

arbetslust

en tidskrift om människa, hälsa och arbetsliv i Västra Götalandsregionen • nr 3 • oktober 2022 • årgång 22



TANKAR OM

vad livet (och jobbet)
har att ge

sid 3

Ann-Sofi lämnar
efter elva år på
toppen

sid 6–7

En mjukisrevolt

som gav lysande resultat

sid 4–5

evåga

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:
Joan Wetterholm, joan@joanart.se

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

TRYCKERI:
Hylte Tryck AB
Miljöcertifierade enligt ISO 14001



OMSLAGSBILD: Emma Lukic och Babak Pakaghideh Moghadam tog sig tid mellan larmen att prata med Arbetslust om en relativt ny verksamhet som ganska omgående permanentades. I bakgrunden finns några doser mod att våga nytt.
FOTO FRANK PALM

Röda tråden kringelikrokar sig kring att våga. Kanske genom att kliva ur sin komfort zone och byta yrkesbana. Eller kupa sig förbi sin chef och testa det man verkligen tror på. Någon annan har under elva års tid försökt övertyga medarbetarna att just plocka fram modet och våga tro på sin idé. Andra behöver kunskap för att våga ta det där lite svårare samtalet.

PÅ GÅNG

Ny regiondirektör i VGR

Håkan Sandahl blir ny regiondirektör när Ann-Sofi Lodin slutar i dagarna. Sandahl har en bakgrund som polismästare i Västra Götaland och länspolismästare i Jönköpings län, kommunchef i Ulricehamn och avdelningschef för ekonomi och styrning på Sveriges kommuner och regioner, SKR.

Jag är väldigt samhällsintresserad och tycker om att ha uppdrag där man kan göra gott för människor, säger han till GP. Och tillägger att det är ett stort ansvar att vara högst ansvarig tjänsteman för cirka 56 000 anställda.

Det är många människor och många frågor att hantera som berör invånarnas vardag i Göteborg och Västra Götaland. Min bild är att det finns gedigen kompetens i VGR och att en av mina uppgifter



FOTO: HANS ALM, GP

blir att skapa förutsättningar för chefer och medarbetare att bidra med engagemang och dra nytta av sitt kunnande på bästa sätt. I det ingår att ha en samverkande roll både internt och med andra

samhällsaktörer så att vi tillsammans kan göra det enkelt och bra att leva, arbeta och bo i Västra Götaland, säger Håkan Sandahl.

Missade ni första träffen?

Höstens första fysiska nätverks-träff finns under en begränsad tid att se i inspelat skick på ISM:s hemsida. Det är en föreläsning av Marianne Törner som talade om "Hälsobringande sjukvård – för personal och patienter".

Föredraget behandlade den psykosociala arbetsmiljöns betydelse för sjuksköterskors förmåga att hantera etiska värdekonflikter, deras hälsa, och för patientsäkerhet och effektivitet i vården. Det beskrev också vilka förutsättningar vårdenhetschefer behöver för att kunna bidra till sådana arbetsförhållanden för sin personal.

Föreläsaren Marianne Törner, dr. med. sc., ansvarar för forskningsområdet Säkerhet, organisation och ledarskap vid Arbets- och miljömedicin, Avdelningen för samhällsmedicin och folkhälsa, vid Göteborgs universitet. Marianne är även docent vid Chalmers tekniska högskola och var tidigare gästprofessor i Human Factors med inriktning mot säkerhet vid Högskolan Väst i Trollhättan.

Tillsammans förbättrar vi arbetsmiljön

Tisdagen den 22 nov 2022, kl 13-16, bjuder Västra Götalandsregionen in medarbetare främst inom HR-området, chefer, personalutskottet, arbetsmiljödelegationen samt övriga intresserade av hälsa och arbetsmiljö till en digital halvdag med inspiration och erfarenhetsutbyte kring hur vi tillsammans förbättrar arbetsmiljön. Årets tema är arbetsbelastning.

Under konferensen kommer Maral Babapour Chafi, forskare från Institutet för stressmedicin att föreläsa om kognitiv ergonomi i ett alltmer digitaliserat arbetsliv och Mats Eklöf, psykolog och forskare föreläser om psykisk arbetsbelastning. Två förvaltningar delar med sig av erfarenheter och lärdomar från året, därefter följer ett panelsamtal där erfarenheter och utmaningar kopplat till arbetsbelastning diskuteras.

Konferensen kommer att live-sändas på VGRs externa webb och kan ses både i realtid och i efterhand.

För anmälan och mer information [Tillsammans förbättrar vi arbetsmiljön – Västra Götalandsregionen \(vgregion.se\)](#)

Heldag om att förebygga mäns våld mot kvinnor

VKV, Västra Götalandsregionens kompetenscentrum om våld i nära relationer, uppmärksammar Internationella dagen mot våld mot kvinnor den 25 november med en fysisk heldagskonferens där vi utifrån aktuell forskning fokuserar på hälso- och sjukvårdens arbete med att förebygga mäns våld mot kvinnor. Hur ser det ut inom Västra Götalandsregionen idag och vad kan vi förbättra? Vid frågor kontakta kvkv@vgregion.se

TANKAR OM ...

livets möjligheter och sammanhang

Anna Wallqvist, erfaren VGR-medarbetare, skriver om att våga växla yrkesroll och ta vara på det en stor arbetsgivare kan ge.



FOTO: PRIVAT

Föga anade jag i början av 90-talet när drömmen var att bli barnsjuksköterska, att jag 30 år senare skulle arbeta som verksamhetsutvecklare på Koncernstab digitalisering. Inte heller anade jag att jag till slut skulle inse att all den erfarenhet jag samlat på mig faktiskt kan komma till nytta även utanför VGR ...

Förutom några år som sjuksköterska har jag hunnit med att vara supportspecialist inom IT-supporten, teamledare, processarkitekt och verksamhetsutvecklare med olika uppdrag. Jag är ett levande exempel på att vi – anställda inom Västra Götalandsregionen – har möjligheter att byta arbete och roller över tid.

LIVET PÅGÅR HÄR och nu, det går inte i repris. En klyscha ... men jag har fått känna på hur det kan vara att springa fortare och fortare utan att reflektera, i mitt fall för att jag tyckte mitt arbete som processarkitekt var så roligt att jag jobbade slut på mina batterier och hamnade i en utmattning. Nu kan jag se tillbaka med tacksamhet på den perioden. Den fick mig att inse att det finns en styrka i att be om hjälp och förstå att man behöver vara snäll mot sig själv och tillåta sig att inte alltid vara på topp.

Att själv ta taktpinnen över sitt liv och

göra aktiva val tror jag är nyckeln till ett hållbart arbetsliv. Magkänslan leder oss ofta rätt. För det är bara vi själva som vet hur vi känner och tänker och kan ta ansvar för de val vi gör.

I ett av uppdragen jag har nu, verksamhetsutvecklare för våra aktivitetsbaserade kontorsmiljöer, pratar vi mycket om vikten av personligt ledarskap. För mig handlar det just om det, att inte bli offer för omständigheterna. Det kan tyckas hårt uttryckt, men antingen gillar vi läget och gör det bästa av situationen, eller också får vi ta oss en funderare om varför detta inte fungerar. Jag tror att alla mår gott av att själv hålla i taktpinnen, snarare än att se sig som offer för omständigheter.

FÖR MIG ÄR KÄNSLAN av sammanhang, KASAM, viktig. Jag hörde talas om detta salutogena begrepp när jag gick en vidareutbildning inom palliativ vård, och känner att det går att applicera i många sammanhang. Centrala begrepp i KASAM är meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet. När vår regiondirektör under pandemin sträckte ut handen till oss, före detta vårdpersonal, och bad om hjälp att vaccinera räckte jag upp handen direkt! Med stolthet dammade jag av min sjuksköterskebrosch för att göra en insats i kriget mot covid-19.

Vi slet rätt hårt på vaccinationsmottagningen, vaccinationsviljan var hög och vi gjorde vårt bästa för att så snabbt och flexibelt som möjligt erbjuda de doser vi fick. Själv hann jag ge cirka 2 500 vaccindoser under mitt uppdrag, som blev ett av de roligaste jag haft. Meningsfullt, hanterbart och fullt begripligt!

Jag har insett vilken otrolig kraft och styrka vi har inom VGR när vi samarbetar mot ett gemensamt mål. Vi ska sträcka på oss och vara stolta över vad alla vi tusentals

medarbetare åstadkommer varje dag – i stort som smått!

JAG SER MED tillförsikt på hur vi skapar allt fler regionala samarbetsformer. Under våren har jag engagerat mig i hälso- och sjukvårdens samordningsråd där tanken är att samordna vården för att bidra till att VGR kan erbjuda god vård; kunskapsbaserad, ändamålsenlig, säker, personcentrad, effektiv, jämlik och tillgänglig.

NU HAR TIDEN kommit så jag själv återigen tar taktpinnen över mitt yrkesverksamma liv. Jag har blivit varse att mina yrkeserfarenheter från VGR är värdefulla även i andra sammanhang. Efter att ha blivit antagen som diakonkandidat inom Svenska kyrkan, har jag upptäckt ytterligare en förmån vi har som anställda; vi kan få tjänstledighet för studier! Under två år ska jag nu plugga på halvfart till diakon. Jag följer min längtans röst och magkänsla.

Men jag överger inte VGR än, jag bidrar med min kunskap och erfarenhet i ytterligare ett par-tre år, innan jag byter både arbetsgivare och yrkesbana.

Tack för att ni delat mina tankar och glöm inte att

- be om hjälp är att visa styrka
- det aldrig är för sent att tänka om och tänka nytt
- ta vara på livets möjligheter, ta tag i taktpinnen, det är du värd!

Anna Wallqvist
Verksamhetsutvecklare
Koncernstab digitalisering

Att våga spänna bågen ...

Akuttläkarbilen blev en fullträff!

PÅ STUBINEN. Så är det för Emma och Babak; med akutläkarbilen är man på tå för det som händer NU. Med gott humör ...

FOTO: FRANK PALM



Sedan en tid tillbaka rullar en akutläkarbil i Storgöteborg. En bil som tar hand om akutpatienter på deras hemmaplan och därmed sparar resurser till andra som behöver dem bättre. Allt på grund av en kupp. Eller ska vi hellre säga ett eget fungerande initiativ.

Bakgrunden låter ganska enkel. Vi talar om tiden när covid härjade som mest och kaoset var som värst. Akuten på SU/Östra tog emot obegripligt många covidpatienter som kom in med ambulans via akuten.

– Det höll inte, säger Emma Lukic bestämt, då chef för nämnda akut.

– För att få lite lättnad och bättre koll valde vi att sätta en ledningsläkare i en bedömningsbil för att svara på frågor om vem som måste till sjukhus och vem som kunde avvakta.

Det fungerade bra och idén som sådan kunde man bara inte slänga bort bara för att covid började ge vika efter ett par år, tyckte Emma och tog en chansning.

Maria Taranger, då verksamhetschef på MGAÖ som tillhör område 2 och där akuten Östra ingår, nu områdeschef på 6an där ambulansen ingår, beskriver i en podd hur det gick till:

– Emma Lukic kom till mig och sa ”men du, Maria, nästa vecka har vi läkare över på några pass. Är det okej om jag skickar in

dem i ambulansens bedömningsbil så kan de vara med och göra bedömningarna? ”Gör det”, sa jag.

Att Emma sedan, utan att stämna av med sin chef, ”kuppade” – egen beskrivning – in sig prehospitalt genom att fortsätta att bemanna bilen varje dag med akutläkare, är inget problem för Maria Taranger som istället blev ”jätteglad”:

– Det fungerade ju så bra!

Verksamheten är nu permanent, Emma Lukic är medicinskt ledningsansvarig läkare inom ambulanssjukvården, där akutläkarna numera finns för att stanna. Eftersom det, utan Emmas tilltag, inte hade hänt så upprepar Emma det chefen brukar säga: ”det är bättre att be om förlåtelse istället för tillåtelse”. Eller översatt lite mer rätt på: Våga! Gör! Ta initiativ! Gör först – fråga sen!

OCH HUR BLEV DET? Jo, de fick mycket bättre koll på patientströmmarna och nu, när det inte längre handlar om covid i första hand, så är bilen i tjänst mellan klockan 10 och 18 varje dag, utgående från citystationen Gullbergsvass, med ett breddat uppdrag.

– Det fungerar väldigt bra. Vi gör allt det som verksamheten behöver oss till, oavsett det är att skriva ut recept, fixa vårdintyg, konstatera dödsfall, sy sårskador, hantera hjärtstopp, ge råd, samverka och stötta andra ambulanser som ringer och diskuterar patienters tillstånd. Det sistnämnda är nära på huvudsyftet.

Emma fortsätter förklara vinsterna med en akutläkarbil. Hon, och hennes erfarna kollegor, vet precis vilka åtgärder som görs – eller inte görs – då en patient kommer in till akuten.

– Många gånger är det inte mer än vad vi kan göra i hemmiljön. Så när det handlar om sköra patienter på ett äldreboende, till exempel, så bedömer vi och tar hand om dem där de är. En transport till akuten är snarare skadlig och svårt stressande, än till hjälp för en svårt sjuk äldre.

– Vi måste sluta tänka att en sjukhus-säng är den bästa gåvan ...

EMMA FRAMHÅLLER också att de på det viset sparar en ledig ambulans till de svårast sjuka:

– En ambulans lägger ungefär en och en halv timme på varje ärende, och det är väldigt dumt att göra det i ”onödan”. Förtjäns- ten med akutläkarbilen är att den är bra för alla patienter, inte bara den patient som slipper sjukhuset utan också för den som behöver ambulansen bättre. Och vårdplatsen som inte blev upptagen.

– Ibland är det faktiskt så, att man av ren empati lägger in en patient som sedan blir kvar i flera dagar och kostar skattepengar. Och som dessutom hade haft det bättre hemma.

Hon påtalar att det inte är en händelse att bilen är bemannad av akutläkare: de är vana vid att prioritera och styra flöden. De kan det där med bedömningar och tänker både taktiskt och logistiskt. Precis det som behövs i en akutläkarbil.

FÖR ATT ALLT ska fungera så som det gör finns det förstås ett nödvändigt och gott samarbete i grunden: med sjukvårdens



MEDICINSKT ANSVARIG. Emma Lukic.

FOTO: FRANK PALM

larmcentral, sjukhusens mobila närsjukvårdsteam och omsorgskoordinatorer.

Verksamheten finansieras från det övergripande och man arbetar för närvarande med att ta fram statistik så att det är möjligt att med svart på vitt peka på vad akutläkarbilen åstadkommit. Vad som händer framöver hyser inte Emma några tvivel om:

– Framtiden? Jag har goda förhoppningar att inom några få år ha akutläkarbilen i tjänst 24 timmar om dygnet sju dagar i veckan.

Och hon ser så ytterligt nöjd ut. •

Brita Hässel



AMBULANSSJUKSKÖTERSKA Babak Pakaghideh Moghadam.

FOTO: FRANK PALM

BRA TIMING. Nu är rätt tid att gå, säger Ann-Sofi Lodin, ångestfyllt. Efter elva år som ledare för, i dagsläget, 56 000 medarbetare på världens bästa jobb, är det dags ...

FOTO: FRANK PALM



Hur har det varit, Ann-Sofi Lodin?

– Det här är världens roligaste jobb, men det är dags att sluta nu. Jag vill inte vara kvar så länge att jag blir trött och grinig; bättre att gå i tid. Slitsamt har det varit, ja ... men sååå roligt.

– Nu är jag fylld av separationsångest.

EFTER ELVA ÅR SOM REGIONDIREKTÖR lämnar Ann-Sofi Lodin över till sin efterträdare Håkan Sandahl. Hon gör det officiellt på sin sista Chefsdagen i början av oktober. Hon håller omtänksamt, och som vanligt, i trådarna på denna dag, ”så att Håkan inte behöver bli kastad in i hetluften på en gång”.

Ann-Sofi har noga valt tidpunkten för att sluta jobbet.

– Det är bra timing: en ny mandatperiod väntar, kanske nya politiker, presidiet som känner mig och mitt arbetssätt har fått rekrytera. Det är bra för en nystart.

*

BERÄTTA NÅGOT om vad som varit extra givande att jobba med?

– Chefsdagarna har varit otroligt viktiga dagar. Varje gång har jag dessutom bett om



ENGAGERAD. Goda upplevelser och några besvikelser.

FOTO: FRANK PALM

att bli inbjuden till verksamheterna, vilket jag blivit. Åtminstone två gånger i månaden har jag varit ute i verkligheten, gått runt och fått se, prata och uppleva. Otroligt energigivande!

Ansträngningarna för att ge första linjens chefer förutsättningar att göra så bra jobb som möjligt, sticker ut när det gäller arbetsmiljöfrågorna. Normtalet till exempel: att chefer ska ha någonstans mellan 10 och 35 medarbetare. Inte fler!

– När jag på en Chefsdagen, inför dryga tusen chefer, lite oväntat sa att jag ville införa normtalet, så blev det nödvändigt att också göra det. Inte ”utreda frågan” ...

Många blev förstas förskräckta över mitt löfte, inte minst HR-folket som såg en stor utmaning i detta. Men nu är vi på god väg, även om inte helt framme, lyder den nöjda

summeringen.

Ann-Sofi nämner också hur Unga rådgivare varit en fantastisk tillgång som tyvärr tog slut vid pandemin och det inte längre var ok att träffas.

– Fast under åren vi samarbetade, 2013 till 2020, fick jag ta emot massor av kloka idéer och synpunkter från våra yngre medarbetare.

Till glädjeämnen hör att samarbetet inom regionen har blivit bättre.

– Pandemin gav oss en knuff framåt, för vi hade inte klarat vår uppgift om vi inte arbetat sammanhållet. Det ska vi fortsätta med.

Tillkomsten av VGR Akademin, Campus Nya Varvet och nya Regionens hus, liksom att Regional utveckling varit möjliggörare för etableringar, bland annat av batterifabriker, är andra ljuspunkter under Ann-Sofis år.

*

VAD VAR DET då som inte gick lika smidigt och smärtfritt?

– Jag är besviken över att Framtidens vårdinformativmiljö med IT-systemet Millenium försenats och jag önskar att vi hade kommit längre i vårt arbete för kommundsamverkan. Min förklaring till det sistnämnda är att det är en jätteuppgift; det är tungt att samverka med 49 olika kommuner.

– Och tillgängligheten. Jag hade verkligen önskat att jag hade kunnat lämna jobbet och sagt att ”vi klarar vårdgarantin”. Men vi gör inte det: inte förrän vi pratar ihop oss och delar på remisser, operationer och behandlingar på ett smartare sätt.

– Och arbetskraftsbristen lär vi väl fortsätta att lida av i årtal ...

*

GENOM ÅREN har Ann-Sofi Lodin luftat en rad åsikter som upprepats om och om igen och närmast blivit mantran. Ett handlar om mod, att våga göra.

– Medarbetare och chefer ska känna att det är ok, till och med välkommet att våga pröva nytt. För ingen behöver vara rädd att göra fel; verksamheterna är tyngda av regelverk och ramar så risken är minimal. Men mod att våga kan istället föra med sig mycket gott.

Mindre administration och byråkrati har varit ett annat mål för direktören, men det har många gånger varit svårt att sy ihop förvaltningarnas alla ståndpunkter, medger hon.

– Jag har arbetat för samordning, att alla ska göra så lika som möjligt. Jag tycker, bara som exempel, att det är opraktiskt att

ha hundra olika typer av vårdkallelser när man kan samordna och göra ett fåtal.

Att medarbetare ska ägna sin tid åt det som de är bäst på (till annat ska man ha lämpliga stödresurser!), är ett annat återkommande, inte alltid populärt, uttalande.

– Att det exempelvis ses som en sanning att bara läkare kan lägga schema för läkare är för mig obegripligt. Läkare, lämna ifrån er den uppgiften!

*

VAD SKA DU göra när du slutat som regiondirektör för Västra Götalandsregionen?

– Inga planer. Men det blir mer tid till att träffa vänner och ta hand om mig själv, säger Ann-Sofi och luftar några idéer: vandra i skogen, läsa böcker, ta hand om mamma, hälsa på dottern i New York, baka och träna. Allt sådant som under de senaste elva åren kommit på undantag.

*

TILL ALLA SOM spekulerar; nej, Ann-Sofi Lodin har inget nytt jobb på gång.

*

HUR SKA DU klara av att trappa ner, gå från 100 arbete till 100 ledig tid?

– Ingen aning. Skratt.

Brita Hässel

RAFFLANDE. Framtiden kan tänkas innehålla "allt möjligt".

FOTO: FRANK PALM



Vi måste prata om våldet

Våld i nära relationer är vanligt. Alldeles för vanligt. Men arbetsgivaren har numera ansvar för medarbetare som blir utsatta för våld i nära relationer och har möjlighet att stötta och hjälpa. Till det behövs både kunskap och nya verktyg. Och att vi vågar prata om det.

Ann Wolmar och Mari Brännvall är utvecklingsledare på VKV, Västra Götalandsregionens kompetenscentrum om våld i nära relationer. De två har fått i uppdrag av Koncernkontoret att utbilda, i runda tal, 4 300 chefer, skyddsombud, berörda HR-personer och personal inom företagshälsovården om våld i nära relationer och hur man tar ansvar för att hjälpa utsatta.

Vad vet vi om våld i nära relationer och hur många kan vara utsatta om vi ser till Västra Götalandsregionens 56 000 medarbetare?

– Vi vet väldigt mycket genom forskning och utsattas berättelser, konstaterar Mari, som liksom Ann, är socionom i boten och har många års erfarenhet av arbete kring våld i nära relationer. Mari är dessutom fil dr i socialt arbete och forskar inom området.

Jämställdhetsmyndighetens färskare forskning pekar på att var fjärde eller femte kvinna och var tionde man är utsatt; det

betyder att tusentals anställda bara i Västra Götalandsregionen lever i en besvärlig privat situation där också deras arbetsförmåga blir påverkade av att de är utsatta för våld, våld som kan se ut på många olika sätt.

– Den person som ständigt skjutsar och hämtar, ringer och sms:ar stup i ett och verkar bry sig kan uppfattas som ”omtänksam och gullig” av omgivningen, när det faktiskt handlar om makt och kontrollbehov som hindrar sin nära att leva ett normalt liv och sköta sitt jobb, beskriver Ann.

– Hälsan påverkas av våldet, vilket i sin tur påverkar jobbet. Försäkringskassan hanterar 11 000 ärenden varje år där våld är en av orsakerna till sjukskrivning. Kanske kan hen inte vara på jobbet utan måste stanna hemma och dölja sina blåmärken, fortsätter Mari.

– Våldet är så komplext, det kan ha olika karaktär och består ofta av en kombination av olika handlingar.

Korttidsfrånvaron kan bero på tillfälliga skador men långtidsfrånvaron kommer oftare ur ständig stress och press som orsakar depression och utmattning.

– Vissa försöker undkomma våldet genom att inte ta ut ledighet utan ”gömma” sig på jobbet, medan andra, som väntas hem till helgen, kan känna obehaget och skräcken komma krypande redan när arbetskamraterna planerar fredagsmyset.

ATT KVINNORNA – det handlar trots allt oftast om kvinnor – inte helt sonika lämnar sin plågoande brukar förklarar med att ”det började med kärlek och passion, det kan ju bli som förr”. Eller så blir de övertalade att stanna: den som slår visar ånger och lovar bättring, hen ska vända blad, gå på behandling eller något annat löftesrikt. Och den som är utsatt väljer att tro på löftena. En gång till.

– Det är svårt att bryta upp i vanliga fall, inte minst när det kommer till barn och bostad. I de här fallen kan hot och tvång göra det än värre, trots att man inom sig vet att man borde gå.

Ann och Mari beskriver hur våldsutövaren förminskar allvarlighetsgraden av våldet, och att den våldsutsatta ofta av olika skäl tar till sig förklaringarna. Då talar man inte om våldet som våld, utan pratar om det som svartsjuka, gräl, bråk och sex, och den våldsutsattas anpassningar för att undvika våld som kompromissande.

– På det viset tvingas den utsatta att dölja och omförhandla våldet till något som ”inte är så farligt”. Ingen vill ju erkänna sig vara misshandlad. Det är skamligt.

Den utsatta pressas att ta ansvar för våldet och förminska övergreppen; ”hen sparar ju ändå inte på mig när jag ligger ner” eller ”hen slår inte med knytnäven i alla fall”.

Det finns alltid något värre man kan utsättas för, förklarar Ann sakligt.

bohag och värdesaker.

- **Ekonomiskt våld:** ekonomiska hot, begränsningar av gemensamma ekonomiska tillgångar eller att tvinga någon att utföra ekonomiska olagligheter.

”Rätt kunskap och rutiner på arbetsplatsen kan göra livsavgörande skillnad för den som lever i en våldsam relation.

Eva Nordmark, arbetsmarknads- och jämställdhetsminister



KOMPLEXT. Våldet kan finnas där vi inte förväntar oss och se väldigt olika ut. Ann Wolmar och Mari Brännvall ska förmedla sina kunskaper under våren.

FOTO: FRANK PALM

DET HÄNDER FÖRSTÅS att kollegor börjar misstänka, se och känna på sig att allt inte står rätt till, men frågar ändå inte om så privata saker. Vi är ovana vid att blanda oss i.

Därför ska chefer, HR-medarbetare, skyddsombud och personal inom företagshälsovården utbildas för att stötta medarbetare som är utsatta för våld i nära relationer.

– Vi ska lära ut vad våld är, hur man kan prata om ämnet med sin personal på APT eller i medarbetarsamtal samt direkt stödja och rehabilitera utsatta. Stöd kan bestå i att exempelvis anpassa arbetet: ge möjlighet att jobba på alternativa tider och platser, så hen kan göra sitt jobb utan störningar. Det går att säkerhetsanpassa arbetsplatsen, till exempel genom att inte släppa fram ständiga telefonsamtal eller se till att den utsatta

inte får ovälkomna besök.

– Men självklart; händer det något akut på arbetsplatsen så är det bara att kalla på polis. Våld är ett brott. Det är *inte* privat, slår utvecklingsledarna fast.

I utbildningen, som de 4 300 personerna ska få under våren 2023, lyfts frågan om våld i nära relationer till en nivå där man vill visa att detta är något som vi självklart måste våga prata om. Utbildningen kommer att vara konkret och praktisk (se exempel på nästa sida). Den förmedlar kunskap om våld och handgripliga tips om hur man kan fråga medarbetare om, exempelvis, hur de har det hemma, antingen genom *rutinspåret* – i medarbetarsamtal där samtliga medarbetare får samma frågor – eller i *indikationsspåret* då man fattat misstankor om att något inte står rätt till och

man behöver ha ett *omtänkesamtal*.

– Med den typen av kunskap ska vi, med vägledning, checklistor och guider, rusta deltagarna att klara av situationer man kanske inte vågat ta sig an tidigare. Vilket självklart måste göras med gott bemötande som skapar trygghet och inte är dömande. •

Brita Hässel

Fortsättning på nästa sida ►►

Vad är våld?

Våld och utsatthet i nära relationer beskrivs, förkortat, så här av Socialstyrelsen:

- **Psykiskt våld:** nedsättande kommentarer, förlöjliganden, gläpord, hot, tvång och trakasserier. Även kontroll och social isolering.
- **Fysiskt våld:** örfilar, knytnävsslag, slag med tillhyggen, knivstick, sparkar och stryptag.

- **Sexuellt våld:** sexuellt påtvingade handlingar som att tvinga den utsatta att se på pornografi, samlag utan samtycke, sexuella trakasserier och användning av ett sexuellt kränkande språk.
- **Försummelse:** inte få den hjälp med mat, medicin eller hygien som hen behöver.
- **Digitalt våld:** hotfulla eller kränkande sms eller kontroll via GPS.
- **Materiellt våld:** förstörelse eller stöld av den utsattas personliga tillhörigheter,

Så här kan ett samtal gå till

Här följer ett exempel på vad Ann och Mari kommer att rekommendera cheferna att tänka på vid samtal om våldsutsatthet hos medarbetare.

Förberedelse inför enskilt samtal:

- Boka samtal i enrum under arbetstid
- Sätt av tillräckligt med tid
- Uppdatera dig om stöd du kan hänvisa till
- Ta fram hjälpkort
- Ta fram checklistan för omtankesamtal vid våld
- Om medarbetaren ställer in, boka ett nytt samtal

Under samtalet:

- Berätta syftet: Du känner oro för medarbetaren och bryr dig
- Berätta att du frågar av omtanke utifrån chefs- och arbetsmiljöansvar

Ställ frågan

- Berätta vad som väckt din oro och följ upp med en konkret fråga:
- Jag har märkt att din partner ringer dig ovanligt ofta på arbetet. Jag vet att det kan vara ett tecken på att man inte har det bra i sin relation. Hur är det för dig?

Om medarbetaren förnekar våldsutsatthet:

- Indikationen kan bero på annat än våld
- Det är vanligt att våldsutsatta inte berättar
- Om din oro kvarstår: **Våga fråga igen**



TUNGT ämne fast stimulerande utbildningsuppgift för Mari och Ann.

FOTO: FRANK PALM

ViA

– ett sätt att göra skillnad för många



FÅR DET ATT HÄNDA. Anders Ahlström och Jonny Lindblom spanar ständigt efter nya lösningar på jobbet.

FOTO: FRANK PALM

Positiv attityd. Med VERSALER. Det är vad man möter vid en träff med Anders och Jonny. Inställningen till jobbet är glasklar.

– Att jobba med det här är ett hedersuppdrag. Det skapar stor mening i livet att ha ett jobb där man verkligen kan göra skillnad. I lager på lager. För att kunna göra skillnad måste man våga och vilja förändring. Vilka dörrar måste man öppna för att hitta nya lösningar på arbetslöshet i samhället och kompetensförsörjning i regionen?

De två, Anders Ahlström, förvaltningschef för Folkhögskoleförvaltningen, och Jonny Lindblom, samordnare, talar om att jobba med ViA, Västra Götalandsregionens introduktion i arbetslivet. Med hjälp av ett års betald anställning på någon av Västra Götalandsregionens alla arbetsplatser gör man det möjligt för arbetslösa personer att ta sig in på arbetsmarknaden eller motivera till vidare studier. Gemensamt för deltagarna är att de är inskrivna på Arbetsförmedlingen; i övrigt är det en väldig bredd bland deltagarna, både i ålder och bakgrund. Det kan vara en ungdom som inte gått klart gymnasiet lika gärna som en högutbildad som gått in i väggen. Någon som inte kommit på vad hen vill göra i livet eller en annan som flytt sitt hemland och nyligen landat i Sverige. Anders och Jonny gör det tydligt och klart att det här inte handlar om hjälpgivare och hjälptagare.

– Det är ett stort misstag vi gör när vi ser de här personerna som några slags hjälpbehövande. I ett fungerande arbete måste det råda *jämvärdighet*. Det räcker inte för oss att lägga huvudet på sned och se snälla ut utan på ett ärligt sätt försöka se kraften i och lära av de arbets sökande vi möter.

ViA-anställda får ett års heltidsanställning, handledning, arbetslivserfarenhet, kompetensutveckling och avtalsenlig lön. – Plus go 'a kollegor.

VAD ÄR DET DÅ för skillnad Jonny talar om?

Jo, ViA gör stor skillnad – och bringar mening – till de anställda, deras handledare och kollegor. Faktiskt för *hela* VGR, förklarar Anders och Jonny.

– ViA är en del i arbetet att bli bästa offentliga arbetsgivaren och en del i kompetensförsörjningen.

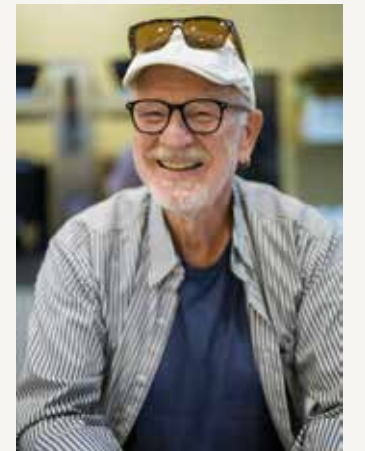
– De som har eller har haft en ViA-anställning pratar väldigt gott om VGR. Det är ren och skär marknadsföring som skapar stolthet, framhåller Anders och Jonny och talar om vikten av att Västra Götalandsregionen blir känd som en attraktiv arbetsgivare med många intressanta arbetsuppgifter.

– När gamla medarbetare går i pension så behövs det påfyllning i andra änden. Vi måste arbeta med – förvalta – dem som vi har här.



FÖRVALTNINGSCHEF Anders Ahlström.

FOTO: FRANK PALM



SAMORDNARE Jonny Lindblom.

FOTO: FRANK PALM

FÖR NÄRVARANDE är 140 personer ViA-anställda, totalt sett har 700 personer kommit vidare i sina liv tack vare verksamheten. Tre samordnare har blivit sju och ska snart bli nio; det finns mycket att göra! Samordnarna kommer från olika håll, har olika kompetenser, nätverk och formar en stark och trygg enhet.

– Vi samordnare har, tillsammans med ledningen, en gemensam bild över vart vi vill komma. Samma fyr leder oss, förklarar Jonny som använder ord som respekt, tilltro, förståelse, vänskap, medmänsklighet när förhållningssättet till uppdraget kommer på tal.

För att hitta långsiktiga lösningar så är matchningen mellan arbetsplats och anställd viktig. A och O.

– Matchningen ska bli hållbar över tid så att båda parter får ut något bra, påpekar Anders och påminner om Qasem från Afghanistan som kom till Sverige liggande i en baklucka på en flyktingbil. Genom ViA fick han in en fot i köket på SÄS och några år senare, var det han som ledde en grupp medarbetare i samma kök.

– Vi vill ha rätt person på rätt plats, helt enkelt. Det är viktigt att vi matchar de sökandes intressen och egen önskan med de jobb som finns. Det är så de skaffar sig bra referenser, ovärderliga kontakter och tar rejäla kliv närmare jobb eller beslut att studera. •

Brita Hässel

Tillsammans i VGR jobbar på och erbjuder i år, inte bara onlineutbildningar och inspiration, utan välkomnar också fysiska aktiviteter; det känns som länge sen sist.

Nu blir det Tour, KulturLust och sporrande energi



ILLUSTRATION: JOEN WETTERHOLM

ÅSA AXELSSON arbetar främst med VGR Tour, Regionklassikern, Cykelutmaningen och VGR Balans. Åsa gläds alldeles extra åt att VGR Tour är "som vanligt" igen:

– Den fysiska Touren har saknats under pandemitiden, så nu satsar vi särskilt på att medarbetarna ska mingla, hänga med kollegor och verkligen träffas igen.

Årets fysiska VGR Tour händer i slutet av oktober till början av november: Göteborg 19 oktober, Trollhättan 27 oktober, Skövde 10 november och Borås 16 november. Touren kommer att ha fokus på mässan med arrangörer som har med hälsa, välmående och kultur att göra. Programmet omfattar också inspirerande föreläsare:

re: Aron Andersson, en engagerad äventyrare, känd från TV4:s Let's dance, talar om hur man kan vända motgång till framgång. Renée Göthberg från Förvaltningen för kulturutveckling kommer att medverka med ett framträdande om hur kultur påverkar själ och hjärta. Brett perspektiv med personlig twist utlovas.

På Touren finns också möjlighet att testa regionens olika förmåncyklar (läs mer om cyklarna på sid 14-15). Vilken cykel passar dig bäst?

För dem som inte kan besöka touren kommer det att finnas möjlighet att titta på scenprogrammet i efterhand.

– Vi spelar in våra föreläsare och publi-

cerar en inspelning efter tourens avslut, berättar Åsa.

OCKSÅ REGIONKLASSIKERN är nu, efter pandemin, tillbaka i normalläge, även om det fortfarande finns möjlighet att delta på distans.

– Många har väntat på att loppet kommer igång, vittnar Åsa.

Bland övriga egna aktiviteter ingår i år prova på- och teknikträning i skidåkning, cykling och löpning.

– Nästa år hoppas vi på att få med simning också. •

LISA EDÉN OCH Victoria Johansson vänder sig inom ramen för Tillsammans i VGR mer specifikt till arbetsplatsernas hälsoinspiratörer med utbildningar, inspirerande föreläsningar och workshops. Erbjuder sedan årsskiftet med hälsoinspiratörsaktiviteter via Teams för att alla ska kunna delta utan att behöva resa. Hälsoinspiratörsutbildningen – som löper under fyra sammanhängande moduler – berör områden som hälsofrämjande förhållningssätt, friskvårdsaktiviteter på arbetsplatsen och "vad ska jag som hälsoinspiratör göra".

– Svaret på den frågan är nämligen "det beror på". Det handlar om graden av engagemang och vilka förutsättningar som ges. Vad en hälsoinspiratör ska göra bestäms helt av chefen utifrån vad som är önskvärt och möjligt att göra på arbetsplatsen. Under utbildningen får de de blivande hälsoinspiratörerna med sig såväl en välfylld verktyglåda som ett strategiskt tänk. Det sistnämnda innebär oftast en ögonöppnare för både hälsoinspiratörerna och chefen, beskriver Lisa.

– Och vi känner oss väldigt nöjda med utbildningsupplägget, fortsätter Victoria: – Det strategiska arbetet är viktigt – att förstå sitt uppdrag och hur man kan arbeta långsiktigt tillsammans med chefen. Upplägget följer en given process och ger nya vägar och ingångar i hälsoinspiratörsarbetet. Deltagarna rankar även momenten med gruppsamtal som mycket värdefulla där tips och idéer frikostigt delas ut tillsammans med en stor portion inspiration.

I utbildningen träffas man vid fyra tillfällen i slutet av gruppen under en månads tid. Lisa och Victoria startar nya grupper fortloppande flera gånger per termin och utbildningen rullar på under hela året. Det gör även föreläsningarna och workshops som ges ungefär en gång i månaden.

Vid utgivningen av Arbetslust har flera av höstens föreläsningar och workshop redan arrangerats, men det återstår ett tillfälle den 8 december då retorikern Jenny Jernberg medverkar under rubriken *Intryck som ger avtryck*. Det handlar om kroppsspråkets betydelse för konsten att göra en bra presentation inför andra. Planering för fler föreläsningar och workshops under kommande vår pågår för fullt.

Parallellt med inspiratörsutbildningarna, föreläsningar och workshops ordnar Tillsammans i VGR informationsträffar för chefer och HR-personal:

– Här ger vi information om friskvårds-satsningen och vilka regionövergripande aktiviteter som erbjuds, kommenterar Lisa och Victoria.

NYTT FÖR I ÅR på Tillsammans i VGR meny är KulturLust.

– Vi vidgar perspektivet på friskvård och breddar vårt utbud, säger Victoria: – Vi vill uppmuntra medarbetare att bli nyfikna på vår kulturregion och inspirera till ett rikt kulturliv, flikar Lisa in.

Att må bra är ett begrepp som innefattar mycket mer än bara rörelseglädje. Västra Götalandsregionens vision om hälsa och välmående inkluderar möjligheten att ta del av kultur i form av kulturupplevelser, kulturaktiviteter, fortbildning, kunskap och eget skapande. Kulturen fyller flera funktioner och har betydelse för hälsa och välbefinnande.

– Första aktiviteten ut är vår KulturBingo där man genom bingobrickan uppmantras att prova på en rad olika kulturinriktade aktiviteter. Man kan välja aktiviteter från VGR:s kulturutbud eller



BINGO. Utmana dig själv (och kompisen) med lite extra kulturhändelser.

fritt välja själv.

– Genomför aktiviteterna på egen hand eller tillsammans med arbetskamrater, hälsar Lisa och Victoria.

Här finns mer att läsa om kultur i VGR:

<https://www.vgregion.se/f/kulturutveckling/>

Den som vill komma i kontakt med Åsa, Lisa eller Victoria kan göra det via tillsammansivgr@vgregion.se •

Brita Hässel



TREENIGHET. Lisa, Åsa och Victoria fyller Tillsammans i VGR med nya upplevelser och inspiration..

FOTO: FRANK PALM

Förmånscykel: bra alternativ till bil

– Vi är jätteglada att kunna erbjuda våra anställda denna möjlighet, att cykla gör att vi mår bättre och att vi bidrar till ett mer hållbart VGR, säger Ari Kokko, HR-strateg.

Ari Kokko talar om förmånscyklar: från och med slutet av september kan alla tillsvidareanställda i VGR beställa sådana. Det fungerar så att den anställda beställer en cykel, hyr den och betalar genom ett förmånligt löneavdrag. Avtalet gäller i tre år, därefter kan den anställda köpa cykeln till ett marknadsanpassat restvärde, eller lämna tillbaka den.

Bakgrunden är ett beslut i regionstyrelsen som vill främja hälsosamma och hållbara resor i VGR. Man hoppas på att medarbetarnas hälsa ska öka, och påverkan på miljön minska, genom att förmedla ett bra alternativ till bilkörande. I miljö-

mål 2030 slås fast att VGR ska vara en föregångare och vara med genom att bidra till en samhällsförändring för en bättre miljö. I det arbetet passar förmånscyklar in som hand i handske. Genom att resa hållbart minskar trängseln, buller, klimatutsläpp

samtidigt som det skapar större rörelsefrihet för de i samhället utan bil. Dessutom minskar kostnader för resor, fordon och parkeringar plus att medarbetarna blir friskare och sjukskrivningarna minskar i regionen. Win-win! Cyklarna kan beställas under två perioder: från nu och fram till den 17 oktober året. Andra perioden är fram till

18 november och då levereras cyklarna efter årsskiftet. Nästa beställningsperiod kommer till våren, men datum för detta är inte klart. Alla är välkomna att prova cyklarna på VGR Tour, se mer om när och var på sid 12-13.

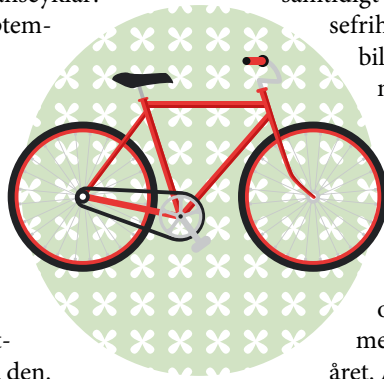


FOTO: FRANK PALM

Bygget går vidare

... i Botaniska. Sakta men säkert. För att få plats med det nya och större växthus samt besökscentrum måste man under arbetet flytta en del växtmaterial från sina vanliga platser.

Därför bygger man nu upp en ny anläggning placerad framför Stora Änggården. Bland annat dahlior och växter från Stallbacken kommer att flyttas hit. Även byggnaden som kallas Stallet kommer att ha sin nya placering

här. Anläggningen rymmer också en köksträdgård och en skolträdgård samt ett litet växthus för odling. Trädgården öppnar under nästa år och Botaniska utlovar en härlig upplevelse, även om de ursäktar sig med att vägen dit, det vill säga under anläggningstiden, kan arbetsplatsen te sig lätt oordnad.

Vi står ut med lite oordning!

Ny chef för Hälsan och Stressmedicin

Som många säkert redan märkt har Mirko Ivanovic lämnat tjänsten som förvaltningschef för Hälsan och Stressmedicin. Som tillförordnad chef arbetar Eva Arrdal i avvaktan på att en ny chef är på plats. Och nu är det klart vem det blir!



FOTO: VGR

Åsa Ohlsson Drangel, som idag är HR-chef för Hallands sjukhus, blir ny chef för förvaltningen Hälsan och Stressmedicin i Västra Götaland från den 23 januari, 2023. Hon har en bred erfarenhet från både offentliga och privata verksamheter i en rad ledande positioner.

– Att få arbeta med en verksamhet som gör skillnad och skapar förutsättningar för människors hälsa och välbefinnande ser jag som en fantastisk möjlighet där jag verkligen får användning för mina erfarenheter, kommenterar Åsa Ohlsson Drangel. Jag känner en stark motivation att tillsammans med alla medarbetarna få vara med och vidareutveckla verksamheten inom Hälsan och Stressmedicin.

Tack alla fantastiska människor

... jag fått möta under åren som redaktör för Arbetslust. Det har varit en fröjd att få träffa, lyssna till och läsa inlägg från så många olika människor inom lika många olika verksamheter runt om i hela regionen. Och fått se vilken oerhörd bredd VGR har. Nu ställer jag kosan åt helt andra håll och välkomnar min efterträdare.

Kål – en nyttig höstbomb



FOTO: FREE PIK.COM

Ska man passa på att äta det som är i säsong under hösten så är kanske kål det som står högst på listan: blomkål, brysselkål, grönkål, rödkål, salladskål, savojkål, spetskål, vitkål och broccoli. Till exempel.

Alla är de rika på kalcium, järn, c-vitamin, fibrer och betakaroten. Här följer ett recept, av Karl Söderman, på en vegetarisk variant av kålpudding. En variant som passar bra till klassiska tillbehör som potatis och lingonsylt. Här följer ett recept för fyra som tar cirka en timme och 20 minuter att laga.

Kålen

- 600 g vitkål
- 2 msk smör
- 1 msk sirap
- 1 msk sojasås
- 1 dl vatten
- salt
- svartpeppar



Fyllning

- ½ dl grötris
- 2 dl mjölk
- 400 g vegofärs
- 1 ägg
- 1 tsk salt
- ½ tsk vitpeppar
- ½ tsk kryddpeppar
- 2 dl grädd

Tillbehör

- 12 potatisar
- 8 msk råörda lingon eller lingonsylt

GÖR SÅ HÄR

Lägg fram vegofärsen så den får tina lite.

Koka ris i mjölk i en tjockbottad kastrull (ta en medelstor så får du plats att blanda i färsen sen), cirka 20 minuter tills riset är fluffigt (gör det parallellt som kålen tillreds).

Kålen

Dela kålhuvudet och skär upp kålen i små tärningar. Värm på två stekpannor med smör och fräs kålen i några minuter, men inte så den blir färgad brun.

Häll över allt i en stekpanna. Addera sirap, soja, vatten, salt & peppar. Låt sjuda under lock i cirka 10 minuter så kålen mjuknar. Var försiktig så att det inte bränner vid.

Fyllning

Blanda det kokta riset med övriga ingredienser i fyllningen. Se till att mixen är våt.

Sätt ihop

Smörj en ugnform med smör eller matolja. Täck botten med ett lager fyllning och sen följt av ett lager kål som i en lasagne. Fortsätt tills hela formen är fylld. Översta lagret ska vara kål.

Grädda i mitten av ugnen i 45 minuter. Men kolla efter 20 min så inte kålen blir bränd, börjar de få för mycket färg så sätt ugnfolie över.

Servera med kokt potatis och råörda lingon.

Blås i visslan för att slå larm

Nu är en visselblåsartjänst på plats i Västra Götalandsregionen. Det betyder att medarbetare inom VGR, volontärer och praktikanter och andra personer som utför arbete under VGR:s kontroll och ledning, exempelvis uppdragstagare och konsulter kan rapportera och slå larm om oegentligheter och missförhållanden.



Helt anonymt. Det kan handla om exempelvis ekonomisk brottslighet, korruption, mutor, diskriminering och trakasserier. För att det ska räknas som en visselblåsning ska missförhållandet skett i ett arbetsrelaterat sammanhang och det ska finnas ett allmänintresse av att missförhållandet kommer fram. Visselblåsartjänsten nås via VGR:s intranät.

– Det känns mycket värdefullt att få visselblåsartjänsten på plats. I Västra Götalandsregionen vill vi göra gott och vi vill göra rätt. Gör vi inte rätt behöver vi få reda på det. Därför hoppas jag att om någon medarbetare skulle känna till ett missförhållande också rapporterar om det, säger Ann-Sofi Lodin, avgående regiondirektör, till VGR Fokus.

Styrka kommer inte av att vinna. Dina strider utvecklar dina styrkor. När du går igenom svårigheter och bestämmer dig för att inte ge upp är det styrka.

Arnold Schwarzenegger

Grattis Tina Kjellén, årets chef

”Här är en chef med ett framtblickande och modigt ledarskap, som vågar spänna bågen och gå före – men som aldrig glömmer hur viktigt ett välfungerande teamarbete är.

Med sitt närvarande ledarskap – som bygger på stöd, beröm och uppmuntran – har årets chef utvecklat verksamheten och tagit vara på alla medarbetares unika styrka, för att identifiera och utveckla deras specialkompetenser. Tillsammans sätter de patienten i centrum och söker innovativa arbetsätt.

Med fingertoppskänsla, klokt taktiskt, strategiskt arbete och förmåga att delegera har årets chef lett verksamheten till en nationellt ledande position där medarbetarna är stolta över att arbeta.”

Vackra välförtjänta juryord till Tina Kjellén, chef för provningsenheten för barn vid Drottning Silvias barnsjukhus, som utsetts till årets chef i Västra Götalandsregionen.

– Det känns fantastiskt hedrande och ärofyllt och jag blir stolt just för att det är mina medarbetare som har nominerat mig. Men samtidigt är det lite skrämmande hur jag ska förvalta denna utmärkelse, säger Tina Kjellén till VGR-Fokus och berättar att prissumman på 20 000 kronor tänker hon dela med sina medarbetare genom att göra något hälsofrämjande eller inspirerande.



FOTO: VGR

Idéer och artikeluppslag till Arbetslust?

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

PÅ JOBBET

AD i regionen

Visuella grepp för bättre förståelse

– Bästa idéerna och lösningarna kommer jag på när jag är ute och cyklar, smilar Lisa Karlsson Vukovich, när hon beskriver sitt jobb som AD (Art Director) på Regionservice.

Idéerna hon får under cykelturerna används för att stötta regionens verksamheter i kreativa processer som handlar om grafisk formgivning, illustration och rådgivning om allt som handlar om visuell profil.

– Ja, jag försöker visa hur man kan tänka med bilder och foton och hur man får till det trots att man har en grafisk profil att följa.

Fast profilpolis vill hon inte vara, men gärna en pedagogisk och förklarande tillrättaläggare. En som tolkar och gör information tillgänglig.

Lisa arbetar med stort som smått, fast väldigt gärna med långsiktiga projekt för framtiden. Just nu är ett arbete, initierat av Koncernkontoret, på tapeten och det har verkligen siktet riktat framåt. Enligt det gamla talesättet ”det ska böjas i tid ...” är idén att locka barn att, när det är så dags, utbilda sig för att jobba inom hälso- och sjukvården. Idén omfattar att beskriva hur många olika yrken det faktiskt finns. Med denna Hälso- och sjukvårdsyrkenas ABC, i vilken varje bokstav illustreras med ett yrke (Ambulanssjuksköterska, Biomedicinsk analytiker, Civilingenjör, Dietist, Epidemiolog ... ja, ni fattar), ska barnens nyfikenhet väckas. Kompetensförsörjning på nytt sätt och tidig nivå! Kanske också ett sätt att på fler håll skapa stolthet över yrkena. Lisa står för illustrationer och utgörning, och det syns på hela henne att det här



TILLRÄTTALÄGGARE. Lisa hjälper oss andra att förstå informationen. På datorn längst bort kan man skönja Hälso- och sjukvårdens ABC – ett långsiktigt projekt.

FOTO: FRANK PALM

är en uppgift i hennes smak.

– Roligt och intensivt, säger hon med eftertryck.

Ett annat projekt i tidens anda som Lisa är inblandad i är det som heter Åter i bruk, och handlar om en kampanj för att begagnade möbler ska få längre och mera hållbara liv. Där arbetar Lisa med den visuella kommunikationen för att skapa igenkänning både på nätet, i trycksaker, på lastbil och arbetskläder.

Patientinformation är ett annat viktigt område som Lisa gör mer informativt med hjälp av illustrationer.

– Alla har rätt till information och då ska den vara utformad så att den går att

förstå, slår hon fast och visar på tydliga broschyrexempel om hur det går till vid undersökningar och operationer. Hennes bilder gör kommande ingrepp mer begripbara för patienten.

– I det här jobbet lär man sig mycket om massor av olika saker, beskriver Lisa och nämner en rad uppdragsgivare eller projekt som handlar om hållbart resande, hur man bäst sorterar avfall eller implementerar grafiska profiler.

– Bra jobb helt enkelt: det är kul att skapa nytt och vara med när och där det händer, lyder sammanfattningen.

Brita Hässel