för stressmedicin.

säger Ingibjörg Jonsdottir, professor och verksamhetschef på Institutet för stressmedicin.

– Under lång tid, många år, har vi samlat in data från våra tidigare patienter, och det är detta långsiktiga arbete som vi nu drar nytta av.

– Vi analyserar materialet ur en rad aspekter inklusive psykologiska, biolo-

giska och medicinska, vilket gör att vi har mycket bättre möjligheter än många andra forskargrupper att förstå problematiken utifrån olika perspektiv. Kan vår tvärvetenskapliga forskning beskriva de faktorer som spelar roll kommer vi att komma ännu en bra bit längre. •

Brita Hässel

## Forskning pågår – trots coronapandemi

**– ISM bedriver följeforskning kring införandet av aktivitetsbaserat kontor, bland annat vid Regionens Hus i Göteborg. Via fokusgruppsintervjuer har medarbetare som arbetat i huset i snart ett år beskrivit hur det är att arbeta, trivas och prestera i den nya miljön. Trots pågående pandemi har vi nu genomfört 30 intervjuer med sammanlagt 129 medarbetare. Nu ska även cheferna intervjus.**

Det berättar Annemarie Hultberg på ISM som i dessa tider, tillsammans med Maral Babapour Chafi, har intervjuat medarbetare främst via Skype. Samtliga medarbetare och chefer hade tidigare fått en intresseförfrågan om att vara med. Resultatet blev att 161 medarbetare och chefer visade intresse, vilket motsvarar 10 procent av de som arbetar i huset.

Av de 129 medarbetarna valde 76 att delta digitalt, medan övriga deltog i mötesrum.

– Vi uppmanade alla att svara på våra frågor utifrån hur det var att arbeta i huset när det var ”business as usual”, vilket har fungerat mycket bra. De närmaste veckorna kommer fem fokusgruppsintervjuer att genomföras med chefer, med fokus på ledarskap och medarbetarskap i en aktivitetsbaserad kontorsmiljö. Observationer kring det kommer att genomföras när verksamheten i huset fungerar normalt igen.

**FORSKNINGSPROJEKTET** har en interaktiv forskningsdesign, beskriver Anne-

marie, vilket bland annat innebär att planering och resultatåterkoppling sker i nära dialog med husansvariga för Regionens Hus.

Hösten 2019 genomfördes motsvarande fokusgruppsintervjuer med medarbetare, och sedan även chefer, vid Regionens hus i Skövde. Ett preliminärt resultat från den datainsamlingen har återkopplats till husledning och chefsgrupp i Skövde.

Däremot har man tvingats skjuta på återkoppling och dialog med medarbetare i huset.

– Det kommer att bli av så snart det är möjligt, troligen hösten 2020 för både Skövde och Göteborg, kommenterar Annemarie. Återkoppling och dialog kommer sedan att vara en del i det fortsatta arbetet med att utveckla arbetssätt och arbetsmiljö i de båda husen.

**UNDER MAJ** månad, 18 månader efter inflyttning, har en ny enkät skickats ut till medarbetare i Regionens Hus i Skövde. Tidigare enkäter har gjorts – i båda husen – två månader före samt sex månader efter inflyttning.

– Som en kompletterande information i 18-månadersenkäten kommer vi även att fråga om man arbetat hemma eller på sin arbetsplats under den senaste tiden. Denna uppföljning blir förstas, på grund av det speciella läget, svår att rakt av jämföra med tidigare data, samtidigt som det ger värdefull information inför den anpassning som eventuellt kan behövas i pandemins spår, avslutar Annemarie Hultberg.

Brita Hässel

## Aktivitetsbaserat: Processen rullar på

Som säkert många vet vid det här laget så följs lokalerna med aktivitetsbaserat arbetssätt upp på en rad olika sätt. En anledning till det är den som forskaren på ISM, Maral Babapour Chafi, uttrycker:

– Man kan inte bara se det här som ett flyttprojekt, utan man måste låta det vara en dynamisk process som utvecklas allt eftersom.

Vitsen med alla uppföljningar är alltså att man måste kontinuerligt utvärdera och vidareutveckla arbetssättet och lokalerna efter flytten. Trenden är ju ändå sådan att allt fler går över till aktivitetsbaserat och då gäller det att ta vara på erfarenheterna och göra omvandlingen så bra det bara går.

Den senaste utvärderingen i den långa raden, som Maral är inblandad i, är en intervjustudie gjord i Kungälv och Örnsköldsvik. I den studien har man undersökt vilka platser i kontoren som är populära och vilka platser medarbetarna undviker. Studien visar att vi människor i mångt och mycket både är olika och tycker olika. Maral:

– Det var intressant att de platser som vissa föredrog undveks av andra.

Vem vill sitta nära kopian? Tja, en hel del uppenbarligen. Och andra vill sitta så långt ifrån den som möjligt. Eller är kontorsbåsen med skärmväggar eftertraktade? Svar: en del föredrar dem, andra upplever dem klaustrofobiska.

Däremot är vi människor överens om att hörnplatser är bra; att sitta med ryggen mot väggen känns uppenbarligen skönt ... ingen kan smyga bakom.

I övrigt spelar utrustningen på olika platser roll. Vissa vill ha dubbla skärmar, andra en viss typ av skrivbord eller ha sina närmsta kollegor runt omkring. Enligt Maral spelar funktionaliteten stor roll för valet man gör.

De mindre poppis platserna är de som upplevs ge störning; halvtysta zoner nära aktiva zoner med mycket ljud till exempel. Platser som man bedömer ha dåliga ljusförhållanden, sämre möblemang eller besvärlig ljudnivå var inte heller populära; tvärtom.

Studien visar, enligt Maral, att det inte går att förutse allt, det är först när människor på ett aktivitetsbaserat kontor börjar använda det som det blir tydligt vad som kan förbättras. Och tänker man positivt; se på de tomma platserna som potential för vidareutveckling.

För närvarande skrivs en rapport om intervjustudien i Skövde samtidigt som det samlas in data via intervjuer i Göteborg som renderar en rapport under hösten.

Brita Hässel

## Värna arbetsklimatet – var hövlig!

Ohövlighet kan leda till en ond cirkel som förstör ett gott arbetsklimat och faktiskt kan orsaka konkreta konflikter med förstörd lojalitet och kultur som följd.

Detta säger forskarna i Lund som forskat på just värdet av hövlighet. Enkätstudien visar att många – 73 procent – hade blivit utsatta för ohövliga beteenden av en kollega det senaste året. Rätt många – 66 procent – hade själva utsatt andra.

Vad är det då forskarna talar om som är ohövligt? Exempel:

- inte hälsa på varandra
- exkludera andra från gemenskapen
- ställa personliga och inkräktande frågor
- inte ge beröm till vissa
- himla med ögonen, ha en otrevlig ton, fientligt kroppsspråk
- fälla nedlåtande kommentarer

- undvika att prata med någon
- ifrågasätta andras kompetens

För att komma tillrätta med en fallerande hövlighetskultur så gäller det att också arbeta organisatoriskt. Forskarna exemplifierar:

- se till att medarbetarna har en rimlig arbetsbelastning
- ha en tydlig policy för hur man beter sig mot varandra
- ha stödsystem så att ingen hamnar utanför gruppen
- gör det tydligt att ledningen prioriterar och arbetar med frågor som rör medarbetarnas psykiska hälsa
- ha tydliga och transparenta riktlinjer för var man vänder sig om man upplever problem
- säkerställ att medarbetare är trygga med att lyfta problem som kan uppstå.

Men inget är ju helt nattsvart, enligt forskarna:  
– Även det positiva klimatet kan sprida sig. Glädje smittar också.  
Trösterikt.

## Ergonomi viktigt då som nu

– Det är alltid viktigt med ergonomi, inte bara nu när det är lite speciellt med våra arbetsplatser, vare sig det handlar om nyupp-satta tält eller om den mobila skrivbordsplatsen, konstaterar Ingibjörg Jonsdottir, verksamhetschef på ISM, och slår ett slag för fem filmer som ligger på ISM:s hemsida.

Det är ergonom Magdalena Gustafsson på Hälsan & Arbetslivet som dragit sitt strå till ergonomiinformationen med fem korta instruerande filmer om främst fjärrarbetsplatser.

En tar upp belastningsergonomin och vikten av att behålla S-kurvaturen och inte hamna i C-diton. Av samma anledning gäller det att ställa in stolen rätt. Justera sits, höjd och svankstödet.

När man är ute på sin mobila arbetsplats – tåget, konferenslokalen eller vad det kan vara – så ska man inte underskatta betydelsen av sin jacka. Kolla in Magdalenas tips!

Och när vi arbetar vid skrivbord – vare sig stående eller sittande – är det viktigt att ha mus och tangentbord på rätt avstånd för att inte säcka ihop och förlora hållningen.

Vid skärmarbete ska man se till att den – skärmen – sitter på lagom ögonhöjd och har en bekväm vinkel. De flesta skärmarna inom regionen är justerbara på flera sätt.

Något många inte tänker på är hur ljuset är justerat i förhållande till omgivande miljö och att vi alla nästan alltid har för liten teckenstorlek när vi skriver.

Kolla in filmerna för snabba tips: <https://insidan.vgregion.se/min-anstallning/arbetsmiljo-och-halsa/foretagshalsho-ward/filmer/>

Magdalenas kollegor har bidragit med en film som utgår från dem som arbetar hemifrån och visar på problem och lösningar på det där med att sitta i soffan, vid köksbordet eller på något annat "olämpligt" ställe. Det går att sitta där också ... om man följer ergonomernas tips och råd. De kan bespara många värk i nacke, rygg och axlar.

<https://insidan.vgregion.se/forvaltningar/halsan-och-stressmedicin/halsan-och-arbetslivet/> (kundsidan) <https://vimeo.com/405340869>

Brita Hässel

## Silvermaten: Pepprig kycklingfärsbiff med rostade rotsaker och timjansås



FOTO: FRANK PALM

Här följer recepten till den matkomposition som belönades med silvermedalj i tävlingen Mästerkocken Offentlig Gastronomi 2019. Silvret kneps av Ängelholms sjukhus i region Skåne som valt att ge sig in i fighten med sjukhusköken i VGR. Precis som med guldmaten i förra numret av Arbetslust så är det nog bra om man har en köksväg till hand. Exakta mått gäller i produktionskök.



### PEPPRIG KYCKLINGFÄRSBIFF

- 100 g potatis
- 250 g kycklingfärs
- 40 g gröna linser
- 10 g potatismjöl
- Peppar, så mycket man tål, men minst 4-5 g
- Ingefära, lite rivet
- 1 dl hackad persilja

Koka potatisen och kyl. Riv potatisen och blanda alla ingredienserna. Forma 8 biffar, stek i lite olja och dekorera gärna med lingon.

### ROSTADE ROTSAKER

- 500 g potatis
- 200 g morot
- 150 g rödbetor
- 60 g rödlök
- Olja
- Salt
- Ca 15 g strimlad grönkål (eller annan kål)
- Ev honung

Dela potatis, rödbetor och rödlök i klyftor och morötterna i stavar. Lägg i ugnsfäst form, ringla lite olja över och stek i 200 graders ugn i 50-60 minuter. Vänd efter halva tiden. Salta rotfrukterna och blanda ner den strimlade grönkålen. Ringla gärna lite honung över.

### TIMJANSÅS MED ÄPPLE

- 4 cl koncentrerad äppeljuice
- 2 dl vatten
- 0,6 dl vispgrädd
- Brynt kycklingbuljong
- Ett par nypor timjan
- 35 g äppletärningar
- En aning fransk senap
- Maizena
- Salt
- Vitpeppar

Koka upp vatten, juice, grädd, timjan och äppletärningar. Smaksätt med brynt kycklingbuljong och fransk senap. Tillsätt salt och peppar och red av med majsstärkelse.

## Allt är inte illa!

Henrik Widegren i Dagens Medicin viftar med den positiva flaggan.

1. Vårdplatser blir hårdvaluta. För första gången är politiker och allmänhet på allvar intresserade av hur många vårdplatser sjukhusen har. Och kanske börjar förstå att en vårdplats inte bara är en säng, utan även kompetent personal som kan vårda.

2. Färre möten. Onödiga folksamlingar undviks, vilket gör att okonstruktiva möten av karaktären: "God morgon. Vad ska vi prata om i dag? Är det någon som vill ta upp något?", har minimerats. Dessutom fungerar plötsligt it-lösningar för ronder och möten på distans. Det som har diskuterats i flera år blev nu klart på en vecka!

3. Slut på överdrivet kramande. Avlägsna bekanta som alltid vill hälsa med en kram (även om det känns stelt och krystat, eftersom vi knappt känner varandra) har nu fått sluta med det. Och har vi tur, så håller det i sig även efter pandemin.

4. Epidemiologi är sexigt. Hierarkier ställs på ända. I ett slag har en epidemiolog blivit tuffare än en thoraxkirurg. John Wayne är besegrad av Stephen Hawking. Nördens ultimata revansch!

5. Även hygienskoterskan är sexig. Den jobbiga och störiga hygienskoterskan, som alltid kommer och klagar på verksamheten, har plötsligt gått från paria till populär. Nu är det hygienskoterskans tid att glänsa. Ge henom vårt stöd!

6. Klimatseger. Plötsligt slipper alla brottas med sin flygskam. Man kan inte längre flyga. Miljön jublar och växthuseffekten dep-par.

7. Introverta är en förebild. Kollegor som inte är så sociala och gärna undviker AW, teambuilding

"Det finns en drivkraft som är kraftfullare än ånga, elektricitet och atomkraft: viljan."

Albert Einstein



FOTO: FREEPIK.COM

och klinikfester har blivit idealet. Man kan inte längre kritisera någon som jobbar bäst själv.

8. Intressanta personligheter avslöjas. Virus spridning avslöjar folks personlighet. Besservissrar kommer ut ur garderoben när ledarskrubenter, ekonomer, ortopedier och psykiatrer plötsligt är självutnämnda mästerepidemiologer. Även medborgargården av pandemipoliser dyker upp och tar folk i örat för att de lever för socialt.

9. 40-talisterna är inte i centrum. Plötsligt är alla 70-plussare i husarrest. Att låsa in köttberget med orden "Vi gör detta för er skull" är genialiskt. Även om de snart kommer ut igen...

10. Kulturexlosion 2021. Eftersom alla årets event, föreställningar och konferenser har blivit inställda, ser jag fram emot ett 2021 där jag leende glider runt mellan AW, operaföreställningar, konferenshotell och spa-anläggningar med ett glas proscoco i handen!

**Idéer och artikeluppslag till arbetslust?**

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

## Utanför ortopedien: När skelettet inspirerar

Clavicula II består av två skulpturer som finns mellan Hus R och Hus T på sjukhuset SU/Mölnådal.

Med skulpturen Clavicula II säger sig konstnären Peder Istad – boende i Hamburgsund – vilja skapa en dialog mellan husets verksamhet och konsten. Hus R är just en viktig knutpunkt för forskare och studenter inom det ortopediska området.

Skulpturgruppen, tillverkad i sten och granit, sätter därför fokus på det som ortopedisk kirurgi handlar om: att reparera bendelar och ersätta utslitit ben med stål eller titan. Ortopedens arbete med kirurgiskt stål som ersättning och förstärkning av skelettet, liknar ett konstnärligt arbete, vilket har inspirerat konstnären till att just kombinera sten med stål.

Clavicula är förresten latin för nyckelbenet. I ytterligare en skulpturgrupp vid Hus R, Clavicula I, är det uppenbart att nyckelbenet, kroppens enda horisontellt placerade avlånga ben i människans kropp, spelat stor roll för konstnären.



FOTO: FRANK PALM



## PÅ JOBBET

# Nyckelord: respekt och tillit

Engagerad. Tänker på andras bästa, fast på sitt eget vis. Sprider arbetsglädje. Fantastisk människa! Så lät signalerna som kom till Arbetslust. Orden beskriver Haddy.

Många vackra ord är tillägnade Haddy Barrow Cham, servicechef inom Region-service för ett tjugotal lokalvårdare på Sahlgrenska. Som chef är det hon som tar hand om personalen, hanterar driftens alla åtaganden och ser till att avdelningens arbetsuppgifter utförs på bästa sätt. Haddy skrattar gott och glatt när hon får höra hur kollegor beskriver henne. Vad är det då som gör henne till en uppskattad ledare? Hon funderar en stund:

– Kanske för att jag behandlar alla som jag skulle vilja bli behandlad själv. Personalgruppen kommer från många olika länder, kulturer och religioner. Jag försöker förstå varje persons situation och dela med mig av min egen, säger Haddy och hänvisar till de egna erfarenheterna att komma till Sverige från sitt tidigare hemland.

**KANSKE SPELAR HADDYS** bakgrund en inte oviktig roll, eftersom kollegorna också hänvisar till att ”Haddy tänker inte som vi andra svenskar”. Och med det tänk hon har – vilket det nu är – lyckas Haddy vinna personalens förtroende.

– När du vinner deras tillit så får du bra resultat. Trygga medarbetare gör det bästa jobbet.

Lätt som en plätt.

Haddy berättar om en fantastisk mor och faster som tog hand om – och präglade – henne under skolgången i Gambia.

– De lärde mig att ha respekt och att se över gränser. Det bästa från uppväxten som jag tog med mig hit till Sverige har jag blandat med det bästa här, skrattar hon

**GE FÖR ATT FÅ.** Haddy Barrow Cham beskriver den ledarfilosofi som gjort henne till en uppskattad chef.



FOTO: FRANK PALM

men vill ändå inskräpa att hon menar allvar och förklarar:

– Du måste ge respekt för att få. Jag nöjer mig inte med mindre när det kommer till min personal heller, vi ska alltid vara öppna, delaktiga och veta var vi har varandra.

**MEN NÅGRA BEKYMNER** har ni väl på arbetsplatsen?

Haddy ler brett.

– Vi har nog 98-99 procent konfliktfri arbetstid. Händer det någon incident så kommunicerar vi direkt, behandlar varandra väl, löser problem och går vidare.

Lätt som en plätt.

Att hennes personalgrupp fungerar väl får Haddy bekräftat vid de tillfällen hon varit på semester, eller borta från jobbet av någon annan anledning: vikarierna intygar att det är sant.

– Det är jättehärligt. Det känns i hjärtat och jag blir alldeles varm i kroppen.

I denna speciella smitta-tid har Haddy lagt ner extra kraft på att lugna oroliga medarbetare och förmedlat ytterligare utbildning i att städa och agera på rätt sätt.

– Det går bra. Vi vet att vi är väldigt viktiga för värden och patienterna. Jag säger det till mina medarbetare varje dag. Det *stärker*.

Brita Hässel