

arbetslust

en tidskrift om människa, hälsa och arbetsliv i Västra Götalandsregionen • nr 2 • juni 2022 • årgång 22



TANKAR OM

hur man kan må
ännu bättre

sid 3

På **nya**
sjukhuset
möts man ökk
sid 4-5

Brist på personal

Hur attrahera fler?

sid 8-9

förändring

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,
0703-00 08 71,
annemarie.hultberg@vgregion.se

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

Marica Heimdahl
Institutet för stressmedicin,
0725-04 08 79, marica.heimdahl@vgregion.se

Per Djurberg
Koncernstab HR,
0706-25 00 79, per.djurberg@vgregion.se

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

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: HR-strategerna Minna Niemelä och Maria Lundholm tar ryggen på varandra i arbetet med att säkra bemaningen av sjuksköterskor och barnmorskor. Läs mer på sidorna 8 och 9.
FOTO FRANK PALM

Den röda tråden trasslar runt i trakterna av förändring. Nog är det mycket som är i förändring: bygget av Frölunda närsjukhus kommer att förändra mycket för både personal och patienter, de medicinska sekreterarna står inför digitala nyordningar på jobbet och arbetet med kompetensförsörjning förändras och förstärks. Kim och Dayan står inför förändring av sina anställningar och satsningen på diskrimineringsutbildning kan förhoppningsvis förändra en del i arbetsmiljön. Eldsjälen Emma gick från soffpotatis till träningsstok: snacka om förändring!

PÅ GÅNG

Samtalet centralt om du vill förändra

Att vi väljer att prata med varandra är ett viktigt medel för att förändra mot en mer hållbar vård för både patienter och medarbetare. Prata mer med varandra, mindre om varandra, föreslår forskaren Fredrik Bååthe, ISM.

Att skapa förutsättningar för återkommande samtal är centralt för att integrera läkare-chef perspektivet. Detta är ett av Fredrik Bååthes budskap om hållbar vård, där man behöver få ihop många perspektiv, till ett arbetssätt som samtidigt möter behoven av en god patientbehandling, budget i balans och en välfungerande arbetssituation för både kliniker och chefer. Forskningen visar att det går!

Det man tidigare såg som en personlig svaghet, när en läkare till exempel drabbades av utbrändhet, har ny forskning visat till 80 procent består av organisatoriska faktorer. Det är hoppfullt

eftersom organisationen är något som vi skapat och därmed också något som vi kan förändra. Chefer har ett centralt ansvar att ta det första steget. Och det gäller att även se till det som främjar engagemang. Fredrik Bååthe berättar om bland annat en studie av läkares arbetssituation och deltagande i utvecklingsarbete, med deltagare från Norge och USA. Resultatet visar bland annat att läkarna inte kände igen sig, när man allt mindre pratar om hur det går för patienterna, utan mest om ekonomi. Då känner de sig snarare som kuggar i ett maskineri. Tidigare individuella strategier att "tänja på sig själv" och ständigt flänga mellan olika uppgifter, för att ge en god vård till patienten, visar sig till slut bli ohållbart, när resurserna blir allt mer slimmade. För att få en hållbar utveckling för både patienter och medarbetare och en ekonomi i balans, så måste man samtidigt balansera ett individ-grupp och -organisations-



Fredrik Bååthe

fokus, var en av slutsatserna i studien.

Nu går forskarna vidare och gör motsvarande studie med högsta sjukhusledningen. Detta kan ge ytterligare kunskap till hur man kan skapa förutsättningar för en mer hållbar utveckling. En slutsats är enligt Fredrik, att såväl läkare som chefer behöver balansera flera (till synes) motstridiga perspektiv samtidigt. Därför behöver man samtala med varandra för att tillsammans hitta hållbara vägar vidare.

En uppskjuten konferens blir också en konferens (fast lite senare)

Konferensen "Styra och leda framtidens välfärd" är flyttad till den 18-19 augusti, fortfarande på Handelshögskolan Göteborg. Den skulle ha varit i början av januari, men fick ställas in på grund av pandemiläget. Världen har drabbats av krig och vi minns alla flyktingkrisen 2015. På sidan styraochleda.se skriver organisationskommittén att "Kriserna



har förändrat oss i grunden, både som enskilda individer, organisationer och samhälle. Det kostar på att genomleva en kris. Liv går till spillo, ekonomier är turbulenta och hela vår föreställ-

ningsvärld riskerar att skälva i grunden. "Underrubriken till konferensen blir följaktligen "Det nya normala – att leda och styra i kris-tider". Ur programmet:

- Digitalisering – effekter och möjligheter under och efter Covid-19
- Robusta och begripliga styrsystem? En pandemi som "stresstest"
- Organisering och arbetsmiljö
- Lärdomar kring att leda och styra i händelsedrivna tider

Det finns ett fåtal platser kvar och när konferensen blir fullbokad kommer det att finnas möjlighet att sätta upp sig på en väntelista, låter organisationskommittén hälsa.



Sommar med aktivitet?

Varför inte gå in på intranätet och Friskvårds-satsningen i VGR – Insidan (vgregion.se) och se om du hittar några intressanta aktiviteter eller erbjudanden som kanske kan göra att du trivs och mår ännu bättre!?

TANKAR OM ...

att ta hand om sig själv och andra

Per Djurberg, HR-strateg på Koncernkontoret i Göteborg, ser många möjligheter för att må bra både på jobbet och på fritiden. Något vi alla har ansvar för. Inte bara cheferna.

Arbetsmiljön är och kommer att vara en viktig faktor för VGR om vi ska lyckas med det uppdrag vi har. Det satsas en hel del resurser på att erbjuda en god arbetsmiljö och många chefer ute i våra verksamheter gör sitt bästa för att skapa goda förutsättningar. Trots detta tror jag att det även framöver kommer att finnas utmaningar i arbetsmiljön som arbetsgivaren behöver hantera vare sig det handlar om organisatorisk och social arbetsmiljö, ergonomi, ventilation, risk för att utsättas för hot och våld eller stressande IT-system. Men ... även medarbetaren har ansvar för sin egen och andras arbetsmiljö. Vår medarbetarpolicy säger, till exempel, att du ska bry dig om din egen hälsa och vara uppmärksam på hur dina kollegor mår.

”Att vara nyfiken på saker och ting på något nytt som du aldrig gjort tidigare kan skapa glädje och ge erfarenheter.

FÖR EGEN DEL har jag alltid varit intresserad av hälso- och livsstilsfrågor, både olika former av rörelse och vad och hur man bör äta. Även andra livsstilsfrågor tror jag är viktiga för att klara jobbet bättre, men också för att må bra i helhet. Jag tror de flesta redan vet detta, men av olika skäl och förutsättningar kan det ändå vara svårt att få till en hälsosam livsstil.

Själv har jag alltid haft ett behov av att röra på mig genom sporter som exempelvis jogging, skidåkning och styrketräning. Tidigare i livet ville jag prestera när jag sportade, men det verkar ha vuxit bort med tiden. Nu mår jag istället bra av den härliga känslan att några dagar i veckan gå upp lite tidigare och ge sig ut på en mor-

gonpromenad. Eller kanske cykla eller promenera till jobbet. Att få in rörelse i vardagen kan göra mycket för hälsan visar också forskningen.

När det gäller vad och hur vi ska äta så finns det en uppsjö av olika rekommendationer och vad som är rätt eller fel. Själv

försöker jag att äta så varierat som möjligt med mycket grönsaker och frukt. En utmaning för mig är att inte äta för snabbt, och för mycket, utan verkligen njuta och få en bättre mättnadskänsla. Jag försöker undvika mat med mycket socker och mat som är ultraprocessad, det vill säga mat som har genomgått en hög grad av industriell behandling. Den ultraprocessade ma-

ten har lång hållbarhetstid, innehåller onaturliga, och många, ingredienser samt är kopplad till flera livsstilsjukdomar.

LIVET ÄR trots allt så mycket mer än rörelse och att äta rätt. Att umgås med vänner, bekanta, arbetskamrater och känna att man är i ett sammanhang är också bra för hälsan. Jag tror att det är viktigt att, utanför arbetslivet, fylla livet med någon form av meningsfullhet. Och det kan innefatta mycket: jag minns en kompis bekant, en familjefar som på sin fritid göt och målade tennsoldater. Han träffade då och då ett gäng likasinnade och spelade om de olika figurerna. Kanske lite annorlunda, men de hade trevligt i alla fall ...

Att vara nyfiken på saker och ting och våga pröva på något nytt som du aldrig

gjort tidigare kan skapa glädje och ge erfarenheter. Exempel: en kompis frågade mig om jag skulle följa med och testa klättrvägg. Med höjdrädsla och svårighet att skilja på höger och vänster så svarade jag tydligt och klart "nej, aldrig i livet!" Men efter en tids övertalning så hängde jag ändå på för att testa. Det slutade med att jag gick en klätterkurs, köpte utrustning och nu klättrar jag då och då och tycker att det är kul, spännande och ger många tillfällen till skratt. Jag har faktiskt delvis besegrat min höjdrädsla.

Slutligen vill jag säga något om att vara uppmärksam på hur kollegorna mår. Det är kanske något av det viktigaste och kan i vissa fall vara helt avgörande. Att våga fråga och bry sig är inte särskilt jobbigt eller direkt svårt, även om man bör ha känsla och visa förståelse om den andra inte vill prata.

Per Djurberg
HR-strateg



FOTO: FRANK PALM

Högsbo närsjukhus blir något helt nytt:

”Det finns de som tycker att vi är för radikala ...”



LJUSKAM. För att släppa in så mycket dagsljus som möjligt ändrade man under byggets gång den västra fasaden till en form liknande en kam, med många fler ljusinsläpp, snarare än en platta.

FOTO: FRANK PALM

Om dryga året kan de första – sannolikt ganska så nyfikna – patienterna besöka Högsbo närsjukhus. Sjukhuset de kliver in i ser inte riktigt ut som vanligt.

– Vi vill betona det hälsofrämjande och göra en mer neutral miljö, inte som ett traditionellt sjukhus. Det ska bli mer välkomnande med kafé, växter och ett träd(!) i receptionen. Det ska vara trevligt att besöka Högsbo närsjukhus, säger Henrik Almgren och Åsa Holmgren.

De båda är projektledare för Sjukhusen i Väster respektive Vårdverksamhet och arbetssätt och beskriver med entusiasm hur patienter kommer att bli bemötta:

– Det kommer inte att finnas skyltar som visar namnet på sjukhusets olika enheter, för ingen annan behöver veta till vilken klinik jag ska. Det är vars och ens sak. Istället skyltar vi till en plats, och så finns det människor, servicevårdare, som hjälper till, svarar på frågor, hänvisar och lotsar rätt.

DET LIGGER MYCKET omvärldsbevakning bakom besluten att bygga si eller så och

göra så rätt som möjligt. Den största förebilden finns i Holland både när det gäller rumslighet, flöden och gestaltning.

– På Högsbo närsjukhus ska vi ha arbetssätt och arbetsmiljöer som skapar värde för patienterna och ger medarbetarna det extra som gör att arbetet flyter på ett bra sätt.

– Vi tror att attraktiviteten i arbetet ökar här, när vi bland annat arbetar på sätt som gör att allas kompetens tas tillvara. Det blir klar distinktion mellan vård och service. Vårdpersonal ska just vårda människor, och servicepersonal sköter det som de är allra bäst på.

Frågan man ställer sig är förstås hur det ska gå att rekrytera personal. Det behövs klart fler medarbetare i Högsbo än de som idag är anställda på Frölunda Specialist-sjukhus.

– Det är hård konkurrens om personal, det vet vi. Och det kommer att arbeta cirka fyrahundra på Högsbo närsjukhus, att jämföra med dagens 220 på Frölunda Specialistsjukhus. Fast vi tror inte det handlar om pengar och arbetstid för att locka personal, utan att vi kan skapa mervärde i det nya. Det finns värden i arbetssätten som attraherar yngre medarbetare. Vi bygger ett innovationsprojekt där vi ska hitta nya sätt att lösa uppgifter. Vi tror det finns blivande medarbetare som är nyfikna.

ETT AV ORDEN Henrik och Åsa upprepar är delaktighet. Och inte bara känslan av delaktighet, utan delaktighet på riktigt. Personalen, som kommer att flytta över från Frölunda till Högsbo, har varit delaktig under hela byggnationen.

– Deras delaktighet har exempelvis gjort högre effektivitet möjlig genom att, från början, stödja oss att bygga och inreda rätt.

Projektledarna beskriver hur man sparat stora belopp på att låta personalen ha synpunkter och testa olika saker som, utan deras hjälp, hade orsakat felköp. Bland exemplen finns byte till mer ändamålsenliga armaturer i mottagningsrum och att säga nej till golvmattor som de förutsåg kommande problem med.

Personalen har visat mycket uppskattning över att vara med. Många arbetsgrupper har villigt arbetat med frågeställningar såsom; hur ska glasytor frostas, vilket materialsortiment ska finnas, hur ska avskärmningar placeras, post- och pakethantering skötas eller smarta omklädningsmöjligheter göras. Bara som exempel.

ANNORLUNDA I NYA huset blir att mottagningsrum konsekvent används för patienterna och inte för administrativt arbete. Det betyder i sin tur stor skillnad för personalen, som inte längre har egna rum. Personliga tillhörigheter förvaras i personliga skåp inom hemvisten.

– Det finns förstås de som tycker att vi

är för radikala genom att arbeta aktivitetsbaserat och helt släppa det där med personliga rum.

Nu förs diskussioner kring olika zoner i huset, hur man jobbar var; ramar och regler för olika arbetszoner utformas, förstås, tillsammans med medarbetare.

– Men observera att aktivitetsbaserat arbetssätt inte är detsamma som öppet landskap. Här finns olika typer av arbetsytor och rum såsom enskilda rum, grupprum och konferensrum.

För att ta vara på de erfarenheter man dragit vid tidigare byggnationer där man arbetar aktivitetsbaserat – Regionens hus i Göteborg och Skövde samt Flöjelbergsgatan – så har man tagit in kunskap och erfarenheter från Institutet för Stressmedicin. Personalen har därför sedan länge övat, och slipat på arbetssätt, genom att arbeta nytt i det gamla sjukhuset.

ÄVEN DET MER informella arbetet slipas det på. Både Åsa och Henrik är speciellt förtjusta i idén att jobba ökk. Det vill säga att lösa saker Över en Kopp Kaffe.

– Hellre än att boka möten, som riskerar att bli långdragna, tror jag att eventuel-

la frågor och funderingar går att lösa på ett mindre formellt sätt. Det medför höga sociala värden att kunna stämma av med kollegor på plats. Det blir, helt enkelt, smidigare att jobba.

HÅLLBAR UTVECKLING är ytterligare ett honnörsord. På Högsbo närsjukhus ska det inte finnas tomma oanvända ytor. Alla ytor – och investeringar – måste utnyttjas.

– Vi bygger för att klara vårduppdraget. Med hög grad av nyttjande sparar vi på det vi alla är med och betalar. Och det handlar om mycket pengar som ska förvaltas på bästa sätt.

I det där med hållbar utveckling spelar digitaliseringen en stor roll.

– Det blir sannolikt fler patienter som slipper fara iväg till sjukhuset utan får hjälp via videomöten och andra digitala tjänster, spår Åsa. •

Brita Hässel



SKÄRMMÖTE. I det nya sjukhuset lär digitaliseringen bli en självklar del, är projektledarna överens om. På skärm och vid skrivbord: Åsa Holmgren och Henrik Almgren.

FOTO: FRANK PALM



FRAMKANT. VGR ligger långt framme med sina utbildningar i det regiongemensamma utbildningsprogrammet för medicinska sekreterare inför införandet av vårdinformationssystemet Millenium.

FOTO: FRANK PALM

Spännande(!?) framtid för de medicinska sekreterarna

I framtiden kommer de medicinska sekreterarna att, precis som tidigare, stötta klinikerna med administrativa sysslor, men på helt andra sätt än de gör idag: i en mer digital miljö. Nu är det dags att förbereda sig!

Tre erfarna medicinska sekreterare; Elisabeth Luts, Malin Svensson och Linda Jörgensen, sedermera chefer på olika nivåer, arbetar nu med att ta fram utbildningar för att ge dagens medicinska sekreterare verktyg för att klara den framtida vårdadministrationen; som skiljer sig från den tidigare.

Det nya gemensamma vårdadministrativa systemet Millenium kommer att skapa smidighet som gör det möjligt att verkligen sätta patienten i fokus.

– Framtidens vårdinformationsmiljö kommer absolut att höja kvaliteten för patienten. Patienten kommer att vara i centrum och all information kommer att vara tillgänglig för alla vårdenheter i hela regionen eftersom alla jobbar likadant, säger Linda.

– Patientens medicinlista är densamma oavsett på vilken enhet patienten befinner sig. Och där finns också hela vårdhistorien dokumenterad, exemplifierar hon.

– Förr i tiden satt vi och knackade på skrivmaskin, ordbehandlare och matris-skrivare stora som jukeboxar, säger Linda och Elisabeth inflikar;

– När Melior infördes och internet kom, så trodde vi inte ett ögonblick att det skulle fungera eller bli bättre.

– För oss gamla rävar var det en enorm förändring och så kan det komma att kännas nu också.

SANNOLIKT KOMMER de medicinska sekreterarna att få mer avancerade arbetsuppgifter, och inför dessa fylls det på med rikad kompetens genom ”Regiongemensamt utbildningsprogram för medicinska sekreterare”.

Utbildningarna, som de tre projektle-

darna arbetar med, motsvarar de krav och behov som kommer att finnas i hälso- och sjukvården i VGR. För att motsvara verksamheternas behov har det, under hösten 2020, gjorts tjugofem gruppintervjuer med 5-10 deltagande chefer för medicinska sekreterare.

Vid intervjuerna har den framtida yrkesrollen plus nödvändiga och önskvärda utbildningar diskuterats.

– Intervjuerna har handlat om vad som behövs för den nya rollen som kommer. Den dagliga servicen behövs ju i framtiden också, men på ett helt annat sätt, fyller Elisabeth i.

– Utifrån intervjuerna har vi tagit fram en introduktionsmodul och fem utbildningsmoduler med olika innehåll, som digitalisering, internutbildning, klassifikationsansvar, bemanningsplanering och projektadministration. Utbildningsmodulerna kopplas till den regionala karriärutvecklingsmodellen för medicinska sekreterare.

– Introduktionsmodulen, där vi coachar inför förändringarna och tar upp framtida förväntad kompetens, erbjuds alla medicinska sekreterare. Övriga moduler kommer inte alla att gå, utan är beslut som respektive chef tar i samråd med medarbetare, utifrån kompetensbehovet i varje verksamhet, tillägger Malin som hoppas att modulerna är klara för start under hösten.

– **FRAMTIDENS** vårdinformationsmiljö med Millenium är en stor resa som ALLA inom vården i VGR måste göra, fortsätter Malin.

I den nya arbetssituationen kommer vårdpersonalen att dokumentera i realtid vilket genererar ordrar som i sin tur administreras av medicinska sekreterare i realtid.

– Yrkesrollen kommer därför att vara i centrum på ett mera aktivt sätt, förklarar Linda.

HUR SER DAGENS medicinska sekreterare på införandet av det nya informationssystemet?

– Allmänt sett kan man säga att ju äldre

man är, desto mer oroad är man inför den digitala framtiden. Det handlar om vars och ens digitala mognad. De unga har inte problemet, eftersom deras uppväxt har varit kantad med digitala verktyg, vilket gör att digitalisering är naturligt för dem, konstaterar Elisabeth.

– Mina barnbarn kan ju mer om den digitala världen än jag, trots att jag arbetar med det varje dag, skrattar Malin.

Nu måste alltså var och en våga hoppa ut i det mera okända, eftersom det nya inte är valbart:

– Det nya kommer att fasas in i lagom takt och alla kommer att få utbildning för det.

Förslagen på framtida yrkesroller för medicinska sekreterare är imponerande. Listan innehåller positioner som chefstöd, internutbildare, förändringsledare, projektadministratör och schemaläggare. Bara som exempel. •

Brita Hässel

BEHÖVDA. Eventuella farhågor om att medicinska sekreterare inte behövs i framtiden är helt fel. Det är tvärtom: de kommer att arbeta bredare, bättre och få fler intressanta arbetsuppgifter. Från vänster Elisabeth Luts, Linda Jörgensen och Malin Svensson.

FOTO: FRANK PALM



Lite om innehållet i introduktions- och de följande fem modulerna

Introduktionsmodulen tar upp följande ämnen:

- Bakgrund och information om utbildningsprogrammet
- Den regionala karriärutvecklingsmodellen
- Kvalitetsdriven verksamhetsutveckling
- Digital kompetens för medicinska sekreterare

Om vårdens och vardagens digitalisering:

- Utbildning i Office-program
- Digital informationssäkerhetsutbildning för alla (DISA)
- Informationssäkerhet

Om internutbildare och introduktionsansvariga:

- Bemötande och service
- Lärportalen

Fördjupad utbildning inom sjukdomsklassifikation:

- Sjukdomsklassifikation; sjukvårdens ersättningsystem
- Hälso- och sjukvårdsjuridik

Om schemaläggning och bemanningsplanering:

- Arbetsrätt
- Hälsofrämjande schemaläggning

Om projektadministration:

- Leda utan att vara chef
- Att arbeta i projekt

Ökar farten i arbetet för att behålla sjuksköterskor och barnmorskor

Att i stort sett hela landet lider brist på vårdpersonal har knappast undgått någon. I Västra Götalandsregionen vill man självklart arbeta med orsakerna till personalomsättningen och säkra bemanningen av sjuksköterskor och barnmorskor. Hur göra? Först genom att ta reda på varför; vilka orsaker ligger bakom att vårdpersonal sagt upp sig? Steg två: se till att åtgärda orsakerna till frivillig avgång.

I avgångsenkäter – som alla erbjuds delta i när de valt att sluta sin anställning – har regionen fått in massvis med synpunkter som blivit till klara besked när forskarna på ISM, Institutet för Stressmedicin, har analyserat materialet.

– Vi kan inte säga att vi kommit fram till något väldigt nytt, men det vi tidigare trott oss veta har vi nu fått svart på vitt på, efter forskarnas arbete. Nu vet vi vad vi ska fokusera vårt intensifierade arbete på.

Det material som kommit fram – det som man kanske redan visste eller kände på sig – kräver fortsatt upptrappat arbete vilket både Minna Niemelä och Maria Lundholm, båda HR-strateger med specifika uppdrag inom kompetensförsörjningen, utlovar:

– Vi behöver jobba på flera fronter. Vi måste ta lärdom av varandra och få till en bättre pedagogik och kännedom om de olika verktyg som finns till personalens hjälp.

En stor utmaning är att personalen fått slita hårt under de senaste två åren och måste få återhämtning, samtidigt som hälso- och sjukvården ska ta itu med all uppskjuten vård. Personalarbetet har fått pausa under pandemin – det är alla medvetna om – och då tappat fart i utvecklingen. Sedan en tid tillbaka har dock farten ökat, för att göra det möjligt att lösa nödvändig återhämtning.

– Mitt uppdrag är initierat av politikererna och går ut på att titta på barnmorskornas situation, ett uppdrag som uppkom efter att medial uppmärksamhet riktats mot förhållanden inom förlossningsvården både nationellt och i Västra Götalandsregionen, säger Minna och fortsätter:

– Marias uppdrag kommer från hälso- och sjukvårdsledningen i syfte att säkra bemanningen av sjuksköterskor i dygnet runtverksamhet.

– För att lösa sjuksköterskeuppdraget tog vi ett underperspektiv genom att titta närmare på avgångsenkäterna som alla erbjuds fylla i när de slutar. Vi kunde se att det finns utvecklingspotential, säger Maria, vilket brukar gälla delar inom den organisatoriska arbetsmiljön, VGR som arbetsgivare och vissa delar kopplat till yrket i sig. Men ... för oss skapar det ändå trygghet när vi har klara fakta på bordet.

MED FACIT I hand, efter forskarnas insatser, kan man konstatera att det finns olika anledningar till att sjuksköterskorna valt att sluta. Materialet från barnmorskorna är fortfarande under analys men både Minna och Maria tror att det handlar om ungefär samma variabler, något som de anar gäller för samtliga yrkesroller.

– Bra i sammanhanget är att analysmaterialet är gjort på lokal nivå. Den gemensamma analysen gör att vi tror att många faktiskt tycker ganska lika.

– För sjuksköterskorna är de främsta angivna orsakerna ledarskapet – tillgängliga chefer saknas – löneläget och arbetsmiljösituationer. Arbetsbelastningen upplevs hög och man ser brister i karriärutvecklingsmöjligheter.

– Det finns ganska många orsaker och

Regiongemensamma planen

för kompetensförsörjning 2020:

”Det råder obalans mellan tillgång och efterfrågan vad gäller både grund- och specialistutbildade sjuksköterskor. Dessutom är personalomsättning hög. Svårigheten att behålla sjuksköterskor beror på många faktorer, bland annat konkurrensen från andra arbetsgivare och att den högspecialiserade vården ställer allt högre krav på specifik kompetens. I samtal med chefer och i avgångsenkäter framgår att många upplever en brist på möjlighet till kompetensutveck-

ling på grund av hög arbetsbelastning. Det finns även ett missnöje med oattraktiva arbetstider och det är svårare att rekrytera till dygnet runtverksamhet.

Bristande chefs- och ledarskap, otydliga karriärvägar och missnöje med lön och löneutveckling är andra orsaker som framkommer. Stora kommande pensionsavgångar är också en utmaning för förvaltningarna.”

det kan avläsas bra i enkäten eftersom många har formulerat orsakerna i fritext, med egna ord.

– För oss gäller det att hålla i och hålla ut; intensifiera arbetet som drivits tidigare. Men vi måste också jobba för att utveckla nya arbetssätt.

VAD GÅR DET att göra för att hålla perso-

nalomsättningen stången?

– Det gäller att fortsätta stärka cheferna organisatoriskt, bland annat genom att se till att cheferna inte har för många underställda. Förutsättningarna måste alltså förbättras genom normtal, personalansvar och även till hur vi arbetar tillsammans.

– Pandemin har visat att vi kan, och är bra på att, arbeta tillsammans och vara

mer flexibla än vi någonsin trott tidigare. Många har lärt sig att ställa om; det har fungerat även om vi är fullt medvetna om att det varit svårt för många. Det är lärdomar som går att utveckla.

EN SAK SOM cheferna fått höra i år är att det är klokt att vara tidig med semesterplanering, eftersom personalen uttryckt oro över hur semestern kan komma att te sig. Fast det där med schemaläggning är inte lätt någonstans. Det kan behövas nytänk och samplanering, något som är utmanande – och inte självklart – för arbetsplatser med kultur som är svår att bryta.

– Vi har behov av ett bättre schemalägningsverktyg, tipsar Minna och Maria.

ATTRAKTIONSKRAFTEN i verksamheterna behöver ökas, är Minna och Maria överens om. Poängen är att göra rätt insatser.

– Vi vill, exempelvis, på ett bättre sätt kommunicera styrkor och möjligheter; den stora arbetsgivaren Västra Götalandsregionen har många olika arbetsplatser, med massor av möjligheter, att erbjuda.

– Vi tror inte att lösningen är att alla får x antal kronor i höjd lön, vilket inte heller medarbetarna angett som enda orsak till att de valt att sluta. Det krävs annan form av utveckling för att vi ska få behålla vår personal, ett bättre samspel mellan medarbetarskap och ledarskap, fortsätter Maria och pekar på vikten av att ha bra kollegor, bra introduktion, karriärmöjligheter och utveckling.

– Smart är att redan under praktiktid visa vårdpersonal att man är en attraktiv arbetsplats. Det lönar sig att ta väl vara på sommarvikarier och andra blivande resurser. Vid nyrekrytering handlar det om att försöka behålla sin personal så länge att hen hinner bli en i gänget och inte är så sugen på att lämna.

MEN ALLT HAR ytterligare en komplicerad sida, förutom alla de andra:

– Personalbemanningen behöver göras, på bästa sätt, efter vilken vård som behöver utföras. •

Brita Hässel



MINNA: "Det gäller att intensifiera tidigare arbete och utveckla nya arbetssätt."

FOTO: FRANK PALM



MARIA: "Vi har behov av ett bättre schemalägningsverktyg."

FOTO: FRANK PALM

Diskriminering på jobbet?

Vi är alla ansvariga

Utbildning om diskriminering – "En arbetsplats fri från diskriminering" – behövs det?

Efter att ha lyssnat på Annika Lindström och Anton Winther på Antidiskrimineringsbyrån Väst så måste man säga JA.

Diskriminering är så mycket; ett begrepp som vi ofta använder men inte alltid vet vad det innebär. En sådan här utbildning ger en fingervisning om vad vi alla går och bär på i form av förutfattade meningar eller/och och stereotypa föreställningar om varandra. Denna torsdagseftermiddag i maj samlades ett tjugotal HR-konsulter och -strateger, plus ett par enhetschefer i Regionens hus i Göteborg för att lyssna, öva och diskutera. Utbildningen vänder sig till chefer, HR-personal och fackliga men det verkar vara HR-folket som förstår vik-



LEDARE. Anton Winther.

FOTO: FRANK PALM

ten av – eller har möjlighet att prioritera – att lära sig mer om detta ämne. Men vi får anta att de tar med sig kunskapen till arbetsplatserna och låter den sippra ner i

verksamheterna. Att dagens deltagare var till hundra procent kvinnor har väl mest att göra med att tjänstepersoner som arbetar med HR faktiskt främst är kvinnor; konsekvens av första påståendet med andra ord.

Däremot heter kursamördnaren Fredrik Carlsson, arbetar på avdelningen för social hållbarhet på Koncernkontoret, och hoppas på en fortsättning av utbildningen även efter de cirka femton utbildningstillfällena under 2022. Han kan också berätta att, bland andra, Sahlgrenska Universitetssjukhuset har egna interna utbildningar som behandlar samma ämne utifrån de speciella diskrimineringsproblem man kan ha i vården, inte minst i samspelet mellan vårdtagare och -givare.

I utbildningen tas – förstås – de sju diskrimineringsgrunderna* upp. Vidare: frågan om diskriminering som ett problem för arbetsmiljön och vem-, eller vilka, som har ansvar för att upprätthålla och förebygga så att arbetsmiljön upplevs som god. Det kan till en början vara svårt att veta om det som hänt är kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier, så utbildningen tar upp vad man ska göra när det händer och hur man utreder på ett smart sätt. Det finns till exempel massor av riktlinjer och rutiner att lära av.

– Håll koll på de guider, policys och rutiner som finns inom VGR, råder kursledarna.

Vad ska chefen göra och hur ska hen uppträda? Vilka är grundprinciperna vid utredning? Ska händelserna polisanmälas? Vad är egentligen normer och vad förväntas av var och en ... på gott och ont? Det är bara en handfull av de frågeställningar som utbildningen innehåller. Övningar, som avslöjar ens fördomar, samt analyser av ett par "fall" startade diskussioner som i



LEDARE. Annika Lindström.

FOTO: FRANK PALM

sin tur visade att ärenden som dessa exempel inte på något vis är solklara, vare sig att bena upp eller att finna lämpliga åtgärder mot. •

Brita Hässel

** I lagen finns det sju diskrimineringsgrunder. Dessa är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.*

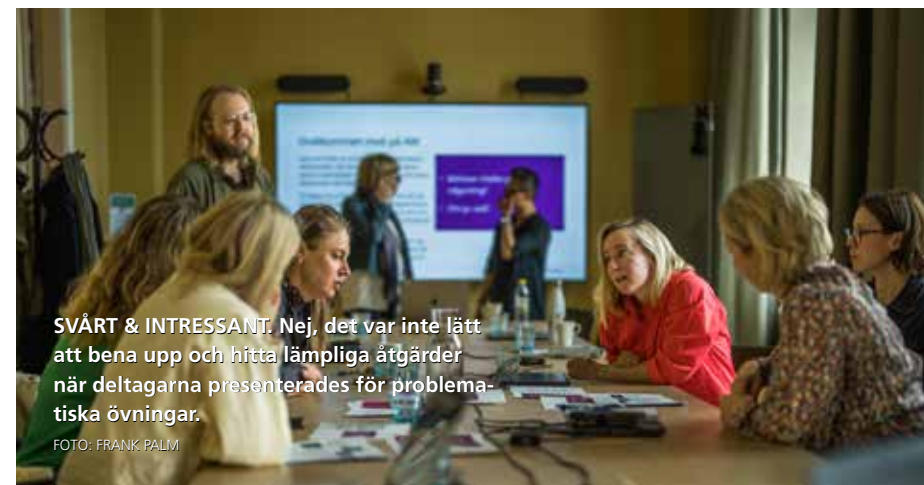
En förenklad beskrivning av lagens definition av diskriminering är att någon missgynnas eller kränks. Missgynandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Snacka duger inte – man måste göra också



SJÄLVKLAR. Marina Olsson tvekar inte; klart hon ska utbilda sig om diskrimineringsfrågor.

FOTO: FRANK PALM



SVÅRT & INTRESSANT. Nej, det var inte lätt att bena upp och hitta lämpliga åtgärder när deltagarna presenterades för problematiska övningar.

FOTO: FRANK PALM

– Jag ska gå utbildningen. Självlärt! Och jag ska råda alla andra chefer att göra detsamma. Vi behöver bli påmind om vad diskriminering är och att det är bra att starta samtal, om hur man har det på sin arbetsplats, innan något har hänt. Det är klart lättare att samtala förebyggande!

HR-direktör Marina Olsson beskriver anti-diskrimineringsutbildningen som en form av uppföljare på den uppskattade chefsutbildningen "Från Metoo till metod" som var aktuell för några år sedan: Vilka är tecknen på att något icke önskvärt pågår? Vad ska jag göra? Vem ska jag prata med?

– Det är inte så lätt alla gånger ... ibland kan det handla om "bara" nedvärderande skämt och snack, men det är värdefullt att få fler att bli observanta och också mana medarbetare att säga ifrån. Ingen ska uppleva sig bli utsatt på sitt jobb.

– Det räcker ju inte för oss i regionen att bara prata och säga vilka värden vi i regionen står för. Vi måste göra något också.

DE GRUNDVÄRDERINGAR Marina talar om är basen för demokratiska verksamheter som är finansierade av offentliga medel och bygger på allas rätt till likabehandling. Vilket dessutom är inskrivet i Svea rikets lag. Allt finns också i svart på vitt i regionens medarbetarpolicy.

Enligt Marina är utbildningen ett sätt att hålla frågan levande, bli påmind om att diskriminering faktiskt finns – också i regionen, att politikerna är måna om frågan och att göra det klart för medarbetarna att de ska våga ta upp händelser de upplever som diskriminerande.

– Och även om arbetsgivaren i stort sett alltid är ansvarig så ska man inte glömma att medarbetarna har ansvar för sitt sätt att vara och bete sig.

Brita Hässel



TRÄNINGSTOK. Skidor i skir grönska ... ja, varför inte? Logistikern Emma Attemo har, minst sagt, fått blodad tand.

FOTO: FRANK PALM

Emma Attemo

jobbar med beredskapslagring i VGR. Ett uppdrag som handlar om att på ett teoretiskt plan hitta förutsättningar och möjligheter för hur och vad man ska ha i beredskap och lager om krisen kommer. Det kan handla om livsmedel, läkemedel, förbrukningsmaterial lika väl som flergångsmaterial, textilier ... ja, allt som cirkulerar.

– Jag är, så att säga, i eländesbranschen, konstaterar Emma med ett leende.

Kris kan vara allt mellan pandemi, krig, hotande väderfenomen, vattenbrist, livsmedelsbrist, sabotage ... det mesta som varar över tid och kan tänkas påverka samhället.

Emma är civilingenjören, med logistik som specialitet, som nappade på regionens rop efter logistik för drygt tio år sedan. Logistik är folk som kan se sammanhang, planera, implementera, styra och kontrollera flöden. I det här fallet flöden inom hälso- och sjukvården.

Men den här texten ska inte säga så mycket mer om logistik i vården utan koncentrera sig på vad god logistik kan spela för roll när man vill skapa gemenskap på en arbetsplats.

Det är med stor entusiasm och gott humör Emma berättar hur hon kom att bli en av arrangörerna, tillsammans med kollegorna Peter Amundin och Jonna Bjuhr-Männer, till årets deltagande i Stafettvasan. Skidintresset föddes av en slump. För några år sedan svarade Emma, överraskande nog enligt henne själv, ja på frågan från

en kollega om hon skulle med och köra Stafettvasan. Hon som knappt hade stått på skidor tidigare! Men hon gjorde det, och blev skidbiten så in i nordens.

Sen blev det som det blev.

– Jo, nog har träningsintresset ökat, ler Emma och beskriver sig själv mer som en träningstok än en soffpotatis. En som blivit skidfantast för motionens skull, men faktiskt lika mycket för det sociala umgänget. Och det där med socialt umgänge är en stor grej när vi talar om att sisådär tjugo centralbyråkrater slår sig ihop, drar till fjälls och spänner på laggen för att köra flera mil.

Att arrangera Stafettvasan för tre lag är att hålla koll på mycket. Man måste starta redan ett år innan det är dags att starta i spåret. Först och främst ska det bokas platser i startfältet, något man måste vara på tå för. Det gäller dessutom att få till bra starttid, vilket är lika med klockan sju på morgonen om man frågar Emma:

– Det är magiskt att möta uppåtgående solen när man är i spåret.

I GOD TID måste man se till att skaffa bra boende så att alla deltagare är nöjda och att det finns gott om utrymme att äta och vara tillsammans.

I frågepaketet som alla deltagare ska fylla i i förväg handlar det om vilka uppdrag man kan tänka sig att ta på sig väl på plats i Sälen och Mora. Kanske är det att vara restaurant- eller pizzeriabokare, kanske se till att fixa läcker frukost. Bland svaren ska det också finnas en uppgift om hur lång tid man tror sig behöva i spåret.

– Vi vill nämligen sätta ihop så jämna lag som möjligt; med fem i varje lag som åker olika långa sträckor och med olika fart så vill vi ändå att vi ska komma i mål ungefär samtidigt. Det är ju inte så att man ska vara jätteduktig skidåkare utan att man tycker det är roligt och vill bidra till gemenskapen, framhåller Emma.

Och det här året var Emma mycket nöjd med just den logistiska delen:

– Vi fick in våra tre lag i mål inom femton minuter; 6 t 26 min, 6 t 30 min och 6 t 40 min, säger Emma och hänvisar till att det är hur mysigt som helst att alla tillsammans går och fikar i Mora efter målgången, pratar av sig och tar en gruppbild. Sen är det tillbaka till boendet för obligatoriska medaljutdelningen och bubbel. Och gott umgänge.

– Vi snackar inte så mycket jobb på våra skidhelger, men jag erkänner: det kan bli en del animerade valladiskussioner ...



BYRÅKRATER PÅ VIFT. Så här kul kan man också ha med arbetskamraterna.

FOTO: EMMA ATTEMO

PÅ DET HÄR viset bygger arbetskamraternas gemenskap, glädje och ökad sammanhållning.

– Det blir lättare att kontakta varandra om jobbfrågor när vi känner varandra sen tidigare. Och vi har byggt vidare på andan genom andra aktiviteter under resten av året, säger Emma och beskriver:

– Förutom after work så har vi bland annat ägnat oss åt rodd, skierg (stavteknik), barnmarksträning och löpteknik.

– För flera i gruppen har deltagandet blivit som en bra del av en rehabilitering – det är en så motiverande kraft.

Vad är knöligast att lyckas med när man ska få till det här med samordning och organisation?

– Största utmaningen i det här fallet är att få alla deltagare till sin start i tid. Alla måste vara på rätt tid och plats vare sig platsen är Sälen, Mångsbodarna, Evertsberg, Oxberg eller Hökberg.

Klart det är bra att vara utrustad med viss logistisk talang när man sysslar med så 'nt. •

Brita Hässel



FOTO: EMMA ATTEMO



FOTO: EMMA ATTEMO

Botaniska trädgården: byggarbetsplats fylld av blomsterprakt

Som vi redan berättat är det snart 100-årsdag för Botaniska trädgården. För att stå starka i ytterligare 100 år trädgården under förnyelse och det byggs nytt, allt för att kunna fortsätta arbetet med och för biologisk mångfald på ett modernt och tillgängligt sätt.

Det kommer att bli bra, lovar Botaniskas ledning, och under byggerperioden kommer alla besökare att uppleva både fantastiska planteringar och växthus halvvägs på väg att bli verklighet. Den som väntar ... och så vidare.

Det nya växthuset som börjar ta form på åsen kommer att visa upp alpina växter, i stenblock av kalktuff som flyttas från nuvarande växthus. Även lökträdgården, som visar upp delar av Botaniskas unika samling av lök- och knölväxter, får sin nya placering på åsen.

Besökscentrumet, klart först om några år, ska vara en introduktion till både växthusen och till övriga trädgården. Här får man information om vad som händer just nu och vilka vägar man ska välja för att se det man är intresserad av. I besökscentrumet samlas grupper som ska ta del av skolverksamhet, guidade turer och introduktioner. Här finns både café, butik, förvaringskåp, toaletter och bekväma sittplatser.

Att det kommer att bli trångt på huvudvägen de närmaste åren då besökare, personal och byggetrafik ska samsas där gör att Botaniska vädjar till alla att de väljer de vägar upp i trädgården som går ovanför Spegeldammen. Dessa vägar är grusade och har en lutning på drygt 15 procent varför de kan vara svåra att använda om man är rullstolsburen. Men, om alla som kan använda alternativa vägar gör det, finns det mer plats på huvudvägen för den som måste använda den. Rimligt.

Tar man sig förbi denna flaskhals väntar den vackra Perenrädgården, den rofyllda Bambulunden, Smithska dalen, Klippträdgården och Japandalen. För ännu mer upplevelse uppmanar Botaniska besökarna att ladda ner appen Botaniska och välja promenaden Vandrar i det vilda. Där slipper man staket, avstängningar, kranar och byggetrafik ...

Tidplan för omgörningen:

Lilla växthuset på åsen: 2021–2023
Nya Kulturträdgårdar: 2021–2023
Stora växthuset med besökscentrum: 2023–2026



TVÅ SIDOR. Det är bara att välja; kolla in byggarbetsplatser eller njuta av allt det andra som Botaniska alltid bjuder.

FOTON: FRANK PALM



Farligt i sommar?

VGRfokus har gjort en sammanställning om hur man ska bete sig om man blir huggormsbiten. Först



kan man försöka undvika att bli biten genom att ha lämpliga skor eller stövlar; de flesta som blir bitna blir det just i foten eller ankeln. Men om det ändå sker, så är rådet att ta sig till sjukhus för observation, även om man inte känner av bittet något särskilt. Den som blir biten, eller tror sig ha blivit det, reagerar väldigt olika. Ingen reaktion: då har troligen inget gift sprutats in. Andra kan antingen få "bara" svullnad eller verkligen bli riktigt sjuka. Ta det på allvar! Innan man kommer till sjukhus rekommenderas följande råd:

Var stilla och vila eftersom giftet sprids fortare vid ansträngning.

Håll den bitna kroppsdelen i stillhet, och gärna högt.

Ta av åtsittande saker som skor, ringar och klocka eftersom området runt bittstället ofta svullnar upp.

Lämna bittstället helt ifred.

Försök inte suga ut giftet, kyla, värma eller dra åt ett skärp eller liknande runt den ormbitna kroppsdelen. Det kan förvärra förloppet.



Värre är det faktiskt med fästingarna; ett av våra farligaste djur. Virussjukdomen TBE har spridit sig till nya områden i Västra Götaland och smittskyddsläkare i Västra Götaland manar dem som rör sig mycket i skog och mark att göra slag i saken och vaccinera sig. Och även om TBE är mer fruktad, så är risken att få borrelia inte heller att leka med. Borrelia kan dock behandlas med antibiotika eftersom den orsakas av en bakterie.

Inte bara krypande och krälände individer är att tänka på ... också den underbara värmande

Grillad aubergine med harissa och rostade valnötter



FOTO: FREEPIK



4 portioner

Här används aubergine men det är även gott att lägga små squash på grillen och smaksätta med nordafrikanska kryddor. Den heta kryddblandningen blir extra god om man även tillsätter soltorkade tomater. Gör gärna en burk att ha till hands för att smaksätta det grillade gröna.

4 aubergine, medelstora
flingsalt
olivolja

Harissa med soltorkad tomat:
1 röd spansk chili
5 soltorkade tomater

2 vitlöksklyftor
1 tsk spiskummin
1 tsk hel koriander

1/2 citron, pressad saft
1/2 dl olivolja
1 tsk ancho-chili
Flingsalt och svartpeppar

Till servering:

1 dl tjock yoghurt
2 msk grovhackad bladpersilja eller koriander
50 g valnötter eller mandel, rostad och grovhackad

vackra solen kan vara överraskande riskabel. Brännskador, solexem, hudcancer ... på sidan 1177.se finns många råd om hur man kan skydda sig mot solen.

Några i korthet:

• Var inte i solen när den är som starkast, mellan klockan



Dela auberginerna i två halvor på längden. Skär ett rutmönster över snittytan med en vass kniv. Salta snittytan med lite salt och låt ligga framme för att dra ut vätskan i ungefär 30 minuter. Torka av med hushållspapper och gnid in snittytan med lite olivolja.

Finhacka chili, soltorkad tomat och vitlök. Hetta upp en stekpanna utan fett och rosta spiskummin och koriander tills kryddorna börjar poppa i pannan. Stöt i en mortel tills blandningen är finstött. Lägg hackad chili, soltorkad tomat, vitlök och de stöta kryddorna i en mixerkanna. Tillsätt citronsaft, olivolja och ancho-chili. Kör till en slät pasta och smaksätt med lite salt och peppar. Tillsätt några matskedar vatten om blandningen är för tjock.

Grilla grönsakerna på direkt värme tills de fått fin färg och är genomstekta. Tillsätt lite av kryddpastan över snittytan mot slutet av stektiden. Servera auberginen varm eller kall tillsammans med tjock yoghurt och toppa med hackade örter och valnötter. Oliv är också gott till.

11 och 15. Det är extra noga i länder där solen är starkare än i Sverige. Du får UV-ljus på dig när du är utomhus.

• Är du utomhus med barn mitt på dagen, försök att vara i skuggan eller på ett ställe med mycket träd som skyd-

Att förbättra är att förändra; att vara perfekt är att förändra ofta.

Winston Churchill

Konst i regionen kan faktiskt också vara en ... logotyp. Den här fina varianten står för Regionala Barnuppdraget – utvecklingsplan för barn och ungas hälso- och sjukvård. Syftet med planen är att skapa en god och sammanhållen hälso- och sjukvård för barn och unga. Arbetet ska genomsyras av ett systematiskt barnrättsperspektiv och förändra det faktum att det finns både ojämlikheter och brister inom dagens hälso- och sjukvård för barn och unga.

Arbetet inom uppdraget ska genomsyras av löpande dialog, lärande och förankring. Det innebär bland annat att det sker i dialog med barn och unga, deras vårdnadshavare, kommunala verksamheter och andra berörda intressenter i hela Västra Götaland.



BILD: ANETTE HAMMARIN, REGIONSERVICE

Idéer och artikeluppslag till arbetslust?

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

dar mot solens strålar.

• Är du på stranden när solen är som starkast är det bra att sätta upp ett parasoll eller ett enkelt tält, för att få skugga en del av tiden. Det är särskilt viktigt för barn.

PÅ JOBBET

ViA-anställningen har gett Dayans liv mer mening

– Dayan följer med.

Hon låter bestämd, Kim Aulin, när hon berättar om sitt handledarskap och beslutet att byta jobb. I sommar lämnar Kim VGR Konferenscentrum i Göteborg, för att dra igång en verksamhet för "cirkulär möbelhantering" inom Regionservice. Dayan Gangaboda från Kalutara, Sri Lanka, följer med. Självklart.

Dayan är ViA-anställd* och har Kim som handledare, en mycket erfaren sådan: hon har vi det här laget varit handledare för uppåt tjugo ungdomar som behövt stöd för att hitta sin plats, skaffa arbetserfarenhet och slutligen få ett jobb.

– Ingen har lärt mig så mycket som alla ViA-anställda jag fått handleda, kommenterar hon.

När det gäller Dayan så kom han till Sverige 2007 och bodde i Stockholm några år innan han flyttade till Göteborg; något han är väldigt nöjd med. Efter diverse småjobb träffade Dayan Kim Aulin på Gullbergsvass Konferens. Kim är en person som ser vad han behöver i form av extra omtanke och stöd, vare sig det handlar om att prioritera mellan arbetsuppgifter, hålla tider eller begripa sig på det där med socialt samspel.

– Jag möblerar konferensrum, diskar, håller ordning i köket och så, beskriver Dayan sin arbetsdag och blir avbruten av Kim:

– Han har egentligen ett begränsat ansvarsområde men har sakta, och säkert, förstorat det på egen hand och blivit den där spindeln i nätet som har koll på det mesta. Dayan är fruktansvärt duktig och engagerad och tar saker på blodigt allvar. Men, han blir också lätt frustrerad när inte saker blir gjorda på hans sätt.

Dayan ler lite generat över berömmet



MENINGSFULLT. Dayan har sett till att bli en spindel i nätet och ser fram emot ett "vanligt" jobb så småningom.

FOTO: FRANK PALM

som strömmar över honom:

– Han är envis och tar till sig instruktioner för att göra allt rätt.

DAYANS TID i Västra Götalandsregionen ska nu ta sig en ny vändning.

Kim lämnar VGR Konferenscentrum för att ta över ansvaret för en ny verksamhet som sysslar med "cirkulär möbelhantering": det vill säga öka regionens återvinning av möbler och andra prylar genom att hämta, laga, måla, fräscha upp, lagra, sälja vidare internt. Helt enkelt göra det lättare för regionens medarbetare att vara mer miljögenomtänkta.

– Och jag tar med mig Dayan till min nya arbetsplats.

Dayan i sin tur ser ytterligt nöjd ut när han beskriver sitt kommande jobb.

– Jag ska köra truck, rekonda, laga, strukturera och planera. Allt är bra träning för mig eftersom drömmen är att få ett helt vanligt jobb istället för en "arbetsmark-

nadspolitisk insats".

– Kanske är det också ett bra tillfälle att ta körkort så att du kan hämta och leverera möbler, föreslår Kim. Svaret kommer direkt:

– Ja! Bra!

Att arbeta som Kim, och i sin vardag stötta andra, är att ge människor chans att ta sig vidare.

– Inte bara det. Jag själv blir utmanad och stimulerad att tänka ett steg längre. I min roll och min anställning för VGR har jag möjlighet att hjälpa andra och det är jag tacksam för. Regionen är bra på det här, säger Kim som tycker att det här med ViA-anställning är ett perfekt sätt att ge människor mer mening i livet.

Brita Hässel

**ViA är en arbetsmarknadspolitisk insats i regionen – introduktion i arbetslivet – en betald anställning som ska hjälpa personer att få yrkeserfarenhet och utveckla sin kompetens för att närma sig arbetsmarknaden.*