

arbetslust

en tidskrift om människa, hälsa och arbetsliv i Västra Götalandsregionen • nr 1 • januari 2024 • årgång 24



Risk- och friskfaktorer

för vårdpersonal

Sid 4–5

**Processtöd
gav sjukvårdsapotek
bättre arbetsmiljö**

Sid 6–8

Oro för ord

hindrar arbete mot diskriminering

Sid 9–11

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:

Joen Wetterholm, joen@joenart.se

DISTRIBUTION:

Adress- och distributionscentrum,

010-44 136 94

adress.distributionscentrum@vgregion.se

TRYCKERI:

Åtta45 AB

Miljöcertifierade enligt ISO 14001

Svanenmärkt



Barakat Ghebrehawariat är författare och föreläsare. När han träffade HR-personal från olika delar av VGR berättade han att arbetet mot diskriminering på arbetsplatsen kräver mod, vilja och kunskap.

FOTO: SOFIA SABEL

PÅ GÅNG

Nytt system för att boka bil

Boka fordon. Så heter VGR:s nya system för att boka bil för korttidsleasing, från en timma upp till en månad. Det nya systemet har försetts med bättre rutiner för så väl bokning som hämtning och lämning av nycklar till fordonet.



Du kommer åt boknings-systemet via intranätet. Om du har bokat ett fordon i det tidigare systemet behöver du göra om din bokning i det nya systemet.

Hör av dig till Regionens fordon, via mejl eller telefon, om du har några frågor.

Så kan du bidra till jämlik hälsa



Hur kan vi stärka dem vi möter i vår vardag? Hur kan vi alla bidra till ett gott liv för varje människa? Det är ett par av frågeställningarna när referensgrupp social hållbarhet på Sjukhusen i väster bjuder in till en utbildningsdag för jämlik hälsa och mänskliga rättigheter.

Utbildningsdagen *För varje människa* kommer även att handla om människorättsbaserat arbetssätt, personcentrerat arbetssätt, delat beslutsfattande, Agenda 2030 och social hållbarhet.

Under våren ges tre utbildnings-tillfällen i Angered, Alingsås och Kungälv. Anmäl dig i Regionkalendern efter godkännande av din närmaste chef.

De kommer coacha kollegorna i Millennium



Den 12 november börjar de första verksamheterna i VGR att jobba i Millennium och nu är en viktig pusselbit på plats i inför starten – så kallade millenniumcoacher. De är medarbetare som får extra utbildning, för att kunna guida och stötta sina kollegor innan och under införandet av Millennium.

– Coacherna är länken närmast verksamheterna och kan inspirera medarbetarna och finnas där för dem, ta emot frågor och förmedla information om vad som

sker, säger Therese Larsson, samordnare för millenniumcoacherna inom barnmorskemottagningarna.

Uppdraget som millennium-coach utförs på den plats medarbetaren arbetar till vardags. Förutom att vara den första instansen för hjälp och stöd kring Millennium vid driftstart, kommer coacherna att medverka vid utbildning samt öva på nya arbetsflöden på enheten och arbeta med personliga inställningar.

Avtal om hyrbemanning klart



I februari anslöt sig VGR till det nya nationella avtalet om hyrbemanning i hälso- och sjukvården. Det nya avtalet innebär förändringar kring bland annat nationell prissättning och gemensamma krav på leverantörers kompetens och erfarenhet.

Idag har VGR begränsningar för användning av hyrbemanning och dessa gäller tills vidare även i det nya avtalet.

Målet med det nationella avtalet är en ökad trygghet och kontinuitet för patienterna, en långsiktigt stabil bemanning och bättre förutsättningar att utveckla hälso- och sjukvårdens verksamheter.

Mer information om avtalet och regler för avrop med mera finns på den gemensamma webbsidan Nationellt hyrbemanningsavtal.

TANKAR OM ...

... att vända blicken mot sig själv och sin verksamhet

Inom VGR pågår just nu flera olika satsningar för att motverka kränkningar och diskriminering. Kunskapscentrum för jämlik vård i VGR arbetar för att motverka omotiverade skillnader i hälso- och sjukvården.

Kristin Eliasson är regionutvecklare och teamledare på kunskapscentret. Här delar hon med sig av sina tankar om att få syn på sina egna fördomar och om att många vill göra mer för att motverka diskriminering.

För en tid sedan föreläste jag och min kollega om kulturell medvetenhet i hälso- och sjukvården inför en större verksamhet. Vi berättade om en mottagning som vänt sig till oss för att de hade svårt att nå fram till en del patienter. Trots att mottagningen, som utförde livsnödvändig behandling av svårt sjuka, informerade sina patienter om hur de skulle äta och dricka inför behandlingarna blev det ändå fel. Planerade behandlingar fick ställas in i sista stund, vilket medförde onödigt lidande för patienterna och frustration för personalen. Varför det blev så här? Var det på grund av patienternas språk, kultur eller bristande tillit? Berättelsen startade engagerade samtal bland åhörarna.

EFTER FÖRELÄSNINGEN träffar jag en kvinna vid fikavagnen. När vi delar på kaffet som är kvar i pumtermosen säger hon:

– Du vet den där händelsen med patienterna som inte lyssnade på instruktionerna, jag var chef på den mottagningen och har grubblat mycket på det. Jag tror att patienterna hade helt vanliga krisreaktioner, som de flesta får när de drabbas av allvarlig sjukdom. Och egentligen är ju vi vana vid att man reagerar och inte vill gå med på sjukdomens villkor och de krav som följer med behandlingen. Men vi såg inte att det handlade om det.

Samtalet med kvinnan följde med mig långt efter föreläsningen. Fortfarande väcker det tankar och motstridiga känslor. Jag är tacksam för att hon kom fram. Men jag skäms också. Ja, en känsla av skam finner sig när jag inser att vi alla blev förblindade av patienternas etnicitet. Att vi tolkade patienternas reaktioner annorlunda, att deras reaktioner uppfattades som något annat än ”de vanliga” reaktionerna – på

grund av deras språk och migrationserfarenhet. Det är ju det här som vi pratar om så ofta – som inte får hända. Varför såg vi inte det?

DET HÄNDER GANSKA ofta att en medarbetare dröjer sig kvar efter en föreläsning eller utbildningsdag, precis som kvinnan vid fikavagnen. De berättar om händelser från sin arbetsvardag, om kluriga situationer och dilemman. Ibland handlar det om spaningar kring kunskapsluckor eller bristande insikt. Andra gånger om kränkningar, diskriminering och rasism. Ibland har de själva blivit utsatta. Oftare har de sett eller hört en kollega eller patient utsättas, eller utsätta andra.

Jag minns sjuksköterskan som inte längre vill bita ihop på överslagoreringarna när patienternas reaktioner anses överdrivna, med underförstådda hänvisningar till deras etnicitet.

Jag minns läkarstudenten som bevitnat hur en patient inte ville bli undersökt av kurskamraten med motiveringen; ”inte av någon som han”. Det var uppenbart att det handlade om kurskamratens hudfärg. Handledaren som var i rummet lät det passera.

Jag minns tandhygienisten som berättade att hon inte vill höra ett enda dåligt skämt till om kollegans fikabröd eller fastemånad. Men hur ska hon säga ifrån så det inte blir värre för kollegan?

VAD KAN JAG GÖRA? Den frågan ställer sig många medarbetare. För vi ser, hör och vill göra mer. Men många skruvar på sig när de får reda på att det är chefen som ska informeras. Det kollegiala trycket är hårt och ibland är chefen en del av problemet. Det verkar också vara lättare att säga ifrån när

Läs mer om diskrimineringsgrunden etnicitet på sidan 9–11 i den första delen av Arbetslusts artikelserie med avstamp i de sju diskrimineringsgrunderna.

en patient utsätter en kollega och svårare när en kollega uttrycker sig nedlåtande om eller till en patient. Många försöker rädda upp en dålig situation i efterhand genom att kompensera och be om ursäkt å kollegans vägnar.

VI BEHÖVER ALLA hjälpas åt, vända blicken mot oss själva och vår verksamhet. Hur har vi det hos oss? Vet alla vad som gäller? Säger vi ifrån och står upp för en kollega eller patient, och står vi bredvid den som vågar säga ifrån? Det är sällan enkelt. Men din reaktion kan göra stor skillnad.

Kristin Eliasson



FOTO: PRIVAT

Kunskapscentrum för jämlik vård

Kunskapscentrum för jämlik vård identifierar, uppmärksammar och arbetar för att motverka omotiverade skillnader i hälso- och sjukvården. Arbetet sker i nära samarbete med berörd personal, genom utbildning, verksamhetsutveckling och strategiskt arbete. Under 2024 och 2025 ligger arbetets fokus på migration och etnicitet. Läs mer på:

www.vgregion.se/jamlikvard

Ny rapport pekar ut risk- och friskfaktorer i vårdpersonals arbetsmiljö

När Myndigheten för arbetsmiljö-kunskap (MYNAK) fick i uppdrag av regeringen att sammanställa arbetsmiljörisker och friskfaktorer bland hälso- och sjukvårdspersonal valde man att ge uppgiften till Institutet för stressmedicin (ISM). Orsaken till det är framför allt att ISM väljer att fokusera på den organisatoriska nivån.

Arbetslust träffade forskarna Magnus Åkerström och Agneta Lindegård Andersson på ISM för att ta reda på vad de kommit fram till.

Vad krävs för att forma ett hälsosamt arbetsliv inom hälso- och sjukvård? Svaret finns på såväl individ-, arbetsplats- som organisationsnivå, men det behövs mer kunskap och fokus på den organisatoriska nivån. Det menar forskare på Institutet för stressmedicin inom VGR, som tillsammans med forskare från universiteten i Umeå, Lund och Linköping, har inhämtat och sammanställt kunskap om risk- och friskfaktorer i hälso- och sjukvårdspersonals arbetsmiljö.

Magnus Åkerström och Agneta Lindegård Andersson är docent i arbets- och miljömedicin respektive folkhälsovetenskap på ISM och har medverkat i projektet.

Vad visar kunskapsammansättningen?

(MÅ): "För det första bekräftar den att vi behöver mer forskning om organisationens roll i arbetsmiljöarbetet. Det finns redan mycket kunskap om risk- och friskfaktorer på arbetsplats- och individnivå, som till exempel betydelsen av stöd från chefen och att balansera arbetsmängden, men krav och resurser uppkommer inte ur tomma intet, de formas och kan styra den organisatoriska nivån."

(ALA): "Och med organisatorisk nivå menar vi där beslut tas om vilka principer som ska styra vår verksamhet, vad som ska belönas och vilka typer av arbetssätt och arbetsredskap vi ska använda."



Magnus Åkerström och Agneta Lindegård Andersson är forskare på Institutet för stressmedicin och har deltagit i arbetet med en rapport om risk- och friskfaktorer för hälso- och sjukvårdspersonal.

FOTO: SOFIA SABEL

Vilka är de viktigaste lärdomarna av kunskapsammansättningen?

MÅ: "Förutom behovet av insatser på organisatorisk nivå har det visat sig att studier av friskfaktorer är relativt ovanligt. I en del forskning är de så kallade friskfaktorerna i själva verket avsaknaden av riskfaktorer."

ALA: "Men det räcker inte att bara undanröja risker som kan leda till sjukdom. Om vi vill få medarbetare som mår bra och trivs inom hälso- och sjukvården måste vi även fokusera på friskfaktorer."

MÅ: "I kunskapsammansättningen listar vi fem arbetsmiljöområden på organisa-

tionsnivå samt förslag på åtgärder. (Se faktaruta). Utifrån det arbetet kunde vi även dra slutsatsen att det är två faktorer som återkommer i samtliga områden. Den ena handlar om hur man hanterar sin verksamhet, alltså väljer arbetssätt, schemalägger och uppnår sina mål. Den andra är att man även behöver säkerställa att medarbetarna har möjlighet att uppnå sina yrkesmässiga målsättningar och behov."

Vad ser ni som den största utmaningen?

MÅ: "Att det fortfarande saknas kunskap och erfarenhet för att kunna lyfta utmaningar och hantera dem på den organisatoriska nivån."

ALA: "Att vi fortsätter att hantera arbetsmiljöarbete och kompetensförsörjning som två skilda projekt fastän de egentligen är två delar av samma arbete. Att inte koppla samman de två är både ineffektivt och oekonomiskt."

Vilka råd skulle ni ge en chef som vill minska arbetsmiljöns riskfaktorer och öka dess friskfaktorer?

ALA: "Om du har svåra utmaningar i din eller dina medarbetares arbetsmiljö och misstänker att lösningen ligger på en högre strukturell nivå – våga ta frågan vidare till din chef. Även om det innebär att verksamhetens ekonomi kanske kortsiktigt påverkas negativt. Vi måste bli bättre på att arbeta långsiktigt och målmedvetet. Belöningen i form av bättre arbetsmiljö och bättre ekonomi kommer, även om det inte blir nästa kvartal."

MÅ: "Försök att arbeta med den organisatoriska nivån så tidigt som möjligt i alla processer som rör arbetsmiljön."

ALA: "Det är som att tapetsera en vägg, om du inte har spacklat ordentligt innan syns håligheter. Det är samma sak med en organisation, du kan inte lappa och laga



"Arbeta med den organisatoriska nivån så tidigt som möjligt i alla processer som rör arbetsmiljön" säger Magnus Åkerström.

FOTO: SOFIA SABEL

i efterhand, du måste göra det grundläggande arbetet innan du inför något nytt." •

Text: Åsa Rehnström



"Om du har svåra utmaningar i din arbetsmiljö – våga ta frågan vidare till din chef" säger Agneta Lindegård Andersson.

FOTO: SOFIA SABEL

Här hittar du hela kunskapsammansättningen!



Risk- och friskfaktorer i hälso- och sjukvården – organisatoriska faktorer av betydelse för medarbetarnas hälsa, 2023:11 (mynak.se)

Arbetsmiljöområden som kräver insatser på organisatorisk nivå

Arbetsfördelning

Bemanna och fördela arbetet så att det inte riskerar att leda till ohälsa och sjukfrånvaro. Undersök om medarbetarna själva kan påverka arbetstiden så att den gynnar återhämtning och välbefinnande.

Verksamhetsdesign och arbetssätt

Fokusera på arbetets kvalitet i stället för produktionsmål och kostnadseffektivitet. Organiserar arbetet så att cheferna är närvarande, kan ge stöd och återkoppling. Undersök risker med ensamarbete och om det finns arbetsuppgifter som inte hör till den ordinarie yrkesrollen.

Ergonomiska förutsättningar

Se till att lokaler är utformade efter verksamheten och inte riskerar att leda till olycksfall eller ohälsa. Tillhandahåll hjälpmedel för att minska fysisk belastning samt IT-system som är användarvänliga och anpassade efter arbetet.

Anställningsvillkor och personalpolitik

Prioritera anställningsformer som skapar trygghet och ger medarbetarna stöd och förutsättningar för arbetet.

Organisationens etiska miljö

Se till att det finns resurser för medarbetarna att utföra arbetet i linje med sina egna värderingar. Skapa en samsyn kring etiska principer och ge de anställda stöd gällande etiska frågor och vid etiska dilemman.

Sjukvårdsapotek klarade omställning med processtödd

Sjukvårdsapoteket på Södra Älvsborgs Sjukhus skulle växa med fler medarbetare än det fanns i den befintliga arbetsgruppen. Utmaningen fick enhetschef Boel Setthagen att söka hjälp.

Med stöd av Arbetsmiljösatsningen har Boel och hennes medarbetare arbetat tillsammans och strukturerat i över ett år för att skapa en arbetsmiljö de är stolta över.

Enhetschef Boel Setthagen tvekade aldrig att ta hjälp för att skapa en god arbetsmiljö.

FOTO: SOFIA SABEL

– **DET HÄR ÄR** vår plats, säger Boel Setthagen och öppnar en vit dörr i en av alla korridorer på Södra Älvsborgs Sjukhus.

Hon visar glatt runt i en lokal med arbetsplatser, ett stort mötesbord och whiteboardtavla.

– Att ha en egen plats att samlas på är ett resultat av vårt förbättringsarbete, säger hon.

Boel är enhetschef för sjukvårdsapoteket på Södra Älvsborgs Sjukhus (SÅS.) I samband med en omfattande omorganisering av enheten stod hon inför stora arbetsmiljöutmaningar och bestämde sig för att skicka in en ansökan till Arbetsmiljösatsningen (AMS).

– Jag kände att vi behövde hjälp för att klara det här utvecklingsarbetet. Min erfarenhet är att organisationsarbete tar mycket mer tid och energi än man tror och att det är viktigt att ta itu med det innan det uppstår problem.

I **SJUKVÅRDSAPOTEKETS** personalrum sitter Sara Zimmerman. Hon är receptarie och arbetar vanligtvis med att validera och bereda mediciner som ska skickas upp till patienter på olika avdelningar. Historiskt

sett har det varit en av sjukvårdsapotekets främsta uppgifter. Genom omorganiseringen utökades dock verksamheten med vårdfarmaci, vilket innebar att 14 nya medarbetare anställdes som skulle arbeta ute på vårdavdelningarna.



Hanna Knutsson är receptarie på en medicinsk akutvårdsavdelning och avlastar sjuksköterskorna genom att förbereda och iordningställa medicin. "Som nyanställd har det varit lättare att hitta sin roll tack vare vårt utvecklingsarbete", säger hon.

FOTO: SOFIA SABEL

– Gruppen blev dubbelt så stor, samtidigt som flera av oss knappt skulle ses till vardags, säger Sara. Det var en stor omställning. Men det har blivit väldigt bra. Idag delar vi erfarenhet och reflektioner och har en stark sammanhållning.

Arbetsmiljöresan startade när ansökan till AMS godkändes och Boel fick förstärkning i form av hälsostateg Mari Hedin från Hälsan och Arbetslivet i början av 2023. Tillsammans formulerade de utmaningar, behov och förslag på lösningar. Vid en kickoff strax innan sommaren involverades hela arbetsgruppen som fick bidra med sina reflektioner och tankar kring möjliga upplägg.

– Eftersom vi skulle bli en enhet med många olika uppdrag, där rätt person ska göra rätt sak vid rätt tillfälle, var det viktigt att lära känna varandra, våra kompetenser och erfarenheter, för att sedan kunna diskutera roller. Den som är bäst lämpad för en uppgift ska kunna göra den utan att det upplevs som ett hot mot någon annan, säger Boel.

UTIFRÅN REFLEKTIONERNA på kick-offen ringades fem arbetsområden in, kompetens, kommunikation, tydlighet, samarbete och arbetssätt. Medarbetarna fick välja vilket område de ville fördjupa i och delades in i fem arbetsgrupper som träffades var tredje vecka hela hösten för att ta fram förslag på åtgärder. I november samlades alla för en halvdag med avstämning och genomgång av vad man kommit fram till.

– När det gäller kommunikation fanns det till exempel ett stort behov av att kunna dela erfarenheter, både för sammanhållningen och för att kunna lära av varandra och utveckla sitt arbete, säger Boel.

Lösningen blev ett kort, frivilligt morgonmöte i den egna lokalen med möjlighet att få aktuell information, dagliga avstämningar som planeras via team i Teams, fredagsfika och planerade förbättringar av Sharepoints.

Ett annat arbetsområde var tydlighet. Varje område delades in i farhågor och förhoppningar och när det gäller tydlighet var farhågan att rollerna skulle bli otydliga. Förslag på lösning blev tydliga rutiner och definitioner av vem som gör vad. Förhoppningen var att tydlighet skulle leda till möten och informationsflöden som på ett smart sätt bidrar till att alla arbetar utifrån samma modell.

HELENA ANDERSSON är klinisk apotekare och tillhör en av de nyanställda som arbetar med vårdfarmaci. Hon tillbringar större delen av sin arbetsdag på en medicinsk akutvårdsavdelning där hon arbetar nära läkarlaget och bidrar med sin expertis till patienternas behandling. Nu har hon rast och har ett ärende ner till sjukvårdsapotekets rum.

– Det behövs förutsättningar för fysiska möten, en plats som är till för alla, med arbetsstationer där man kan arbeta ostört och ringa samtal.

För Helena var utvecklingsarbetet en av anledningarna att hon sökte jobbet på sjukvårdsapoteket.

– Min erfarenhet av likande processer är de oftast är mycket mer styrda. Här har vi möjlighet att vara delaktiga och det skapar arbetslust. Processen har också stärkt oss som grupp, jag känner att jag blivit en i gänget, säger hon med en blick till Sara och Boel.

Sara spricker upp i ett leende och nickar.

– Det har varit jättebra att få den här tiden att lära känna vandra, säger hon och betonar också betydelsen av delaktighet.

– Det gör att jag känner engagemang och vill bidra till min arbetsmiljö.

När Boel ser tillbaka på sin och medarbetarnas utvecklingsarbete konstaterar hon att det inte varit möjligt utan allas hårda arbete och stödet från AMS.

– Förutom kunskap och ovärderligt bollplank gav den professionella hjälpen mandat till hela projektet, som gjorde att vi verkligen prioriterade vårt arbetsmiljöarbete. Det blev god investering som vi nu skördar frukten av varje dag. Hade vi inte gjort det här arbetet är jag övertygad om



Helena Andersson utvärderar patienters medicin tillsammans med bland annat Anders Lundqvist, överläkare på infektion.

FOTO: SOFIA SABEL

jag vid det här laget hade ägnat mig åt att släcka bränder och försöka samla gruppen. I stället har vi en arbetsmiljö där är naturligt för alla att lyfta och diskutera olika frågor – vilket för gruppen samman.

Text: Åsa Rehnström

Fortsättning på nästa sida



Boel Setthagen, Sara Zimmerman och Helena Andersson är eniga om att en egen lokal för dagliga avstämningar har varit en viktig del i utvecklingen av arbetsmiljön.

FOTO: SOFIA SABEL

Diskriminering är när någon missgynnas eller kränks och det finns ett samband till en eller flera av diskrimineringsgrunderna.

Diskriminering på jobbet

En artikelserie i sju delar om ett stort arbetsmiljöproblem

Enligt Folkhälsomyndigheten upplever en halv miljon människor att de är diskriminerade på sin arbetsplats. Cirka 300 000 utsätts för sexuella trakasserier. Kränkningar utifrån en eller flera av diskrimineringsgrunderna är ett omfattande arbetsmiljöproblem med förödande konsekvenser för så väl samhället som den enskilda individen.

I en artikelserie baserat på det sju diskrimineringsgrunderna belyser Arbetslust Västra Götalandsregionens arbete mot diskriminering. Först ut är **ETNICITET** ▶



De sju diskrimineringsgrunderna

- **Kön**
- **Könsöverskridande identitet eller uttryck**
- **Etnisk tillhörighet**
Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar.
Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer.
Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.
- **Religion eller annan trosuppfattning**
- **Funktionsnedsättning**
- **Sexuell läggning**
- **Ålder**

Källa: Diskrimineringslagen

Så funkar processtöd

Boel Setthagen och hennes medarbetare på sjukvårdsapoteket på SÅS fick stöd till ett processbaserat arbetsätt för att förbättra arbetsmiljön via Arbetsmiljösatsningen (AMS). Jenny Hultman är organisationspsykolog på Hälsan och Arbetslivet och har stöttat mängder av arbetsplatser i deras process mot en bättre arbetsmiljö.



Jenny Hultman
FOTO: PRIVAT

under arbetets gång används för att revidera och förbättra insatserna.

Varför tycker du att man ska ansöka om processtöd?

– Om man har ett komplext arbetsmiljöproblem får du som är chef hjälp med att utveckla en tydlighet kring roller, mandat och mötesformer. Du får en partner att bolla med som har expertkunskap och inte minst – en gedigen erfarenhet av arbetsmiljöarbete och goda exempel från liknande verksamheter.

Hur söker man stöd till ett processbaserat arbetsätt?

– Alla VGR:s förvaltningar och bolag kan skicka in en intresseanmälan till AMS. Det kan gälla en hel förvaltning och ett område, men också enskilda verksamheter, kliniker eller enheter. På Hälsan och Arbetslivet finns kontaktpersoner på varje förvaltning som gärna svarar på frågor och agerar bollplank om du har funderingar kring en ansökan.

Vad innebär det att få processtöd?

– Precis som orden antyder är det ett stöd i en process för att utveckla arbetsmiljön. Det är med andra ord inte en konsult som kommer in och löser problemet på arbetsplatsen. Chefen ansvarar för arbetsplatsens problem och medverkar aktivt i det praktiska arbetet med att utforma, genomföra och utvärdera insatser, med hjälp av en eller flera konsulter från Hälsan och Arbetslivet.

Varför är det en viktig distinktion?

– Forskning av Institutet för stressmedicin, som har följt AMS arbete, visar att ett processbaserat arbetsätt där chef och medarbetare är drivande parter är ett

effektivt arbetsätt. Genom att bygga systematik, strukturer och tydlighet kring roller och mandat blir förbättringsarbetet mer motståndskraftigt och påverkas inte lika lätt när chefer och andra nyckelpersoner slutar.

Hur går arbetet till?

– Eftersom det är arbetsplatsens utmaning som står i fokus, snarare än en specifik insats, inleds arbetet alltid med en längre, förberedande fas där man gemensamt analyserar utmaningarna för att kunna identifiera insatser som är anpassade till så väl utmaningen som verksamheten. Det processbaserade arbetsättet innebär också att ny kunskap som kommer fram

Text: Åsa Rehnström

Stöd till processbaserat arbetsätt

1.

Skapa en strategisk grupp som kan leda arbetet inom den aktuella verksamheten.

- Skapa samarbete med chefer och funktioner som behöver delta baserat på förändringsstrategier.
- Skapa mål och fatta strategiska beslut för att stödja förändring av arbetsmiljön och införandet av nya arbetsätt för att arbeta med arbetsmiljö.

2.

Utredning och analys av arbetsmiljö, åtgärder och arbetsätt mellan linjechefer och externa stödfunktioner.

- Underlätta och stödja lärande av den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.
- Stödja den strategiska gruppen i att välja och genomföra åtgärder och arbetsätt för att förbättra arbetsmiljön så som passar det specifika sammanhanget.

3.

Avslut av externt processtöd.

- Fortsätta införandet av förändringsprocessen.
- Överföra ägandet av den process och arbetsätt som startade i samarbete med chefer och medarbetare inom verksamhetsområdena.

God arbetsmiljö

Mod att prata om ord motverkar diskriminering

Vi lär oss tidigt att det är fel att referera till hudfärg och saknar ett språk för att prata om rasism. Det skapar ängslighet som ofta leder till att arbetet mot diskriminering stannar på ritbordet. Jämlikhet är dock ett lagstadgat krav för alla arbetsplatser och vägen dit går via mod, vilja och kunskap. Det menar Barakat Ghebrehawariat, författare och föreläsare med lång erfarenhet av mångfaldsarbete.



Barakat Ghebrehawariat menar att vår arbetsplats speglar samhället och att vi därför kan utgå från att det existerar rasism även där.
FOTO: SOFIA SABEL

Får man säga svart? Det är titeln på föreläsaren Barakat Ghebrehawariats bok och en av de frågor han ställer till ett gäng HR-medarbetare som samlats för en utbildningsdag om etnisk diskriminering. Åhörarna får göra en quiz om rasism och språkbruk med hjälp av sina telefoner. Barakat inväntar svaren på sin dator och konstaterar att vi tar tid på oss. Han har rätt. Det är svårt och ängslan för att svara "fel" är påtaglig.

VÅR ORO är talande. Det är nämligen en av huvudorsakerna till att arbetet med att motverka diskriminering är eftersatt på många arbetsplatser.

– Vi saknar ett adekvat språkbruk för att synliggöra och jobba med aktiva åtgärder

och ta fram processer mot diskriminering. Vi fastnar på ett teoretiskt plan med eviga diskussioner. Ibland leder de till riktlinjer men mer sällan till aktiva åtgärder, säger Barakat Ghebrehawariat.

ENLIGT FORSKNINGEN saknar de flesta arbetsplatser ett systematiskt arbete mot hudfärgsbaserat diskriminering. Samtidigt skärptes diskrimineringslagstiftningen 2019 och ett nytt EU-direktiv är på väg som ställer högre krav på arbetsgivaren.

– Tyvärr tror jag att det inte är många arbetsgivare som klarar sig undan vite om Diskrimineringsombudsmannen skulle knacka på dörren. Det inte ovanligt att man tror att arbete mot diskriminering är ett valalternativ och inte ett lagkrav.

Särskilt inom näringslivet.

Barakat Ghebrehawariat menar att den vanligaste missuppfattningen om rasism i arbetslivet är att den inte existerar.

– Många arbetsplatser ser sig själv som isolerade öar när de i själva verket är mikrokosmos av vårt samhälle. Jag brukar säga att man ska utgå ifrån att rasism existerar på arbetsplatsen.

ETT ANNAT uttryck för ojämlikhet på arbetsplatsen är att det helt enkelt inte finns medarbetare som kan diskrimineras och om de inte finns någon att vara rasistisk mot kan det kännas som att rasism inte är ett problem på arbetsplatsen. De som befinner sig i minoritet är inte heller alltid trygga med att berätta om sina erfarenheter.

Camilla Nilsson är HR-strateg på Koncernstab HR och leder ett nystartat arbete med kunskapsstärkande åtgärder om diskriminering och är den som tagit initiativet till utbildningsdagen med Barakat Ghebrehawariat.

– Vi kan inte vara villrädiga i de här



"Vi måste våga använda begrepp och prata om diskriminering", säger Azra Hrustic, HR-specialist på Sjukhusen i väster som deltog på utbildningsdagen.

FOTO: SOFIA SABEL



"Det krävs mod för att bli medveten om sin omedvetenhet", säger Barakat Ghebrehawariat.

FOTON: SOFIA SABEL

frågorna längre. Den som blir utsatt får inte mötas av ett "så farligt var det väl inte." Vi måste trygga HR-personal så det vet hur de ska stötta chefer att hantera situationer där de fått information om att en kränkning skett, säger hon.

Förutom kunskapsbrist tror Camilla Nilsson att en viktig orsak till att arbetet mot diskriminering går trögt är det faktum att de som sätter agendan tillhör nomen.

– Om du har privilegier har du ännu större ansvar att förstå de bakomliggande



"Att motverka diskriminering är en viktig del av arbetsmiljöarbetet och har en direkt koppling till ohälsa", säger Elnaz Zare, arbetsrättsjurist på Koncernstab HR som deltog på utbildningsdagen.

FOTO: SOFIA SABEL

strukturerna och vad som krävs för att motverka kränkningar.

2021 TOG Regionfullmäktige beslut om mål för social hållbarhet, där mål 2 bland annat handlar om att höja kunskaperna, identifiera orättfärdiga skillnader och inkludera.

– Det förpliktigar och behöver omsättas till verklighet. Det är inget som säger att arbetsmiljölagen trumfar diskrimineringslagstiftningen. Arbete mot diskriminering är ett arbetsmiljöarbete, säger Camilla Nilsson.

BARAKAT GHEBREHAWARIAT menar att vi måste göra upp med vår ängslighet för att kunna bedriva ett effektivt jämlikhetsarbete.

– Ängslighet är en dålig drivkraft. Det är motsatsen till mod, vilket är det som krävs för att vi ska våga bli medvetna om vår omedvetenhet, anta att vi antar och bli bekväma i det obekväma. Först då kan vi se våra egna fördomar och lära oss se ur andras perspektiv. •

Text: Åsa Rehnström

Tre rutiner för att motverka diskriminering

Västra Götalandsregionen har sedan 2020 en rutin för att hantera kränkningar från patienter eller närstående. Rutinens syfte är att vara ett stöd för medarbetare och chefer i situationer där vårdpersonalen utsätts för kränkningar kopplat till exempelvis kön eller etnicitet. Du hittar den här:

1



I vår kommer även en rutin för när patient eller närstående upplever kränkningar i mötet med hälso- och sjukvården. Rutinen är framtagen av Kunskapscentrum för jämlik vård och innehåller både förebyggande åtgärder och riktlinjer. VGR:s budskap är att kränkningar aldrig ska förekomma i mötet med hälso- och sjukvården och när det gör det vill vi veta det.

Det finns även allmänna rutiner för att motverka kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier på sina arbetsplatser. Du hittar dem här:

2



Riva Hinder

Kunskapscentrum för jämlik vård har även tagit fram verktyget Riva hinder för en mer jämlik vård och hälsa genom ökad kulturell medvetenhet. Arbetsmaterialet ger kunskap, konkreta råd och verktyg kring frågeställningar som: "Hur kan jag göra för att nå fram och få patientens förtroende?" och "Hur ska jag få till ett bra tolksamtal?". Du kan ta del av Riva Hinder här:

3



En hälsosam väg med cykling och lösgodis

Elinor Aronsson har bestämt sig. Hon har bytt bilen till cykel och gör numera medvetna matval. Och hon mår bättre än någonsin. Men det hindrar henne inte från att njuta av en pizza eller att ta bilen när det är ruskväder. "Att köra all-in fungerar bara en kort tid. Jag måste göra på mitt sätt om förändringen ska vara hållbar" säger hon.

Det är tidig morgon i ett 60-talsradhus i Skövde när Elinor Aronsson drar upp sin elcykel ur källaren. Hon har fått i väg de två äldsta barnen till skolan och lämnat de yngsta till förskolan. Nu väntar en 25 minuters cykeltur till jobbet på Skaraborgs sjukhus.

– Vissa dagar kan det vara tungt innan jag kommit i väg, men när jag väl sitter på cykeln är det skönt. Jag får en stund för mig själv och kan starta upp dagen i min takt. På vägen hem får jag en chans att processa arbetsdagen och landa i mig själv, säger hon.

SEDAN ETT och ett halvt år tillbaka cyklar Elinor till jobbet cirka tre dagar i veckan. Året runt. När hon började med det tog det inte lång tid innan hon kände en positiv skillnad i kroppen. Förändringen inspirerade till att göra mer medvetna matval till sig och sin familj.

Hon lyckades ställa om till en hälsosammare livsstil. Vilket alla som har försökt med vet hur svårt det är. För Elinor kom kursändringen efter en avgörande insikt, ett par nya förutsättningar i vardagen och inte minst – när hon valde att lyssna på sig själv.

– Ju äldre jag blir inser jag hur skört livet är. Min pappa dog när han var 56 år och i min släkt har många gått bort innan



60 på grund av hjärt- och kärlsjukdomar. Jag vill att mina barn ska ha en aktiv mamma som finns kvar länge. Och jag vill känna att jag har gjort vad jag har kunnat för att det ska vara så.

NÄR FAMILJEN behövde gå från två bilar till en och VGR erbjöd sina medarbetare förändringar blev det avgörande för hennes livsstilsförändring.

Det har dock aldrig varit aktuellt att

pröva en diet, gå med i viktväktarna eller anamma någon form av hälsotrend som lovar snabb viktneigång och fantastisk kropp på två månader.

– Det kanske är ett bra sätt att kickstarta en omställning, men sedan krävs det ändå att du hittar ett sätt att leva hälsosamt på lång sikt, för att du inte ska gå tillbaka till dina gamla vanor, säger Elinor.

Inspirerad av podden Not Fanny Anymore, som fokuserar på hälsa ur ett hållbart

På sidan 14-15 kan du läsa om förmånsnytt och tips på olika aktiviteter i VGR:s regi.

perspektiv, anlidade Elinor en hälsocoach som stöttade med allt från träning till mat under 17 veckor.

– Det var bra att ha någon att bolla med, framför allt om mat. Ofta vet vi ju vad vi bör äta men bara för att det är nyttigt är det inte säkert att det funkar i ens eget liv. Min mage tål inte avokado och jag har fyra barn att ta hänsyn till varje gång jag lagar mat.

ATT VARDAGEN med barnen fungerar är kanske den viktigaste pusselbiten för att Elinors förändring ska vara hållbar. En lösning är till exempel att servera olika sorters pasta, utifrån olika smak och behov. Även om alla i familjen i grunden äter samma middag.

– Ett av barnen tränar mycket och kan behöva kolhydratrik pasta medan jag gärna väljer bönpasta, säger hon.

Hur och vad hon äter handlar också om att vara en förebild. Lika viktigt som att äta grönsaker är det att kunna njuta av det man äter. Även om den inte alltid är nyttigt.

– Jag älskar lösgodis och för vår familj sätter det guldkant på lördagen. Men i stället för att köpa en jättepåse kan jag köpa 25 bitar som jag nästan njuter mer av.

FÖR ELINOR har det varit nödvändigt att utgå ifrån sig själv och sina förutsättningar

för att skapa en hållbar förändring. Och att vara snäll mot sig själv.

– Vill jag ha en bulle till kaffet eller en pizza så äter jag det. Och om det blivit en vecka med mycket onyttigt så kanske det var för att jag behövde det. Då är det bara att gå vidare och börja på ny kula nästa vecka. När jag ligger på min dödsbädd vill jag inte ha ätit sallad hela livet utan känna att jag gjort så gott jag kunnat. •

Text: Åsa Rehnström



Att vara snäll mot sig själv är en viktig pusselbit i Elinors omställning.

FOTO: SOFIA SABEL



Barnens behov behöver också ingå i ekvationen för att hennes matval ska fungera i vardagen.

FOTO: SOFIA SABEL

Nära hälften reser hållbart till jobbet

47 procent av VGR:s medarbetare väljer hållbara resemedel när de åker till och från arbetet. Det visar den senaste medarbetarenkäten. Resultatet betyder att VGR är nära att nå ett av sina miljömål – en arbetspendling med 50 procent hållbart resande.

I samband med medarbetarenkäten 2022 genomfördes för första gången även en resevaneundersökning. Den visar att på regional nivå väljer 16 procent av VGR:s medarbetare att cykla till och från jobbet, 23 procent åker kollektivtrafik och åtta procent går.

– Det är överraskande och glädjande många som tar sig till jobbet på ett miljövänligt sätt, säger Anna Malmros som är strateg inom hållbart resande.

Att resa hållbart kan dessutom ge många hälsofördelar eftersom det ofta innebär mer vardaglig motion och rörelse. Forskning visar till exempel att cykling minskar risken för typ 2-diabetes, hjärt- och kärlsjukdomar och högt blodtryck. Även faktorer som sömn, prestationsförmåga och stress påverkas positivt.

Det gör att hållbart resande inte bara knyter an till VGR:s hållbarhetsmål om låg klimatpåverkan.

– Det berör även målet om god hälsa och välbefinnande där VGR ska främja goda levnadsvanor, säger Anna Malmros.

Enligt målen ska arbetspendlingen vara 50 procent hållbart till år 2030.

För att nå målen pågår ett regionsöverskridande arbete. Bland annat genom att ta fram lokala insatser för hållbart resande på de större sjukhusen och verktyget Resekällan som kan visa hur varje enskild enhet reser. I resevaneundersökningen efterfrågades många medarbetarna rabatterade årskort i kollektivtrafiken mot bruttolöneavdrag och den möjligheten kommer att utredas.

Behöver du som är chef stöd eller tips på hur din enhet kan arbeta med hållbart resande kan du vända dig till förvaltningens miljöstrateger.

Text: Åsa Rehnström

Loppet som fått oss att träna och ge blod i över 30 år



FOTO: BLODOMLOPPET/FREDRIK KARLSSON

Blodomloppet är Sveriges största motionslopp med upp till 110 000 deltagare och i år arrangeras det på tre nya orter i Västra Götaland.

Från två lopp och ett tusental deltagare till minst 24 lopp i 23 städer. Under drygt 30 år har Blodomloppet växt till Sveriges största motionslopp och varje år anmäler sig drygt 4 000 nya blodgivare i samband med loppet.

Blodomloppet grundades 1993 med orden: "Framtidens blodgivare finns bland motionärer. Vi startar ett lopp och kallar det Blodomloppet." Fortfarande är syftet

att uppmärksamma och manifestera behovet av blodgivning samt att främja en hälsosam livsstil.

I Västra Götaland kan du delta i loppet den 13/5 i Dals-Ed, den 10/6 i Göteborg, den 23/8 i Munkedal och den 2/9 i Borås. Du kan promenera, jogga eller springa fem eller 10 kilometer tillsammans med dina arbetskamrater och vänner. Om du anmäler ett lag på fem personer får ni en picknick-kasse att avsluta kvällen med.

Tillsammans i VGR/Regionklassikern subventionerar anmälningsavgiften med 100 kronor för alla medarbetarna och finns även på plats vid loppet i Göteborg.

Så skyddar du dina inloggningsuppgifter mot cyberkriminella

VGR:s cybersäkerhetsfunktion får löpande rapporter om e-postkonton med @vregion-adress som finns registrerade hos företag och webbtjänster och där blivit utsatta för olika typer av intrång.

Rapporterna visar att många medarbetare använder sin e-postadress i VGR för registrering hos webbtjänster för privat bruk, som till exempel streamingtjänster, sociala medieplattformar och resebyråföretag. Det är inte tillåtet enligt VGR:s riktlinjer och e-postkonton med @vregion-adresser som finns i en extern databas som drabbas av cyberattacker spärras omedelbart av.

Använder du ditt privata sociala-mediekonto



ILLUSTRATION: FREEPIK.COM

Nu kan du snart hyra förmåncykel igen

Den populära möjligheten att hyra förmåncykel är pausad sedan förra året. Arbetslust ringde Ari Kokko som är ansvarig för tjänsten för att ta reda på varför och när det går att hyra cyklar igen.

Varför har uthyrningen stoppats?

– Det beror på en dom i EU-rätten förra våren. I Sverige är inte offentlig verksamhet momspliktig men genom EU-domen ändras det. Skatteverket har dock inga anvisningar för hur vi ska tillämpa de nya reglerna så vi har fått samarbeta med andra regioner och kommuner för att hitta en lösning. Det är det som tagit tid.



ILLUSTRATION: JOEN WETTERHOLM

Har ni funnit en lösning?

– Det bli helt enkelt så att vi måste lägga på en momsavgift.

Betyder det att det snart går att hyra förmåncyklar igen?

Ja, vi arbetar på att kunna erbjuda möjligheten att hyra cyklar i slutet av våren. Du ska hinna att beställa en ny cykel och ha den innan semestern!

för att hantera VGR:s konton på sociala medier?

Säkerställ att du alltid har aktiverat två-stegsverifiering för ditt privata konto. Det minimerar risken att någon skulle kunna komma åt VGR:s sidor eller konton om ditt privata användarkonto blir kapat.

Använder du samma lösenord?

Ett generellt råd oavsett om det är kopplat till arbete eller privat är att aldrig använda samma lösenord för flera webbtjänster. Särskilt viktigt är lösenordet till din e-post då det ofta är hit du får mejl om att återställa lösenord för andra tjänster.

Du kan läsa mer om säkra lösenord på MSB:s webbplats.

Från Dalsland via Bohuslän till Västergötland

– upptäck Västsveriges officiella besöksguide



FOTO: WESTSWEDEN.COM

Kanske funderar du på en längre vårutflukt med övernattnin eller vill göra något annorlunda över påsk eller helt enkelt letar efter den ultimata hemestern i sommar.

VÄSTSVERIGE.COM är officiell besöksguide för Bohuslän, Dalsland och Västergötland och drivs av Turistrådet Västsverige/VGR. Där samlas information om evenemang,

mat och dryck, destinationer och resor i hela Västsverige. Behöver du inspiration finns aktuella och säsongsstyrda artiklar med rubriker som 15 söta och salta bastubad, skaldjursupplevelser, familjens västsverige, kallbads-guide, semester med hund samt träning och hälsa. Signa upp dig för ett nyhetsbrev eller sök på din kategori och datum inför vårens och sommarens resor och utflykter.

Smakprov från Västsverige.com

Sköna sillar på Marstrand



BILD: SILLENS HELG.SE

Enligt tradition tävlar Marstrands Matställen om vem som gör den bästa sillinläggningen. Domare är du och andra besökare. Med ett Sillpass provsmakar du alla inläggningar och röstar på den godast. Den vinnande sillinläggningen kommer finnas i dagligvaruhandeln lagom till jul. Även årets Silkung och Silldrottning af Marstrand kommer att utses.

Sillens Helg i Marstrand äger rum den 1–2 juni.

SM i utomhusmatlagning

Anmäl dig till årets hungrigaste tävling där kompisgäng, arbetskollor, äkta par och kockar tävlar om den ärofyllda titeln "Svensk mästare i utomhusmatlagning" genom att tillaga en trerätters meny över öppen eld på 2,5 timmar. I vinstlotten ligger bland annat ett presentkort på 10 000 kronor.

Vinnarna från olika deltagningar går vidare till finalen den 18 maj på Billingen i Skövde.



FOTO: TEXTILMUSEET I BORÅS



FOTO: NEXTSKOVDE.SE

Mönster i revolution

Mönsterdesign har sedan millennieskiftet genomgått en revolution. Upplev en resa genom dagens gränsöverskridande mönstervärld där frågor om fult/vackert, digitalt/analgt, abstrakt/konkret inte längre har tydliga svar.

Utställningen *Mönstrade Positioner* visas på Textilmuseet i Borås till och med den 25 augusti.

VGR erbjuder sommarjobb till ungdomar

Har du en gymnasie-ungdom hemma eller känner någon som är 16–19 år och behöver sommarjobba? För den som ska ha sommarlov mellan årskurs ett och två eller två och tre finns feriepraktik att söka inom VGR. Det krävs inga tidigare erfarenheter och möjlighet att prova på yrken inom allt från hälso- och sjukvård, natur och kultur till storkök och tandvård. Ansökan är öppen till och med den 31 mars.



FOTO: VGR

Känner du någon som vill prova på att jobba i ett kök i sommar?

Du har väl inte missat att VGR har en egen klassiker?



FOTO: REGIONKLASSIKERN

Regionklassikern är en aktivitet för alla medarbetare i VGR där du anpassar upp-lägget efter dina behov och önskemål.

Precis som vanligt ingår fyra grenar – skidor, löpning/gång, cykling och simning – som ska genomföras på 24 månader. Men du väljer fritt bland loppet som ingår i Regionklassikern, andra motionslopp som passar dig bättre eller om du vill genomföra grenarna på egen hand.

På Regionklassikerns webbsida registrerar du grenarna du har genomfört. Du anmäler dig till de motionslopp du vill delta i och betalar avgiften hos respektive arrangör. Vissa lopp har medarbetare inom VGR rabatt på anmälningsavgiften, en fast anmälningsavgift fram till start och ibland finns även en egen startgrupp.

Regionklassikern är en del av friskvårds-satsningen Tillsammans i VGR som även ordnar tillfällen att prova-på eller träna teknik i olika grenar.

Läs mer på **Tillsammans för VGR:**



PÅ JOBBET

Hon har gett elever ett hem i snart 50 år

Anette Gustafsson var 16 år när hon började sommarjobba på Billströmska folkhögskolan på Tjörn. Nästan 50 år senare är hon fortfarande kvar men förbereder sig på att lämna det som blivit hennes andra hem.

Nu är hon internatföreståndare, men det händer att hon rycker in som extramormor när någon behöver det.

Via ängar och slingriga vägar, med Stenkyrkas torn som riktmärke, kommer man till Billströmska folkhögskolan på Tjörn. En minst lika anrik institution som kyrkan intill. Internatskolan grundades 1876 av borgmästare Lars Billström.

– Riktigt så länge har jag inte varit här men i vår blir det 48 år, säger internatföreståndare Anette Gustafsson med ett leende.

Då går hon också i pension och kommer inte längre ta sig den korta sträckan mellan hemmet och skolan varje vardag som hon gjort i nästan fem decennier.

ANETTE ÄR ÄVEN administrativ koordinator och har sitt kontor i en av skolans nio byggnader. En arbetsdag kan bestå av allt från fakturabetalningar och planering av städning och inköp till väckning av elever och ordnar husmöten på elevhemmen. Och finns någon tid över hittar Anette en stol att laga eller röjer i källaren. Hon tycker om att alltid ha arbete att göra och känner till varje vrå av varje hus.

– Jag älskar den här skolan, det har jag gjort från första stund.

DET VAR 1976 och hon hade fått sitt första sommarjobb. Det skulle bli många somrar på folkhögskolan och när det var dags att läsa in gymnasiet återvände hon som elev. Efter några år utanför Tjörn flyttade hon tillbaka och när hennes svärmor, som arbetade på skolan, frågade om hon kunde



Alla husen har ett namn med en historia. Korea-huset fick sitt namn på 50-talet, under Koreakriget. Då bodde flickor på övervåningen och pojkar på bottenvåningen och trappan däremellan var lika hårt bevakad som gräsen mellan Nord- och Sydkorea.

FOTO: SOFIA SABEL

tänka sig att hoppa in när det saknades personal sa hon ja.

I nära 30 år har Anette arbetat som husmor med ansvar för maten. I början var hon i princip jämnårig med eleverna på skolan, vilket kunde kännas obekvämt, men idag kommer yrkesrollen helt naturligt.

– Jag är som en ställföreträdande mormor och tar gärna en promenad och pratar om livet när det behövs.

UNDER ANETTES yrkesliv har skolan speglat de stora förändringar som samhället gått igenom. För 40 år sedan var många av eleverna hemmafruar som läste in gymnasiet för att kunna skaffa sig ett yrke. Idag är många av eleverna, som numera kallas deltagare, i stället unga människor som haft det tufft på något vis och där folkhögskolan blir en andra chans i livet. En annan förändring syns i deltagarnas relationer.

– Det är härligt att se hur fina dagens ungdomar är med varandra. Förr pratade man inte om sina problem som idag, men jag tror öppenheten skapar ödmjukhet och trygghet där de kan stötta varandra.

ANETTE TYCKER ATT närheten till deltagarna är en av de bästa sakerna med hennes jobb. Men det kan också vara en av de jobbigaste. För när vårterminen går mot sitt slut väntar inte bara sommaren utan också avsked.

Därför väljer hon att göra sin sista arbetsdag i mitten av maj, innan eleverna ska lämna skolan. Men något avsked lär det ändå inte bli.

– Jag kommer nog var här och fixa med rabatter och hoppa in om de behöver hjälp. Det är som i ett äktenskap. Man tröttnar ibland men kärleken finns kvar.

Text: Åsa Rehnröm