

arbetslust

en tidskrift om människa, hälsa och arbetsliv i Västra Götalandsregionen • nr 3 • oktober 2020 • årgång 20



TANKAR OM
det nya normala
eller ständigt
föränderliga
sid 3

I höst är vi
DIGITALA
tillsammans
sid 7

Satsa på
arbets
MILJÖ

"Bästa dagen på 30 år"

**Inte flashigt
men väldigt lyckat**

sid 4-6

pandemiljö

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 Hassel,
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: Med en lite udda samarbetsövning strax före jul stod kliniken på NÄL plötsligt bättre rustade för den pandemi som ingen hade planerat för. Lena Vänerö, på bilden, är en av cheferna som stod bakom idén.

FOTO FRANK PALM

Den röda tråden slingrar sig kring begreppet arbetsmiljö och hur en pandemi kan påverka den på olika sätt, även utanför de tuffaste vård-situationerna. Kan vi kalla det pandemmiljö?

PÅ GÅNG

Promenera mera i "dessa tider"

Under hösten 2018 berättade Arbetslust om SU/Östras walk and talkslingor. Ett initiativ för att få in vardagsmotion i arbetet: det går ibland till och med bättre att föra samtal ute i friska luften tyckte utvecklingschef Britt-Marie Zaman redan då:

– Fördelarna är många med att ha medarbetarsamtal på gående fot. På promenaden är det lättare att ta upp svåra saker, det blir mer naturligt för alla parter när man är i en mer avslappnad miljö. Jag tror att medarbetaren känner att det är lättare att prata.

Informationstavlan som berättar om promenadmöten är placerad centralt i sjukhusets entré till sjukhusets huvudbyggnad och försedd med QR-koder som läses in i mobilen. På det sättet får man med sig en "slingkarta" som är bra att ha när man känner för en



smart och välgörande promenad. De fem slingorna varierar i tidsåtgång mellan 11 och 40 minuter – vid normal promenadtakt – och ger utdelning på mellan 1 100 och 4 000 steg i stegräknaren.

Promenadmöten måste väl ses som extra finurlig mötesmöjlighet "i dessa tider"!?

Svaret är förstås ja och därför har man också dragit igång med promenadmöten på Regionens hus i Skövde, Göteborg och Mölndal, eftersom satsningen är helt i



Boel Mörck och Maj Jonnstedt på promenad.

FOTO: FRANK PALM

linje med det som kännetecknar hälsofrämjande arbetsplatser och ingår i VGR:s övergripande mål. Promenadmöten förordas för att de skapar bättre möten och främjar goda samtal plus alla fördelar som listas i rutan här intill.

Förslag på promenadslingor finns att få – i Göteborg föreslås rundor till Stenpiren, längs Drömmarnas kaj och till Trädgårdsföreningen. Med anteckningar i litet block, digitalt eller inspelat telefonmeddelande så har man dessutom sina minnesanteckningar med sig tillbaka.

Fördelar med promenadmöten ett par dagar varje vecka:

- Du mår bättre fysiskt
- Du mår bättre psykiskt
- Du blir bättre på att koncentrera dig
- Din minneskapacitet ökar
- Du tänker snabbare
- Du blir mer kreativ
- Du blir mer motståndskraftig mot stress
- Du ökar din intelligens

Källa: Hjärnstark, Anders Hansen

Vi håller (fortfarande) avstånd!

Vi håller i och håller ut och gör Arbetslust lite mer på distans. Resultatet har blivit luftiga utomhusfotograferingar med blå himmel utan trängsel. Det är bara vindbyar som ställt till det för skärmhållaren emellanåt.



FOTO: FRANK PALM

TANKAR OM ...

det nya normala eller det ständigt föränderliga?

Primärvårdsdirektör Thomas Wallén funderar över hur det kunde bli så här ... att aldrig tidigare har så många medarbetare justerat och förbättrat värden på så kort tid. Livremmar och hängslen är slängda men byxorna har inte tappats.

Jag hade hoppats kunna skriva att nu i tider av post-corona så har vi lärt oss massor om samhället och av våra organisationer. Men vi är inte post-corona utan sannolikt fortsatt mitt i. Samtidigt har uttrycket det nya normala myntats och att det är det vi skulle gå in i till hösten. Och det ger en intressant reflektion för vad kommer efter det nya normala? Det nyaste normala? Eller post-nya normala? Morgondagen är inte likadan som gårdagen och gårdagens nya normala är ännu nyare normalt idag. Men den nyorientering samhälle och organisationer tvingats in i har trots allt förändrat väldigt mycket på kort tid. Men tidigare har vi också haft ryckvisa förändringar i vårt samhälle så nog lever vi allt i en ständigt föränderlig värld.

„I arbetet närmast patienten har tilliten till att medarbetarna hittat lösningarna varit större under pågående pandemi.“

FÖR VAD ÄR det vi sett under det senaste halva året som på många sätt ger mycket hopp om framtiden? Vanligtvis ser vi på offentlig sektor som en trögrörlig atlantångare med för- och nackdelar. Inte en vindflöjel som vänder kappan efter vinden utan en trygg färd framåt med tydlig riktning. Men samtidigt väldigt orörlig när grynnor hopar sig framför en (ex covid-19). Där brukar vi säga att de privata organisationerna har kortare beslutsvägar och snabbare kan justera färdriktningen. Men under covid-19 pandemin har helt fantastiska verksamhetsförändringar skett.

FÖR MÅNGA är sedan på en ledarskapskurs och temat organisationsutveckling fick jag höra att om du planerar en förändring som vanligtvis tar ett år, försök göra det på ett

kvartal. Brukar det ta ett kvartal, gör det på en månad. Tar det en månad så gör det på en vecka, tar det en vecka så gör det imorgon. Och så rätt det är! För vanligtvis har vi flera olika uppdrag på gång samtidigt och för att hinna med så blir det långa planerings- och genomförandetider.

Med långa planeringstider blir det många fler stopp och startpunkter. Och återkommande rekapitulationer om vad som beslutades senast. Tappad dynamik och engagemang ju längre tid det tar. En organisatorisk sjuka som vi måste bli av med. Mer fokus och kraftsamling och förändra mycket fortare. Och det är vad som har hänt nu! Aldrig tidigare har offentlig sektor agerat så agilt som nu (och jag började jobba offentligt mot slutet av 1970-talet!), aldrig tidigare har så många medarbetare

justerat och förbättrat värden för att hantera den pågående pandemin. Och om vi tidigare tyckte att organisationen hade hängslen och livremmar så har vi nu slängt såväl livremmar som hängslen men inte utan några tappade byxor.

Hur har det kunnat bli så?

UTAN ATT KUNNA alla detaljer från varje organisation så kommer i alla fall min hypotes. I arbetet närmast patienten har tilliten till att medarbetarna hittat lösningarna varit större under pågående pandemi. "Självstyrande team" bestående av medarbetarna närmast verksamheten har organiserat, reorganiserat och förfinat. Och spridit kunskap till andra mycket fortare än vad som är vanligt. Chefer har stöttat och gett möjligheterna till de "självstyrande

teamen". Chefer har dessutom belastats mindre av utomstående aktiviteter (utanför sitt direkta chefsansvar) som möten, utbildningar, regionala uppdrag etc och kunnat ägna mer tid åt sin kärnverksamhet och säkerställa att de nödvändiga förändringarna sker.

Och chefer över chefer har i sin tur också fått mer tid att stötta sina verksamheter genom ett mer närvarande och fokuserat ledarskap. Och aldrig tidigare har så snabba beslutsvägar förekommit i denna omfattning från högsta politiska- och tjänstemannaledning.

För mig får allt detta gärna bli VGR:s normala!

Thomas Wallén

Primärvårdsdirektör Närhälsan

Reds. anm.: Thomas Wallén antog utmaningen/erbjudandet att skriva Tankar om ... och dagen efter låg texten klar och färdig i redaktionens mailbox.



FOTO: PRIVAT

Satsa på arbetsmiljö kan man göra på många sätt.

En del insatser är oerhört ambitiösa och sträcker sig över både en och två årsgränser i syfte att komma till rätta med jobbiga problem. Men det går också att åstadkomma små under med en – tidsmässigt – ”liten” satsning; här handlar det om en förebyggande insats på gruppnivå.

Det betyder inte att det var lätt gjort för de fyra cheferna att sno ihop satsningen – det var nog så arbetskrävande och ansträngande – utan att den tog lite tid i anspråk för medarbetarna.

Tankarna formades under 2019 och projektet genomfördes mot slutet av året. Det praktiska resultatet blev mycket tydligt några månader senare, när ingenting längre var sig likt.

Vi behövde vi-känsla

– Vi är en liten klinik bestående av små ”öar” som inte nödvändigtvis har så mycket med varandras vardag att göra. Vi ville därför bygga broar och lära känna varandra; skapa en vi-känsla helt enkelt, beskriver Anna Åberg, enhetschef på Logopedimottagningen.

– Ja, det skulle vara bra att kunna hjälpas åt och se lite större och bredare än bara till det egna, fortsätter Lena Vänerö, enhetschef på Käkkirurgiska mottagningen, och talar om att öka ”bekvämligheten” mellan mottagningarnas medarbetare.

Nej, några direkta problem eller dåliga resultat på medarbetarenkäten låg inte bakom funderingarna.

– Men små enheter har större sårbarhet, påpekar Carina Karlsson, verksamhets- och läkarchef.

– Den förebyggande tanken och förhoppningen var att en vi-känsla skulle hålla personalomsättningen i schack och göra vår lilla klinik mindre sårbar, fortsätter Anita Mattiasson, enhetschef Öron-, näs-, halsmottagningen samt Sömnmottagningen.

ANSÖKAN OM medel för att finansiera sin satsning belönades med en lite mindre summa än vad de fyra hade hoppats på. Läge för några flashiga lokaler eller trerättersmiddag med övernattnings var det inte.



FOTO: FRANK PALM

Anna Åberg ville ha vi-känsla.

Mycket eget arbete fick det bli. Men bra föreläsare, det var viktigt.

– Vi valde också att inte ta stöd av Hälso- & Arbetslivet, säger Anna.

Den inte så flashiga lokalen blev en hyrd skidstuga i ett skogsbryn utanför Vänersborg.

VAD SKULLE DET då bli för någon slags insats? Jo, en trevlig dag som bryter vardagen.

gen. Det skulle ges utrymme till att skapa andra konstellationer än de gamla vanliga, bygga de omtalade broarna och förbättra kontakterna inom hela kliniken.

Förhoppningen var att, efter denna dag, skulle medarbetarna lärt känna varandra så väl att man kunde möta varandra med ett glatt ”hej”. Och kanske till och med veta namnet på den man mötte! •



FOTO: FRANK PALM

Carina Karlsson hoppades på mindre sårbarhet.

Varsågod och laga!

Så var det dags. Slutet av november var regnig och kall, så rugghigheten utanför skidstugan fick jagas undan med välkomnande marschaller, levande ljus och doft av glögg.

De cirka 70 medarbetarna delades upp på två dagar och i grupper, med baktanken att så många som möjligt fick möta så många ”okända” som möjligt. En liten utmaning gentemot oss människor som ofta väljer det bekväma likatänkandet.

Efter en god frukost inledde chefen Carina och berättade om planerna för den närmaste framtiden. Vad den framtiden faktiskt skulle ha i sitt sköte kunde ingen ana där och då. Därefter fick grupperna diskutera förbättringsarbete utifrån tidigare dialogmöten på kliniken, initierat av sjukhusledningen.

Så långt en ganska traditionell trevlig dag. Sen kom överraskningen.

– HÄR ÄR DITT KYLSKÅP!

Cheferna hade handlat och fyllt kylskåpen och uppgiften till medarbetarna var att laga förrätt, varmrätt, efterrätt, kaffe och kaka, duka vackert och få till någon form av underhållning. Tidsramen var två timmar och inga ytterligare instruktioner fanns.

Cirka fyrtio personer skulle samsas i ett litet kök med en vanlig spis och liten ugn. Det lilla formatet krävde stor kreativitet. Och det gick. Alla lyckades lösa sina uppgifter i tid.

– Det skulle ju inte gått att göra med social distansering, reflekterar cheferna där de idag sitter och berättar på dubbla arm-längders avstånd på kliniken i NU-sjukvården.

HÄR GÄLLDE samarbete och ”vem kan vad bäst”. Det gick överraskande smidigt att dela upp jobbet. Laxen blev bra till förrätt, både med tunnbröd och som rosetter. Chili con carnen fick rätta kryddningen och pastan till Bolognesen var lagom al dente. Efteråt blev det vackra bäriga läckerheter.

Duk- och pyntgängen tog naturen till hjälp. Underhållarna fixade quiz, gympass och små hemliga uppdrag.

Efter överraskningsmomentet – middag som samarbetsövning – så avslutades dagen med inhyrda föreläsare. Det var olika föreläsare på de två dagarna men alla hade fått riktlinjer att prata om kommunikation och samarbete vilket de gjorde, var och en på sitt sätt. Det blev också samtalsämnen tiden efter då man delgav varandra vad man lyssnat på.

Cheferna hade också de en lite annorlunda dag på jobbet: den bestod mest av handling, diskning och sophantering. Och mycket skratt. •

SAMARBETSRESULTAT. Läcker trerätters middag krävde stor kreativitet i alldeles för litet kök. Här talar vi samarbetsövning!

FOTO: ANNA ÅBERG OCH LENA VÄNERÖ.



Vi klarade det!



FOTO: FRANK PALM

Anita Mattiasson är klart nöjd över övningsresultat.



FOTO: FRANK PALM

Lena Vänerö: Vi-känslan hjälpte oss att fixa pandemin!

Veckorna efter fylldes av korridorprat. Grupperna jämförde sina dagar i stugan. Vad lagade ni för mat? Vilken föreläsare hade ni?" Den bästa utvecklingsdag jag varit på", ekade det i fikarummen.

– En bra påspädning på samarbetet, en rejäl knuff framåt, sammanfattar cheferna.

Så kom corona och covid-19.

– När pandemin kom – helt oplanerat – hade vi nytta av det vi upplevt. Plötsligt stod vi inför en ny personalsituation, beskriver Anita.

Medarbetarna var öppnare. När tandsköterskan plötsligt får rycka in som undersköterska så var det inte så konstigt.

– Vi blev tvungna att samarbeta på ett nytt sätt. Vi behövde ju dela på både skyddsutrustning och personal ...

– En del ÖNH-personal fick gå över till IVA, varpå det blev brist på öronmottagningen. Då hoppade tandsköterskan in och stöttade.

De två enhetscheferna Anita och Lena behövdes på IVA varpå det blev chefsbrist på kliniken. Men nu hade ju alla bekantat sig med varandra, så det sågs inte som märkligt att de två återstående cheferna tog över platsansvaret för hela kliniken.

I fortsättningen har de kunnat täcka upp för varandra på ett naturligt sätt, utan några lyfta ögonbryn.

– Alla hjälptes åt och inget motstånd fanns mot att be om hjälp. Vi har faktiskt lyckats upprätthålla viktig operations- och mottagningsverksamhet tack vare att vi samarbetade så bra, konstaterar Carina.

– Jag skulle nog säga att när covid kom uppvisades lika mycket kreativitet som vid matlagningen i skidstugan. Inget gnäll, bara "nu löser vi det".

Alla nickar instämmande. •

Brita Hässel

Några röster om dagen:

– Det var så roligt att träffas och verkligen känna gemenskap – i vanliga kläder. Vi pratade kors och tvärs med varandra över alla osynliga gränser.

Min uppgift var att ordna pausgympa och det gick väldigt bra: alla var med, ingen avstod.

Jag kände mig verkligen omhändertagen och imponerad över hur cheferna ställde upp.

Jolene Stieg, undersköterska

– **Jättetrevligt!** Jag var med i dukagruppen som var ute och plockade grankvistar och maten gjorde de andra jättebra.

Carina Falk, operationstandsköterska

– **Kul!** Det var verkligen bra för sammanhållningen och skapandet av vi-känsla. Vi bar inte på några yrkesroller vilket jag märkte när jag fick styra upp tillagandet av bärpajen. Läkaren där behövde lite stöd och styrning ...

Annika Lüttschwager, operationstandsköterska

– **Fantastisk dag!** Vi visste inte vad som skulle hända. Jag tänkte att "det blir nog samma som vi brukar göra". Första intrycket: mörkt, marschaller, glöggdoft och tända ljus. När vi fick uppgiften att laga mat var det först förvåning och "hur ska vi fixa det här". Det var uppsluppen stämning och massor av energi i rummet. Alla var på samma nivå och med lite andra roller. Från kortvarigt kaos till "byteshandel" och konstruktivt handlande till tre rätters middag med underhållning.

Carina Edén, sjuksköterska

Jätteroligt! Bra med mixad grupp och att träffa medarbetare som man vanligtvis inte ser. Att få samlas kring en gemensam uppgift förändrade invanda roller. Jag njöt fullständigt av att det var så kravlöst; vi behövde inte prestera något gällande kliniken. Vi byggde broar förutsättningslöst mellan personalgrupper. En av de bästa utvecklingsdagarna jag varit på de sista 30 åren. Upplevelsen bär jag med mig. Det gav effekt på jobbet.

Marie-Louise Larsson, undersköterska

Mysig blandning av personer från hela kliniken. Chans att prata med dem som man bara ser i förbifarten, som till exempel den nya sköterskan på mottagningen eller logopeden. Fick en känsla av att vi var ett gäng.

Anders Hammarström, läkare

111001100010101111100010011001100001100110000011001110101011

Nu blir vi digitala tillsammans



ILLUSTRATION: JOEN WETTERHOLM

Tillsammans i VGR utgörs – som de flesta vet – av olika hälsofrämjande aktiviteter för VGR-anställda i hela regionen. Nu när inget är sig likt har det förstås blivit justeringar också i det utbudet. Många aktiviteter är inställda, andra har förflyttats till den digitala världen.

VGR Tour till exempel blir i år ett digitalt event som medarbetare kan titta på tillsammans, på en APT till exempel, föreslår Marie Hagsjö, projektledare som håller ihop helheten inom Tillsammans i VGR.

– Jag hoppas verkligen på en "riktig" mässa nästa höst, kommenterar Marie längtansfullt. Något de flesta sannolikt håller med om.

Åsa Axelsson är ansvarig för VGR Tour:

– I år erbjuder vi en *VGR Tour – digitala tillsammans* med inspiration och underhållning för alla medarbetare inom Västra Götalandsregionen. Det blir föreläsningar om hälsa, välmående och kultur med en blandning av interna och externa föreläsare.

Åsa håller med Marie om hur man kan tillägna sig eventet:

– Titta tillsammans med kollegorna på ett APT, en utvecklingsdag eller vid något annat gemensamt tillfälle. Hela programmet finns tillgängligt från och med den 18 november på:

Insidan, <https://insidan.vgregion.se/min-anstallning/formaner/vgr-tour/>

DET MESTA i form av fysiska tävlingar blev det inget av i år, exempelvis loppen som ingår i Regionklassikern.

– Vi uppmanar istället medarbetarna att genomföra grenarna i Regionklassikern på egen hand, meddelar Åsa.

Cykelutmaningen har dock varit öppen hela perioden, av begripliga skäl. Göteborgsvarvet var som bekant inställt i år, men blir förhoppningsvis av nästa år; det går i alla fall att anmäla sig redan nu.

HÄLSOINSPIRATÖRERNA har fortsatt möjlighet till digitala utbildningsdagar. Lisa Edén och Victoria Johansson går på som planerat, trots motvinden.

– Under coronatider fortsätter vi hålla de redan inplanerade utbildningarna, fast i en något omarbetad version via Skype istället. Vad beträffar nätverksträffarna väntar vi lite med dessa, tills läget ser annorlunda ut och det är möjligt att träffas fysiskt igen, låter Lisa och Victoria hälsa.

– **DET KOMMER** att bli en annorlunda höst – både för oss som jobbar med Tillsammans i VGR och dem vi jobbar för. Vi måste tänka på ett annat sätt nu när vi flyttar över till det digitala ... exempelvis vara medvetna om att vi människor inte är så uthålliga när vi följer ett event på en skärm. Redan efter tio minuters tittande börjar intresset falna. Vi måste ha ett annat tänk än vi brukar. Inte helt enkelt, kommenterar Marie.

– Hälsan och Stressmedicin har nyligen fått uppdraget att driva Tillsammans i VGR och jag har precis kommit in som projektledare. Så vi tar vara på den här tiden för att organisera oss, förankra och stämna av så vi får de rätta strukturerna för framtiden.

– Glädjande är ändå att vi ser ett högt tryck och intresse för hälsofrämjande arbete och många är redo att göra en nystart. Och vi ska finnas där och möta upp det.

För information om ytterligare aktiviteter och friskvårdserbjudanden – läs på vgrbalans.se. •

Brita Hässel



FOTO: FRANK PALM

HOPPFULL. Tillsammans i VGR har i år fått bli Digitala tillsammans i VGR. Av kända skäl. Marie Hagsjö, projektledare, hoppas på ett lite mer fysiskt nästa år.

100011001100001011111000100110011000011001100000110011101010



BLIVANDE. Nadem Abd Alhafez, Ayat Darsini, Emel Tas, Ali Amiri-Mosavi, lärare, Mohammad Ali-Mohammadi, Bahar Sedigh, Mansoor Hosseini och Berit Román, rektor. I bakgrunden till höger ses filial Biskopsgården, Göteborgs folkhögskola.

FOTO: FRANK PALM

Nytt uppdrag för folkhögskolor: Satsar på bristyrke

Det gick snabbare än snabbt när det stod klart att folkhögskolorna kunde få chans att dra sitt strå till stacken och utbilda vårdbiträden och undersköterskor; sådana som är en bristvara på så många håll. Politikerna gav raskt klartecken och nu gällde det för skolorna att rappa på. Skolledningarna har haft gemensamma dialoger och lyckats anpassa sig till det nya så kvickt att många nyfunna deltagare hamnade i skolbänken redan i slutet av augusti.

En av anledningarna till omdaning är att folkhögskolorna inte har en central styrning. De kan själva bestämma över sina kurser och snabbt möta behov som uppstår i samhället. De har möjlighet att ställa om och vara med på banan även när omställningstiden är riktigt snålt tilltagen. Folkhögskolan kännetecknas av att lärandet sker gemensamt i grupp och utgår från samtal och delaktighet.

– Vi är bra på att ta tillvara på deltagarnas erfarenheter, säger Berit Román, rektor för Göteborgs folkhögskola Nya Varvet med filial i Biskopsgården.

Och, det går inte att missta sig på, hon

lyser av förtjusning över vad folkhögskolorna åstadkommit på kort tid. Man ska då också vara medveten om att folkhögskolor aldrig erbjudit vårdutbildningar tidigare.

– Det här är absolut en effekt av corona. De nya platserna på folkhögskola är en del av regeringens satsning för att möta ett ökat utbildningsbehov hos vuxna och mildra de ekonomiska konsekvenserna av pandemin, men också en del av satsningen på vård och äldreomsorg.

Pengarna förmedlades via folkbildningsrådet efter att regionledningen var snabb att göra tummen upp och folkhögskolorna fick möjlighet att söka i juni och

starta i augusti. Här pratar vi snabba ryck!

Fem av regionens sex folkhögskolor fick beviljade medel och började resan tillsammans. I Göteborg startade undervisningen redan 19 augusti med 15 deltagare efter att 40 sökande blivit intervjuade mitt i sommaren.

– Här inleder vi, till skillnad från de andra skolorna som kör fyra terminer direkt, med tre terminer inklusive språkstöd. Deltagarna blir då vårdbiträden. Sedan hoppas vi kunna lägga till ytterligare två terminer för att undersköterskeutbildningen ska bli fullständig.

DE PRESUMTIVA deltagare som man speciellt vänt sig till är personer som står långt ifrån arbetsmarknaden, har utländsk bakgrund fast med kunskaper motsvarande SFI nivå C. Utan de förkunskaperna är det svårt att tillgodogöra sig undervisningen. De göteborgska deltagarna kommer främst från Iran, Afghanistan och Turkiet.

ALI AMIRI-MOSAVI är samordnare och undervisar i vårdsvenska. Den här dagen när Arbetslust är på besök pågår svenska-lektion inför en liten intresserad skara. Lektionen handlar om långa och korta voka-

ler: hål/håll, sil/sill och så vidare.

– Inte helt enkelt, vare sig uttal eller stavning, kommenterar Ali.

Utbildningen gör det möjligt att arbeta med språket samtidigt som man har yrkesinriktningen där också bemötande och kommunikation får ta plats.

Bland lärarna, förutom Ali som har lång erfarenhet av att språkutbilda läkare, finns bland andra en ung läkare – som kan det där med sjukvård – som valt att testa lärarrollen.

– Vi har verkligen haft tur med rekryteringen, säger rektorn med eftertryck.

– **JAG TYCKER ATT** det är ett särskilt värde i att utbildningen riktar sig till personer med andra modersmål än svenska, säger Berit Roman. Det ger en fantastisk rikedom gentemot patienter.

Deltagarna är helt på det klara med att de verkligen behövs i vården. En skön känsla, kan man ana. På bara ett par veckor har deltagarna här fattat tycke för både varandra och hela idén med utbildningen.

– Vi är redan som en familj, övertygar någon.

Fler röster:

– Jag är glad och tacksam över att ha börjat här.

– Nu ser jag en bättre framtid för mig.

– Jag tänker kämpa för det här.

– Att jag går här gör det bättre för hela min familj.

NÄR FEM folkhögskolor på kort tid startar helt nya utbildningar ”tillsammans” sätter det förstås prov på samarbetet dem emellan.

– Ja, fast det har gått jättebra. Vi har skapat nätverk och delar erfarenheter och kompetenser. Ambitionen är ju att hjälpa varandra och att allt vi gör skapar ringar på vattnet som stöttar fler. Jag tror faktiskt att folkhögskolorna kan bli en allt viktigare aktör för att utbilda inom vården, avslutar en ganska så stolt rektor. •

Brita Hässel



FOTO: FRANK PALM

TROSVISS. Berit Roman tror på att folkhögskolorna kommer att spela en allt större roll som utbildare inom vården.

Västra Götalandsregionen (VGR) har, sedan några veckor tillbaka, börjat utbilda undersköterskor i egen regi. Pengarna är statliga och portioneras ut via folkbildningsrådet.

Anledningen till satsningen är förstås att bristen på undersköterskor är stor både inom hälso- och sjukvården samt kommunal vård och omsorg.

Fem av de regionägda folkhögskolorna ansökte och fick pengar till 15 utbildningsplatser vardera. Några rörelsedrivna folkhögskolor i Västra Götaland har också beviljats medel för vård- och omsorgsutbildningar. Under sommaren, på några veckor, har de fått klart med både lärare, elever och lokaler för att vara redo att starta utbildningen. Det är Fristads folkhögskola, Dalslands folkhögskola i Trollhättan, Göteborgs folkhögskola och Billströmska folkhögskolan på Tjörn som startar utbildningar till vårdbiträde och undersköterska. Vara Folkhögskola har valt en allmän kurs inriktad på vård och omsorg.

Under tidiga hösten startade undervisningen för cirka 70 deltagare.

Regeringen har också gjort stora satsningar på kommunal vuxenutbildning och yrkeshögskolan (YH).

Vad händer med arbetsmiljön när allt fokus sätts på pandemin?

Marie Hagsjö, projektsamordnare för arbetsmiljösatsningen, tycker att det fungerat bättre än förväntat:

– Jag är glatt överraskad över att arbetet med arbetsmiljösatsningen flyter på så bra som det gör. Det har faktiskt inte stannat av, vilket man kanske kunde befarat. Visst har man anpassat sina satsningar en del, exempelvis om man känt sig tveksam till om tiden skulle räcka till. En del har skjutit upp sina insatser, men faktum är att många plockat fram sin ansökan igen och anpassat innehållet till det nya läget utan att ändra mål och syfte.

– Kanske är det så att arbetsmiljöarbetet behövs mer än någonsin i tider som dessa. Vi på Hälsan & Arbetslivet gör i alla fall



FOTO: FRANK PALM

GLAD. Arbetsmiljöarbetet har fungerat bättre än väntat, konstaterar en överraskad Marie Hagsjö.

vad vi kan för att visa respekt och förståelse för verksamheternas sätt att hantera arbetsmiljöarbetet.

Ansökan är stängd för i år, men det kommer fler! Glöm inte att, förutom de ekonomiska medlen, det också krävs tid, kompetens och engagemang:

– Frågorna är komplexa och kan inte lösas i en handvändning. Dessutom kan det hända saker längs vägen som ställer ursprungsplanen på ända och man får vara så god och tänka om och hitta nya vägar. Arbetsmiljösatsningen handlar förstås också om utveckling och lärande hos de verksamheter som är med, kommenterar Marie.

EVA KARLSSON, Lisbeth Lindström och Anna Chavell är kundansvariga på Hälsan & Arbetslivet och har kunderna fördelade mellan sig. Under månaderna som gått har de fått höra om hur verksamheternas arbetsmiljöarbete har påverkats för kunderna av den rådande pandemin.

– Inget är ju sig likt ... flera verksamheter har fått omfördela sin personal eller fått förändrade arbetsuppgifter. Arbetsmiljösatsningen har också påverkats av pandemin, för en del verksamheter har detta inneburit att man behövt skjuta på sina insatser, säger Eva och får medhåll av sina kollegor som är positiva angående omstarten nu i höst. Cheferna har förstås haft ett annat fokus i den här annorlunda tiden, men det känns ändå lite lugnare idag.

– Det krävs ett engagemang för att genomföra arbetsmiljösatsningar. Cheferna ska driva processen framåt, och det kräver medarbetare som är aktiva och fokuserade.

– Under några veckor i början av pandemin, kontaktade en del kunder oss för ändringar i redan planerade uppdrag. Många av de ordinarie företagshälsovårdsinsatserna har dock löpt på som vanligt, kommenterar Anna.

Flera av våra kunder har snabbt organiserat sitt arbete med egna krisorganisationer och Hälsan & Arbetslivet har kunnat vara med och stöttat med exempelvis chefsstöd, chefstödslinje, avlastande samtal, och kommunikationsinsatser inom ramen för företagshälsovård.



FOTO: FRANK PALM

DET HAR LÖST SIG. Eva Karlsson, Lisbeth Lindström och Anna Chavell tycker det känns lite lugnare idag, trots att "inget varit sig likt" på sistone.

– Hälsan & Arbetslivet har också via pandemin och samarbetet med våra kunder snabbt fått ställa om och möta kundernas behov, säger Lisbeth, ett exempel är den digitala omställningen med appen *Företagshälsovård i VGR*. Charlotte Stommel, verksamhetsutvecklare, har uppdraget att jobba med digitala tjänster, driva på och implementera:

– Ja, appen blev klar för användning under sommaren och innebär ett mycket gott komplement till att mötas ansikte mot ansikte på någon av Hälsan & Arbetslivets enheter. Det är samma verktyg som *Mitt vårdmöte*, som riktar sig till invånarna, medan den hos oss används för olika typer av besök inom företagshälsovård. Det kan handla om digitala möten med en psykolog, ergonom eller annan vårdgivare inom områdena medicin, arbetslivsinriktad rehabilitering, hälsofrämjande, miljö, teknik och beteendevetenskap. Det går också att

boka möten med flera deltagare; kanske en chef, tjänsteman från försäkringskassan eller annan inbjuden gäst.

– Appen fungerar väldigt bra för vissa typer av besök. Man blir mer fokuserad på problemet och dessutom spar den restid, miljö och minimerar smittorisken i dessa speciella tider. Nej, jag tror inte vi hade fått klar appen så här snart utan pandemin, den har faktiskt gett extra skjuts!

För att använda *Företagshälsovård i VGR* så laddar man ner appen på app store/Google play. Alla besök bokas än så länge av Hälsan & Arbetslivets behandlande personal som skickar en inbjudan via sms och eller e-post. Vid användning loggar man vanligtvis in med mobilt bankID, svarar på några frågor, testar tekniken och väntar i lobbyn (=väntrummet) tills vårdgivaren startar mötet. Enkelt och smidigt! •

Brita Hässel

Att leda i kris

Cheferna behövs ännu mer än vanligt för att stötta och ge de bästa förutsättningar i ett extraordinärt och svårt läge. Trots att vi dragits med det svåra läget under nästan hela det gångna året, påminner Hälsan & Arbetslivets organisationskonsulter Anna Broman Norrby och Daniel Gustafsson om det som är bra att tänka på för dem som leder medarbetare under pågående kris.

– Det första är att hålla sig uppdaterad om de råd och riktlinjer som kommer från Folkhälsomyndigheten och Västra Götalandsregionen. Visa tilltro till strategierna som verksamheten tar fram för att hantera covid-19 – det skapar trygghet, säger Daniel som menar att de allra flesta har just gjort det:

– De ställde om sina verksamheter på en femöring och har förhållit sig till alla regler och rekommendationer på ett fantastiskt sätt. Men nu får många i vården fortsätta att ställa upp för att "komma ikapp", en fortsatt ledning i kris är nödvändig.

– Det är alltså viktigt att fortsätta kommunicera, ha täta möten och vara tydlig. Eller mer än tydlig: informera och berätta även när man inte har alla svar.

– Chefer behövs ute på golvet bland sin personal, både för att lyssna, svara på frågor och bemöta oro, men också för att stötta och uppmuntra. Det är på golvet det är lättare att fånga upp signaler om stress eller andra orosmoment. Bjud in, så att medarbetarna känner att de kan vända sig till dig med sin oro eller bekymmer, föreslår Anna.

– Det brukar fungera bra att samla personalen vid arbetsdagens slut för gemensam reflektion om eventuella problem så att var och en får en rimlig chans att lämna jobbet och inte bära det med sig hem.

Daniel kommenterar:



FOTO: VGR/REGION SE-ISM

KRISTIPSARE. Anna Broman Norrby och Daniel Gustafsson bjuder på råd om att leda och överleva.

– Nu när krisen pågått en tid och vi på Hälsan & Arbetslivet har fått uppdrag i form av avlastningssamtal kan vi konstatera att generellt sett så har de allra flesta haft väldigt bra kontakt med första linjens chefer, men det fyller en viktig funktion att övriga linjens chefer också är synliga. I samtalen pekar medarbetarna på hur viktigt det är att bli sedd och tagen på allvar på flera nivåer.

ANNA OCH DANIEL är också noga med att poängtera för cheferna, att om de ska hålla över tid så gäller det att inte glömma bort sig själv.

– Ta hand om dig, se till att äta bra, få den sömn du behöver, pausa ibland, rör på dig och gå hem i tid. Chefer behöver också återhämtning, låter de hälsa.

– Nu när situationen har lugnat ner sig en del, kan man fundera på vad som händer om det kommer en andra våg av covid. Fast ... så många har lärt sig så mycket och blivit mycket mer erfarna; jag känner mig trygg med det, konstaterar Daniel, imponerad av insatserna som gjorts.

DESSA RÅD finns också att se och lyssna till, på ISM:s hemsida, i filmen "Att leda i kris". Där finns också filmer om att finna ro i orostider, fysisk aktivitet – viktig även i kristider, om ergonomi vid hemarbete och aktiv paus och avspänning vid hemarbete.

Brita Hässel

God miljö ger god säkerhet

– Förr krävdes ett helt artilleri med argument för att folk skulle förstå att arbetsmiljön påverkar patientsäkerheten, ler Agneta Resare, regionutvecklare, som vanligtvis lägger stort engagemang vid patientsäkerhetsenkäten.

– På den tiden berodde det nog på ren kunskapsbrist, inflikar Per Djurberg, HR-strateg. Idag har väl de flesta kunskap om att det som är bra för medarbetarna också är bra för patienterna. Så var det definitivt inte förr.

Per och Agneta vill uppmärksamma fler genom den internationella dagen – World Patient Safety Day – i akt och mening att agera för säker vård, överallt och alltid. I samma veva slår man ett extra slag för Sveriges första nationella handlingsplan för ökad patientsäkerhet som Socialstyrelsen tagit fram. Kanske är det inte några väldigt överraskande nyheter som presenteras i planen men fungerar ändå som skarpa påminnelser – nedtecknade i svart på vitt – om hur patientsäkerhet skapas: genom god arbetsmiljö.

– Allt och alla vinner på en bra arbetsmiljö. Kompetensförsörjning, ekonomi, minskad personalomsättning ... mycket är vunnet för personalen. För att inte tala om hur en god arbetsmiljö gynnar patienterna!

Per och Agneta pekar på de grundläggande förutsättningarna:

– Det krävs ett engagerat ledarskap och att personalen har de rätta förutsättningarna. Glöm inte att personalen är ett socialt kapital som man ska investera i, slår Per fast. De behöver återhämtning, känna meningsfullhet, inte bli uthängd eller skuldbelagd, få chefens tillit ... där är många nödvändiga villkor!

– Reflektionsstund vid dagens slut kan göra skillnad på många arbetsplatser, påpekar Agneta som menar att normtalet har blivit ett lyckokast som gett chefer bättre premisser att vara just nära.

– Och kom ihåg att alltför hög arbetsbelastning är lika med att man riskerar att offra patientsäkerheten. Det är uppenbart för de flesta och forskningen håller med: så är det.

ÅRETS TEMA för patientsäkerhetsdagen är alltså ”Hälso- och sjukvårdspersonalens säkerhet – en prioritet för patientsäkerheten”. Världshälsoorganisationen har valt detta tema för att lyfta fram de svåra arbetsförhållanden och den pressade arbetsituation som covid-19 inneburit för hälso- och sjukvårdspersonal runt om i världen. Kampanjens långsiktiga mål är att *ingen ska skadas i vården*.

På Socialstyrelsens hemsida kan man – bland annat material – se tre korta filmer om hur psykosocial arbetsmiljö och patientsäkerhet hänger ihop och hur pandemin har påverkat. •

Brita Hässel



BRA DAG. – Många stannar till, tar en chokladbit, spritar händerna, tittar på det material vi har att erbjuda här och byter några ord om både arbetsmiljö och patientsäkerhet, berättar Elisabet Johannesson som arbetar på just enheten för patientsäkerhet.

– Det ligger ju så i tiden just nu ... Bra tillfälle att uppmärksamma dagen.



SÄKERHETSMEDVETNA. Agneta Resare och Per Djurberg påminner om det viktiga: allt och alla vinner på en bra arbetsmiljö.

FOTO: FRANK PALM

”Mjukare” arbetsmiljö på IVA

Belysning anpassad till det naturliga dygnsljuset. Inbyggda ljudabsorbenter som dämpar ljud. Nedjusterade ljud på högljudda larm. Lugn färgsättning i rummet. Fåtölj och uteplats.

Det är något av det man satsade på när ett intensivvårdsrum på Södra Älvsborgs sjukhus i Borås gjordes om till ett forskningsrum i syfte att förbättra arbetsmiljön. Fredrika Sundberg, forskare bakom den aktuella avhandlingen som tidigare själv varit sjuksköterska inom intensivvården och även skyddsombud, berättar i Sunt Arbetsliv om sina iakttagelser, intervjuer och enkäter kring sin del av det större forskningsprojektet.

Vad hon konstaterar är att patientsäkerheten förblev oförändrad och åtgärderna påverkade inte personalens arbete negativt. Däremot tyckte sjuksköterskorna och undersköterskorna som arbetade i rummet att de mätte bättre både på jobbet och hemma: mindre trötta och bättre på att kommunicera. De ansåg sig också ge bättre omvårdnad samtidigt som vårthygien är lika lätt att upprätthålla. Anhöriga i sin tur upplevde den hemliga miljön som mer lättfattlig och begriplig. Överlag noterades mindre stress.

Fredrika Sundberg hoppas nu att de som ansvarar för att bygga om föräldrade intensivvårdsavdelningar kan ta till sig sådana här forskningsresultat.

Socialstyrelsen står som avsändare till den nationella handlingsplan för ökad patientsäkerhet i hälso- och sjukvården 2020-2024 ”Agera för säker vård” med visionen *god och säker vård – överallt och alltid*.

Här följer kort om de grundläggande förutsättningar för en säker vård som Socialstyrelsen särskilt lyfter fram:

DET KRÄVS EN ENGAGERAD OCH KOMPETENT LEDNING och tydlig styrning av hälso- och sjukvården på alla nivåer – från den politiska nivån till beslutsfattare på regional och kommunal nivå samt från operativa chefer till ledare i den patientnära verksamheten.

Förutom god arbetsmiljö behövs psykologisk trygghet och en kultur där medarbetarna är delaktiga och gemensamt med ledningen strävar efter att fortlöpande förbättra för att upprätthålla en hållbar verksamhet.

Vidare: bemanning med rätt kompetens. Resursfördelning, arbetsmiljö, ekonomistyrning, kompetensförsörjning, kompetensutveckling, organisationsstruktur och principer för schemaläggning och bemanning.

EN GOD SÄKERHETSKULTUR betyder att man ägnar ett aktivt arbete med att identifiera risker och skador samt ett

lika aktivt arbete med att minimera dessa.

Viktigt är ett öppet arbetsklimat där personalen tryggt kan rapportera, diskutera och ställa frågor om säkerhet med ett icke-skuldbeläggande förhållningssätt.

I organisationen ska alla kunna lära av de negativa händelser som inträffat, risken för sådana händelser samt av positiva resultat.

ADEKVAT KUNSKAP OCH KOMPETENS betyder att hälso- och sjukvårdspersonalen behöver förutsättningar för att kunna utföra ett gott arbete med hög arbetsmotivation och ges möjlighet till reflektion i det dagliga arbetet.

Stress, arbetsbelastning och bristande återhämtning är exempel på faktorer som påverkar möjligheten att utföra arbetet på ett säkert sätt.

Kunskap om arbetsmiljöns betydelse för patientsäkerheten är med andra ord central.

PATIENTEN SOM MEDSKAPARE, tillsammans med de närstående, spelar roll för delaktigheten. Vården ska så långt som möjligt utformas och genomföras i samråd med patienten. Att patienten bemöts med respekt och kan lita på att vården ges på lika villkor skapar tillit och förtroende, men aspekter som tillgänglighet, samordning och kontinuitet är också centrala.

Bäst i landet!

I 2019 års SPUR-granskning, som görs var femte år, av ST-utbildningen på Östra sjukhusets medicinklinik kan man bland annat läsa att kliniken har ett "mycket gott utbildningsklimat med god tillgänglighet till stöd och instruktioner i det dagliga arbetet, och god kollegial personkänedom". ST-utbildningen fick A – alltså bästa betyg – på alla punkter, från medarbetarstab till lokaler och handledning. Det finns ingen annan ST-utbildning i internmedicin som fått A på alla punkter – här är Östra sjukhuset på Sahlgrenska Universitetssjukhuset bäst i landet.

Vad är då framgångsreceptet?

– Alla måste engagera sig i ST-läkarna. Utbildning är inte en enda persons ansvar. Både verksamhetschefen och sektionscheferna har varit minst lika involverade men ibland tar vissa förändringar lång tid att genomföra och kräver lite tjt. Specialistläkarna har verkligen engagerat sig och förstått att det är klinikens framtid vi utbildar, de som ska ta hand om oss när vi blir gamla, säger Sayeh Sattar överläkare i internmedicin och studierektor för ST-utbildningen.

En längre artikel finns att läsa på Sahlgrenska.se.

Billigare konferenslokaler



Priserna är fortsatt sänkta med 30 procent på vissa av VGR:s konferensanläggningar för att öka interna bokningar och minska konferensbokningar i externa lokaler. Pris-sänkningen gäller fram till och med årsskiftet för konferenslokaler i Stationshuset och Gullbergsvass i Göteborg samt Skövde konferens. Bokningscentralen välkomnar alla kunder och finns tillgänglig för frågor eller rådgivning via telefon 010-441 00 42.

Observera dock att från och med den 30 november 2020 upphör Gullbergsvass som konferensanläggning. Lokalerna går över till Västtrafik som flyttar in efter årsskiftet.

Vinnande glashus



FOTO: FRANK PALM

Blanka expressiva glasfasader

REGIONENS HUS I GÖTEBORG får Glaspriset 2020. Byggnaden beskrivs som ett mycket imponerande projekt som utvecklar den samtida glasarkitekturen på ett innovativt och självständigt sätt.

I juryns motivering förstår man att Regionens hus i Göteborg är något alldeles extra. Eller visste ni det här: "De helglasade fasaderna har täta horisontella fönsterband med solskyddsglas. Mellan de horisontella fönsterbanden löper täta glasband med screentryck i ett pixelmönster i tre lager; pärlemor för skimmer; vitt som bakgrund och ljusreflektor; mörkgrönt för ku-

lör och toning. Varje glasband har en egen täthetsgradering på vägen upp mot den vita överdelen. Den gröna kulören är fint avstämd mot stationsbyggnadens koppartak. Och de små länkbyggnaderna ger associationer till järnvägsvagnar. Sammantaget ett mycket imponerande projekt som utvecklar den samtida glasarkitekturen på ett innovativt och självständigt sätt."

Glaspriset delas ut vartannat år av Glasbranschföreningen och huset har formgivits av White Arkitekter på uppdrag av Västfastigheter.

Solcellsmålet snart uppnått

Här byggs det för fullt vid sjukhuset Näl i Trollhättan. Drygt 4500 solpaneler kommer att kunna ge en sammanlagd effekt på 1,6 megawatt, vilket betyder att den kan täcka hela sjukhusets elbehov en bra dag i juli, enligt Kristina Käck, miljöchef på Västfastigheter. I och med den nya anläggningen, som kompletterar regionens tidigare utbyggnader på Regionens hus i Göteborg samt vid flera av sjukhusen, nås miljömålet för solcellsutbyggnad nio år tidigare än planerat. Och solcellerna blir fler framöver; fler anläggningar byggs vid Östra sjukhuset och Högsbo sjukhus. Planen omfattar också Mölndals sjukhus, SkaS i Skövde och så småningom även Borås lasarett.



FOTO: FRANK PALM

Den bästa lasagnen

Den här klassikern av Anna Bergenström är lika god idag som den var för trettio år sedan. Topp!



FOTO: UNPLASH.COM



- 250 g mangold eller frysta hela spenatblad
- 300 g färskostmassa (t ex Keso eller Kesella)
- 10 lasagneplattor
- 2 gula hackade lökar
- 3 skivade vitlöksklyftor
- 1 burk tomat eller 8 flädda färskas
- Salt och peppar
- Oregano eller basilika
- 3 dl färskrivna lagrad ost
- 2 ½ dl vanlig mjölk

Koka spenat eller mangoldblad i lättsaltat vatten i cirka 5 minuter. Låt dem svalna, krama ur och skär grovt. Krydda med salt och peppar. Blanda ner färskosten och cirka 2 dl av osten.

Gör tomatsåsen så här:

Fräs lök och vitlök i lite olja eller smör. Lägg i tomaterna och krydda med oregano eller basilika. Koka i en kvart utan lock. Rör om då och då.

Lägg ihop lasagnen så här:

Varva mangold- eller spenatfylningen med lasagneplattor och tomatsås i smord ugnform. Underst den gröna fyllningen, överst tomatsås. Slå till sist mjölken runt formens kanter och fördela resten av den rivna osten över.

Gratinera i 225 graders ugnsvärme i 30-35 minuter. Servera gärna med en fräsch sallad.

Vintercyklister sökes!



Det går snabbt, det är smidigt, smittfritt och bra för hälsan! Vadå? Cykling förstås.

Nu är det dags att inte ställa undan sin cykel utan bara bestämma sig för att bli vintercyklist också. Västra Götalandsregionen har uppmuntrat till vintercykling genom projektet Vintercyklist, som Hållbart resande väst driver sen 2015. Projektet

Vintercyklist söker nu villiga cyklister som kan tänka sig att cykla till jobbet minst tre dagar i veckan hela vintern. Plus att man varannan vecka måste rapportera in till kommunen hur vinterväghållningen varit. För detta belönas man med dubbdäck inklusive byte. Men skynda skynda att anmäla; snart är det vinter. Läs mer i sociala medier under **#vintercyklistVGR**

Sugen på svamp?

Det är ju helt klart underbart att gå i skogen, och hittar man några läckra svampar så är dagen (och middagen!) fixad. Men ... det gäller att ta det försiktigt: IVA-läkaren och toxikologen Kai Knudsen manar till försiktighet på Sahlgrenska-liv där man läsa mer. Här återger vi bara fem tips:

Var väldigt försiktig med vilka svampar du plockar och ät ingenting du inte är säker på vad det är.

En tumregel, som dock inte täcker in alla giftiga svampar, är att inte äta några bruna svampar med bruna skivor.

Plocka inte svamp i skymningen när det är svårt att se ordentligt.

Om du kommer från ett annat land och hittar svam-



FOTO: PIXABAY.COM

par som liknar sådana man brukar äta i ditt hemland – var extra försiktig. Det kan vara helt andra svampar du har hittat i Sverige och de kan vara giftiga.

Om du har ätit svamp och börjar må dåligt, ring i första hand Giftinformationscentralen och rådgör med dem. Numret är 010-456 67 00.

Framtiden är inte längre vad den har varit.
Hermann Josef Abs

Några otroligt onödiga fakta

Världshistoriens kortaste krig utkämpades den 27 augusti 1896 mellan Storbritannien och Zanzibar. Det varade i 38 minuter.



gkotpb

Papua Nya Guineas alfabet rotokas är det kortaste alfabet man har funnit. Det har bara elva bokstäver: a, b, e, g, i, k, o, p, r, t och u.

Koalan är ett av de mest sömniga djuren i faunan. Den använder 22 timmar av ett dygn till att sova.

Stäppfolket watusierna som lever i Kongo är världens längsta folkslag. De blir upp till 2,1 meter. Lustigt nog är de grannar med pygméerna som är världens kortaste folk.

Ett fyraårigt barn frågar i snitt 437 frågor om dagen.

Människan producerar under sin livstid tillräckligt mycket saliv för att fylla två swimmingpooler.

Idéer och artikeluppslag till arbetslust?

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

Uppgift: inspirera och lirka



OMVÄXLANDE. Konstnärlig slagborrare trivs på jobbet som konsthandläggare. Oskar Kardmark är namnet.

FOTO: FRANK PALM

Ena dagen i kavaj på möte, nästa i snickarbyxor med slagborren i fast grepp.

Många inspirerande och lirande samtal blir det, mellan kånkandet av konstverk och skulpturer i något avlägset eller närliggande regionhörn. Gissa vem som har det så här på jobbet ..?

Svar: Oskar Kardmark, konsthandläggare och teamledare för konsthandläggarteamet på Konstenheten, en del av Västfastigheter.

Oskar är relativt ny på jobbet. Men ändå erfaren inom området, med en masterexamen från HDK-Valand i bakfickan. En start i Konstenhetens magasin, beläget i Vänersborg, har dessutom gett honom bra koll på regionens konstsamling, den som

stolt kan skryta med över 65 000 konstverk.

Under åren på konsthögskolan hade han aldrig ens snuddat vid tanken på att arbeta med "solblekt landstingskonst utan relevans", för det var så han antog att väggarna pryddes på landets sjukvårdsinrättningar och förvaltningar. Han skrattar gott:

– Den åsikten har kommit på skam.

Idag vet jag att regionen är fylld av intressant konst som väcker känslor och är relevant för både patienter, personal och anhöriga, säger Oskar, som också leder en liten grupp medarbetare begåvade med expertkunskap inom olika konstarter. Gruppens uppgift är att förse regionens verksamheter med de *rätta* konstverken just för dem. Det är där lirandet kommer in.

– Konstönskningarna från verksamheternas sida kan till en början vara rätt oförargliga med försiktiga önskemål om färg, djur eller natur.

Det är då Oskar varsamt leder och visar att Konstenheten kan göra *bättre än så*, att konst kan vara mer än man föreställt sig.

– När det kommer till önskemålet "natur" är det ju ganska stor skillnad på en kraftfull granskog, en ljuv blomsteräng och en dramatisk öken, påpekar han leende. Vi försöker pusha för att konsten ska få ta lite större plats och inte vara för tam, att dialogen oss emellan ska resultera i kvalitativa hängningar och placeringar.

Konsthandläggarna tar hänsyn till uttryck, temperament, tidsepok, rörelse ... det finns mycket att tänka på när konsten ska passa verksamhetens och lokalens art. Det finns specifika krav och många parametrar att förhålla sig till. Bland de mest uppenbara är väl att en ögonmottagning inte bör satsa på små plottriga motiv utan hellre taktill konst som man kan känna på istället för att betrakta. Och det är kanske ingen höjdare att hänga bilder på färgglatt godis på tandvårdsmottagningen. Ungdomsmottagningar längtar inte efter några gamla mästare, de har högre krav på nutida konst, exemplifierar Oskar.

Fast, tillägger han, rätt nöjd:

– När det väl kommer till kritan så vågar fler mer och väljer djärvare än de först trott.

Och jobbet med konst lär aldrig ta slut, för lokaler blir aldrig färdighängda, om man frågar Oskar:

– Verksamheter flyttar eller behöver förnyelse och verk som går sönder behöver ersättas. Även om vi ska vårda vår samling, så ser jag vår konst som förbrukningsmaterial som ska möta folk i alla möjliga situationer.

Konsthandläggarna inte bara föreslår konstverk, de tar också på sig den praktiska delen; placering och uppsättning. Det är där kånkandet och slagborren kommer in.

Brita Hässel