

# arbetslust

en tidskrift om människa, hälsa och arbetsliv i Västra Götalandsregionen • nr 4 • december 2011 • årgång 11

Tydligt patientfokus  
gör det bättre för alla

sid 8-9

**PÅ JOBBET**  
**Städar med systematik**

Sid 16

**Tog sig över puckeln**  
**- motgång blev framgång**

sid 6

Regiondirektören  
har tankar om dem vi är till för

sid 3

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

**arbetslust**



Arbetsmiljöödelegationen  
www.vgregion.se/arbetsmiljöödelegationen

Centrum för Verksamhetsutveckling  
www.vgregion.se/cvu

Hälsan & Arbetslivet  
www.vgregion.se/halsan

Institutet för stressmedicin  
www.vgregion.se/stressmedicin

ANSVARIG UTGIVARE:

Marie-Louise Fasth

TIDSKRIFTSRÅD:

Stig Lindholm

Arbetsmiljöödelegationen,  
031-63 07 75, stig.lindholm@vgregion.se

Gösta Carlsson

Centrum för Verksamhetsutveckling,  
031-342 16 72,  
gosta.carlsson@vgregion.se

Marie-Louise Fasth

Hälsan & Arbetslivet, 031-778 65 50,  
marie-louise.fasth@vgregion.se

Annamarie Hultberg

Institutet för stressmedicin,  
031-342 07 22,  
annamarie.hultberg@vgregion.se

REDAKTÖR:

Britta Hässel, GCL Kommunikation,  
0705-08 88 03, arbetslust@vgregion.se

LAYOUT OCH ILLUSTRATION:

Joen Wetterholm,  
GCL Kommunikation/JoentArt,  
joen@joentart.se

TRYCKERI:

Geson Hylte Tryck  
miljöcertifierade enligt ISO 14001  
och Svanenmärkt

DISTRIBUTION:

Adress- och distributionscentrum,  
0501-620 65  
adress.distributionscentrum@vgregion.se

OMSLAGSBILD:

**Koncentration.** Till "tysta rummet" kan läkarsekreterarna på kirurgen, Frölunda Specialistsjukhus, dra sig tillbaka för att en dag i veckan i lugn och ro skriva diktat. Resten av arbetsveckan är schemalagd så att arbetet blir omväxlande och stimulerande. Tillgängligheten och effektiviteten har ökat dramatiskt!  
Läs mer på sid 8-9.

FOTO: FRANK PALM



## PÅ GÅNG

### Fysisk aktivitet – viktigare än du tror!

I dagarna föreläser Mats Börjesson – numera professor i idrott med inriktning på folkhälsa vid Gymnastik- och idrottshögskolan och på Kardiologkliniken, Karolinska Sjukhuset, och Ingibjörg Jonsdottir – docent och utvecklingsledare på Institutet för stressmedicin – om vad regelbunden fysisk träning betyder. Senare tids forskning uppmärksammar allt mer konsekvenserna av inaktivitet i det samhälle som vi lever i idag. Mats och Ingibjörg har många viktiga följder av stillasittande att berätta om, men de hör inte till pekpinne-användarna. Budskapen handlar mer om "lite rörelse är bättre än ingen", "stöd patienten att bli fysiskt aktiv", "gå ett varv runt skrivbordet åtminstone".

Det är Nätverket för behandling och prevention som ligger bakom föreläsningen som ges i Hörsalen, Carl Skottsbergs gata 22 B i Göteborg.

### Det blir en vår nästa år också. Och ett GöteborgsVarv. Och ett Stav GöteborgsVarv. Det är hög tid att anmäla sig!

Anställda i Västra Götalandsregionen har möjlighet att starta i regionens egen startgrupp. Då följer det med en tröja med logga och möjlighet att, i "regiontältet", umgås och få något att äta och dricka före och efter loppet. Det finns fortfarande platser kvar och sista anmälningsdag är satt i februari. Men varför vänta så länge!? Anmälningsavgiften är 495 kronor och datum för tävlingen är den 12 maj.

Två dagar tidigare går Stav GöteborgsVarvet där man kan välja mellan två banor; sju eller tio kilometer som sträcker sig genom kuperad och vacker mark i Änggårdsbergen och Botaniska Trädgården. Trots tävlingens namn behöver man inte ha stavar – det går lika bra att delta utan. Här görs ingen tidtagning men vill

### H&A och ISM blir ett

Regionens företagshälsovård Hälsan & Arbetslivet och Institutet för stressmedicin bildar en förvaltning under egen nämnd från och med årsskiftet. Hälsan & Arbetslivets specialistkompetens inom områdena medicin, ergonomi,

hälsopromotion, miljö, teknik och beteendevetenskap närmar sig därmed ISM:s forskning, behandling och utvecklingsarbete inom stress, hälsa och psykosocial arbetsmiljö. Arbetsmiljöarbete och forskning i unik förening!



### På gång!

Är det något som är på gång så är det julen ... även om förberedelserna pågått i ett par månader redan – åtminstone i den kommersiella världen. Vi som inte riktigt hunnit med alla måsten får här ett tips på inte alltför onyttigt julgodis. Ernst Kirchsteiger heter upphovsmannen. God Jul!

2 dl russin, 10 stycken mjuka fikonen och 10 stycken mjuka katrinplommon eller aprikoser körs tillsammans med 1-2 msk vatten och en halv tesked citronskal i en matberedare till en jämn smet. Forma smeten till korta stänger och rulla dem i 2 dl kokosflingor. Njut.



man själv hålla koll på sin tid så finns en display som visar klocktid vid målet. Anmälningsavgiften är 175 kronor och naturligtvis gäller samma förmåner som för delta-

garna i GöteborgsVarvet; tröja och extra service i tältet. Anmälan görs på <http://lsdfonline.dyndns.org:49147/?companyname=vgr>



Många var de 2011; löparna i Västra Götalandsregionens startgrupp.

FOTO: PETRA PRENNINGE

## TANKAR OM...

# ... dem vi är till för

Ann-Sofi Lodin är ny regiondirektör sedan den 1 oktober och har tankar om hur viktigt det är att vara tydlig, om att ord faktiskt betyder något egentligen – de är inte bara till för att låta bra, om vikten av att veta vart man ska och att regionens kunder bedömer medarbetare och verksamheter framför allt efter tillgänglighet och bemötande.

Jag tycker det är viktigt att vara tydlig. Det underlättar för mig i det jag ska göra, om det finns en tydlighet i vad målet är. Och om jag är tydlig som ledare blir det lättare för människor i min omgivning att agera i rätt riktning. Vi har ju alla lekt visk-leken någon gång, och fnissat åt hur en mening kan förvandlas på vägen. Samma sak händer i en organisation, om det är fritt fram för tolkningar – fast då brukar resultatet inte bli särskilt roligt.

YTTERST HANDLAR DET om att vi ska göra rätt saker, för dem vi är till för, oavsett om

det är patienter, kunder, invånare, elever, medarbetare – och i förlängningen är vi alla till för medborgarna i Västra Götaland. Därför är tydlighet en av de saker jag redan från början betonat i min roll som ny regiondirektör. Vi jobbar alla i en stor organisation, och för att klara de krav som ställs på oss från politiker, invånare och intressenterna i omvärlden är det viktigt att alla drar i samma riktning. Jag vill själv sätta tydliga mål för det jag ska åstadkomma och så är det för de flesta. Vet jag vart jag ska, är det lättare att hitta vägen dit och att göra uppföljningar. Från ledningens sida behöver vi göra allt vi kan för att underlätta för cheferna i organisationen att klara den tydligheten, och målstyrning är ett bra verktyg.

IBLAND ÄR DET också nyttigt att tänka till om vad orden vi använder egentligen står för. Vad betyder egentligen det när vi säger att vår verksamhet ska präglas av kvalitet, tillgänglighet, nytänkande och effektivitet, att vi ska möta individen med omtanke, in-

levelse, respekt och helhetssyn och att vårt arbetssätt ska präglas av öppenhet, ansvarstagande, samarbete och delaktighet? Orden är hämtade ur Västra Götalandsregionens plattform, som beskriver vår värdegrund och vision, vårt uppdrag och våra utgångspunkter.

DET ÄR LÄTT att vifta bort det som "fina ord, så säger väl alla", men de betyder faktiskt något för vår verksamhet och för oss som anställda. Och sånt kan man inte skriva riktlinjer om, det måste vi prata om i verksamheten! Jag vet att sådana samtal

nästan ständigt pågår, det visar de besök i verksamheterna som jag hittills hunnit med. Ibland behövs det verktyg för att få igång diskussionen – Samspeledialogen, som utvecklats på Alingsås lasarett, är ett sådant. Med påståenden kring Chef- och ledarskap, Medarbetarskap, Verksamhetsutveckling och Etik och bemötande tryckta på en kortlek, kan var och en tänka till och hela gruppen diskutera vad orden innebär.

I KORTLEKEN i Samspeledialogen ingår också temat Kunden i fokus. Kundbegreppet har inte alltid varit en självklarhet i landstingsvärlden. Ordet "kund" är för många förknippat med en försäljningssituation av något slag, en situation som mynnar ut i att någon tjänar på den. Som chef inom den privata vårdsektorn har jag levt med kundbegreppet i över 15 år. Det har handlat om att som chef kunna leverera en verksamhet som är attraktiv för kunderna, och jag har sett det som en hjälp att fokusera på dem vår verksamhet är till för, det vi ska åstad-

komma. Och det gäller ju inte bara inom hälso- och sjukvården – hur vi som en tung samhällsaktör i Västra Götaland ser på och sköter relationerna med våra samarbetspartners för att åstadkomma tillväxt är nog så viktigt!

VID MINA VERKSAMHETS BESÖK så här långt hör jag också att begreppet "kund" används i allt högre grad, framför allt inom folkhälsvården och primärvården, som har en tydligare konkurrenssituation. Det handlar om den service vi kan ge i form av tillgänglighet, bemötande och omtanke samt en vård med hög kvalitet. Självklart har vi inom Västra Götalandsregionen ekonomiska ramar att hålla oss till, men av vår kundkrets – både de som kommer i kontakt med oss och de som läser om oss i media – är det framför allt på tillgänglighet och bemötande vi blir bedömda.

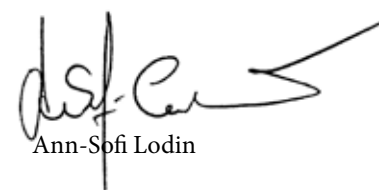
  
Ann-Sofi Lodin



FOTO: SERGIO JOSELOVSKY

# Efter regn kommer sol

## NU-sjukvården satsar på hälsa och arbetsmiljö

– Det är som att vända en oceanångare ... inget som görs i en handvändning. Men vi har lyckats skapa en struktur som ger oss förutsättningar att nå ett bra resultat, säger Eva-Britta Lidström, HR-specialist i NU-sjukvården.

Ett nytt arbetsmiljötank sprids och allt soligare resultat rapporteras.

Bakgrunden är att NU-sjukvården – speciellt Norra Älvsborgs Länssjukhus och Uddevalla sjukhus – har haft några slitiga år med komplicerade organisationsförändringar och geografiska omflyttningar. Bland medarbetarna har man inte självklart applåderat förändringar som, för många, inte bara påverkat jobbet utan också privatlivet.

Den senaste KART-studien – som rapporterar om arbetsmiljö, stress och hälsa bland anställda i regionen – kan man läsa att "Risken för stressrelaterade hälsoproblem och därmed försämrade prestationsförmåga bland anställda ökar ju längre sådana problemfyllda processer får pågå." Det är studiens förklaring till varför NU-sjukvårdens medarbetare mår sämre än andra under åren 2008–2010. Men: läget är så sakteliga på väg att vända. Saker och ting har fallit på plats, lokaler har byggts om, medarbetare vet var de hör hemma och försöker förbättra samarbetet genom att få olika kulturer att smälta samman. Just detta med skilda kulturer och arbetsätt som ska blandas i nya konstellationer har ställt höga krav på alla inblandade

– Vi börjar kravla oss upp igen, kommenterar Eva-Britta Lidström, som med kraft gått in för att få medarbetarna att må bättre på jobbet. Både genom strukturerat och systematiskt hälso- och miljöarbete, ökad kunskap, bättre information och roliga må-bra-aktiviteter.

**EN ORGANISATION** med rutiner och uppföljningsmöjligheter har skapats; struktur är ett viktigt begrepp. Eva-Britta har till exempel initierat bildandet av en central ar-

betsmiljökommitté med fack, HR-chef, områdeschefer, skyddsombud, hälso-coacher och Hälsan & Arbetslivet.

– Accept från ledningen finns och är en absolut förutsättning för att göra ett bra jobb. Utan sjukhusledningen på vår sida skulle vi stänga våra pannor blodiga.

Stråvan är att det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet ska fungera allt bättre, där de lokala arbetsmiljökommittéerna på klinisknivå är viktiga forum för att samordna och följa upp hälso- och arbetsmiljöarbetet i hela NU-sjukvården.

**FÖR ATT SKAPA** mer kunskap om hur man kan arbeta hälsofrämjande gentemot sina medarbetare satsar NU-sjukvården på utbildning i hälso- och miljöfrågor. Trehundra chefer och skyddsombud har hunnit få en grundläggande tvådagarsutbildning som ska ses som en bas för det fortsatta arbetet.

– Jag har verkligen inte behövt tvinga någon ..., lyder den nöjda kommentaren om det visade intresset.

Meningen är att kunskapen på olika nivåer ska sippra genom organisationen när medvetenheten växer om vad som faktiskt

går att göra för att öka nöjdheten. Med stöd av Hälsan & Arbetslivet har klinikerna dessutom fått möjlighet att beställa flera olika hälso- och arbetsmiljökurser och -program för medarbetare, skyddsombud och chefer.

– Vi får inte glömma att också cheferna har haft det slitsamt och stressigt, speciellt under Vård 2010-projektet. Det är ju inte den lättaste uppgift man kan ha,

att driva på ett snabbt förändringsarbete, säger Eva-Britta. Därför erbjuder vi chefer att få ett personligt stöd, exempelvis i form av "Hälsoprogram för chefer".

– Varje medarbetare behöver bli sedd för att verkligen kunna ta ansvar för sitt uppdrag. Därför är det inte rimligt att en chef har för många underställda.

Alltså arbetar Eva-Britta för att få fler chefer som har praktisk möjlighet att stödja, se och värna sina medarbetare.

– Det tror jag vi kommer att vinna mycket på.

– Vi får inte glömma att också cheferna har haft det slitsamt och stressigt, speciellt under Vård 2010-projektet.

**EN ANNAN SATSNING** NU-sjukvården gjort låter till en början lite tvärtom, men Eva-Britta har sina skäl till att minska antalet hälsocoacher. Hon menar att det inte nyttar något med att ha hälsocoacher som vare sig kan eller får ta ansvar för att få något hälsofrämjande gjort, och som heller inte har några medel till det. Istället finns det idag en heltidstjänst som hälsocoach – med ett tydligt mandat – som HR-avdelningen betalar.

Detta betyder att de cirka 110 hälsospiratörerna runt om i organisationen får stöd, hjälp och vidareutbildning från centralt håll för att fortsätta driva arbetet lokalt. De kan tillsammans med chef söka medel för olika former av projekt som främjar hälsan. Men, poängterar hälsocoachen Marianne Andersson, det ska vara bra och genomtänkta verksamheter.

– Vi vill undvika "plåster-på-såren-aktiviteter", säger Marianne som menar att en timmes massage säkert är skönt men knappast främjar hälsan på lång sikt.

**FÖRR FANNS DET** en intensiv inspirationsvecka under året. Numera är hela året ett inspirationsår. Eva-Britta och Marianne tycker att de fått ut mycket ur sin inspira-

tionsårs-budget och rabblar en massa roliga saker som kommit personalen till del: yoga, zumba, lunchunderhållning, stegtävlingar, buggkurs, föreläsningar, kanelbullens dag, hälsofrukost, filmvisning, julkortstillverkning ... och så vidare. På Uddevalla sjukhus lyser aktivitetsaffischer från väggarna och anslagstavlor för att locka till medverkan.

– Det behövs lite extra. Hälsa är inte bara fysisk aktivitet. Man ska må bra – inte nödvändigtvis springa fort, poängterar Marianne.

För att göra inspirationsåret så brett som möjligt samarbetar hälsocoachen och HR-specialisten med personalklubben och sjukhusens idrottsföreningar – samlar de positiva krafter som finns.

– Folk har lärt sig hitta aktiviteterna på intranätet – där vi också presenterar tankarna med personalsatsningarna i stort – och att man måste vara rask att anmäla sig för att få plats, konstaterar de.

Under några år har NU-sjukvården fått mycket stryk i medierna. Kanske är anledningarna till det på väg att blekna bort. ●

Brita Hässel

På väg uppåt igen. Marianne Andersson, hälsocoach, och Eva-Britta Lidström, HR-specialist, lägger krutet på att skapa struktur, kunskap, bättre information och må-bra-aktiviteter. Allt för att minska stressrelaterade hälsoproblem.

FOTO: FRANK PALM



### NU-sjukvården

NU-sjukvården består av fem sjukhus: de båda större sjukhusen NÄL (Norra Älvsborgs Länssjukhus) och Uddevalla sjukhus, samt lokalsjukhusen i Lysekil, Strömstad och Dalsland. De senaste åren har omfattande verksamhetsförändringar gjorts för att inrikta NÄL mot den breda akutsjukvården och Uddevalla sjukhus mot mer planerad vård i projektet som kallades Vård 2010.

- har cirka 5 000 anställda, varav 18 procent är män, som erbjuder sjukvård till 275 000 invånare i Fyrbodals området
- har cirka 1 700 sjuksköterskor, cirka 1 500 undersköterskor och drygt 600 anställda läkare
- har medarbetare som representerar ett 50-tal olika yrken
- tog 2009 emot 126 000 patienter i öppenvård, inom somatisk och psykiatrisk vård, vid sammanlagt 479 000 besök
- vårdade år 2009 27 000 patienter i slutenvård, inom somatisk och psykiatrisk vård, vid sammanlagt 39 000 tillfällen



Putsat på resultatet. Eva Erwander, klinikchef, och Eva Manning, koordinator, är synbarligen nöjda över att kunna ha vänt motgång till framgång.

FOTO: ANNA REHNBERG

# Struktur skapar trygghet och arbetsglädje

Att kunna vända motgång till framgång skapar mycket god energi.

På Folk tandvården Gråbo är nu alla tjänster besatta, köerna normala, samtliga barn i området omhändertagna, ekonomin i balans. Annat var det för fem år sedan då personalen var stressad och arbetsmiljösituationen svår.

Det var då de bestämde sig för att ta tag i problemen och göra något. Klinikchefen Eva Erwander och klinikens koordinator Eva Manning drog igång ett omfattande utvecklingsarbete som de kallade Projekt Dromedar.

– Vi tyckte det var ett passande namn eftersom vi var tvungna att ta oss över en puckel för att komma tillrätta med våra problem, säger Eva Erwander. Grunden till problemen var bristen på

tandläkare som i sin tur orsakade långa köer. De vuxna patienterna blev irriterade och började söka sig till andra tandläkare. Ett annat stort problem var att kliniken hamnat snett när det gällde uppdraget att ta hand om områdets cirka 2 500 barn.

– Det var ingen rolig arbetssituation, säger Eva Erwander som tillträdde tjänsten som klinikchef 2005. De patienter som var inne i systemet såg vi ofta. Vissa fick mycket tandvård och blev ibland till och med

överbehandlade, medan andra inte fick någon tandvård alls.

**FOLKTANDVÅRDEN GRÅBO** fick i det här läget fria händer och mandat från tandvårdsledningen att under en period inte ta emot vuxna patienter utan bara ägna sig åt barntandvård. Ekonomin var i botten, två miljoner back 2005. Det var dags för omstart.

Under två utvecklingsdagar lades pla-

nerna för ett genomarbetat barntandvårdsprogram fast. För att klara av programmet och komma ikapp lånades tandläkare in från "systerkliniker" i Floda och Lerum. Våren 2007 var alla Gråbos barn inne i klinikens revisionsprogram och kliniken kunde åter börja ta emot vuxna patienter. De som vänt sig till andra tandläkare, under tiden då köerna var långa och under stoppet för vuxna patienter, började nu sakta komma tillbaka.

**FRÅN ATT TIDIGARE** ha sett vissa barn ofta och vissa inte alls, är nu alla barn inne i ett program med översyn med arton månaders mellanrum. Barn med särskilda problem får komma oftare.

En viktig framgångsfaktor är att Folk tandvården Gråbo var en av de första klinikerna i Västra Götaland som en gång om året åker ut till skolor 0 till 9 och fluorlackar barnens tänder.

Farhågan att många barn hunnit få dålig kariesstatus blev kanske just därför inte be-sannad.

Eva och Eva är mycket nöjda med resultaten. Nu är samtliga tjänster besatta och tio medarbetare tar hand om fler patienter än vad sexton gjorde 2005.

**EN VIKTIG SLUTSATS** är att nu används allas kompetens fullt ut. Ett utvecklat teamarbete med jämn fördelning av riskpatienter och jämn fördelning av patienttrycket över året gör arbetet lättare för alla. Och det råder inga tveksamheter när det gäller revisionsintervall, det vill säga när patienten ska kallas till undersökning. Allt sammantaget innebär en enklare personalplanering.

Vilka lärdomar kan då Folk tandvården Gråbo förmedla till andra som hamnar i liknande situation? Eva Manning:

– Det är inte fullt så lätt som det kanske verkar. Man måste noga tänka igenom och planera vad man vill göra och åstadkomma – och tro på det! •

Lisbeth Hedberg

## Folk tandvården Gråbo

**Befolkningsunderlag:** 9 000 invånare, 4 500 patienter, varav 2 500 barn

**Medarbetare:** klinikchef, klinikkoordinator, 3 tandläkare (2,1 heltidstjänster), 3 tandhygienister, 3 tandsköterskor.

## KART-studien 2008–2010

# Så mådde vi då

**NU-sjukvården, läkarsekreterare, barnmorskor och Tandvården är områden som på olika sätt tas upp i detta nummer av arbetslust.**

**I den senaste KART-studien sticker de alla ut en aning mer än andra: NU-sjukvården för sin "problematiska situation", läkarsekreterarna för sin upplevda sämre arbetsmiljö, barnmorskorna för att de noterat fler tecken på utmattning och Tandvården för att de var nöjdst överlag.**

Den femte ISM-rapporten från KART-studien speglar arbetsmiljö, stress och hälsa under åren 2008–2010.

Ett av huvudresultaten av studien är att den positiva trenden av upplevd stressrelaterad ohälsa bröts under perioden. Det var bara Tandvården som stannade kvar i trenden "minskande stressrelaterad psykisk ohälsa".

De många förändringar som gjorts i verksamheterna uppfattades inte alltid som förbättringar. Det, tillsammans med 2008 års upplevelser av höga krav, låg kontroll, liten belöning, brist på socialt stöd, brister i kommunikation och låg fysisk aktivitet, visade två år senare på ökade samband med stressrelaterad utmattning.

Mer än hälften av dem som uppgett att det skett viktiga förändringar på arbetsplatsen ansåg att det innebar en försämring. Många var heller inte nöjda med den information som getts inför förändringarna. Tandvården var trots allt nöjdst och NU-sjukvården minst nöjd; en relation som står sig i flera frågor och på flera områden.

**SER MAN TILL** yrkesgrupper så är det läkarsekreterare och undersköterskor som bekymrar sig mest över sin arbetsmiljösituation och stressrelaterade hälsoproblem. Också barnmorskegruppen börjar känna av liknande

problem. Gladare nyhet: det står allt bättre till bland sjukgymnaster och arbetsterapeuter.

**NÄR STUDIEN** går in på individnivå så låter det mindre negativt: åtta av tio bedömde att hälsotillståndet var bra eller mycket bra. Ju äldre desto sämre. Sömnproblem var vanligast bland kvinnor över 55 år.

Några fler fakta: Den stressrelaterade ohälsan var högre bland kvinnor jämfört med män. De manliga deltagarna hade generellt sett lägre energi såväl på arbetet som på fritiden. Sex av sju upplevde att deras prestationsförmåga hade förbättrats, eller var oförändrad. Nio av tio sa sig vara fysiskt aktiva på fritiden; männen hade sedan den förra studien ökat sin aktivitet medan kvinnorna minskat sin. Nikotinanvändningen var högst bland männen på grund av att de snusade i betydligt större utsträckning jämfört med kvinnorna.

**2010 ÅRS ENKÄT** innehöll även en rad nya frågor som visade på spännande hälsofrämjande samband. Deltagare som menade att organisationsstrukturen var tydlig var också mera nöjda med kvaliteten och effektiviteten i arbetet på den egna arbetsplatsen. De som upplevde att man hade inflytande över det egna arbetet ansåg även att deras kompetens togs tillvara. De som i sin tur ansåg att deras kompetens togs tillvara var också i större utsträckning nöjda med de förändringar som skett och bidrog själva till förbättringar på arbetsplatsen.

– Detta visar på viktiga hälsofrämjande faktorer att stärka. Folk tandvården framstår som ett gott exempel, menar Annemarie Hultberg, utvecklingsledare.





# Läkarsekreterarnas nya arbetssätt ger mindre stress, mer ordning och större säkerhet

En del läkarsekreterare har det hur kul som helst på jobbet. Varierande arbetsuppgifter, bra arbetsmiljö och stark närvaro av delaktighet.

Möt läkarsekreterarna på kirurgmottagningen på Frölunda Specialist-sjukhus. Ett patientfokuserat teamarbete har resulterat i vinst för alla.

Det var en utvecklingsdag 2009 som satte fart på tankarna om ett bättre och roligare arbetssätt.

– Vi har ju aldrig varit rädda för förändringar så med stöd och metodhjälp från cheferna började vi synliggöra och strukturera vårt arbete, berättar mottagningens fem läkarsekreterare.

Och en smärre revolution senare är det mycket som har förändrats. De alltför långa köerna till mottagning och operation är kapade. Samtal från arga och upprörda patienter förekommer inte längre. Flera veckors väntan på journalutskriften är ett minne blott liksom av- och ombokningar

och uteblivna patienter. Remisser, journaler, provsvar, röntgensvar och andra papper finns alltid där de ska – ingen behöver längre leta.

– **NÄR VI IFRÅGASATTE** vissa saker och började tänka och göra nytt så sparades massor av tid. Vi gjorde mycket onödigt förr, konstaterar Marie Ljungbert och alla fem beskriver situationer som gjorde verksamheten osmidig och tröttsam.

Idag arbetar de mer koncentrerat, hattifnattar inte eller låter sig bli störda och avbrutna hur som helst.

– En enkel sak som sparar många steg



**Anna-Stina Martinsson, vårdhetschef**

och minuter är att allt pappersflöde på ett överskådligt sätt är koncentrerat till ett ställe, så att vi inte behöver springa runt och leta efter eller samla in handlingar.

Veckoschemat, de fem arbetar efter, läggs varje fredag och går ut

på att var och en har sina bestämda uppgifter varje dag och helhjärtat kan ägna sig åt dem. Därmed uppdaterar alla ständigt sin kompetens på alla områden och jobbet blir

omväxlande och roligt. Det tysta skrivrummet använder alla var sin dag i veckan vilket helt och hållet har förändrat utskriften av diktat. Numera är de veckovisa eftersläpningarna borta; dagen-efter-service är införd. Patientfokuserat resultat: snabbare besked på prover och om undersökningar.

Tidsbesparingen man uppnått gör att läkarsekreterarna kunnat ta över uppgifter från sjuksköterskorna.

Vi bokar de tider som inte kräver någon medicinsk bedömning, sköter kallelsrutiner och har mer direktkontakt med patienterna.

Patientfokuserat resultat: färre av- och ombokningar.

Sjuksköterskorna får i sin tur frilagd tid som de ger till patienterna genom ökad medicinsk rådgivning. Patientfokuserat resultat: ökad tillgänglighet.

Det har blivit ordning och reda med fullständigt koll på läget. Patientfokuserat resultat: ökad medicinsk säkerhet.

**OCH ÄVEN OM** det som är värdeskapande för patienten poängteras, så går det inte att komma ifrån att både Maria Hammar, Marie Ljungbert, Helene Bredstenslien, Britt-Marie Ingmansson och Carina Kristensson är nöjda för sin egen del också.

– Alla på mottagningen har mer förståelse för varandras arbete. Och den övriga

personalen har stor tilltro till oss.

– Vi tar ansvar, vi är behövda och tar hand om vår yrkes stolthet.

– Plus att vi nu har ett mycket lugnare arbetstempo och mindre stress.

”**– När vi ifrågasatte vissa saker och började tänka och göra nytt så sparades massor av tid.**

**VÅRDHETSCHEF** Anna-Stina Martinsson är mäktigt stolt.

– Det är så roligt att vara en del av detta. Sekreterarna utgör en dynamisk arbetsgrupp som tagit stort egenansvar. När de valde att sätta igång var det med stor öppenhet och vilja.

Chefen bekräftar också att mottagningen vunnit

mycket i och med att onödigt arbete är borta. Största vinsten är dock patienternas eftersom tillgängligheten har ökat ”dramatiskt”.

– Spiralen går åt rätt håll och vi fortsätter att leva i en process, kommenterar Anna-Stina.

Och de fem bjuder på sitt motto: Bestäm vem som ska göra det. Gör det direkt. Gör det bara en gång. •

*Brita Hässel*

**Roligt omväxling. Varierande schemalagda uppgifter har gjort läkarsekreterarna extra effektiva. Onödigt arbete är bortrensat och ingenting görs mer än en gång.**

FOTON: FRANK PALM

## Med patientens bästa för ögonen

– Vårt mål på sjukhuset är att klara vårt uppdrag: att åstadkomma god vård för våra patienter. Då krävs det att vi har bra personal som trivs och jobbar i team, säger Agnetha Folestad, verksamhetschef på Frölunda Specialist-sjukhus.

Teamtanken är viktig – och flexibel. Vem gör vad i processen kring varje patient? Vad tillför läkarsekreterare? Kan vi göra bättre? Agnetha Folestad och kvalitetschef Per Wickman har agerat stödpersoner till läkarsekreterarna på kirurgmottagningen med hjälp av teoretiska metoder och som diskussionspartners.

– Men det är viktigt att de själva äger frågan. Mätningar och resultat är inte till för oss chefer i första hand utan en möjlighet för sekreterarna att själv kunna synliggöra vad de kan göra för sin arbetssituation, kommenterar Agnetha.

Mycket av arbetet går ut på att jämma ut den ryckiga kurvan så att man undviker att lägga arbete på hög som i stort sett alltid genererar mer arbete och försvårar planeringen, förklarar Per Wickman.

Fokus i förändringsarbetet ligger på ”varför”. Svaret ska alltid vara att det är positivt för patienten.

– Bli svaret att åtgärden inte är till hundra förenligt med patientnytta så bör vi hoppa över den.

När det gäller kirurgmottagningen har Agnetha och Per med tillförsikt sett hur kompetensen överlag ökat och hur viktig läkarsekreterarens roll är i enheten.

– Processen fortsätter och vi lutar på att de hanterar frågorna rätt.



**Agneta Folestad, verksamhetschef**



**Per Wickman, kvalitetschef**





FOTON: SARA PETTERSSON

## Mycket att lära av varandra

Tandvårdsdagen på Svenska Mässan i Göteborg den 4 oktober blev mycket lyckad. 2 700 arbetskamrater från alla hörn av Folk tandvården Västra Götaland kom för att lyssna på och lära av varandra.

– Vi testade ett helt nytt koncept med föreläsare och utställare enbart från den egna organisationen – och vi är mycket nöjda, säger Maria Karlsson, tf informationschef. Men självklart har vi mycket att lära inför kommande Tandvårdsdagar.

**EN VIKTIG LÄRDOM** är att kunna erbjuda fler platser på föreläsningarna. Många blev besvikna över att platserna inte räckte till.

– Vi kunde inte ana att intresset skulle vara så stort, vilket är väldigt positivt i sig. Till nästa gång ska vi hitta en lösning så att fler kan gå på de föreläsningar de önskar, säger Maria Karlsson.

Bland de fullsatta föreläsningarna fanns Volontärarbete i Kenya och Sydafrika, Tandvård för hemlösa, Möjligheter och utmaningar med kulturella skillnader, Jakten på högriskpatienten och två föreläsningar om arbetstidsmodeller i Folk tandvården Västra Götaland.

**UNDER DAGEN DELADES** ett flertal utmärkelser ut. Ett av kvalitetsprisen gick till tandläkaren Hossein Tadayon, Folk tandvården Falköping, som utvecklat ett kvalitetsprogram inför och efter implantatbehandlingar. Och priset Kundundersökning – Klinik i topp gick till Folk tandvårdens allmäntandvårdsklinik i Fritsla.

å ena sidan ...

## Skiftarbete – nödvändighet som kräver omtanke

Å ena sidan är skiftarbete inte det bästa för vare sig kropp eller knopp. Å andra sidan är det självklart nödvändigt. Hur skulle vi annars kunna ha en fungerande sjukvård? Men kanske borde man ta hand om sig lite extra mycket om man har ett arbete med oregelbundna arbetstider.

Text: Brita Hässel

**M**an kan bli trött av att jobba. Vilka arbetstider man än har. Men sömnstörningar och sömnbrist är trots allt vanligare bland dem som arbetar skift.

Skiftscheman kan se väldigt olika ut, från schemalagda oregelbundna tider då och då till fyrskift. Inom vården är det vanligast att jobba tvåskift dag med några schemalagda nätter i månaden. Arbetsmiljöverkets siffror ger vid handen att det är fler kvinnor (28 %) än män (22 %) som arbetar skift men att fler män (14 %) än kvinnor (9 %) arbetar natt och är vanligast bland unga. Hur påverkar då detta oss människor?

**FORSKNINGEN VISAR** att oregelbundna arbetstider på sikt kan medföra ökade risker för hjärt- och kärlsjukdomar, bröstcancer, magsår, depression och metabolt syndrom. Eftersom det är under den nattliga djupsömnen som kroppen ägnar sig åt reparationsarbete – minnet uppdateras, hjärnan återhämtar sig, immunförsvaret stärks och tillväxthormon utsöndras – så kan den biologiska klockan bli förvirrad om den alltför ofta måste anpassa sig till växlande arbetstider. Att hitta en så "hälsosam" arbetstidsmodell är därför viktigt, men inte helt lätt.

Anne Ascard, företagsskötterska på Hälsan & Arbetslivet menar att arbetstidslagen finns som ett stöd för vad man får och inte får göra, även om lagen är ganska tänjbar. Och vissa saker är svårare än andra att leva upp till för schemaläggare och schemaansvariga:

– Kravet på elva timmars vila mellan passen gör det svårt att få alla scheman att gå ihop.

– Scheman läggs för att passa verksamheten – dygnets alla timmar måste täckas. Och även om man försöker med önskescheman så är det i slutändan svårt att pussla ihop det, säger Inger Jannerstad-

Wirnäs, Annes kollega på Hälsan & Arbetslivet.

**IBLAND ÄR DET** personalen själv som väljer att jobba på ett mindre hälsosamt sätt. Det kan vara att man är tvingad att anpassa sina arbetstider av privata skäl eller att man väljer att slita intensivt med många pass under en period för att få ihop en längre ledighet.

– Jag har ett exempel på en läkare som jobbade i sju av nio nätter för att sedan få vara ledig en vecka. Men den lediga veckan blev helt meningslös eftersom personen inte kunde sova förrän den sjätte natten, berättar Anne. Det är inte att vara snäll mot sig själv.

**INGER OCH ANNE** erbjuder föreläsningar om hur man kan främja sin hälsa vid skiftarbete och hur både chefer och medarbetare kan göra det bästa möjliga av situationen.

– Kan man inte alltid prioritera sömnen så gäller det – som i alla sammanhang – att äta rätt och motionera, påminner Anne Ascard.

– Det låter kanske tjugigt, men det är ännu viktigare med rätt mat och motion när man utsätter kroppen för fler belastningar än vanligt, understryker hon.

Några saker som är bra att tänka på:

- Ät helst inte mellan midnatt och kl 06 och inga stora måltider före sömn.
- Ät frukost innan dagsömn.
- Ät bra mellanmål; det betyder hellre frukt och smörgås än godis och kaffebröd.
- Försök att hålla en "vanlig" måltidsrytm så långt det är möjligt; det vill säga att äta frukost, lunch och middag.
- Det är bättre att äta smalare mat (soppa, sallad, fruktsallad, yoghurt, keso, kokt ägg till exempel) än fet snabbmat under skiftet.

**STRESSFORSKNINGSINSTITUTET**, vars råd Inger och Anne vidarebefordrar, manar också om att värna sömnen:

- Ha mörkt och svalt i sovrummet.
- Undvik buller.
- Försök vara avslappnad och inte tänka på bekymmer – någon avslappningsteknik kan vara bra.
- Prioritera nedvarvning och sömn!

**OCKSÅ LJUSET SPELAR** stor roll för hur vi mår. Vi behöver cirka en halvtimmes dos utomhusljus varje dag. På mörka vintern är det bra att vara nära dagsljuslika lampor eller pröva ljusterapi. Att vistas utomhus på morgon och förmiddag gör oss kvällströtta och morgonpigga, medan det inte märks så mycket på dygnsrytmen om man är ute på eftermiddagen.

**BETTAN BÖRJESSON** och Inger Hansson är vårdenhetschefer på Kungälv sjukhus, och har lyssnat till företagsskötterskornas tips och råd.

– Det är bra att få nya infallsvinklar och påfyllnad i kunskapen. Fast vi tycker att nattschema och tvåskift fungerar bra hos oss.

Rose-Marie Svalin, sjuksköterska nu på NIVA/SU tidigare på neurologen, har jobbat natt i mer än 30 år och har inga problem med det.

– Att alltid jobba natt och med fasta scheman är det inget fel på, man blir van och får in en kroppsrytm. Treskift och ständigt ändrade scheman, det tycker jag är slit-samt, säger Rose-Marie som däremot inte ger mycket för önskescheman:

– Det säger sig självt att inte allas önskingar kan gå i uppfyllelse.

å andra sidan ...

# Höga ljud kan skada hörseln

## Barnmorskors ljudmiljö undersöks

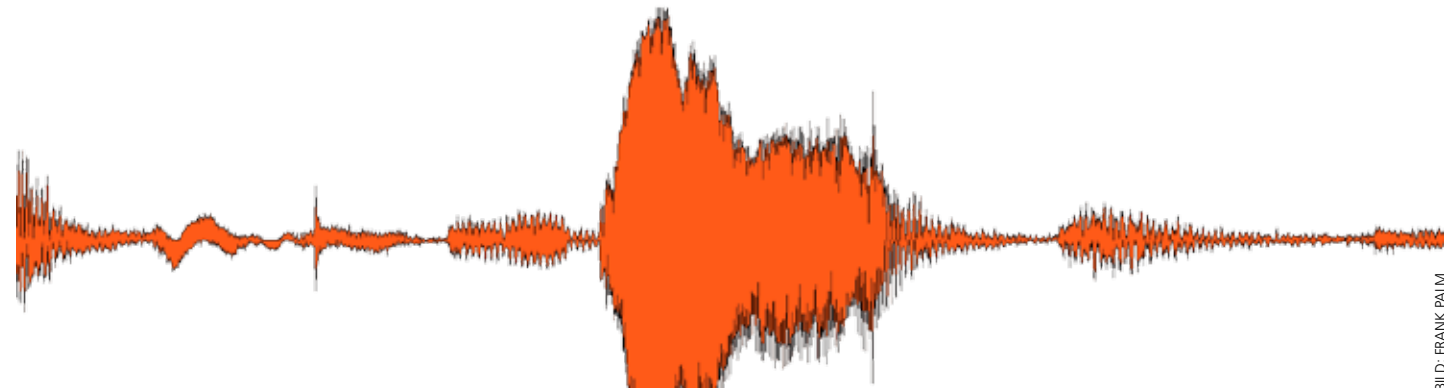


BILD: FRANK PALM

Höga ljudnivåer har tidigare konstaterats på förlossningsavdelningar och nu följs mätningarna upp med en enkätundersökning. Forskaren Kerstin Persson Wayne räknar med att ha en rapport klar sommaren 2012.

Man brukar oftast tala om bullerproblemler på arbetsplatser där maskiner orsakar oväsendet. Sådana finns även inom sjukvården, men på förlossningsavdelningar är det mammorna och bebisarna som står för de högsta ljudnivåerna. Men det är faktiskt att betrakta som buller som kan tänkas riskera skada personalens hörsel, samtidigt som det i sig kan bära viktig information.

– Att höra, och orka lyssna, är en viktig

faktor där interaktion med människan är ett väsentligt arbetsverktyg, säger Kerstin Persson Wayne, professor och forskare vid Arbets- och miljömedicin på Göteborgs universitet.

Blotta tanken på hörselskydd kan då uppfattas som onaturlig.

– Men det finns hörselproppar som släpper igenom vissa ljud, exempelvis tal, säger Kerstin Persson Wayne.

I VÅRAS MÄTTES ljudnivåerna på normalförlossningsavdelningen på Östra sjukhuset i Göteborg för att följa upp en tidigare studie i Skövde. Resultaten av de mätningarna är ännu inte sammanställda och man vet ännu inte vilken betydelse ljudnivåerna har. Ett antal barnmorskor ska därför hör-

seltestas för att se om det eventuellt finns ökad risk att få hörselrelaterade besvär av ljudmiljön på förlossningen.

Dessutom ska 150 barnmorskor svara på en enkät om hur de upplever ljudmiljön på jobbet. Är den störande eller inte? Hur påverkas de? Trötthet? Koncentrationssvårigheter?

– Vi vill hitta metoder för att identifiera riskgrupper och riskmiljöer för hörselrelaterade besvär i kommunikationstäta miljöer, säger Kerstin Persson Wayne.

Förlossningen är en sådan kommunikationstät miljö. Här är det viktigt att höra tal och minsta gny, men ändå inte få nedsatt hörsel av skrik och andra höga ljudstötter.

I ett senare skede kan det bli ytterligare en studie med 400-450 deltagare.

BAKGRUNDEN TILL den pågående undersökningen är de ljudnivåer som konstaterats på förlossningen i Skövde. Företagshälsovården, Hälsan & Arbetslivet i Skaraborg, undersökte under 2010 buller- och hörsel bland 39 undersköterskor och barnmorskor på en förlossningsavdelning i Skövde. En bullermätning genomfördes under 14 dagar – totalt 28 arbetspass – i förlossningsrummen.

Resultaten visade att rekommenderad maximal ljudnivå överskreds under 25 procent av arbetspassen. Som högst uppmättes 122 decibel. Ljud över 115 decibel utgör arbetsmiljöproblem som måste åtgärdas, exempelvis med hörselskydd och hörselundersökningar.

Anne Jönsson

## Forskning för bättre metoder i företagshälsovården

För att möta framtidens problem inom arbetsmiljöområdet, och för att skapa bra metoder för företagshälsovården, krävs flervetenskaplig samverkan.

Därför satsar AFA 3,3 miljoner på forskning i samarbete mellan Arbets- och miljömedicin i Lund och Institutet för stressmedicin.

Insatserna inriktas på fem områden där det finns förutsättningar för starka synergieffekter mellan företagshälso-

vården och forskargrupperna: stress och mental ohälsa, ergonomi och muskuloskeletal sjukdom, luftföroreningar och luftvägssjukdom, vibrationer och buller samt nya metoder för tekniskt arbetarskydd.

Programmet för att ta fram ny företagshälsovårdsmetodik är en del i AFA:s "Från ord till handling".

▶ Läs mer på [www.fhvmetodik.se](http://www.fhvmetodik.se)

# Målet är bättre vård och mindre tvång

Nästan hälften av alla vårdtillfällen i den psykiatriska heldygnsvården utgörs av tvångsvård. Nu är det tid att lyfta fram den vård som tidigare hamnat lite i skymundan. Regeringen har satsat 150 miljoner kronor på ett nationellt projekt: "Bättre vård – mindre tvång".

Under perioden 2010–2012 kommer över hundra tvärprofessionella team över hela landet att arbeta praktiskt med frågor om tvångsvård med stöd av Genombrottsmetoden. Under projekttiden ska det också tas fram verktyg inom etik, juridik och praktik för att på ett lättillgängligt sätt sprida kunskap. Ytterligare ett angeläget område är inregistrering av tvångsvård och tvångsåtgärder till Socialstyrelsens patientregister. Det är viktigt att ha säkra data för att kunna följa och jämföra vården.

– Det här projektet görs med starkt fokus på patienten; allt som görs ska vara värdeskapande för patienten. Det brukar i sin tur betyda att arbetssituationen för personalen förbättras, säger Margareta Gibbons på Centrum för Verksamhetsutveckling.

SEXTON TEAM från olika delar av landet, varav sex från Västra Götalandsregionen, deltar med sammanlagt ett hundratal deltagare i det fjärde Genombrottsprogrammet Bättre vård – mindre tvång.

I det praktiska arbetet kommer varje team att ha stöd av en coach med kunskap och erfarenhet av Genombrottsmetoden. För att kunna hålla patientfokus levande har också Attitydambassadörer från (H)järnkoll engagerats i arbetet. Det är personer med egen erfarenhet av psykiatrisk tvångsvård, som patient eller närstående, som kan dela med sig av både bra och dåliga erfarenheter.

Målet med arbetet är att minska behov och användande av tvångsåtgärder, förbättra kvaliteten vid användande av tvångsåtgärder och att förbättra patientens upplevelse av tvång.

– I arbetet är chefen viktig eftersom han eller hon måste ge förutsättningarna, vilket här är lika med tid, fråga efter resultat och skapa delaktighet, säger Margareta.

MARGARETA GIBBONS och Maria Magyar på CVU delar uppdraget som programle-

dare för de sexton teamen från olika delar i landet. Fram till i maj nästa år träffas teamen för inspiration och erfarenhetsutbyte på fyra två-dagars Lärseminarier. I oktober 2012 kommer en nationell Framtidskonferens att hållas där alla verksamheter som

deltagit i något av Genombrottsprogrammen kommer att stråla samman för att sprida nya erfarenheter och kunskaper. ▶ mer info på [www.skl.se/tvangsvard](http://www.skl.se/tvangsvard)

Brita Hässel



FOTO: TITTI THORSELL

Teamarbete under det första Lärseminariet i november, på Aspenäs Herrgård i Lerum, där sexton team från olika delar i landet sammanstrålade. Närmast i bild team 61 från BUP, Drottning Silvias Barn- och Ungdomsjukhus, Område 1, Sahlgrenska Universitetssjukhuset.

## Genombrott är en metod ...

... för kontinuerligt förbättringsarbete och bygger på att det finns kunskap som inte används i tillräckligt stor omfattning i vardagsarbetet. Det gäller, med andra ord, att ta tillvara på personalens kunskap och erfarenhet.

Metoden grundar sig på aktivitet och lärande hos deltagarna. Genom att själva systematiskt testa små förändringar och notera vad som händer, lär sig deltagarna direkt vilka förändringar som leder till förbättringar och vilka som inte gör det. Tre fundamentala frågor ligger i botten:

- Vad vill vi åstadkomma? Sätt mål.
- Hur vet vi att en förändring är en förbättring? Mäta för att veta – inte tro.

- Vilka förändringar kan vi göra som kommer att leda till förbättringar? Testa idéer.

Modellen som används i Genombrott är enkel men ändå kraftfull. Den är inte till för att ersätta förbättringsmetoder som redan används, utan snarare ett komplement för att påskynda och förstärka det förbättringsarbete som pågår.

## Jobbtankar kontra sömnproblem

– vilket är hönan och vilket är ägget?

Är det jobbet som skapar sömnproblem eller är det den dåliga sömnen som påverkar hur vi jobbar och uppfattar jobbet? – Antagligen går påverkan åt båda hållen, säger Steven Linton, professor vid Örebro universitet, Universitetssjukhuset i Örebro, som leder en ut-

redning – initierad av Statens beredning för medicinsk utvärdering – som ska göra en bedömning om vilken betydelse arbetsplatsen har för sömnen. Tidigare studier har visat att sex av tio med sömnproblem ligger och tänker på nästa arbetsdag och att tre av fyra tycker att de presterar sämre efter en period av dålig sömn. Hösten 2012 vet vi mer om arbetsmiljöns betydelse för sömnstörningar.

### KONST I REGIONEN

## Med blick för barn

Barnen gillar ugglan på väggen på Folk tandvården i Gråbo. Han är stor och vacker och hans djupa mörka ögon följer dem med blicken – ser till att allt ska gå bra.

– Det känns som om han bevakar, och kanske kontrollerar, oss som jobbar här och våra patienter. Att vara kontrollerad är kanske inte alltid så positivt, men att någon vakar över en kan ju kännas tryggt. Jag tror inte att vår uggle lämnar någon

oberörd, säger klinikchefen Eva Erwander, som tyckte valet var lätt när hon fick frågan om något av konstverken på klinikkens väggar var lite speciellt.

Konstnären heter Maurits Ylitalo och är verksam i Borås.

Har ni också något konstverk på er arbetsplats som berör? Som kanske till och med bidrar till arbetslusten? Mejla då till Arbetslust redaktion: [arbetslust@vregion.se](mailto:arbetslust@vregion.se)



FOTO: ANNA REINBERG

## Uppmärksammat verktyg

Det blev ingen vinst, men väl ett hedersomnämmande för värdegrundsspelet Samspelsdialogen i Du&jobbets tävling om bästa arbetsmiljöidé 2011.



Verktyget Samspelsdialogen, som arbetats fram på Alingsås lasarett, har i samband med tävlingen fått stor uppmärksamhet. Något som är glädjande för sjukhuset och för upphovsmakarna Marie Falk och Carin Carlehed, som också informerade om verktyget på Ledarskapsdagen i november.

► [www.suntliv.nu/Amnen/Psykosocial-arbetsmiljo/Artiklar-om-psykosocial-arbetsmiljo/Medarbetare-far-mojlighet-att-reflektera/](http://www.suntliv.nu/Amnen/Psykosocial-arbetsmiljo/Artiklar-om-psykosocial-arbetsmiljo/Medarbetare-far-mojlighet-att-reflektera/)

## En tvärtom-bok för chefer

I boken *Elaka chefs goda råd* (Bokförlaget Redaktionen i Stockholm), skriven av Roberto Capotondi, finns det inga var-samma och inkännande tips för en juste ledare att ta vara på och motivera sin personal med. Nej, här är det pang på 350 konkreta tips hur

man plattar till sina medarbetare istället. Recensenterna är eniga om att det är väldigt rolig läsning, satirisk men full av allvar. Begrepp som till exempel "högt i tak", delegering och utbrändhet ges helt nya dimensioner.

## Regionteater Väst utmanar och låter sig utmanas

Jämställdhetspriset för 2011 delades ut i slutet av november till Regionteater Väst.

Motiveringen lyder: "Regionteater Väst har systematiskt under många år arbetat med att uppmärksamma genusfrågorna i sin produktion och bland medarbetarna. 2004 fick dåvarande Västsvensk Teater och Dans ta emot jämställdhetspriset. Efter det har genusarbetet fortsatt med höga ambitioner. Många olika projekt har genomförts för att utveckla medarbetarnas kunskaper i genusfrågor. Den kunskapen ger också tydli-

ga avtryck i de produktioner Regionteater Väst ger invånarna i Västra Götaland. Regionteater Väst tilldelas årets pris för att man utmanar och låter sig utmanas."

– Det är så roligt, jublar Anna Ahnstedt Mittle, kommunikationschef på Regionteater Väst som är glad över att långsiktigheten i deras arbete premieras. Regionteater Väst har aktivt arbetat med genusfrågor sedan 1997, och har inga planer på att sluta sitt framgångsrika arbete. Priset – 25 000 kronor och ett diplom – utmanar och inspirerar.



## Dialog kan ge glädje och hälsa

Boken *Dialog för ökad känsla av sammanhang* har kommit i en reviderad upplaga. Författaren



Rolf Gustafsson har lång erfarenhet av personalutveckling bland chefer och medarbetare och menar att KASAM, känsla av sammanhang, på arbetsplatsen ökar arbetsglädjen, hälsan och effektiviteten i organisationen. Boken beskriver hur man skapar och arbetar med dialoggrupper.

Boken är utgiven i samarbete med Sveriges Kommuner och landsting.

## Bra miljö och god stämning lönar sig

Ja, det lönar sig att ha en bra arbetsmiljö. I en studie som spänner över 300 företag i 15 länder, däribland Sverige, framgår det att förbättrad arbetsmiljö betalar sig. Närmare bestämt ger varje satsad krona tillbaka drygt två.

Mest lönande är investeringar i hälsoundersökningar och utbildningar i säkerhet och manifesteras i bättre kvalitet och högre motivation bland personalen. Bakom undersökningen står den internationella socialförsäkringsorganisationen ISSA.

Liknande samband kan man läsa om i Malin Lohela Karlssons avhandling vid Karolinska Institutet. I den konstateras att

försämringar i den psykosociala arbetsmiljön på en arbetsplats leder till förlorad produktion. De deltagande 2 100 personerna har svarat på frågor om ledarskap, arbetsklimat, engagemang, hälsa med mera. När uppgifterna jämfördes med sjukfrånvaro och närvaro konstaterar man att försämring av det sociala klimatet och personalens engagemang leder till ökad ohälsa.



## Det lilla extra

Vad driver oss att prestera "det lilla extra" på arbetet? Vad är det som skiljer en motiverad och engagerad medarbetare från en tvångsmässig arbetsnarkoman? Är det bra eller dåligt att vara engagerad på jobbet?

I *Det lilla extra!* (Liber förlag) beskriver författaren Ulrika Lundberg olika drivkrafter och deras betydelse för motivation och prestation i arbetet, men också betydelsen för hälsa och ohälsa, främst i form av utbrändhet och utmattning. De som är extrema tävlingsmänniskor, arbetsnarkomaner eller som är i behov av ständig bekräftelse kan riskera att drabbas. Ulrika Lundberg tipsar här om hur drivkrafterna kan hanteras för att de inte ska bli till hin-

der utan en möjlighet till vidareutveckling. – Det finns gott om böcker om hur man motiverar personal. Detta är inte en sådan bok. Istället vill jag beskriva

hur olika typer av drivkrafter kan se ut, och hur de på olika sätt kan hänga ihop med både kvalitet på prestation och hälsa, säger författaren Ulrika Lundberg till alltforjobbet.se.

Ulrika Lundberg är doktor i psykologi. Det lilla extra sammanfattar hennes erfarenheter från ett decennium av forskning och undervisning inom områdena stress och utbrändhet, arbetslivsrehabilitering, personalvetenskap samt engagemang och hälsosamma organisationer.



Visioner utan aktivitet är dagdrömmar, aktivitet utan visioner är tidsfördriv, visioner i aktivitet kan förändra världen.

Joel Barker

## Träning på arbetstid ökar produktiviteten?

Träna bör man, annars dör man ... åtminstone lite tidigare, var det någon tänkare som sa. Och det finns många som studerar vilka sätt som är bättre än andra att röra sig på. Från Karolinska Institutet kommer en studie av forskarna Ulrica von Thiele Schwarz och Henna Hasson, som konstaterar att det är bättre för hälsan att träna än att vara ledig. Inom tandvården fick tre grupper använda 2,5 timmar av sin arbetstid till antingen fysisk träning, fritid utan att behöva träna eller jobba på som vanligt. Det visade sig att produktiviteten, i form av antalet behandlade patienter, ökade hos alla grupperna, men de som tränade på arbetstid mådde bättre och bedömde själva att de hade ökad arbetsförmåga och lägre sjukfrånvaro.

I Danmark har en grupp forskare försökt ta reda på om ett fysiskt ansträngande arbete har lika goda hälsoeffekter som att träna på fritiden; att man så att säga skulle kunna "slippa" träna och hålla sig friskare om man har ett rörligt arbete. Men nej, så är inte fallet. Istället visade det sig att de med ett tufft fysiskt arbete hade en klart större risk att bli långtidssjuka. Forskarna förklarar det med att de med fysiskt arbete ofta gör samma sak dag ut och dag in, utan den balans mellan belastning och återhämtning som varierande fritidsmotion ger.

Idéer och artikeluppslag till arbetslust?

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

# Rent hus med städproffs



Skinande blankt. Sunanta Claesson använder minst 40 moppar varje dag.

FOTO FRANK PALM

Det är Sunanta Claesson som håller rent på avdelning 70 och 71 på Sahlgrenska Universitetssjukhuset.

– Man måste givetvis städa noga och systematiskt på ett sjukhus, säger hon. Inte minst för att patienterna uppskattar att det är rent och fint.

**S**täda kan väl vem som helst, eller? Fast det beror på vilken slags städning man talar om. Professionell städning är verkligen inte samma sak som privat hemstädning.

Sunanta Claesson inledde sin yrkesbana på Vasa sjukhus 1980. Hon är ett riktigt

proffs. Hon städar systematiskt, enligt utprovade rutiner.

Avdelning 70 och 71 är gynekologiska canceravdelningar. En del av patienterna behandlas med cytostatika, cellgifter, vilket är en av faktorerna som påverkar Sunanta

Claessons arbete. Smittrisker måste minimeras och farliga ämnen hanteras rätt.

**TOALETTRUMMET** är viktigaste delen av patientutrymmet.

– Först sprutar jag toarengöringsmedel i toaletten så det får en stund på sig att verka. Sedan torkar jag av spegel och tvättställ. Därefter är det toalettstolens tur och golvet. Sist rengör jag dörrhandtagen.

Patientrum och övriga utrymmen städas lika systematiskt efter fastställda program.

Dammsugare finns inte bland Sunantas verktyg. Här är det moppar med teleskopkaft som regerar. Byts efter varje rum.

Kommer färdigpreparerade med lagom mycket (lite!) Svanen-märkt rengöringsmedel. Sunanta Claesson använder minst 40 moppar per dag.

**TROTS DE FRAMSTEG** som gjorts på det städergonomiska området medför yrket påfrestningar på kroppen.

– Jag tänker på framtiden i mitt yrke, säger Sunanta Claesson och tränar därför på gym tre gånger i veckan.

Städpersonalen har eget gym, men alla går ändå inte dit.

– De prioriterar inte träningen. Jag önskar vi fick börja träna en timma på arbetstid igen.

**HEMMA HOS FAMILJEN** Claesson är det Sunanta som städar. Kanske för att inte vem som helst kan leva upp till hennes kvalitetskrav?

Vad kan man då lära sig av ett städproffs?

– De flesta använder alldeles för starka rengöringsmedel. Och för mycket. Vatten behöver man heller inte slösa med. De moppar vi använder på jobbet känns knappt fuktiga och det räcker gott.

Anne Jönsson