

arbetslust

en tidskrift om människa, hälsa och arbetsliv i Västra Götalandsregionen • nr 4 • december 2023 • årgång 23



Kunskap om klimakteriet
ska förbättra arbetsmiljön
sid 12–13

TANKAR OM
Den kommunikativa
organisationen
sid 3

Experterna:
Så inför vi nya IT-system
på bästa sätt
sid 6–9

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:
Åsa Rehnström,
asa.rehnstrom@vgregion.se

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

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

TRYCKERI:
Hylte Tryck AB
Miljöcertifierade enligt ISO 14001



GÅR DET ATT introducera ett digitalt arbets-
verktyg utan att det skapar en viss stress?
Svaret på den frågan har Lili Kerf, HR-strateg
som arbetar med att initiera IT-verktyg för
medarbetare och chefer samt Maral Babapour
Chafi forskare inom Människa-Teknik-Design
på Institutet för Stressmedicin.
FOTO: MIKAEL STENBERG

PÅ GÅNG

Få hjälp att satsa
på arbetsmiljön

Alla VGR:s verksamheter är
välkomna att anmäla sig till
Arbetsmiljösatsningen (AMS)
som tar emot ansökningar fram
till den 29 februari 2024.

AMS startade 2017 och varje
år avsätts 15 miljoner för att för-
bättra arbetsmiljön och minska
sjukfrånvaron bland regionens
anställda. Det huvudsakliga syftet
med satsningen är att stärka ett
strategiskt, förebyggande och
hälsofrämjande arbetsmiljöarbete
som primärt rustar organisationen,
snarare än individerna.

Arbetsmiljösatsningen hjälper
till att utforma och anpassa åt-
gärder som anpassats utifrån varje
unik utmaning och verksamhet.

Anmäl din verksamhet genom
att skicka en kortfattad beskrivning av



**Arbetsmiljösatsningen (AMS) är
ett utökat stöd för ett långsik-
tigt arbetsmiljöarbete**

verksamhets kontext och problem
till Arbetsmiljösatsningens projekt-
grupp. Kontakta er kundansvariga
på Hälsan och Arbetslivet för frågor.

Här hittar du ansöknings-
formuläret:



Nytt system
för att boka
resor och logi



VGR byter system för bokning av
resor och logi, från nuvarande
Cytric till Tripacer. Alla bokningar
av enklare inrikesresor och logi
ska från och med den 1 januari
ske i det nya systemet. Det gäller
både enskilda resenärer och med-
arbetare med behörighet att boka
för fler personer än sig själv. Som
enklare inrikesresor och logi räknas
resor för mindre än 10 personer.
Det är också möjligt att boka ut-
rikesresor och logi i systemet.

Bokning via telefon och e-post
till resebyrån kommer endast att
vara möjligt när det gäller utrikes-
resor och komplexa bokningar för
fler än 10 personer.

Det nya systemet har bland
annat bättre funktionalitet när det
gäller till exempel att välja sittplats
på tåg och gör det också möjligt
att få bättre och mer personlig
service av resebyrån vid utrikes-
resor och komplexa bokningar.



Tillsammans för
VGR på Facebook

Rabatt på Göteborgs stadsteater,
info om prova-på-träning och
möjlighet att anmäla sig till
Göteborgsvarvet. Du har väl inte
missat att Tillsammans för VGR –
friskvårdssatsningen för alla
medarbetare inom VGR – har en
egen Facebook-sida med informa-
tion om mängder av satsningar
och erbjudanden.

Du hittar den här:



Hyrbemanningen
ska minska ytterligare

VGR ställer sig bakom rekomen-
dationen från Sveriges Kommuner
och Regioner (SKR) att kraftigt
minska användningen av hyrbemanning
i hälso- och sjukvården. Det
beslutades på regionstyrelsens
senast sammanträde.

Under första halvåret 2023
uppgick VGR:s samlade kostnader
för inhyrd bemanning till 381
miljoner kronor. Det motsvarar
2,4 procent av den totala personal-

kostnaden inom VGR:s hälso- och
sjukvård, vilket är en minskning
jämfört med föregående år.

VGR arbetar med att minska
kostnaderna för hyrbemanning
genom att bland annat samarbeta
inom och mellan förvaltningarna,
stoppa direktupphandlingar, införa
hyrstopp för sjuksköterskor dagtid
och att följa ramavtalen.

En del i arbetet med att minska
kostnaderna för inhyrd beman-
ning är den pågående nationella
upphandlingen av hyrbemanning
som görs gemensamt av Sveriges
21 regioner. Med ett nationellt
avtal kan regionerna ställa tydligare
gemensamma krav på kompetens.
Förutom kostnadseffektivitet
handlar en minskad användning
av hyrbemanning i hälso- och
sjukvården om ökad trygghet och
kontinuitet för patienterna och
personalens arbetsmiljö.



TANKAR OM ...

Hur kommunikation
bidrar till en god arbetsmiljö

VGR ska bli en kommunikativ organisation och i alla bolag och förvaltningar pågår arbetet med den övergripande målsättningen. Men vad menas egentligen med en kommunikativ organisation? Och vilken roll spelar kommunikation i arbetet med att forma en bra arbetsmiljö?

Anna Hiller är chef på kommunikationsstaben, som tillsammans med HR-staben ansvarar för genomförandet, och hon beskriver kommunikation som en organisations syre.

Det var en sen fredagseftermiddag i början
av 2020 och vi hade precis avslutat av-
tackningen av en kollega i Stadshushallen i
Mölndal när den lokala tidningen ringde;
”Hej, ni har en lärare i grundskolan som
varit på studieresa i Kina och kommer
tillbaka i helgen. Kommer hen att sitta i
karantän nu med anledningen av sprid-
ningen av coronaviruset?”

Vem ska svara på den frågan och fram-
för allt, vad ska vi säga? Där och då var vi
helt oförberedda på frågan och vi hade
ingen aning om hur coronaviruset skulle
komma att påverka oss alla och vårt arbete
i kommunens olika verksamheter bara
någon vecka senare. Så här i efterhand kan
jag konstatera att det uppstod ett enormt
kommunikationsbehov som sedan bara
eskalerade under lång tid.

KOMMUNIKATION KAN ses som ”syre” i
organisationer, det behövs alltid på alla
nivåer, i alla verksamheter och i kontakten
med omvärlden. Det skapar delaktighet,
engagemang och tydliggör mål.

Forskning visar att kommunikativa
chefer och ledare ger positiva effekter som
till exempel ett ökat engagemang och mindre
sjukfrånvaro. VGR tar avstamp i den här
forskningen och bedriver sedan ett par år
tillbaka ett arbete för att VGR ska bli en mer
kommunikativ organisation. Vår koncern-
stabsledning har ställt sig bakom den här
satsningen och kommunikationsstaben har
fått ansvar för genomförandet tillsammans
med HR-staben.

Vi kraftsamlar i nuläget kring två om-
råden, att rusta chefer i kommunikativt
ledarskap och att se över våra kanaler för
kommunikation. I vår stora organisation
är det två områden där det finns gemen-
samma utmaningar där vi kan arbeta
tillsammans för att få positiva effekter.

FLERA AV VÅRA förvaltningar jobbar i dag
på olika sätt med att öka förståelsen för vad
det innebär att vara en kommunikativ chef
och ledare i VGR. Många upplever att
kommunikation är svårt och att det är en
stor hjälp i arbetsvardagen att lära sig mer
om kommunikation och att utveckla den
egna kommunikativa förmågan.

Något jag själv tänker att vi skulle behöva
bli bättre på i VGR är dialog. En nyckel för
att alla i en organisation ska må bra och
bidra till verksamhetens framgång är just

dialog. När den fungerar bra kan alla i en
grupp bidra med sina erfarenheter och
perspektiv. Dialog handlar också om vilken
kultur vi vill skapa, eftersom det krävs tillit
och förutsätter att man faktiskt delar med
sig av erfarenheter och vill lära av varandra.
En dialog skapas när alla respektfullt och
nyfiket tänker, lyssnar och lär tillsammans.

VAD SVARADE VI på Mölndals-Postens
fråga då kanske du undrar? Jo som ett sätt
att köpa oss tid fick pedagogen i fråga
arbeta hemifrån den första veckan efter sin
hemkomst.

Både den och en lång rad andra frågor
skulle komma att både ställas och få svar
under de kommande åren, men det är en
annan historia. •

Forskning
visar att
kommunika-
tiva chefer och ledare
ger positiva effekter
som till exempel ett
ökat engagemang och
mindre sjukfrånvaro.



FOTO: JOSÉ LAGUNAS VARGAS

Arbetsmiljön avgörande för att behålla kompetens

Forskning i centrum för årlig konferens

Två högst aktuella utmaningar – kompetensförsörjning och EU:s arbetsdirektiv om 11 timmars sammanhängande vila – blev avstampen till årets VGR-konferens Tillsammans förbättrar vi arbetsmiljön.

Under en eftermiddag i oktober samlades forskare, stödfunktioner inom HR och företagshälsovård, chefer och skyddsombud för att via länk dela kunskap och erfarenheter kring arbetsmiljöns roll för kompetensförsörjning och om återhämtningens betydelse.

– ÅTERHÄMTNING ÄR EN NYCKELFAKTOR för att skapa hållbara arbetstidscheman som främjar både hälsa och säkerhet, säger Anna Dahlgren som forskar om arbets-

tider, stress, återhämtning och säkerhet vid Karolinska Institutet.

Hon är inbjuden till den digitala VGR-konferensen Tillsammans förbättrar vi

arbetsmiljön mot bakgrund av det EU-arbetsstidsdirektiv som börjat gälla alla VGR:s medarbetare sedan den 1 oktober. Enligt direktivet ska man ha elva timmars sammanhängande ledighet vid varje 24-timmarsperiod.

– Det har ett bra syfte men kan vara svårt att reglera komplexa arbetsupplägg där det finns enskilda, specifika omständigheter, till exempel inom dygnet-runt-verksamheter. Där behöver man hitta lösningar som tar hänsyn till verksamheten.

ANNA DAHLGREN TAR ett exempel med en brukare som oftast sover hela natten.

– Där har den som arbetar natt en stor chans att få sova och det finns små risker för patientsäkerheten eller den egna hälsan. Men det måste finnas en kvalitetssäkring där man följer upp om arbetstagaren får sömn, och en plan för om brukaren plötsligt börjar vaknar ofta, vilket helt förändrar läget.

Hon betonar vikten av att på organisationsnivå skapa återhämtning även under arbetspassen, för att mildra effekterna av tuffa arbetspass och kunna tillgodogöra sig vilan mellan passen. För trots ett bra schema går det inte alltid att undvika att man till exempel behöva rycka in och ta två pass efter varandra eller att nattpass kan bli tuffa.

– Därför måste arbetsgivaren skapa möjlighet till återhämtning utifrån de begränsningar som finns. Till exempel forma en struktur för mikropaus, etablera värderingar som motverkar en syn på vila eller paus som någonting fult och inte göra de mest säkerhetskritiska momenten i slutet av tuffa pass eller där det finns stor risk för trötthet. Eller skapa bra överlämningar med utrymme för reflektioner som minskar risken att du tar med dig

arbetet hem och inte får ordentlig återhämtning när du är ledig.

Hon vill lyfta det sistnämnda exemplet lite extra då 11-timmarsregeln kan bidra till att man inte alltid kan ta vid där man själv slutat utan måste ta över efter någon annan.

KONFERENSEN Tillsammans förbättrar vi arbetsmiljön arrangeras varje år för att erbjuda inspiration och kunskap till arbetet med arbetsmiljön. I år är temat Arbetsmiljöns betydelse för kompetensförsörjningen.

Institutet för stressmedicin (ISM) har tittat närmare på avgångsenkäter, som medarbetare inom VGR har fått svara på när de avslutat sitt arbete, för att reda ut vem som slutar, varför och vad VGR som arbetsgivare kan lära sig av det.



Linda Corin och Per Djurberg svarar på frågor från tittare.



Moderator Annemarie Hultberg har gett ordet till HR-chef Marina Olsson.

– Den mest genomgående orsaken till avgångarna är den organisatoriska arbetsmiljön. Bristfälligt ledarskap och hög arbetsbelastning uppges vara de avgörande faktorerna till att man väljer att sluta, säger Linda Corin, forskare på ISM.

Bristerna i ledarskapet kan vara både aktivt och passivt. I ett aktivt destruktivt ledarskap används härskartekniker och medarbetaren utsätts för kränkande bemötande. I ett passivt destruktivt ledarskap är chefen frånvarande och brister i sitt ansvar att bland annat organisera, styra upp arbetsbelastning, ge feedback och stöd.

– Vi måste dock akta oss för att göra den enskilda individen till den huvudsakliga orsaken till bristerna. Många chefer anger likande anledningar som medarbetarna till att de slutar och det krävs förutsättningar för att utöva ett bra ledarskap – och det skapas på organisatorisk nivå, säger Linda Corin.

HON BERÖMMER VGR för sin transparens med resultatet från avgångsenkäterna och betonar vikten av att agera på den kunskap som finns, både genom rapporten och annan forskning inom området.

– Enligt avgångsenkäten anger två tredjedelar av de tidigare medarbetarna att de kan tänka sig att komma tillbaka. Nu måste vi forma den arbetsmiljö som våra medarbetare vill vara kvar i, som nya kan lockas till och som motiverar tidigare medarbetare att komma tillbaka, säger hon.

Tillsammans förbättrar vi arbetsmiljön bjöd även på två goda exempel från Alingsås lasarett och Södra Älvsborgs sjukhus där arbetet med arbetsmiljön har haft positivt resultat på kompetensförsörjningen samt debattsamtal utifrån temat. Hela konferensen hittar du på ISM:s hemsida. •

Text: Åsa Rehnström
Foton: Mikael Stenberg



Återhämtning

Vi får återhämtning när vi sover och när vi fyller på med energi. Under sömnen sker en rad uppbyggande processer, som aktivering av immunförsvaret, bearbetning av känslor och bildandet av nya minnesspår i hjärnan.

För att fylla på med energi behöver vi släppa tankarna på jobbet och göra något som inte liknar våra arbetsuppgifter. Att hitta vad som fyller oss med energi är en pågående process som kräver att vi lyssnar inåt.

Läs och titta vidare!
Här hittar du ...

Konferens:
Tillsammans förbättrar vi arbetsmiljön



Rapport:
Tack för mig!
– Varför medarbetare i VGR slutar



Goda råd om schemaläggning

Utifrån arbetstidsforskning har en rad råd kring schemaläggningen tagits fram. Du kan läsa om dem på skiftarbetaren.se.

Motstånd och möjligheter

i mötet med nya digitala verktyg

?

Våra digitala arbetsverktyg uppdateras och förnyas i en strid ström. Det kan vara kompetensutvecklingssystemet Komet som har släppts i höst eller det efterlängtrade pulstilläget till Medarbetarenkäten som kommer nästa år. Men oavsett vilken nytta verktyget förväntas ge en verksamhet behöver det först introduceras.

Det är en komplex uppgift som kräver kompetens, tid och energin för att inte leda till frustration och motstånd.

Frågan är om det går att introducera ett digitalt arbetsverktyg utan att det skapar en viss stress? Och hur gör vi för att på bästa sätt komma förbi de initiala hindren?

För att få svar på de och andra frågor om utmaningen med nya digitala system vände sig Arbetslust till Maral Babapour Chafi, forskare inom Människa-Teknik-Design på Institutet för Stressmedicin och Lili Kerf, HR-strateg som arbetar med att initiera IT-verktyg för medarbetare och chefer.

– **VI DIGITALISERAR** för att få mer tid till de medmänniska processerna, som aldrig går att digitalisera. Men innan vi kan börja vinna tid kommer det att ta tid.

Det säger Lili Kerf som är IT-strateg med fokus på HR-frågor. Hon liknar introduktionen av ett nytt IT-verktyg vid ett berg som behöver bestigas. Väl upp på toppen kan vi få utsikt och insikt.

– Det är då vi förstår systemet och dess nytta. Därefter kan vi börja åka nedför, få medvind och uppleva meningsfullhet och till och med glädje. Man skulle önska att det gick att föra över lite av den energin till när vi befinner oss i den svettiga uppförslappen, säger hon.

ATT DET FINNS en uppförslappa när vi håller på att lära oss ett nytt system kan nog de flesta skriva under på. Exakt hur det ser ut och vad det beror på är något som Maral Babapour Chafi fördjupat sig i som forskare inom Människa-Teknik-Design på Institutet för Stressmedicin.

– Användning av alla IT-verktyg kräver kognitiva processer, varje gång du ska klicka på en funktion eller öppna en fil måste du bearbeta information på gränssnittet och fatta beslut. Är systemet dessutom

nytt för dig blir kravet förstås ännu större.

Maral Babapour Chafi ser flera faktorer som kan bidra till att uppförslappen blir extra brant. En av dem är det faktum att vi människor i grunden inte tycker om förändringar. Samtidigt är vi olika. En del tar till sig förändringar snabbare och välkomnar innovationer medan andra är mer kritiska och ser risker.

– Därför är det viktigt att vi i förändringsprocessen tar hänsyn till att alla inte hoppar på tåget så snabbt. Att en beteendeförändring får ta tid, säger hon.

MOTSTÅNDET KAN också bero på själva förändringen. När vi upplever att det nya verktyget inte är användarvänligt och ändamålsenligt, till exempel när det kräver dubbelarbete eller inte är kompatibelt med andra system, ser vi inte nyttan med systemet och motsätter oss det.

När det gäller just kompatibilitet berättar Lili Kerf att det pågår ett omfattande arbete inom VGR att få olika digitala system att samarbeta bättre. All masterdata ska bli mer enhetlig.

– Enkelt uttryckt handlar det om att vi namnger samma saker på samma sätt i alla system, så att de kan kommunicera med varandra. På så sätt blir det lättare att flytta information mellan systemen och vi behöver inte skriva in samma uppgifter om och om igen. Vi får helt enkelt ett bättre flöde mellan systemen som förenklar arbetet.

Men även när ett IT-system har de kvaliteter som krävs kan introduktionen försvåras om man misslyckas med att kommunicera dess nytta.

LILI KERF som i grunden är pedagog förklarar med en hänvisning till skolans värld.

– Barn kan ta till sig och lära sig nya saker utifrån nyfikenhet men när det kommer till vuxenpedagogik handlar mycket om varför jag ska göra något. Vi vuxna behöver veta varför, förstå sammanhanget och vad det kan leda till för att känna motivation.



Maral Babapour Chafi är forskare inom Människa-Teknik-Design på Institutet för Stressmedicin.

FOTO: MIKAEL STENBERG

I dagsläget finns ingen regiongemensam plan för hur IT-system ska introduceras men det pågår arbete inom området. Till exempel har ett stöd tagits fram inför introduktionen av nya journalsystemet Millenium. Det samordnar hälso- och sjukvården och innebär bland annat att det ska finnas en införandeansvarig på varje förvaltning.

– Det behövs konsekvens och repetitiva processer där det är möjligt. Känner du till upplägget från införandet av andra system slipper du lägga energi på hur du ska lära dig och kan i stället fokusera på vad du ska lära dig och varför, säger Lili Kerf.

Så hur kan vi få bra möten med nya digitala arbetsverktyg?

– Det är viktigt att komma ihåg att digitala system inte har ett självändamål. I första hand handlar det om att införa arbetssätt som effektiviserar och underlättar arbetet. Ibland är lösningen ett digitalt verktyg, ibland inte. Men det måste alltid vara verksamhetens och patienternas behov som styr, säger Lili Kerf.

Hon vill också lyfta chefs roll vid införandet.



Lili Kerf är HR-strateg som arbetar med att initiera IT-verktyg för medarbetare och chefer.

FOTO: MIKAEL STENBERG

- – Det ska ske en förflyttning från a till b där chefen förväntas redan ha upplevt medvinden i nedförbacken och kan entusiasmera sin arbetsgrupp. I den enorma digitalisering vi befinner oss i innebär det väldigt höga krav på chefen och där behöver vi gå in och stötta.

BÅDE LILI KERF och Maral Babapour Chafi betonar vikten av rätt kunskap redan vid upphandlingen av ett nytt system.

– Om man inte gjort ett bra jobb från början, med att skapa ett användarvänligt, kognitivt ergonomiskt, ändamålsenligt och kompatibelt verktyg, blir det lätt en friktion som är svår att lösa i ett senare skede, säger Maral Babapour Chafi.

Hon jämför med när vi ska bygga ett kontor eller köpa in kontorsstolar.

– Då anlitas arbetsmiljöingenjörer och ergonomer. På samma sätt krävs experter med kunskap inom kognitiv ergonomi och användarcentrerad design vid upphandlingen av digitala system. I introduktionsprocessen bör organisationskonsulter vara delaktiga för att stötta förändringen.

MARAL BABAPOUR CHAFI menar att målsättningen för varje nytt IT-system som introduceras på en arbetsplats bör vara att det ska vara lätt att lära sig, att det ska medföra nytta på ett effektivt sätt och att det inte ska upplevas som en stor förändring så att medarbetarna kan fokusera på kärnverksamheten.

– När vi tycker att det känns smart och naturligt har hela processen fungerat som det är tänkt – att ge oss ett arbetsverktyg som gör våra uppgifter enklare och behagligare. •

Text: Åsa Rehnström

Chefer får verktyg att göra pulsmätningar

Snart blir det möjligt för chefer att forma mindre, lokala mätningar för att kunna ta pulsen på arbetsmiljön i den egna verksamheten.

I början på nästa år väntas det efterlängtrade tillägget till medarbetarenkäten vara på plats.

Sedan 2022 genomförs VGR:s stora medarbetarenkät och patient-säkerhetsenkät i egen regi med hjälp av det nya mätverktyget MAPS. Nu håller en ny efterlängtat funktion på att växa fram – möjligheten att genomföra så kallade pulsmätningar. Det vill säga tätare och mer lokalt anpassade arbetsmiljöavstämningar.

– Det här är chefernas egna verktyg som de kan anpassa efter sin verksamhets arbetsförhållanden. Det ger en möjlighet att följa upp resultat från medarbetarenkäten som man arbetat vidare med eller kanske följa en nyuppkommen situation som är relevant att hålla koll på, säger Camilla Nilsson, HR-strateg på Koncernkontoret.

EFTERSOM PULSMÄTNINGAR kan ge en bild i realtid av hur arbetsgruppen upplever sin arbetsmiljö blir det också möjligt att snabbare sätta in åtgärder vid behov.

Medarbetarundersökningens frågor finns som grund även i pulsmätningen. Med där slutar likheterna mellan de två mätningarna. För det nya verktyget har fått en helt egen portal där man kan följa mätningarna på enhetsnivå och rapporterna ser annorlunda ut.

Att formulera enkätfrågor som återger de svarandes upplevelser på ett korrekt och mätbart sätt är en hel vetenskap. Därför kommer cheferna kunna välja bland de färdiga frågorna i medarbetarundersökningen när de genomför en pulsmätning. Formuläret får innehålla upp till sex frågor, med undantag vid enstaka mätningar eller om patientsäkerhetsfrågor ska tas upp då det kan bli fler.

Camilla Nilsson betonar vikten



Camilla Nilsson är HR-strateg på Koncernkontoret som arbetar med medarbetarenkäten.

FOTO: PRIVAT

av att ha en tydlig plan vid pulsmätningar.

– Det krävs tankearbete och förberedelser av cheferna. Redan innan de bestämmer sig för vilka frågor som ska vara med behöver de ha en plan för hur de vill gå vidare med resultatet och bolla den med skyddsombud och HR. Och gärna också med arbetsgruppen, för att de ska kunna vara med och bestämma om de vill ha den här möjligheten. Det får inte bli en fylla-i-uppgift som man bara genomför.

EFTERSOM PULSVERKTYGET skiljer sig i utseende från medarbetarenkäten tror Camilla Nilsson att det i början kan upplevas som en puckel man behöver komma över innan arbetet flyter på.

– Men jag tror att eventuellt inledande svårigheter kan överbryggas av det engagemang som chefen och arbetsgruppen har för processen – eftersom den faktiskt är helt självvald och formad efter de egna behoven, säger hon. •

Text: Åsa Rehnström

Komet lyser upp nya karriärmöjligheter

VGR:s medarbetare och chefer har fått ett digitalt stöd för medarbetarsamtal. Men kompetenshanteringssystemet Komet är mycket mer än så. Det är ett viktigt verktyg i arbetet med att attrahera, utveckla och behålla kompetens i VGR.

– **VI HAR LÄNGE** behövt ett digitalt stöd för att kartlägga, strukturera och följa upp kompetens. För att klara den stora utmaningen med kompetensförsörjning behöver vi veta vilka kompetenser vi har och vilka vi behöver, så att vi kan erbjuda kompetenshöjande åtgärder och nya karriärmöjligheter, säger Åsa Grönlund, projektledare för Komet.

DEN FÖRSTA DELEN av systemet kom i höst och innehåller ett stöd för medarbetarsamtal. Stödet består av uppdaterade versioner av de samtalsmallar och utvecklingsplaner som tidigare endast funnits i pappersmodell, samt kompletteringar om bland annat våld i nära relationer.

– Samtalsmallar i pappersversion medför alltid risken att de inte används eller att inte dokumentationen från tidigare medarbetarsamtal hittas, vilket gör det får svårt att följa upp utvecklingsplaner på ett bra sätt. I Komet finns allt samlat på samma ställe och när dokumentationen från ett möte godkänts av mötesdeltagarna krypteras informationen om utvecklingssamtalet och frågekommentarer så att bara deltagarna kan ta del av den.

DEN NYA STÖDET har mestadels tagits emot positivt. Åsa Grönlund berättar att många upplever det lättare att förbereda sig för medarbetarsamtal med hjälp av ett frågeformulär om vad man vill ta upp, som man sedan kan välja om man vill dela eller inte. – Det blir enklare att ha en dialog om vilka förväntningar man har på mötet och att kunna forma det efter de enskilda behoven. Möjligheten att förbereda resultat i sin tur i bättre möten.

Under 2024 kompletteras systemet med olika typer av kompetenshantering. Bland annat kommer utvecklingsplaner kopplas till möjliga karriärvägar. Men till skillnad



Åsa Grönlund är projektledare för kompetenshanteringssystemet Komet.

FOTO: PRIVAT

från den nuvarande KUM-modellen (kompetensutvecklingsmodellen) som också hade den funktionen kan Komet även visa på karriärmöjligheter utanför den egna yrkeskategorin.

– Som medarbetare inom VGR finns det mängder av möjliga karriärvägar. På ett strukturerat sätt kommer Komet kunna samla och synliggöra om vilka möjligheter som finns till individuell kompetensutveckling och en ny yrkesroll. En sjuksköterska kan till exempel bli verksamhetsutvecklare eller rikta sig mot forskning.

Men Komet har också resulterat i viss kritik. Åsa Grönlund menar att det är naturligt med tanke på systemets kartläggande funktion.

– Det leder ofrånkomligt till att eventuella brister upptäcks. Bakom en förändring finns ju ett behov av förbättring och det blottläggs när man börjar kartlägga och förändra. Man kan säga att Komet plogar för den digitala struktur som kommer komma alla till nytta.

HON GÖR EN liten räkneövning för att visa på behovet av ett digitalt kompetenshanteringssystem.



– Bara genom att alla lägger tio minuter på att leta efter underlagen inför ett medarbetarsamtal kommer vi upp till hela kostnaden för systemet. Och du ska inte behöva leta och undra. Med Komet kommer vi på sikt kunna söka och hitta samlad information om kompetens på både organisations- och enhetsnivå. •

Text: Åsa Rehnström



VGR tour lockar till skratt

Åsa Axelsson går runt bland utställare och besökare och ringer i en liten klocka. Det är dags för vetenskapsjournalisten och komikern Karin Adelsköld att ta plats på scen. Drygt 1000 medarbetare från alla hörn av VGR strömmar in i en enorm sal och sätter sig. Inspirationsdagen VGR-tour för alla VGR:s medarbetare har nått sin slutdestination på Svenska Mässan i Göteborg.



Från tråkig till rolig.
Vetenskapsjournalisten och komikern
Karin Adelsköld berättar om sin resa.

Karin Adelsköld står i mitt på den stora scenen i en lila kostym och vita gympankor. Hon avslöjar att hon under större delen sitt liv har varit en tråkig. "Det är bara några år sedan jag kom ut som rolig". Publiken skrattar tillsammans.

Åsa Axelsson, som är hälsoutvecklare på friskvårdssatsningen Tillsammans i VGR och ansvarig för touren, är nöjd. Precis det scenariot var förhoppningen inför årets VGR tour.

– Först pandemin, sedan alla utmaningar i dess kölvatten och omvärldskonflikter och inflation – det finns mycket som tynger ner och oroar just nu. Därför har arbetstemat för årets tour varit "Ett gott skratt tillsammans."

DET ÄR 12:E ÅRET som VGR tour åker runt i Västra Götalandsregionen och välkomnar alla medarbetare till en inspirationsdag med fokus på hälsa, välmående och kultur. Förutom inspirerande föreläsningar bjuds medarbetarna på en mässa med utställare och erbjudanden inom allt från friskvård till kultur. Touren är också ett tillfälle att umgås med kollegor.

Manuela Beuco, Shiva Moshiri, Anneli Johansson och Rebecca Huynh arbetar till vardags på koncernstab digitalisering. Efter en tur bland utställarna, strax innan scenprogrammet börjar, slår de sig ner på en trappa med kaffe och en cesarwrap som touren bjuder på.

– Det här är en chans att träffa tidigare kollegor. Folk rör på sig en del och det är väldigt trevligt att ses igen, säger Manuela Beuco.

Anneli Johansson tycker touren är ett bra tillfälle att få inspiration till hur hon ska använda friskvårdsbidraget.

– Det går ju att få info i Epassi-appen. Men det bli en annan känsla när du kan gå runt och ställa frågor direkt till träningsföretag och spa-anläggningar till exempel. Och det är trevligt att de har lite erbjudanden.

Kollegorna från koncernstab digitalisering uppskattar att VGR bjuder sina medarbetare på en satsning som den här.



Åsa Axelsson är ansvarig för VGR tour och arbetar även som hälsoutvecklare på den regionsövergripande friskvårdssatsningen Tillsammans i VGR.



Manuela Beuco, Shiva Moshiri, Anneli Johansson och Rebecca Huynh från koncernstab digitalisering tycker VGR tour är ett bra tillfälle att umgås med kollegor.

– Det gör att man känner sig uppskattad. Men därför är det också synd att den minskat i omfång de senaste åren, säger Manuela Beuco.

På frågan om vad de främst tar med sig efter ett besök på VGR-tour svarar de nästan likadant; "gemenskap", "tillhörighet" "samhörighet".

NÄR KLOCKAN RINGER lämnar de trappan och går för att lyssna på Karin Adelsköld.



Efter ett samtal med Jessica Hallbjörner, Linnea Kullberg och Mio Netzler Liljedahl från Göteborgsoperan blir många inspirerade att gå på en föreställning.

– Ganska ofta har man läst om en uppsättning och tänkt att man ska gå men inte kommit till skott förrän nu, säger Jessica Hallbjörner och lägger till att ett besök på Göteborgsoperan också är ett sätt att må bra.



Linda Olsson och Daniel Strandman från VGR Akademin finns på plats för att möta medarbetare och berätta om deras möjligheter till kompetensutveckling inom VGR. Men de får också många förslag från besökarna som tipsar på utbildningar de tycker borde finnas.

Hon hänvisar till forskning och har ett tydligt budskap – när man har kul på jobbet känner man mindre stress, har lättare att samarbeta och presterar bättre. Men hur blir man roligare på jobbet? Karin Adelsköld tar publiken i handen och lär ut sina bästa tips och knep.

Efter en snabb kurs i humor blir det improviserad teater med Impoverket som handlar om VGR som arbetsgivare.

– Det blir en helt unik show där besökar-

na får bidra med repliker som de skriver på lappar, säger Åsa Axelsson.

Hon berättar att det finns besökare som gått på varje tour sedan starten.

– Det är väldigt roligt att se att de tar tillfället i akt och tar för sig av allt vi bjuder på – att de förstår att det här är för dem, säger hon. •

Text: Åsa Rehnström

Foton: Mikael Stenberg



ILLUSTRATION: JOEN WETERHOLM

Utbildning om klimakteriet ska förbättra arbetsmiljön för medarbetare

Över 37 000 av Västra Götalandsregionens anställda är kvinnor och många är i den ålder då klimakteriet påverkar vardagen. För att stärka deras arbetsmiljö lanserar VGR nu en ny digital utbildning för sina anställda som belyser klimakteriets effekter på arbetslivet.

För många är klimakteriet en tid av omvälvande förändringar som inte bara påverkar den personliga hälsan utan även arbetslivet. Att förstå vad som sker och kunna stötta andra som går igenom klimakteriet är avgörande för att skapa en hälsosam och inkluderande arbetsmiljö för alla. Med inspiration från en framgångsrik satsning inom Partille kommun har Maria Arup, HR-strateg, och Carolina Bergerum, regionutvecklare, på uppdrag från personalutskottet därför jobbat fram en digital utbildning om klimakteriet.

– Vi bryr oss om våra medarbetare och vill ge dem en guide om hur det kan vara i klimakteriet och hur det kan påverka arbetet. Att vi öppnar upp om vårt mående på arbetsplatsen, oavsett vilken typ av mående vi pratar om, är viktigt. På så sätt skapar vi mer inkluderande arbetsplatser där vi förstår varandra lite bättre, säger Maria Arup.

Omkring 50–75 procent av alla kvinnor upplever någon form av besvär vid klimakteriet och en tredjedel har behov av att söka vård. Som arbetsgivare, kollega eller

den som själv är i klimakteriet, är det avgörande att förstå hur dessa förändringar kan påverka välmående och jobbet. För att förstå och stötta medarbetare på ett bra sätt är första steget att utbilda sig om klimakteriet och hur det kan påverka hälsa och arbetsliv.

– Hälften av befolkningen går in i den här fasen så kunskapen behövs. Vi behöver bryta några tabun genom att prata om det som en del av arbetsmiljön, säger Carolina Bergerum.

Faktadelarna i utbildningen, som kommer

göras tillgänglig för VGR-anställda via Lärportalen, kommer till stor del från 1177. Där ställer man det som händer i kroppen i relation till andra livsfaser och betonar att det är en normal process att gå igenom, lika normal som puberteten.

En avgörande del av utbildningen har varit att levandegöra olika upplevelser av klimakteriet. Genom att samla in berättelser och erfarenheter från kvinnor som jobbar i VGR, har man utformat fiktiva personligheter som speglar olika perspektiv.

– Vi genomförde intervjuer och det var jätteintressant att få höra deras berättelser, att de fick prata fritt. Vi spelade in och transkriberade så att vi verkligen fick deras egna ord, säger Maria Arup.

I intervjuerna har de mött hela skalan av kvinnor, från de som knappt märkt av klimakteriet till de som har haft stora besvär.

En av kvinnorna som intervjuas av Maria och Carolina beskriver klimakteriet som plockepinn.

– Man slänger upp allt i luften och sen får man plocka ihop sig själv igen. Helt ny liksom, så får man se vad som funkade och inte funkade efter klimakteriet, säger hon.

Det är inte alla som går igenom klimakteriet, men alla har någon i sin närhet som är på väg eller kommer att gå in i klimakteriet. På en arbetsplats är det viktigt att chefen

har kunskap om olika faktorer som påverkar arbetsmiljön för medarbetare.

– Det är en möjlighet för chefen att bli medveten om hur dessa frågor kan påverka arbetsmiljön. Kanske har man mycket korttidsfrånvaro, medarbetare som byter turer eller inte mår bra på arbetsplatsen. Utbildningen blir ett sätt att öka medvetandegraden om att klimakteriet kan vara en del i det och faktiskt ofta är en vanlig del, säger Carolina Bergerum.

– Det kan vara svårt att ha medarbetare som inte mår bra och som kanske har svårt att prata om sitt mående. Och kanske chefen inte själv är eller har varit i samma situation och vet hur man ska göra för att öppna upp. I utbildningen har vi exempel på vad chefen kan göra i sådana situationer, fortsätter Maria Arup.

Förutom att förbättra arbetsmiljön i VGR fanns också en önskan om att skapa en utbildning som kan användas i fler organisationer än enbart VGR, för att öka medvetenheten om klimakteriet på fler arbetsplatser i Sverige.

– Vi fick frågor redan innan vi hade börjat jobba med uppdraget från mindre kommuner och andra regioner i Sverige om att få ta del av materialet när det är färdigt, säger Maria Arup. Och vi kommer självklart dela med oss! •

Text: Emma Konkell och Lina Rehn

Klimakteriet

Klimakteriet är den tid då äggstockarna slutar att tillverka hormoner och mensens slutar. Mängden östrogen och gulkroppshormon minskar, antalet ägg i äggstockarna börjar ta slut, ägglossningen och mensens blir oregelbunden och slutar till sist helt. Cirka fem år efter sista mensens är äggen helt slut och kroppen har en konstant låg nivå av östrogen.

Östrogen påverkar många organ i hela kroppen och många av de symtom som uppstår beror på den minskande mängden östrogen. Om man får symtom och hur mycket varierar.

De vanligaste symtomen är:

- värmevallningar, kylvallningar och svettningar
- sömnproblem
- förändrat humör och nedstämdhet
- torra slemhinnor
- besvär med urinvägarna
- annorlunda fördelning av kroppsfett
- svagare skelett

Källa: 1177



Maria Arup, HR-strateg, och Carolina Bergerum, regionutvecklare, har tillsammans tagit fram en digital utbildning om klimakteriet.

FOTO: VGR



Ny kunskap om flexibelt arbete

Individanpassade lösningar, tydliga förväntningar och utökat stöd till chefer. Det är några av de faktorer som skapar en god arbetsmiljö på aktivitetsbaserade arbetsplatser (ABW) och vid distans- och hybrid arbete enligt en uppdaterad kunskaps-sammanställning på området.

Institutet för stressmedicin (ISM) har sammanställt aktuell forskning kring aktivitetsbaserade kontorslösningar sedan 2015. Nu släpps en uppdaterad kunskapssammanställning med det senaste kring arbetsmiljö, distans- och hybridarbete samt aktivitetsbaserade kontorslösningar och arbetssätt som kan ge hjälp och råd till dig som arbetar med flexibla kontorslösningar.

– **FORSKNING INOM** området visar är att det inte finns en enda ”sanning” om vilken betydelse en aktivitetsbaserad arbetsplats eller distansarbete har för arbetsmiljön, men det finns en rad tydliga resultat och rekommendationer att ta fasta på, säger Maral Babapour Chafi, ansvarig forskare för arbetet.

En viktig faktor är lösningar som är anpassade till individuella- och verksamhetsbehov. För att forma en välfungerande aktivitetsbaserad arbetsplats krävs hänsyn till verksamhetsbehov och en design med olika zoner och anpassade arbetsstationer som matchar medarbetarnas olika typer av arbetsuppgifter och individuella behov.

ATT HA MEDARBETARE som arbetar på distans eller i en ABW- miljö kräver också en annan form av ledarskap. Dels handlar det om att skapa goda förutsättningar för att kunna genomföra arbetet, dels om att ge tydliga ramar kring förväntningarna på medarbetarna. För att leda medarbetare i flexibelt arbete krävs ett ökat stöd från både överordnade chefer och olika stödfunktioner. •

Du hittar kunskaps-sammanställningen här:



5 tips för god arbetsmiljö vid flexibelt arbete

- Medarbetarnas arbetsuppgifter och verksamheternas behov måste styra designen av den aktivitetsbaserade kontorsytan.



FOTO: VGR

- Fastställ och diskutera gemensamma spelregler, förhållningssätt och normer för att förtydliga förväntningar och bemöta farhågor hos medarbetarna inför, under och efter förändringar i arbetssätt och kontor.
- Involvera både ledning och medarbetare i arbetet. Inte bara genom allmän information, utan ge möjlighet att komma med förslag och få återkoppling av dessa.
- När ni gjort er förändring, ha en ständigt pågående dialog med verksamheterna för att testa och kvalitetssäkra nya lösningar.
- Ta individuella samtal med medarbetarna om vad som fungerar bra och vad som inte fungerar bra med arbetssätten, tekniken, gränshandlingar och arbetsmiljön, för att stötta i förändringen och förstå medarbetarnas förutsättningar.

Källa: Flexibla kontorslösningar – Aktuell forskning om arbetsmiljö vid aktivitetsbaserat, distans- och hybridarbete, 2023.

Institutet för stressmedicin fyller 20 år!

I år har Västra Götalandsregionens kunskapscentrum för stress, hälsa och arbetsmiljö bedrivit forskning inom området i 20 år. Tillsammans med Hälsan och Arbetslivet och Arbetsmiljödelegationen ger Institutet för stressmedicin (ISM) även ut tidningen Arbetslust.

För att uppmärksamma och fira jubilarerna publicerar ISM en artikelserie om sin historia. Först ut är artikeln ”Hållbart ledarskap startar på organisationsnivå”. I den samtalar Linda Corin, arbetsmiljöforskare, och Marica Heimdahl, utvecklingsledare inom forskningsområdet, om bland annat synen på arbetsmiljön som en konsekvens av cheferns förutsättningar.

Ur artikeln:

”Det var och är fortfarande mycket fokus på individen i dagens forskningsfält. Det här andra sättet att se på det, att det var cheferns förutsättningar i organisationen man skulle studera kom som någonting helt nytt (när Institutet för stressmedicin startade). Nu är vi fler som tycker det är självklart att vi pratar om det perspektivet men då tyckte många att det var konstigt och det är fortfarande inte helt självklart för alla än idag,

även om det nu ändå blivit ett begrepp i forskningen, säger Linda Corin.”

Du hittar hela artikelserien på ISM:s hemsida. •



FOTO: ISM

Följ med på en promenad i botaniska trädgården med Linda Corin och Marica Heimdahl och ett samtal om 20-årsjubilerande ISM, i den första delen i en artikelserie om ISM:s historia.

Julgodis med överraskning



FOTO: ANETTE NILSSON/RECEPT.SE

Praliner som smälter i munnen men inte är svåra att göra – jo, det är faktiskt möjligt.

Här är ett recept på ett julgodis med nougat och choklad som gömmer en hasselnöt i mitten.

Ingredienser:

- 35 hasselnötter
- 125 g mörk choklad
- 250 g mjuk nougat

Gör så här:

1. Rosta hasselnötterna i en torr stekpanna på medelvärme.
2. Lägg nötterna i en handduk och gnugga tills skalet trillat av.
3. Smält choklad över varmt vattenbad eller i mikro.
4. Lägg ner nougaten i mindre bitar i den smälta chokladen. Rör om tills allt har smält och krämen är slät.
5. Ställ smeten svalt att stelna till krämig konsistens. Rör om i den då och då.
6. Fyll smeten i en spritspåse med en sprits.
7. Lägg nötterna en och en på bakplåtspapper och spritsa en nougattopp så att nöten hamnar mitt i pralinen. Ställ pralinerna svalt för att stelna innan de lossas från papperet.

Källa: Irene Ingelmark/recept.se

Kultur och natur förenas i satsning på pilgrimsleder

Om du gillar att vandra och tycker om kulturhistoria kan du kombinera intressena genom att ta en tur på någon av Västra Götalands pilgrimsleder.

Nu ska lederna bli fler, längre, tryggare och väl uppmärkta. Bakom satsningen finns ett flertal olika aktörer som genom bättre samordning ska utveckla pilgrimslederna tillsammans.

En pilgrimsled är en vandringsled som till ett eller flera områden med kulturhistoriskt värde, det kan till exempel vara en plats av religiös betydelse. En av de mest

kända pilgrims-lederna är Santiago de Compostela i Spanien.

– Men Bohusleden kan vara nog så spirituell, både på det fysiska och det mentala planet, för den som vill vandra i naturens katedral, säger Johan Norling, som arbetar med regional samordning av pilgrimsleder på Väst kuststiftelsen, till VGR Fokus.

I Västra Götaland finns många pilgrimsleder. Tillsammans bildar de en ungefär 100 mil lång vandringssträcka med vacker och varierad natur med en tydlig koppling till kulturarv och historia.

– I Skaraborg har vi Gudhem, Varnhem och Husaby, och kring Göta älv har vi

Möt julen på Slöjdens Hus

Stickat, broderat och vävt, olika former av träslöjd, halmslöjd och glas. Det är bara några av materialen som finns representerade på Årets julutställning på Slöjdens hus i Skövde.

Fram till den 22 december ställer ett 30-tal hantverkare ut sina verk som också är till försäljning. Utställningen, som är ett samarbete mellan Hemslöjden Skaraborg och hemslöjds-konsulenter i Västra Götaland, har öppet onsdag 12–16, torsdag 12–18, fredag 12–16 och lördag 10–14.



FOTO: PIXABAY.COM



Johan Nordling

Lödöse, som var Göteborgs föregångare, och i Dalsland Edsleskog – alla dessa är historiska noder.

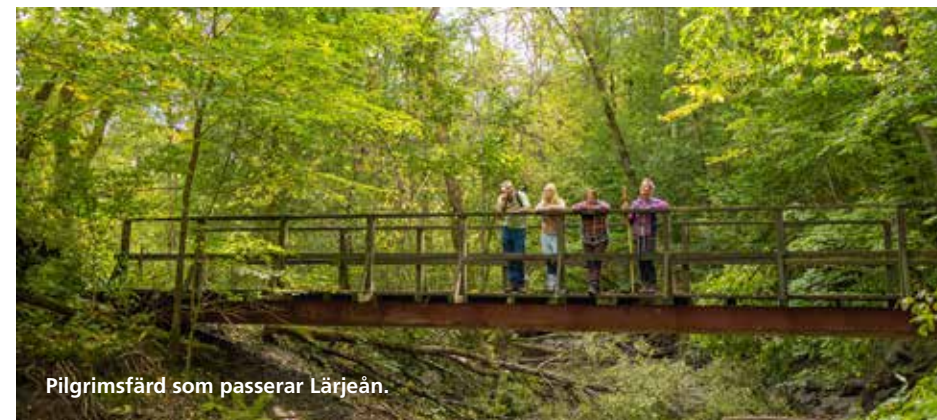
Det skapar en intressant mosaik av möjligheter både för en van vandrare och för en bredare målgrupp. Det är en blandning av historia och natur där välbefinnandet finns med i alla delar, säger Johan Norling.

Väst kuststiftelsen, vars huvudmän är Västra Götalandsregionen, Region Halland och Göteborgsregionens kommunalförbund, har fått projektstöd av Naturvårdsverket, som i sin tur fått i uppdrag av regeringen att vidareutveckla arbetet med landets vandringsleder och fjälleder. •

Pilgrimsleder i Västsverige

Göteborg – Vänersborg
Falköping – Varnhem
Skara – Husaby
Hjo – Kungslena
Mellerud – Edsleskog

Mer info finns på www.westsweden-trails.se



Pilgrimsfärd som passerar Lärjeån.

FOTO: MARKUS HOLM

PÅ JOBBET

Hon skapar budskap för och om VGR

Kanske har du sett henne filma tillsammans med en fotograf på någon av regionens arbetsplatser. Ebba Strömqvist är journalisten som blev kommunikatör och nu är med och bygger upp VGR:s nya och alldeles egna inhousebyrå för medieproduktion och formgivning.

När man går innanför dörren till ett av de många rummen på våning två i Regionens hus förflyttas man till en inspelningsstudio. Rummet med tunga draperier används för att spela in filmer och ta bilder. Här tillbringar Ebba Strömqvist en del av sin arbetstid. Hon är produktionsledare för VGR Inhouse, regionens egen byrå för medieproduktion och formgivning som startade upp vid årsskiftet.

–Vi håller fortfarande på att forma vårt arbetssätt. Varje vecka skruvar vi på något för att hitta hur vi kan arbeta smartast, säger hon.

Att få vara med från starten och bygga upp inhouse-byrån i nära samarbete med sina kollegor, som var och en har sin spetskompetens inom formgivning, copy, foto och film, är en av anledningarna till att hon tycker om att gå till jobbet.

–Det är få saker som är så roligt och inspirerande som det kreativa samarbetet, där det färdiga resultatet blir något mer än summan av allas bidrag, säger Ebba.

Men det var inte bara teamwork som var drivkraften när hon först sökte sig till den bransch som lite slarvigt kallas media.

–Jag pluggade journalistik för att få skriva och arbeta med språk.

Det intresset har hållit i sig och idag arbetar hon både som produktionsledare och copy.

Och just variation återfinns överallt i Ebbas jobb. Variation mellan arbetet i grupp och skrivandets ensamhet, mellan olika arbetsplatser, skilda uttryck och inte minst – skilda uppdrag.



Ebba Strömqvist är kommunikativ på VGR:s första inhousebyrå för medieproduktion och formgivning.

FOTO: MIKAEL STENBERG

–Variationen ger mig energi. Ena dagen kan vi arbeta med material till en mäsas och andra dagen är vi ute på ett sjukhus och gör en informationsfilm.

Det vanligaste är att kunderna vänder sig till VGR Inhouse när de saknar en viss kompetens eller har något de vill lägga extra krut på. Uppdraget består av film, foto, formgivning eller copy och kan gälla allt från broschyrer och mässematerial till ikoner, illustrationer eller filmade föredrag. Oftast är det om budskap som ska kommuniceras internt inom VGR.

En del av uppdraget som Ebba produktionsleder är så kallad redaktionell kommunikation som befinner sig i gränslandet mellan journalistik och kommunikation. Vilket också kan vara en beskrivning av Ebbas karriärväg.

Efter flera år som lokalreporter sökte och fick hon en tjänst som redaktör för

Folkvandvärden Västra Götalands personaltidning På Bettet. Arbetet skapade en lust att se mer av VGR. Hon gick en vidareutbildning inom strategisk kommunikation och hamnade i den yrkesroll hon har idag.

–Även om jag rört mig bort från journalistiken är värdegrunden fortfarande viktigt för mig. Jag måste kunna stå för det jag är med och kommunicerar. Det är en anledning till att jag trivs inom offentlig sektor och inom VGR.

Text: Åsa Rehnström

VGR Inhouse

Inhousebyrån tillhör Fastighet, stöd och service och är en del av specialistkonsulterna inom kommunikation.

Vill du komma i kontakt med VGR Inhouse, mejla till inhouse@vgregion.se