



Utveckla din idé

# Bakgrund

Runt omkring oss, i hemmet, på jobbet och när vi går ut, omges vi av uppfinningar. Uppfinningarna kan göra våra liv friskare, rikare, varmare, enklare och roligare. Kvinnor har tagit fram innovationer genom tiderna. Från "kloka gummor" som tog fram och sålde örtmediciner till Nanna Svartz som på 30-talet uppfann Salazopyrin som behandling vid reumatisk ledsjukdom.

Kvinnor är starkt underrepresenterade vad det gäller uppfinnandet i Sverige. På Karolinska Universitetssjukhuset, som är en kvinnodominerad arbetsplats, startade därför ett projekt – Utveckla din idé – år 2004, för att få fler kvinnliga medarbetare att utveckla sina innovationer. Projektet har pågått under tre år, med start i november 2004 och avslut den 30 juni 2007.



Nanna Svartz (1890–1986) var verksam på Karolinska. Hon uppfann Pharmacias första riktiga läkemedel. Nanna Svartz var också den första kvinnan i Sverige som blev professor.  
Foto: Bertil S-son Åberg/SVT Bild

# Medfinansierare

Initiativtagare till projektet var Marie-Louise Orton på Omvårdnadsenheten, Karolinska Universitetssjukhuset. Projektet utvecklades i samarbete med Inga Lill Stjern Dahl på NUTEK som även inledningsvis medverkade i projektets styrgrupp.

Projektet har haft en budget på 3,9 miljoner kronor. Av dessa har Europeiska socialfonden Växtkraft Mål 3 bidragit med 1,9 miljoner, NUTEK med 0,5 miljoner och Karolinska Universitetssjukhuset med 1,5 miljoner.



Marie-Louise Orton.  
Foto: Harald Marx, Medicinsk Bild, Karolinska

# Syfte

Projektet syftar till att öka antalet kvinnliga innovatörer vid sjukhuset

genom att utveckla stödsystem anpassade efter kvinnors behov.

# Mål

Det övergripande målet är att stärka möjligheterna för sjukhusets kvinnliga medarbetare att ta fram innovationer genom kompetensutveckling inom området.

## Mätbara mål:

- Att skapa en organisation som stödjer kunskapsutveckling för kvinnliga innovatörer genom att etablera ett nätverk för förändringsagenter samt bilda minst 2 MentorRingar® vid sjukhuset
- Att genomföra utbildningar i genuskunskap dels för förändringsagenterna och dels för

Karolinska Universitetssjukhusets ledning

- Att ett förslags- och belönings-system skapas och införs som uppmärksammar och belönar kvinnliga innovatörer vid sjukhuset. Under projektiden skall minst 30 medarbetare påbörjat arbete med att utveckla en innovation
- Att nya och användbara produkter och metoder för att förbättra för patienter och personal arbetas fram.

# Metod

Projektet är organiserat enligt följande:

- Projektledare som svarar för genomförandet av projektet
- Projektgrupp där förändringsagenterna ingår

- Styrgrupp med expertmedverkan inom områdena innovation och genus
- Arbetsgrupp för utarbetande av förslags- och belöningsverksamhet.

# Förändringsagenter

För att stödja medarbetare med utvecklingsidéer rekryterades vid projektets start 21 förändringsagenter vilkas uppgift var att stödja innovatörerna samt att informera om projektet. 19 av förändringsagenterna var kvinnor och 2 män. Förändringsagenterna har fått kontinuerlig utbildning i förändrings- och utvecklingsarbete, innovationsprocessen samt i genusvetenskap.

Urvalskriterier vid rekryteringen av förändringsagenterna var:

- Intresse för innovationsutveckling
- Personlig lämplighet att leda utvecklingsarbete
- Spridning mellan olika yrkeskategorier och verksamhetsområden.

## *MentorRingar®*

MentorRingar® är en metod som arbetats fram av Svenska Uppfinnarreföreningen för att stödja kvinnliga uppfinnare i innovationsprocessen med att förverkliga sina idéer. MentorRingar® på Karolinska har drivits av förändringsagenterna och bygger på att en mindre grupp stöd-

jer varandra i arbetet med att tillvarata och förverkliga idéer till organisations- eller marknadsanpassade innovationer.

MentorRing® är ett av Svenska Uppfinnarreföreningen registrerat varumärke.



## *Genusperspektiv*

Både kvinnor och män uppfinner oftast i den miljö där de har sin dagliga sysselsättning, där de möter problemen och kan se de kreativa lösningarna. Stödsystemen för innovatörer är uppbyggda med mannen som norm och kräver ofta baskunskaper i teknik och innovationspro-

cesser. Kvinnor behöver delvis andra stödstrukturer än män och saknar ofta en kvinnlig innovatör som förebild. Projektet "Utveckla din idé" vill skapa stödsystem som är anpassade efter kvinnors behov och förutsättningar.

## *Innovation/uppfinning*

En innovation är något som kommit till användning, medan en uppfinning bara behöver vara en teoretisk tanke som har dokumenterats. För att kunna få patent måste en uppfinning vara en absolut nyhet, ha uppfinningshöjd eller verkshöjd och vara industriellt tillämpbar.

Även idéer som inte går att patentera kan bli innovationer. En uppfinning är således en lösning på ett problem och en innovation är en uppfinning som nått marknaden och är en kommersiell framgång. En innovation leder också till arbetstillfällen, förnyelse och utveckling.

# Resultat

## Förändringsagenter

I initialfasen av projektet rekryterades 21 förändringsagenter varav 14 fullföljde projektet. För att skapa en gemensam värdegrund och kunskapsbas inleddes förändringsagenternas arbete med en gemensam utbildningsdag för att sedan

fortsätta med en halv utbildningsdag i månaden. Varje MentorRing® leddes av tre till fyra förändringsagenter och de som inte ledde en MentorRing® fick lägga fokus på informationsverksamhet.



### Från vänster längst bak:

Pernilla Helmersson, kontorsassistent, Ing-Marie Moegelin, utvecklingsansvarig onkologisjuksköterska, Joakim Sjögren, medicinteknisk ingenjör, Eva Göthson, leg sjuksköterska, vårdlärare, vårdutvecklingsledare, Sven Jonsson, FoUU-ingenjör, doktorand, Yvonne Hartman, leg. sjuksköterska, Margareta Cederfelt, projektledare fram till årsskiftet 2006.

### Från vänster till höger fram:

Sofia Ridbäck, medicinteknisk ingenjör, Ewa Grute, kvalitets- och miljösamordnare, Britta Berg, sektionsledare, leg. sjuksköterska, Therese Marve-Becker, medicinteknisk ingenjör som slutade under våren -07, Yvonne Wahlgren, undersköterska, slutade under hösten -06, Anna Laumann, undersköterska, Monica Ekblad, leg. biomedicinsk analytiker och laboratorieingenjör, Helena Bergqvist, leg. biomedicinsk analytiker, Christina Hägglund, chefsassistent. På bilden saknas Susanne Lagerqvist Åhnblad, projektledare, samt förändringsagenter Susanne Guidetti, leg. arbetsterapeut, doktorand samt vårdutvecklingsamordnare.

Foto: Harald Marx, Medicinsk Bild, Karolinska Universitetssjukhuset

## MentorRing®

För att rekrytera deltagarna i MentorRingarna® skapades en annons på Karolinska Universitetssjukhusets intranät. Detta gav inget större resultat utan det var förändringsagenterna som stod för den största delen av rekryteringen när de informerade om projektet på arbetsplatserna. Förändringsagenternas insats ledde till att fyra MentorRingar® kunde starta.

En femte MentorRing® bestod enbart av fyra förändringsagenter som delade på en idé. I slutfasen avslutades fyra av MentorRingarna® och en ring återstår med medlemmar som varit med från början, men även med uppfinnare som kommit från de övriga MentorRingarna®.

## Rapport från en förändringsagent

Tidigt hösten 2004 sökte jag bland många till rollen som förändringsagent i samband med jämställdhets- och innovationsprojektet "Utveckla din idé". Programmet syftade till att underlätta för innovativa personer inom Karolinska Universitetssjukhuset att utveckla sina idéer och ge dem stöd på vägen mot en färdig produkt. Vår roll som förändringsagenter var att organisera MentorRingar® för sjukhusets innovativa medarbetare. Innovatörerna fick ett nätverk inom sjukhuset och en möjlighet att dela med sig av sina erfarenheter till de andra i gruppen. Vi förändringsagenter kunde agera bollplank och dela med oss av vår kunskap om det externa stöd som finns att få.

### Vår utbildning

Vi förändringsagenter kom från många olika delar av sjukhuset och hade på så sätt ett stort kontaktnät och en bred fackkunskap inom vitt skilda områden. Vi hade dock ingen tidigare utbildning i sådant som vi behövde för att fullgöra vår uppgift som förändringsagenter.

Därför ordnades ett stort antal utbildningsaktiviteter för att ge oss de nödvändiga kunskaperna. Först ut var en föreläsning av professor Kaj Mickos, adjungerad professor i innovationsteknik vid Mälardalens högskola.

Utbildningen byggdes på med en föreläsning om patent- och varumärkesskydd av en företrädare för en patentbyrå. Vi fick träffa flera andra



Monica Ekblad  
Foto: Harald Marx,  
Medicinsk Bild,  
Karolinska  
Universitetssjukhuset

uppfinnare som berättade om sin väg från idé till produkt. Vi har fått en inblick i hur ALMI arbetar för att stödja uppfinnare och produktutvecklare. Vi har också fått utbildning i genuskunskap för att bättre kunna förstå de speciella problem som kvinnor kan ha när de ska etablera en produkt.

Vi har fått förståelse för betydelsen av design i utvecklingsprocessen genom föredrag av industridesigners. Vi har även fått utbildning i hur man organiserar effektiva möten.

Utbildningen har varit så intressant att jag på min fritid har tagit de möjligheter jag har fått till ytterligare kunskap i form av de föreläsningar och träffar som Svenska Uppfinnareföreningen och ALMI har ordnat.

#### **MentorRingen®**

I vår MentorRing® var vi tre förändringsagenter som kompletterade varandra på ett mycket bra sätt. Till våra träffar kom regelbundet åtta innovatörer. MentorRingen® träffades en gång i månaden och programmet omfattade presentationer av deltagarnas innovationer, rapporter från utbildningar och föreläsningar vi varit på. Vidare delade vi ut information från externa organisationer.

Vi fick redan från början ett bra arbetsklimat i vår MentorRing®. En av våra deltagare hade redan patent och företag men var på väg att avveckla detta då allt kändes tungt men har via deltagarna fått sin geist tillbaka. Hon har vidareutvecklat sin produkt med ett tillbehör och har åter kontaktat ALMI. En annan deltagare har kommit så långt att hon har lämnat in en patentansökan för sin produkt.

Många av deltagarna har sagt att de har känt ett stort stöd från MentorRing® och att våra träffar har varit något som de verkligen sett fram emot som månadens höjdpunkt. Att få dela med sig av sina erfarenheter, få en klapp på axeln och en spark i baken har fått dem att komma vidare med sina idéer.

#### **Omdöme**

Tiden som förändringsagent har varit mycket stimulerande och har gett mig inblick i områden som jag aldrig har kommit i kontakt med tidigare. Det har också varit väldigt lärorikt och roligt att ta del av deltagarnas olika innovationer och oerhört inspirerande att vara delaktig och i viss mån bidragande i deras utveckling. Projektet har också utvecklat min förmåga att leda och inspirera andra människor.

## Uppfinnare

Ett av målen var att minst 30 medarbetare skulle ha påbörjat arbete med att utveckla en innovation under projektiden. 32 medarbetare har deltagit i MentorRing® om man exkluderar de förändringsagenter som hade en egen MentorRing®. Av dessa var 28 kvinnor och 4 män. 14 av dem som kommit till MentorRing® med en idé gick till ALMI för rådgivning. ALMI vänder sig till dem

som har en idé och vill ha hjälp att utveckla en innovation, starta eller driva ett företag och behöver innovationsrådgivning.

Tre innovatörer från Karolinska Universitetssjukhuset presenterar sig nedan. Samtliga har medverkat i projektet och deltagit i en MentorRing®.

## Handskhållaren

Jag har utvecklat en handskförpackningshållare för engångshandskar i förpackningar om 100-150 stycken. Idén till innovationen fick jag på min arbetsplats på Klinisk Kemi där jag arbetar som leg. biomedicinsk analytiker. Handskarna låg tidigare "huller om buller".

Hållaren fästes under en hylla eller skåp nära den fysiska arbetsplatsen. Jag har via projektet fått stor hjälp med marknadsföring som är ett behov för oss alla i MentorRingen®. Hållaren finns till försäljning via mitt företag. Jag har även under denna tid börjat arbeta med en ny uppfinning som nu är inlämnad för bedömning och tekniköversikt till ALMI och Svenska Uppfinnareföreningen.

**Margareta Qadoumi**



Foto: Veijo Mehtonen, Medicinsk Bild,  
Karolinska Universitetssjukhuset

## Multikudde VISIS

De senaste 15 åren har jag arbetat med kvinnor med svåra amningsproblem och bröstkomplikationer, först på BB och sedan på amningsmottagningar i Stockholmsområdet. Idag arbetar jag som barnmorska på amningsmottagning samt på BB:s återbesöksmottagning och BB på Karolinska Universitetssjukhuset i Solna.

Sommaren 2005 såg jag en annons angående ett projekt: "Har du en bra idé" som skulle starta på Karolinska Universitetssjukhuset. Då jag aldrig tidigare hade gjort någon innovation anmälde jag mig till MentorRing<sup>®</sup> hösten 2005.

Min idé var att utveckla och ta fram en bättre amningskudde än de som finns på marknaden och som ger ett stabilt stöd för barnet samt avlastar mammans axlar så att hon kan slappna av.

En annan viktig egenskap som jag ville att min kudde skulle ha var att den skulle vara hygienisk. Den skulle vara lätt att torka av och hålla ren så att inga infektioner sprids mellan patienterna, eftersom MRSA (de fruktade "gula stafylokockerna") är ett ökande problem inom sjukvården och även finns hos ammande kvinnor.

Tillsammans med sjukgymnast Silja Hermansson, som har 20 års erfarenhet inom sjukvården, har vi tagit fram en kudde som man även kan använda för andra ändamål såsom hjälpmedel inom sjukgymnastiska behandlingar,

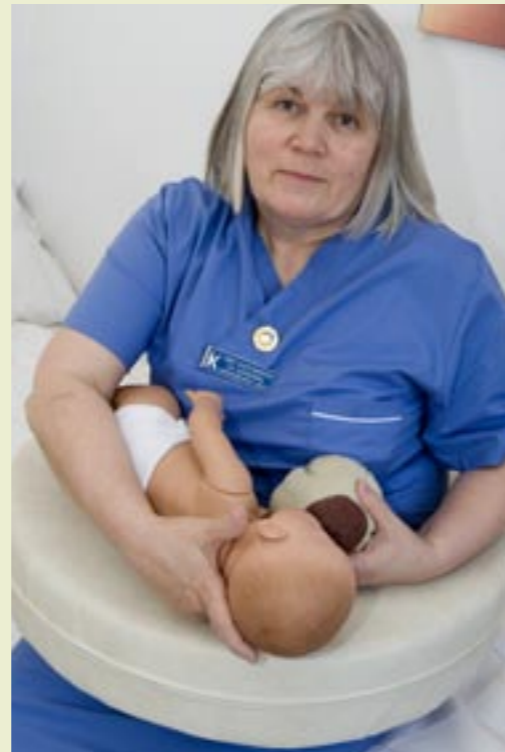


Foto: Veijo Mehtonen, Medicinsk Bild, Karolinska Universitetssjukhuset

när man spelar dataspel eller jobbar med dator. Vi döpte kudden till MULTIKUDDE "VISIS".

Med hjälp av ALMI var detta möjligt och nu är vår produkt inlämnad för svensk patentansökan mars 2007.

Utan MentorRing<sup>®</sup> hade jag inte börjat med min innovation. Genom dessa möten har jag träffat andra innovatörer och fått hjälp och värdefulla tips och råd från förändringsagenterna samt uppmuntran att man inte ska ge upp utan fortsätta tro på sin idé!

**Virpi Saastamoinen**

## Hemostick<sup>®</sup>

När jag för 10 år sedan kom som nyfärdig sjuksköterska till Urologens vårdavdelning saknade jag ett instrument för att på ett enhetligt och standardiserat sätt kunna dokumentera makroskopiskt blod i urinen i patientjournaler. Mot denna bakgrund startade utvecklingsarbetet i att konstruera ett sådant instrument.

Det färdiga resultatet blev ett enkelt mätinstrument som underlättar gradering och patientjournaldokumentation av makroskopiskt blod i urinen. Produkten – Hemostick<sup>®</sup> – består av sex olika färgfält med olika nyanser som kan jämföras mot urinprovet. Mätsticken är praktiskt utformad och får lätt plats i fickan på arbetskläderna. Materialet på mätsticken är miljövänligt och har en blanklaminerad yta som lätt kan torkas av med handdesinfektion för bästa hygien. Kliniska studier med Hemostick<sup>®</sup> har påvisat en hög tillförlitlighet och god överensstämmelse mellan olika observatörer. Hemostick<sup>®</sup> har mottagits positivt och anses som lättanvänd av vårdpersonal som deltagit i studier för att testa mätinstrumentets tillförlitlighet.

Hemostick<sup>®</sup> bör ses som ett hjälpmedel för standardiserad beskrivning av hematuri (blod i urinen) i det dagliga omvårdnadsarbetet och för att uppskatta blodförlusten i hemoglobinkoncentrationen per liter urin. Hemostick<sup>®</sup> används vid rondarbetet av läkare och sjuksköterskor som ett hjälpmedel för

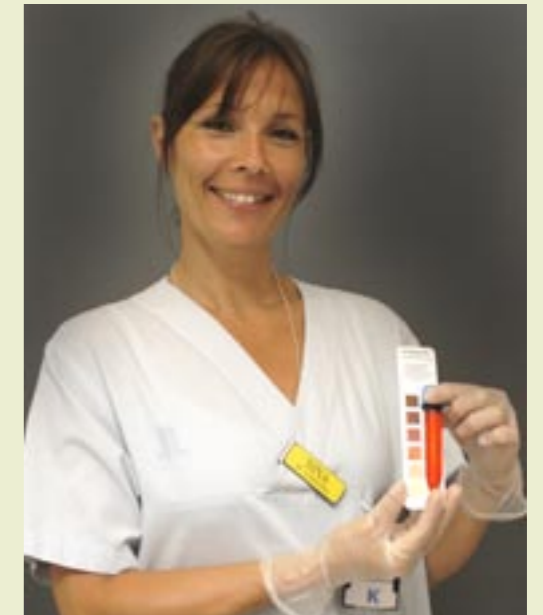


Foto: Johan Garsten, Medicinsk Bild, Karolinska Universitetssjukhuset

enhetlig kommunikation. MentorRing<sup>®</sup> på Karolinska Universitetssjukhuset startade när Hemostick<sup>®</sup> var färdigställd. Trots detta fick jag erbjudande att vara med för att få stöd och hjälp med att föra ut budskapet om Hemostick<sup>®</sup>. Under dessa år har vi träffats regelbundet tillsammans med förändringsagenterna som har hjälpt till med sin kunskap och kompetens på ett positivt och inspirerande sätt. Jag tror absolut att MentorRing<sup>®</sup> är ett koncept som behövs på stora sjukhus där det finns vårdpersonal med många goda idéer, arbetsmetoder och innovationer som kanske kan vara svårt att sätta i verket om man inte har ett professionellt stöd som förändringsagenter kan ge.

**Nina Hageman**

## Förslags- och belöningsystem

För att möjliggöra för alla medarbetare att utöver ordinarie arbetsuppgifter komma med förslag som syftar till utveckling av verksamheten tillsattes en arbetsgrupp för att utveckla ett förslags- och belöningsystem. Arbetsgruppen har arbetat fram en grund för ett förslag till idé- och innovationsverksamhet vid Karolinska Universitetssjukhuset. Förslaget har sedan utvecklats vidare och skall efter förankring i styrgruppen föreläggas sjukhusledningen för beslut.

I arbetsgruppen deltog förutom projektledaren representanter från Human Resources, Medicinsk Teknik och en av sjukhusets jurister. Dessutom var en av förändringsagenterna samt en verksamhetschef knuten till gruppen. Utöver dessa adjungerades Wanja Bellander från Svenska Uppfinnareföreningen som rådgivare.

## Projektledare

Projektet har haft två olika projektledare. Margareta Cederfelt rekryterades hösten 2004 till uppdraget. Hennes tidigare arbetsplats var som chefsjuksköterska på dialysen på Karolinska Universitetssjukhuset. Margareta Cederfelt visade ett stort intresse för innovationer och genus. Under hösten 2006 valdes Margareta Cederfelt in i Riksdagen som riksdagsledamot för moderaterna med uppdrag i Trafikutskottet och EU-nämnden.

Susanne Lagerqvist Åhnblad tog över projektledarskapet vid årsskiftet 2006-2007.

Susanne Lagerqvist Åhnblad arbetar som utvecklingsjuksköterska på ÖNH-kliniken på Karolinska Universitetssjukhuset, Solna. Hon har erfarenhet av innovationsprocessen då hon tillsammans med Peter Åhnblad tagit fram nässköljaren Nasaline som säljs bl.a. på Apoteket.



Margareta Cederfelt  
Foto: Peter Knutsson



Susanne Lagerqvist Åhnblad  
Foto: Karin Nordin,  
informationsavdelningen,  
Karolinska Universitetssjukhuset

## Styrgrupp

Styrgruppen har funnits som stöd för projektledaren och för att följa upp projektresultatet och svara för förankringen mot sjukhusledningen. Styrgruppen består av biträdande FoUU-direktör som är projektets ordförande, HR-direktör, omvårdnadschef, divisionschefer, projektledare,

jämställdhetsansvarig från koncernledningen, fyra personalrepresentanter med olika yrkesbakgrund (läkare, sjuksköterska, undersköterska och administration) samt adjungerade representanter inom områdena innovation och genus.

## Övriga aktiviteter

Utbildning har varit en viktig del under hela projektet. Förändringsagenterna och projektledaren har fått kontinuerlig utbildning av flera professionella föreläsare. Sjukhusledningen fick en utbildning om genus och innovationer under december 2006.

Kontrakt med Svenska Uppfinnareförningens VD, Wanja Bellander, skrevs i ett tidigt skede för stöd och konsultation till projektet. Wanja Bellander har medverkat vid flertalet av utbildningstillfällena och bidragit med stort stöd för förändringsagenterna.

## Utställningar

Projektet hade en stor utställning på respektive sjukhus i november 2006. På utställningen visades olika innovationer framtagna av kvinnor som arbetar på Karolinska Universitetssjukhuset. Under utställningen genomfördes också ett seminarium med intressanta föreläsare såsom Mia Seipel, innovatör och grundare av klädmärket Boob, Eva-Lisa Andersson, projektledare för Your Concept Car, Volvopersonvagnar AB och Ylva Ryngebo, innovatör, röntgensjuksköterska och grundare av innovationsföretaget Medicinsk Innovations Design som utsågs till "Årets kvinnliga uppfinnare" 2006.

Projektet bidrog med ytterligare en utställning på Sveriges Kommuner och Landsting på Internationella Kvinnodagen 2007. Innovationer från sjukhuset visades även här och representanter från projektet var på plats. Senare under våren visades också ett flertal kvinnliga innovationer på Sthlm=Jämtmässan.

På Tekniska museet har utställningen "Kvinnors uppfinningar" visats sedan september 2006. Här presenteras ett 50-tal kvinnor som arbetar och verkar idag och några kvinnliga uppfinnare ur historien. Här visas alltifrån cykelsadel för korta kjolar, nässköljare och fotmassageapparat till flyttbar syrgasvägg, en hygienisk korg för blodpåsar och virtuellt tangentbord. Den yngsta uppfinnaren är 20 och den äldsta närmare 90 år. Av 52 uppfinningar kommer tre av dessa från innovatörer som är delaktiga i projektet – nämligen förändrings-

Foto: Christina Hägglund och Ewa Grute

agent Monica Ekblads hygienkorg för blodpåsar, förändringsagent Christina Hägglund's flyttbara syrgasvägg och projektledaren Susanne Lagerqvist Åhnblads nässköljare Nasaline.

Representanter från projektet har under projektets gång inbjudits till att föreläsa vid ett flertal olika evenemang, bl.a. Svensk sjuksköterskeförenings Lust & Kunskap, Vårdexpo och Sthlm=Jämt.



Utställning på Karolinska Universitetssjukhuset, Huddinge, 2006.



Ett flertal kvinnliga innovationer visades på Sthlm=Jämtmässan under våren 2007.



Flyttbar syrgasvägg på Tekniska museets utställning "Kvinnors uppfinningar".

## Extern utvärderare

Projektet har haft en extern utvärderare, Riita Hoffrén-Larsson, från Institutionen för Neurobiologi, Vård-

vetenskap och Samhälle på Karolinska Institutet. Följande text är utdrag från hennes sammanställning.

---

Utvärderingen visar att projektet i stort uppnått sina mål och har organiserats väl. I huvudsak har det genomförts enligt projektplanen och involverat många olika aktörer på ett sätt som bidragit till projektets framgång. Under projekttiden kom 32 personer (28 kvinnor och 4 män) att påbörja utveckling av sina idéer mot färdiga produkter eller metoder vilket betyder att det finns många kvinnliga innovatörer bland persona-

len som har utvecklingsbara idéer. Idéerna som har utvecklats eller tagits i bruk under projekttiden har visat sig vara av en sådan kvalitet att de underlättar och utvecklar såväl vården och personalens arbete som verksamheten i stort. Många innovatörer kom först att utveckla sin idé med hjälp av de stödformer som projektet initierade vilket talar för att olika stödformer behövs för att kvinnors idéutveckling kan underlät-

tas i den här typen av organisationer. Av stödssystem har mötena i Mentor-Ringarna® varit viktiga då de inneburit såväl ett avlastande, bekräftande stöd som ett utvecklingsinriktat stöd.

Projektet skulle sannolikt ha varit en större framgång om det inte funnits flera hinder. Hindren för framgång ligger inte så mycket i projektets metoder eller genomförande utan i den miljö och kultur där innovatörerna arbetar. Ett av dessa är den praktiska arbetssituationen för personal som arbetar i den direkta kliniska verksamheten i lägre hierarkiska

nivåer, och de outtalade normer som råder i kulturen. Den bristande möjligheten för kvinnor att utveckla idéer anges i projektbeskrivningen som ett jämställdhetsproblem. Resultatet från utvärderingen bekräftar att så är fallet.

Slutsatsen är att även om kvinnor ges möjligheter och stöd finns det många könsrelaterade strukturer som står i vägen för att kvinnors idéer ska få möjlighet att utvecklas vilket bör tas med i beräkningen om det finns planer på att utveckla ett permanent system som avser att stödja kvinnors idéutveckling.

---

En utförlig projektrapport kommer att presenteras i september 2007.

Har du några frågor? Kontakta projektledare: Susanne Lagerqvist Åhnblad, tel 08-585 868 51  
mobil: 073-699 62 33 e-post: susanne.lagerqvist-ahnblad@karolinska.se



I samarbete med:



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden