

# Skriva webbnyheter för att de ska bli lästa

## Vem vänder sig budskapet till?

Det räcker inte att konstatera målgrupp "patienter".

- Vilka patienter?
- I vilken situation?
- Varför är det intressant för dem att veta?

Patienter med njursten

Som behöver vård

Kan bli lugnade av att veta att vården förbättras





## Målgrupp "Invånare"

- Vilka invånare? (vad har de gemensamt? Relation till RÖL?)
- I vilken situation?
- Varför är det intressant för dem att veta?

Personer som rör sig ute i skog och mark eller har djur  
Kan skydda sig mot en obehaglig sjukdom

**Snart börjar fästingsäsongen – dags att  
vaccinera sig mot TBE**

Redan på måndag den 15 mars sker starten av årets TBE-vaccination. Även om det inte riktigt är vår i luften ännu så har...

🕒 2021-03-11 13:47

## Bara **ett** huvudbudskap fungerar

Tänk: en halv sekund för att scrolla förbi.

Hur stoppar jag scrollandet? Rubrik eller bild

Flera budskap kannibaliserar på varandra



### **Diabetesvården får högsta betyg på att ligga lågt**

Region Örebro läns tre diabetesmottagningar toppar listan i Sverige år 2020 när det gäller att ha få personer med diabetes som har...

🕒 2021-02-09 15:37

## Kan du klämma in "varumärket" också? (Utan att det blir för långt)



### Unik studie om läkemedel mot covid-19 pågår på Universitetssjukhuset Örebro

Just nu pågår flera forskningsprojekt om covid-19 inom Region Örebro län, men det pågår bara ett fåtal behandlingsstudier i...

🕒 2021-01-18 15:33

### Beror av kontexten:

Vården i länet

Karlskoga lasarett

Universitetssjukhuset Örebro

USÖ

Region Örebro län

## Läsning på webben sker i olika nivåer

1. Scrollar förbi en nyhet som är intressant. Scannar rubrik och introduktionstext. Många klickar inte innan de reagerar, kommenterar eller delar



## Varför ska jag klicka på länken? What's in it for me?

Ingressen = nyhetens "hisspresentation"

Introduktion

Just nu pågår flera forskningsprojekt om covid-19 inom Region Örebro län, men det pågår bara ett fåtal behandlingsstudier i Sverige. Forskare från Universitetssjukhuset Örebro deltar i en unik studie tillsammans med forskare från Danmark.



## Läsning på webben har olika nivåer

1. Scrollar förbi en nyhet som är intressant. Scannar rubrik och introduktionstext. Många klickar inte innan de reagerar, kommenterar eller delar
2. Klickar och ögnar. Får sammanhanget av mellanrubriker och bilder.
3. Börjar läsa – blir avbruten. (Tänk på: det viktigaste först!)
4. Läser hela ostört (en minoritet)
5. Läser hela och delar (ett litet antal. Ibland vid 2:a försöket)

## **Folk ögnar - sammanfatta innehållet med mellanrubriker**

Förstår man budskapet även om man bara läser mellanrubrikerna?

Bearbeta en gång till! (och ytterligare en gång. Sov gärna på saken)

Använd formateringar som gör det lättläst. En textmatta är en effektiv utkastare.



# Skriv tydligt och lättförståeligt

- Undvik långa och invecklade meningar. Inga inskjutna satser!
- Använd ord som är vanliga, enkla och lättbegripliga  
**Införa** istället för *Implementera*
- Skriv ut förkortningar  
**Styrgrupp för stödsystem** istället för *StySS*
- Undvik interna begrepp (förklara eller länka till förklaring om du måste)
- Använd du-tilltal
- Långa ord kan sättas ihop med bindestreck

## Rehabiliteringsåtgärder

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar går inte längre än att vidta sådana åtgärder som syftar till att medarbetaren ska kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren har inom ramen för den allmänna försäkringen en skyldighet att överväga alla de arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder som kan genomföras inom eller i anslutning till arbetsgivarens verksamhet. Vilka åtgärder som sedan måste vidtas får bedömas från fall till fall med beaktande av flera faktorer, till exempel arbetsplatsens storlek och medarbetarens egen medverkan. Arbetsgivarens skyldigheter att vidta rehabiliteringsåtgärder är i och för sig inte begränsade till sådana åtgärder som kan vidtas på arbetsplatsen, utan åtgärderna ska vidtas "i eller i anslutning till den egna arbetsplatsen". I detta ligger att det kan krävas att arbetsgivaren medverkar till exempel arbetsprövning, arbetsträning eller omskolning utanför arbetsplatsen, detta under förutsättning att syftet är att medarbetaren ska komma tillbaka till arbetsgivaren igen. Inom ramen för rehabiliteringsansvaret är arbetsgivaren skyldig att överväga flera olika möjligheter att söka hjälpa den sjuke eller arbetsskadade medarbetaren. Det kan bli fråga om anpassning av arbetsmiljön, ändring i arbetet, omplaceringsåtgärder eller arbetslivsinriktade åtgärder som till exempel arbetsträning. Konsekvenserna av detta är att arbetsgivaren inte anses ha uppfyllt sitt ansvar om sådant övervägande inte skett. Undantag är om det redan från början framstår som uppenbart onödigt på grund av att det står klart för arbetsgivaren från början att medarbetaren ändå inte kan komma tillbaka till något arbete av betydelse hos arbetsgivaren. Vid denna bedömning bör även medarbetarens egen uppfattning om situationen beaktas. Angående arbetsgivarens skyldighet att ändra arbetsorganisation ansåg AD i en Dom.

## Rehabiliteringsåtgärder

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar går inte längre än att vidta sådana åtgärder som syftar till att medarbetaren ska kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren.

Arbetsgivaren har inom ramen för den allmänna försäkringen en skyldighet att överväga alla de arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder som kan genomföras inom eller i anslutning till arbetsgivarens verksamhet. Vilka åtgärder som sedan måste vidtas får bedömas från fall till fall med beaktande av flera faktorer, till exempel arbetsplatsens storlek och medarbetarens egen medverkan.

Arbetsgivarens skyldigheter att vidta rehabiliteringsåtgärder är i och för sig inte begränsade till sådana åtgärder som kan vidtas på arbetsplatsen, utan åtgärderna ska vidtas "i eller i anslutning till den egna arbetsplatsen". I detta ligger att det kan krävs att arbetsgivaren medverkar till exempel arbetsprövning, arbetsträning eller omskolning utanför arbetsplatsen, detta under förutsättning att syftet är att medarbetaren ska komma tillbaka till arbetsgivaren igen. Inom ramen för rehabiliteringsansvaret är arbetsgivaren skyldig att överväga flera olika möjligheter att söka hjälpa den sjuke eller arbetsskadade medarbetaren.

Det kan bli fråga om anpassning av arbetsmiljön, ändring i arbetet, omplaceringsåtgärder eller arbetslivsinriktade åtgärder som till exempel arbetsträning. Konsekvenserna av detta är att arbetsgivaren inte anses ha uppfyllt sitt ansvar om sådant övervägande inte skett. Undantag är om det redan från början framstår som uppenbart onödigt på grund av att det står klart för arbetsgivaren från början att medarbetaren ändå inte kan komma tillbaka till något arbete av

## Rehabiliteringsåtgärder

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar går inte längre än att vidta sådana åtgärder som syftar till att medarbetaren ska kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren.

### **Gör det som kan göras för att personen ska komma tillbaka**

Arbetsgivaren har inom ramen för den allmänna försäkringen en skyldighet att överväga alla de arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder som kan genomföras inom eller i anslutning till arbetsgivarens verksamhet. Vilka åtgärder som sedan måste vidtas får bedömas från fall till fall med beaktande av flera faktorer, till exempel arbetsplatsens storlek och medarbetarens egen medverkan.

### **Överväg flera olika möjligheter**

Arbetsgivarens skyldigheter att vidta rehabiliteringsåtgärder är i och för sig inte begränsade till sådana åtgärder som kan vidtas på arbetsplatsen, utan åtgärderna ska vidtas "i eller i anslutning till den egna arbetsplatsen". I detta ligger att det kan krävs att arbetsgivaren medverkar till exempel arbetsprövning, arbetsträning eller omskolning utanför arbetsplatsen, detta under förutsättning att syftet är att medarbetaren ska komma tillbaka till arbetsgivaren igen. Inom ramen för rehabiliteringsansvaret är arbetsgivaren skyldig att överväga flera olika möjligheter att söka hjälpa den sjuke eller arbetsskadade medarbetaren.

### **Överväg att fördela om arbetsuppgifter**

Det kan bli fråga om anpassning av arbetsmiljön, ändring i arbetet, omplaceringsåtgärder eller arbetslivsinriktade åtgärder som till exempel arbetsträning. Konsekvenserna av detta är att arbetsgivaren inte anses ha uppfyllt sitt ansvar om sådant övervägande inte skett.

## Rehabiliteringsåtgärder

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar går inte längre än att vidta sådana åtgärder som syftar till att medarbetaren ska kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren.

### **Gör det som kan göras för att personen ska komma tillbaka**

Arbetsgivaren har inom ramen för den allmänna försäkringen en skyldighet att överväga alla de arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder som kan genomföras inom eller i anslutning till arbetsgivarens verksamhet. Vilka åtgärder som sedan måste vidtas får bedömas från fall till fall med beaktande av flera faktorer, till exempel arbetsplatsens storlek och medarbetarens egen medverkan.

### **Överväg flera olika möjligheter**

Arbetsgivarens skyldigheter att vidta rehabiliteringsåtgärder är i och för sig inte begränsade till sådana åtgärder som kan vidtas på arbetsplatsen, utan åtgärderna ska vidtas "i eller i anslutning till den egna arbetsplatsen".

- anpassa arbetsmiljön
- ändra arbetet
- omplacera personen
- erbjuda arbetslivsinriktade åtgärder som arbetsträning.

I detta ligger att det kan krävs att arbetsgivaren medverkar till exempel arbetsprövning, arbetsträning eller omskolning utanför arbetsplatsen, detta under förutsättning att syftet är att medarbetaren ska komma tillbaka till arbetsgivaren igen. Inom ramen för rehabiliteringsansvaret är arbetsgivaren skyldig att överväga flera olika möjligheter att söka

## Rehabiliteringsåtgärder

**Som arbetsgivare ska du göra det som behövs för att en sjuk eller arbetsskadad medarbetare ska kunna återgå i arbete hos dig.**

### **Gör det som kan göras för att personen ska komma tillbaka**

Du ska överväga alla former för arbetslivsinriktad rehabilitering som kan genomföras i eller nära er verksamhet. Vilka åtgärder du sedan ska vidta får du bedöma utifrån till exempel arbetsplatsens storlek och medarbetarens egen medverkan. Du kan behöva medverka till arbetsträning eller omskolning även utanför arbetsplatsen, om syftet är att medarbetaren ska komma tillbaka och arbeta hos dig igen.

### **Överväg flera olika möjligheter**

Du är skyldig att överväga flera olika möjligheter att hjälpa medarbetaren, till exempel om du ska

- anpassa arbetsmiljön
- ändra arbetet
- omplacera personen
- erbjuda arbetslivsinriktade åtgärder som arbetsträning.

Men du behöver inte göra det om det redan från början är uppenbart att medarbetaren ändå inte kan komma tillbaka till något arbete av betydelse hos dig. Om du gör den bedömningen bör du också väga in medarbetarens egen uppfattning om situationen innan du beslutar dig för att inte erbjuda rehabilitering.

### **Överväg att fördela om arbetsuppgifter**

Du har också viss skyldighet att ändra arbetsorganisationen om det behövs, till exempel genom att fördela om arbetsuppgifter, så att den sjuka eller arbetsskadade medarbetaren kan få nya uppgifter. AD ansåg i en dom.

# Samma text i två olika utföranden

## Rehabiliteringsåtgärder

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar går inte längre än att vidta sådana åtgärder som syftar till att medarbetaren ska kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren har inom ramen för den allmänna försäkringen en skyldighet att överväga alla de arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder som kan genomföras inom eller i anslutning till arbetsgivarens verksamhet. Vilka åtgärder som sedan måste vidtas får bedömas från fall till fall med beaktande av flera faktorer, till exempel arbetsplatsens storlek och medarbetarens egen medverkan. Arbetsgivarens skyldigheter att vidta rehabiliteringsåtgärder är i och för sig inte begränsade till sådana åtgärder som kan vidtas på arbetsplatsen, utan åtgärderna ska vidtas "i eller i anslutning till den egna arbetsplatsen".

I detta ligger att det kan krävas att arbetsgivaren medverkar till till exempel arbetsprövning, arbetsträning eller omskolning utanför arbetsplatsen, detta under förutsättning att syftet är att medarbetaren ska komma tillbaka till arbetsgivaren igen. Inom ramen för rehabiliteringsansvaret är arbetsgivaren skyldig att överväga flera olika möjligheter att söka hjälpa den sjuke eller arbetssskadade medarbetaren. Det kan bli fråga om anpassning av arbetsmiljön, ändring i arbetet, omplaceringsåtgärder eller arbetslivsinriktade åtgärder som till exempel arbetsträning. Konsekvenserna av detta är att arbetsgivaren inte anses ha uppfyllt sitt ansvar om sådant övervägande inte skett. Undantag är om det redan från början framstår som uppenbart onödigt på grund av att det står klart för arbetsgivaren från början att medarbetaren ändå inte kan komma tillbaka till något arbete av betydelse hos arbetsgivaren. Vid denna bedömning bör även medarbetarens egen uppfattning om situationen beaktas. Angående arbetsgivarens skyldighet att ändra arbetsorganisation ansåg AD i en dom ...

## Rehabiliteringsåtgärder

Som arbetsgivare ska du göra det som behövs för att en sjuk eller arbetssskadad medarbetare ska kunna återgå i arbete hos dig.

### Gör det som kan göras för att personen ska komma tillbaka

Du ska överväga alla former för arbetslivsinriktad rehabilitering som kan genomföras i eller nära er verksamhet. Vilka åtgärder du sedan ska vidta får du bedöma utifrån till exempel arbetsplatsens storlek och medarbetarens egen medverkan. Du kan behöva medverka till arbetsträning eller omskolning även utanför arbetsplatsen, om syftet är att medarbetaren ska komma tillbaka och arbeta hos dig igen.

### Överväg flera olika möjligheter

Du är skyldig att överväga flera olika möjligheter att hjälpa medarbetaren, till exempel om du ska

- anpassa arbetsmiljön
- ändra arbetet
- omplacera personen
- erbjuda arbetslivsinriktade åtgärder som arbetsträning.

Men du behöver inte göra det om det redan från början är uppenbart att medarbetaren ändå inte kan komma tillbaka till något arbete av betydelse hos dig. Om du gör den bedömningen bör du också väga in medarbetarens egen uppfattning om situationen innan du beslutar dig för att inte erbjuda rehabilitering.

### Överväg att fördela om arbetsuppgifter

Du har också viss skyldighet att ändra arbetsorganisationen om det behövs, till exempel genom att fördela om arbetsuppgifter, så att den sjuka eller arbetssskadade medarbetaren kan få nya uppgifter. AD ansåg i en dom ...

# Använd länkar för att avlasta

Behöver du förklara allting? Kan du länka till en annan sida som förklarar det bättre?

Länka på ett naturligt sätt i texten (ord eller fras, inte "läs mer här")





## **Vill du att folk ska dela artikeln? Säg det!**

Lägg en uppmaning på slutet (CTA = call to action)

Gärna en också i början.

Berätta varför de ska dela och med vem

Känner du någon som ofta är ute i skogen? Tipsa om TBE-vaccineringen

Känner du någon som är intresserad av klinisk forskning?  
Tipsa om den här artikeln

# Använd faktaruta för bakgrund

- Vill du ge en strukturerad bakgrund som avlastar texten?
- Är nyheten en del av en följetong? [Exempel](#)

## Använd färgad faktaruta (innehållsblock)

### Fakta

I olika typer av 3D-skrivare kan man använda olika material, bland annat cellulosa, metall, plast och porslin.

I princip kan alla typer av anatomiska organ skrivas ut som modeller i skrivarna.

**Användningsområden:** anatomiska modeller av komplicerad patologi, till exempel tumörer, modeller till undervisning och forskning, modeller för planering och simulering av ingrepp, modeller för preoperativa förberedelser av till exempel material som liknar ben med mera.

# Visa kontaktuppgifter på webben

Rutin för Hälso- och sjukvårdsförvaltningen

# Person eller enhet/funktion?

- Kontaktuppgifter till enheter/funktioner hämtas från KOLL
- Kontaktuppgifter till personer läggs in i Episerver



# Kontaktuppgifter till enheter/funktioner

Kontaktuppgifter för **funktioner**, t ex Avdelningsexpedition eller Rådgivningstelefon hämtas från KOLL och ska alltså **inte** läggas in manuellt i Episerver.

## Gör så här:

- Leta upp funktionen under "Organisation" på intranätet och notera dess namn (<http://intra.orebroll.se/organisation/>) Det är nämligen det namn som funktionen har i KOLL.
- Infoga ett **Enhetsblock** som du döper till det namn som enheten/funktionen har på intranätet.
- Peka ut enheten/funktionen genom att börja skriva in namnet
- Välj rubriknivå och publicera blocket.

*Tips! Vet du vilket HSA-id enheten/funktionen har i KOLL? Då kan du fylla i detta direkt i fältet. Du använder den andra delen av HSA-id:t, det som är efter bindestrecket: SE2321000164-7381037600061*

# Kontaktuppgifter till personer

Kontaktuppgifter till **personer** läggs in som kontaktblock i **den gemensamma blockkatalogen** under För alla webbplatser. Detta för att undvika dubletter.

## Gör så här:

Börja med att titta om personen redan finns inlagd i blockkatalogen i mappen för den klinik/enhet där hen är anställd:

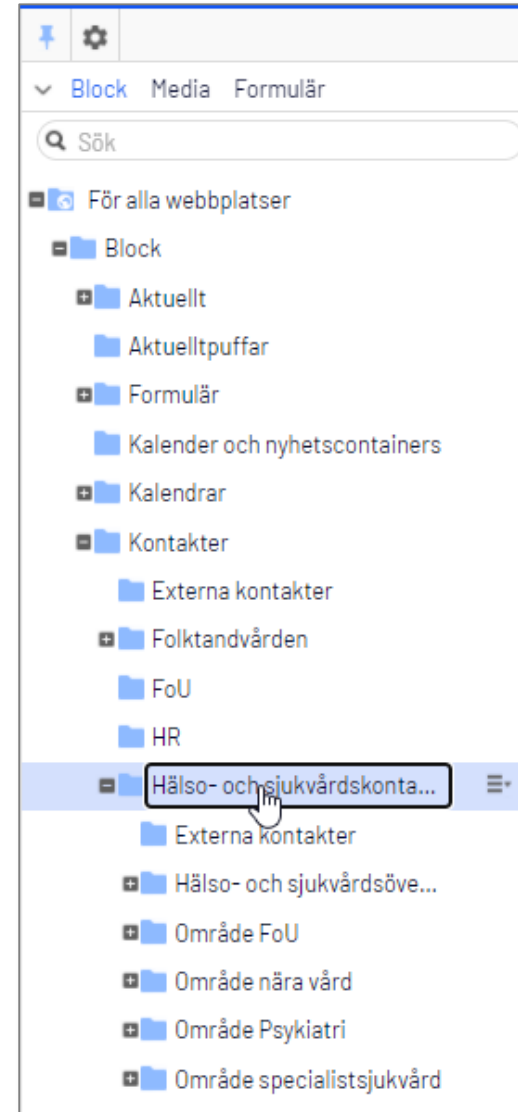
> Block > Kontakter > Hälso- och sjukvårdskontakter

Du kan även söka på personens namn i blockkatalogens sökfält.

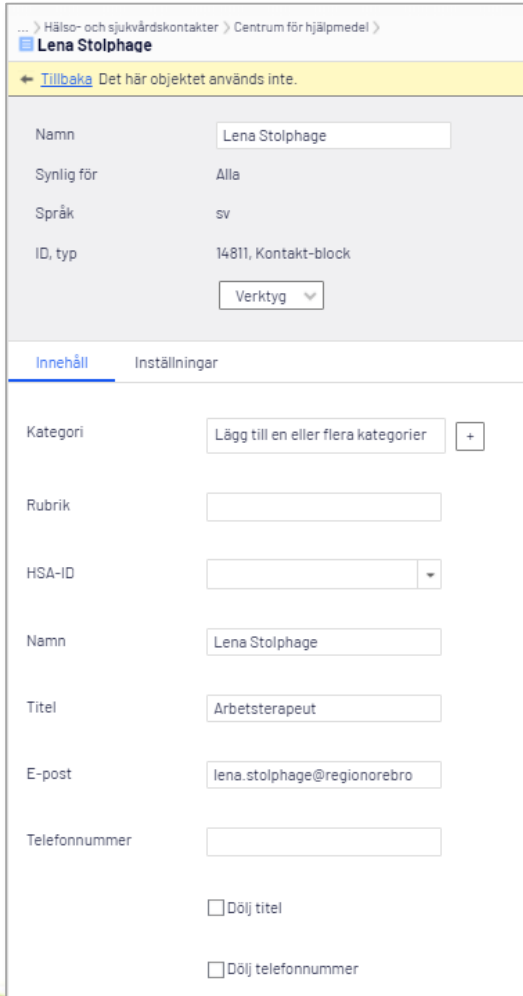
Är du osäker på var personen är anställd? Sök upp hen på intranätet.

Finns personen inte inlagd? Gå till sida 5.

Finns personen redan inlagd? Gå till sida 6



# Kontaktuppgifter till personer



... > Hälsa- och sjukvårdskontakter > Centrum för hjälpmedel >  
Lena Stolphage

← [Tillbaka](#) Det här objektet används inte.

Namn

Synlig för

Språk

ID, typ

[Innehåll](#) [Inställningar](#)

Kategori  +

Rubrik

HSA-ID

Namn

Titel

E-post

Telefonnummer

Dölj titel

Dölj telefonnummer

## Gör så här för att lägga in nytt kontaktblock:

Ställ dig på mappen för den klinik/enhet där personen är anställd.

Döp blocket till personens namn och fyll i namnet även i fältet "namn".

Titel kan anges om man önskar och här använder vi **enbart** den titel som ligger i personalsystemet och visas ut på intranätet och inte någon av de många alternativa titlar som förekommer.

E-postadress används med sparsamhet på Vårdgivarwebben och inte över huvud taget på patientwebben ([regionorebrolan.se](http://regionorebrolan.se)), för att undvika brott mot PDL.

Telefonnummer anges med riktnummer men utan bindestreck och mellanslag.

Lämna resterande fält tomma.

# Kontaktuppgifter till personer

Ställ dig på den sida där du vill visa kontaktblocket.

Lägg in ett block av typen "Kontaktbehållare".

Blockets namn samt rubriken i blocket ska vara personens roll i det specifika sammanhanget (alltså inte personens titel) t ex "Kontaktperson AT-studenter".

Välj rubriknivå och skapa upp blocket.

Välj sedan att redigera det nya blocket.

Från blockkatalogen till höger: dra in personens kontaktblock i innehållsytan på Kontaktbehållaren och publicera.

Nytt block: Kontaktbehållare

För denna Sida Skapa Avbryt

Namn

---

Ytterligare egenskaper

Kategori  +


IndexInContentAreas

Rubrik

HeadingLevel  ▾

Innehålls-yta

☰



Du kan släppa innehåll här.