

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

Bettina Axelsson
Koncernstab Kommunikation och
externa relationer, 0700-20 79 63
bettina.axelsson@vgregion.se

Marie Lext Olausson
Koncernstab HR,
0707-78 81 03,
marie.lect.olausson@vgregion.se

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

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

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

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

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

TRYCKERI:
Hylte Tryck AB
Miljöcertifierade enligt ISO 14001



OMSLAGSBILD: I mitten av juni är Nya Regionens hus invigt och inflyttat. Ingen medarbetare har någon fast plats eller "eget" skrivbord. Däremot finns massor av spännande arbetsställen att välja mellan; från pratigt avslappnade till helt tysta zoner. Eller varför inte slå sig ner i en sådan här i en lugn zon?

FOTO FRANK PALM

Röda tråden snor sig kring begreppet framtid; om framtida arbetsplatser, framtidens vård, framtidens hållbara resande och framtidens vårdinformativmiljö.

PÅ GÅNG

Aleforslinjen – 020-22 12 00

För mer än 30 år sedan, 1987, så bildades Aleforsstiftelsen genom Göteborgs Sjukvård och de större arbetsgivarna på Västkusten. På så sätt ordnade man så att alla anställda kunde få stöd och hjälp om någon skulle få problem med alkohol, läkemedel eller andra droger.

Idag drivs stiftelsen av en styrelse med representanter från Västra Götalandsregionen, SKF, Volvo Personvagnar, Volvo AB, PostNord, Chalmers och Marks stiftelse. Dessutom finns ett hundra-

tal andra arbetsgivare som också samarbetar med Aleforsstiftelsen.

Stiftelsen drivs utan vinstsyfte och erbjuder förutom behandling även rådgivning. Aleforslinjen kan man ringa till alla vardagar mellan kl 08-16. Det är helt kostnadsfritt att ringa Aleforslinjen och man kan vara helt anonym när man ringer.



Som chef kan du få handledning i att hantera misstankar om missbruk på arbetsplatsen. Frågorna kan handla om vad man ska göra när någon uppträder påverkad eller om andra signaler uppkommer om att någon har problem. Men även medarbetare och anhöriga kan kontakta Aleforslinjen. Det kan handla om egen konsumtion eller någon anhörig som man är bekymrad för.

Den som vill veta mer om Aleforsstiftelsen är välkommen att ringa eller besöka hemsidan, www.aleforsstiftelsen.se. Telefonnummer är 020-22 12 00.

Namnbyte på gång

Namnet Västra Götalandsregionen är ett minne blott, om två år. Nyfödd blir då Region Västra Götaland. Så ser den nya namnstandarden ut när landets samtliga landsting blir regioner. Ordet region ska stå först. Klart slut.

Ja, det medför en massa justeringar. Tänk på alla ställen det faktiskt står Västra Götalandsregionen; skyltar, lakan, kläder, kuvert ... på det mesta. Mellan 2021 och 2025 kommer skyltar "restriktivt" att bytas ut. Det kommer att kosta 2,4 miljoner per år, fast summan belastar inte enskilda förvalt-



ningar och bolag. I övrigt sker namnbytet genom naturligt utbyte vid exempelvis nyinköp.

En identitets- och varumärkespolicy för organisationen tas samtidigt fram, i syfte att göra organisationen än öppnare och tydligare inkluderande ett löfte till invånarna om ett bättre, mera nära, samhälle.

Jobba kvar efter 65?



Uppskattning från chef och kollegor, flexibla arbetstider, anpassade arbetsuppgifter, meningsfullt arbete som ger glädje samt god hälsa.

Det är fem viktiga faktorer som starkt påverkar medarbetarnas önskemål om arbetsplatsen. Allra viktigast verkar flexibilitet vara.

Detta säger Mikael Stattin, forskare vid Sociologiska institutionen, Umeå universitet. Han har gjort flera enkätundersökningar bland medarbetare inom sjukvården för att utröna vad som har betydelse för att medarbetarna önskar gå i pension i förtid eller gärna arbetar kvar efter 65 års ålder. Arbetsgivare som vill behålla äldre personal behöver tänka till tidigt, menar han. Redan när medarbetare är i femtioårsåldern bör chefer och HR-personal ställa

frågor i medarbetarsamtalen: Hur ser du på ditt framtida arbetsliv? Är det något du vill justera? Behöver du anpassningar?

– Om man verkligen vill satsa på de bästa förutsättningarna för ett långt arbetsliv, går det inte att börja när medarbetarna är 64. Det gäller att ha ett livscykelperspektiv. Ofta måste man göra individuella anpassningar och överenskommelser.

Läs mer på www.suntarbetsliv.se