

arbetslust

en tidskrift om människa, hälsa och arbetsliv i Västra Götalandsregionen • nr 2 • juni 2024 • årgång 24



Artikelserie:

Läkaren som fick diagnosen ADHD

Sid 10–11

Unik insats skapar gemenskap i förvaltning

Sid 8–9

Konst

som formar arbetsmiljön

Sid 6–7

Arbetslust är en tidskrift med inriktning på människa, hälsa och arbetsliv som ges ut fyra gånger om året av Hälsan & Arbetslivet och Institutet för stressmedicin.

arbetslust



Hälsan & Arbetslivet

www.vgregion.se/halsan

Institutet för stressmedicin

www.vgregion.se/stressmedicin

ANSVARIG UTGIVARE:

Åsa Ohlson Drangel

TIDSKRIFTSRÅD:

Emma Wahlstedt

Hälsan och Stressmedicin,

010-441 00 00,

emma.h.wahlstedt@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

Rebecka Bleckert

Hälsan och Arbetslivet,

073-598 17 24,

rebecka.bleckert@vgregion.se

Birgitta E Larsson

Sahlgrenska Universitetssjukhuset,

070-020 75 82,

birgitta.e.larsson@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

Svanenmärkta



Specialistsjuksköterskan Catarina Hjelms fanns på plats när konsthandläggare Jane Ahnland skulle placera ut konsten på Catarinas mottagning. Det gav utrymme till dialog och möjlighet att påverka valet av konst.

FOTO: SOFIA SABEL

PÅ GÅNG



Konferens om digital arbetsmiljö

Den 27 november är det dags för VGR:s årliga, digitala konferens Tillsammans förbättrar vi arbetsmiljön, med inspiration och erfarenhetsutbyte kring hur vi tillsammans kan skapa en bättre arbetsmiljö. Årets tema blir digital arbetsmiljö.

Nya inställningar ger pauser mellan möten

VGR ändrar inställningarna i Outlook för att skapa möjlighet till pauser. Hjärnan utsätts för stor stress när vi oavbrutet sitter i det ena mötet efter det andra. Vi riskerar förlora förmågan att fokusera, vilket försämrar vår prestation och påverkar mötets samlade resultat.

Forskning visar att korta pauser bidrar till att återställa hjärnan, för att kunna ta in och bearbeta ny information och därför ändrar VGR standardinställningen för mötestider i Outlook, från 30 minuter till 25 minuter.



Mötestiderna börjar fortfarande hel och halv timme, men mötena förkortas med fem minuter och slutar fem i, respektive fem i halv.

Ändringen gäller för alla förvaltningar i VGR.

Brev om krigsplacering på väg

Om du inte redan fått det kommer du snart få ett brev om krigsplacering i brevlådan. Den 27 februari fattade regionfullmäktige beslut om att krigsplacera samtliga tillsvidareanställda i Västra Götalandsregionen och dess helägda bolag.

Krigsplacering är en viktig åtgärd för att upprätthålla samhällsviktiga verksamheter vid höjd beredskap. I praktiken innebär det att medarbetare fortsätter att gå till jobbet vid skärpt beredskap eller krig. Det gäller såvida medarbetaren inte är krigsplacerad hos annan aktör. I brevet du får hem kan du läsa mer om vad krigsplacering innebär. Vänd dig till din närmaste chef eller mejla krigsplacering@vgregion.se om du har frågor.



FOTO: VGR

Ses på West Pride!

Den 10–16 juni är det West Pride och även i år deltar VGR som finansär och med flera programpunkter.

Följ med när Pride Parade går genom Göteborg lördagen den 15 juni. Efter paraden bjuder VGR på en gemensam picknick i Kungsparken för medarbetare som deltagit.

Den 28 maj bjuder West Pride, i samarbete Västra Götalandsregionen och med Göteborgs Stad, in till kompetensutveckling om HBTQI-frågor med fokus på trans-

SE SEMINARIUM om risk och friskfaktorer i hälso- och sjukvården

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) har gett ut en ny kunskapsmanställning om risk- och friskfaktorer i hälso- och sjukvården. I arbetet medverkade bland annat Magnus Åkerström och Agneta Lindegård Andersson från ISM och vid ett seminarium av Niva berättar de vad de kom fram till. Nu kan du ta del av seminariet här:



TANKAR OM ...

... konst på jobbet

Ola Carlsson är konstprojektledare på Konstenheten i Västra Götalandsregionen. En trojansk häst i hans vardag får honom att fundera över konstens roll i vår arbetsmiljö.

Då och då lämnar jag min trygghet på kontoret i Göteborg, kanske för ett möte på Skaraborgs sjukhus i Skövde. När mötet är slut har halva dagen gått. Jag är hungrig. Det är 90 minuter till mitt tåg går. Lyckligtvis har jag möjligheten att sätta mig och jobba på Regionens hus i Skövde medan jag väntar. Där kan jag också passa på att inta dagens lunch. Det är så ganska ofta: en resa till Skövde som leder en sväng förbi Regionens hus för lunch och inte minst en titt på den där oljemålningen i det öppna kontorslandskapet på plan 4, Jörgen Platzers Innehållet från 1993.

DET ÄR EN för Platzers typisk trojansk häst, fast det är den enda som jag har sett där hästens mage innehåller mat. Två pilar visar vägen som maten tar genom hästen, men det är inte gräs eller hö utan en klassisk lunchtallrik med prydligt arrangerade bestick som gömmer sig i magen. Hur kan ett konstverk fungera så perfekt som en allegori för min personliga relation till byggnaden Regionens hus i Skövde? In, lunch, ut. Fast representerar verkligen lunchtallriken det illvilliga uppsåt som innehållet i en trojansk häst brukar?

Platzers måleri lyckas med konststycket att hästen nästan försvinner om man fokuserar på tallriken. Plötsligt är bara bordet där, med lunchen uppdukad.

KONST, ETT ÄMNE som berör och som många har åsikter om. För mig är det där styrkan i den offentliga konsten ligger: människors omedelbara och ofta ofiltrerade tankar. Här finns något att tycka, och du får tycka. Du får tycka precis vad som helst. Det är fint, det är fult, det är deprimerande, det är banalt, det är komplext, det är färg, det är komposition, det är känslor, det är obegripligt, det är diskussioner med främlingar, det är något att hata, det är något att älska, det är igenkänning, det är hemma och det är arbetsplatsen.

Konst på just arbetsplatsen är något väldigt speciellt. Vi spenderar så mycket tid av våra liv på arbetet och om arbetsplatsen innehåller konst är vi inte bara lokalvårdare, chefer, controllers, undersköterskor, projektledare, överläkare, psykologer eller trädgårdsmästare – utan också konstbetraktare. Konsten har egenskapen att öppna upp våra sinnen och bjuda in till reflektion. Den kan vara en källa till inspiration eller en påminnelse om världen utanför våra arbetsplatsers väggar. Den kan vara en tröst i stressiga tider eller en katalysator för samtal mellan kollegor.

KANSKE HAR DU inte ens lagt märke till konsten på din arbetsplats? Kanske är det den som gör att du vet att du är på rätt våningsplan? Kanske sitter det ett konstverk på en vägg som du tittar på varje gång du pratar i telefon? Denna repetition skapar en relation mellan betraktaren och konsten som annars bara upplevs av den riktigt inbitne museibesökaren som återkommer år efter år till samma konstverk, likt min relation till Platzers trojanska häst. Jag frågar mig hur de andra på plan fyra på Regionens hus i Skövde ser på målningen, men känner samtidigt att det är helt upp till dem.

Konstverket på plan fyra är mer än bara en dekoration; det är en del av husets själ och historia. Det är en ständig påminnelse om kreativitetens och innovationens kraft. Det är en dialog mellan konstnären och betraktaren, en dialog som fortsätter att utvecklas och förändras med varje ny person som passerar förbi. Det är denna dynamik som gör offentlig konst så fascinerande och viktig. Det är en levande organism som andas liv i byggnadens korridorer och kontorsrum.

VARJE GÅNG jag ser Innehållet av Platzers, påminns jag om konstens förmåga att förändra perspektiv och utmana förväntningar. Det är en påminnelse om att även det



Innehållet ©Jörgen Platzers/Bildupphovsrätt 2024

mest vardagliga kan innehålla element av skönhet och överraskning. Det är en hyllning till det oväntade och en inbjudan att se världen med nya ögon.

Så nästa gång du passerar ett konstverk på din arbetsplats, ta ett ögonblick att verkligen se på det. Låt det tala till dig och se vad det väcker inom dig. Kanske kommer du att upptäcka något nytt, något som alltid har varit där, som väntar på att ses. Och kanske, precis som jag med Platzers trojanska häst, kommer du att hitta en ny vän i konsten som omger dig.

Ola Carlsson



FOTO: OSKAR KÄRDEMÄRK

Med uppdrag att föra kollegornas talan



Lina Piläng är skyddsombud på Södra Älvsborgs sjukhus och har en ständigt pågående dialog med sina kollegor för att kunna föra fram deras perspektiv.
FOTO: SOFIA SÄBEL

Nyheter larmar om rekordmånga arbetsmiljöolyckor och långtidsjuk-skrivningar.

Men bland sparpaket och nedskärningar arbetar våra skyddsombud oförtrutet vidare med ett uppdrag som är viktigare än någonsin. "Att få mina kollegors förtroende att berätta om vår verklighet – det är det finaste jag kan tänka mig", säger Lina Piläng som är skyddsombud på Södra Älvsborgs sjukhus.

I ett tomt läkarrum på Hematologi- och onkologiavdelning på Södra Älvsborgs sjukhus hittar Lina Piläng en ostörd plats och berättar om drivkraften bakom hennes

”
Jag hade aldrig tänkt att arbeta fackligt, men jag vill ju se till att vi får det bättre.

yrkesval. En drivkraft som säkert bidragit till att hennes kollegor vill ha henne som sitt skyddsombud.

– Jag har alltid älskat den omvårdande delen av att vara undersköterska. Som patient är du väldigt liten där i sjukhussängen och det är mitt jobb är att ta hand om, stötta och alltid ha patientens bästa i sikte.

DET ÄR NÄR det saknas förutsättningarna att göra det jobbet som hennes kämparglöd väcks. Eller när hon ser att hennes kollegor mår psykiskt och fysiskt dåligt av att göra sitt jobb.

– Jag hade aldrig tänkt att arbeta fackligt, men jag vill ju se till att vi får det bättre, säger hon.

Och det har hon behövt några gånger. Som när Hematologi- och onkologiavdel-

Är du intresserad av att bli skyddsombud? Vänd dig till ditt lokala fackförbund för frågor och vägledning.

ningen saknat vårdplatser. Lina berättar om cancerpatienter med lågt immunförsvar som fått ligga i korridorer och om döende patienter på kontor. Hon har skrivit mängder med avvikelserapporter om situationen. Vid ett par tillfällen har hon och kollegorna även gått vidare till Arbetsmiljöverket. En anmälan är fortfarande uppe i Högsta domstolen och inte avgjord än och den andra ledde till att sjukhuset fick betala vite.

– Även om inte allt blivit bra med en gång gav det mersmak. Vi blev hörda och jag såg att det lönade sig att höja rösten, säger hon.

I SIN VARDAG som skyddsombud har Lina alltid ett par arbetsmiljö-glasögon på sig och när hon ser brister tar hon det vidare till sin chef. Om hon inte får gehör för frågan eller om det är ett svårlöst dilemma vänder hon sig till sin mentor, huvudskyddsombudet Britta Kimari.

– Då rycker Britta ut, säger Lina med ett skratt. Hon är ett stort stöd. Tillsammans sätter vi oss ned med alla inblandade parter, benar ut problemet och försöker hitta lösningar. Det är en fantastisk känsla när alla bidrar med sitt perspektiv och vi drar åt samma håll.

EFTER SNART ett helt yrkesliv som undersköterska och sju år som skyddsombud har

Linus engagemang inte avtagit. När hennes man blev sjuk och gick bort i cancer blev det ännu tydligare för henne hur viktig den där lilla extra vänligheten och omsorgen är, den som det inte alltid finns tid och ork till.

– Personalbrist gör att vi dagligen tvingas välja mellan patienter. Det kan vara en svårt sjuk patient med dödsångest som man tvingas lämna för att ta itu med något mer akut. Det ger en klump i magen.

ATT SE SINA kollegor må dåligt på grund av arbetsmiljön tycker Lina är en av de tuffaste bitarna med att vara skyddsombud. Men det är också i kollegorna som hon hämtar kraft att fortsätta belysa brister. Belöningen är när hela avdelningen tillsammans lyckas få till förbättringar i arbetsmiljön och hon ser att kollegorna mår bra.

– Att vara skyddsombud är ett fantastiskt sätt att vara med och påverka och jag skulle inte tveka en sekund om jag fick frågan igen.

Text: Åsa Rehnström



Lina Piläng älskar att kunna vara med och påverka sin och kollegornas arbetsmiljö.
FOTO: SOFIA SÄBEL

Skyddsombud – hur funkar det?

hallå där ...

Britta Kimari,
Kommunals huvudskyddsombud på Södra Älvsborgs sjukhus Borås-Skene och mentor till skyddsombudet Lina Piläng.

Hur stöttar du Lina i hennes uppdrag?

– Mitt uppdrag som huvudskyddsombud är att se till att hon och våra andra skyddsombud känner sig trygga och kan växa i sin roll. Som kravställare kan det vara ensamt ute på avdelningarna och jag försöker alltid vara tillgänglig för råd, stöd och vägledning. Jag samordnar även skyddsombudens utbildningar och möjligheter att utbyta erfarenheter i olika nätverk och träffar.

Vad ingår i uppdraget som skyddsombud?

– Förutom att du är en ambassadör i arbetsmiljöfrågor för dina kollegor sitter du med som stöd åt medlemmar som befinner sig i rehabprocesser och deltar i skyddsronder, som enligt lag ska genomföras regelbundet på varje arbetsplats. Skyddsombuden är även med och genomför risk- och konsekvensbedömningar kopplat till arbetsmiljön vid planerade förändringar på arbetsplatsen.

Hur påverkar uppdraget ditt vanliga jobb?

– Enligt arbetsmiljölagen ska du kunna lägga den tid som krävs för uppdraget och i samråd med arbetsgivaren se till att du har rimliga förutsättningar för ditt unika uppdrag som skyddsombud. Det innebär att du inte ska göra det på din fritid eller på övertid.

Varför behöver vi skyddsombud?

– Skyddsombuden finns på arbetsplatsen, nära medarbetarna och kan se risker i arbetsmiljön i ett väldigt tidigt skede. De är en viktig resurs för såväl medarbetare som chefer. I spartider är det lätt att vi tappar det systematiska arbetsmiljöarbetet. Men det gäller att hålla i när det blåser och om det ska göras neddragningar behöver vi också titta på vad som inte ska göras samt hur arbetssättet ska förändras. Vi kan inte bli lönsamma om vi inte tar hänsyn till arbetsmiljölagen och de som befinner sig på golvet spelar en central roll i arbetsmiljöarbetet. Allt börjar med skyddsombuden.

“Varje verk är en levande organism som andas liv i byggnadens korridorer och kontorsrum.”

Ola Carlsson, konstprojektledare på Konstenheten
Läs hela Olas krönika på sidan 2.

KONST som skapar arbetsmiljöer

VGR:s Konstenhet förser Regionens fastigheter med konst och när psykiatrimottagningarna på Skaraborgs sjukhus flyttade till nybyggda lokaler skapade den en bättre arbetsmiljö.

Konsten visade sig även vara ett bra arbetsverktyg. “Kraften i ett konstverk kan bryta tankebanor och ta patienten tillbaka till här och nu”, säger specialistsjuksköterskan Catarina Hjelm.

I den nybyggda akutentrén på Skaraborgs sjukhus möts du av tio ljuskronor i mjuka färger som påminner om origami-konst. När du passerar under dem är det omöjligt att inte blicka upp i taket, mot lampornas blänk-ande mässingsstavar och glaskulor i pastellfärger.

LJUSKRONORNA ÄR en del av konstverket Flora Opus av Anna Berglund. Det är ett av många verk som tagit plats i de om- och tillbyggda delarna av Skaraborgs sjukhus. Det är fotokonst, måleri, textilkonst och skulpturer. I en korridor hänger foton där röda sjukstugor dyker upp i naturmotiv och på innergården har några pingviner och en pelikan gjort om en elstolpe till en lekplats.

– Konsten påverkar hela min arbetsdag, det är en ren njutning att få arbeta i den här miljön, säger Catarina Hjelm som är specialistsjuksköterska på psykiatrisk öppenvårdsmottagning.

JANE AHNLAND ROSENLIND är en av sex konsthandläggare på enheten och den som har försett de psykiatriska mottagningarna med konst. När hon får ett uppdrag börjar hon med att skaffa sig en uppfattning om verksamheten och lokalerna där konsten ska hamna.

– Jag tar reda på allt ifrån vilken typ av vård och inriktning det handlar om och vilka önskemål verksamheten har, till var i lokalen man fäster blicken när man kommer in, säger hon.

Därefter sätter Jane samman en kollektion av konstverk i skiftande uttryck och material som skapar en dynamisk helhet. I

hennes uppdrag ingår att bevaka konstgallerier och publika konstutställningar för att kunna köpa in intressant och aktuell konst. Men de flesta av verken kommer ifrån Västra Götalands konstsamling som består av cirka 67 000 verk. De finns förvarade i ett konstmagasin i Vänersborg, där det arbetar både rammakare och konstarkivarie som registrerar och tar hand om alla verk.

– I magasinet finns ungefär 11 procent av alla konstverk som VGR äger. Merparten av konsten finns ute i verksamheterna, tanken är att den ska rotera runt och få upplevas av regionens alla medarbetare och invånare, säger Jane.

KONSTENHETEN BESTÄLLER även konst direkt av konstnärer via annonserade upphandlingar. De får då i uppdrag att skapa specialanpassade verk för en specifik plats. Oftast är det i samband med en nybyggnation då en procent av byggprojektets budget

ska läggas på konst enligt enprocentsregeln (se faktaruta).

När Jane satt ihop en kollektion åker hon ut till verksamheten med dem. Innan de hängs och placeras permanent låter hon en kontaktperson för verksamheten komma med sina reflektioner.

– Konst väcker våra känslor – glädje, tröst, saknad, förundran... och alla läser in olika saker. Konstverken som väljs ut blir en del av patientens och de anhörigas vårdmöte. När de befinner sig i en ofta tuff situation kan konsten förhoppningsvis bidra med balans – mellan det kliniska, svåra och det mellanmännliga, emotionella, säger hon.

I NÄRA DIALOG med verksamheten tas beslut om vilka verk som ska ingå i kollektionen.

– Med inspiration från en tavla med bondgårdar och djur kunde vi prata om olika teman som fungerar, som naturmotiv och motiv med objekt som går att räkna



Fågel, fisk och mittenmellan – mjuka världen allt för sällan av Jessica och Niklas Fännick



Endless av Johannes Nielsen



Allt för min syster av Sofie Karlsson

Jane Ahnland Rosenlund

FOTON: SOFIA SABEL

och hitta många nyanser i. Det var ett jättebra samarbete och Jane förstod känslan som behövde vara på plats, säger hon.

För Catarina och hennes kollegor har konsten även blivit ett arbetsverktyg. De tar med sina patienter på konstvandring i huset.

– Vi kanske börjar vid tavlan med stränder med en pytteliten människa på. När du tittar på den och försöker upptäcka människan är du här och nu, det tvingar hjärnan att lugna ner sig och ångesten att släppa lite på sitt grepp. Det kan hjälpa dig att stå ut och komma tillbaka fortare.

HON ANPASSAR konstrundorna efter patientens mående. Ibland krävs långa turer med motiv där det går att räkna antal och färger och ibland krävs vilsamma motiv att försvinna i.

– Det finns en stor tavla med ett rådjur på, som låter. Den kan vara fascinerande och bryta tankebanor, men den kan också vara väldigt skrämmande om du till exempel är psykotisk.

Catarina tycker att konsten har förbättrat hennes arbetsmiljö. Hon berättar om ett vindspel som hon ser utanför fönstret flera gånger om dagen. Vinden får det att röra på sig, rassla och skifta i olika färger. Det gör att hon stressar av och känner lugn.

Hon har även fått välja konstverk till sitt arbetsrum.

– Det är en jättevacker målning i pastell



From the Wall av Carry Akroyd

Specialistsjuksköterskan Catarina Hjelm arbetar på en psykiatrisk mottagning och använder konsten som ett arbetsverktyg i mötet med sina patienter.

TIPS: Om du vill veta mer om konsten i din arbetsmiljö eller beställa konst till din arbetsplats – hör av dig till: konstenheten@vgregion.se.

där ett tiotal människor, alla med olika färger, går till och från mig. Jag brukar tänka att det är ju precis som i mitt jobb.

Text: Åsa Rehnström

Enprocents-regeln

Enprocentsregeln innebär att en procent av budgeten vid ny-, om- och tillbyggnationer av fastigheter, infrastruktur och offentliga miljöer investeras i byggnadsanknuten konstnärlig gestaltning. Regeln kom till i början på 1930-talet för att ge utrymme för konst i offentliga miljöer och skapa bättre förutsättningar för konstnärer.



Flora Opus av Anna Berglund



Framtida fältguide av Johannes Heldén



Näste av Alexandra Skarp



Flora Opus av Anna Berglund

FOTON: SOFIA SABEL

Ny förvaltning storsatsar på gemensam arbetskultur

De närmsta åren ska samtliga medarbetare på den nya förvaltningen Fastighet, stöd och service gå en grupputvecklingsinsats för att stärka gemenskapen och samarbetsförmågan. Insatsen bygger på att chefer och medarbetare deltar på lika villkor och genomför uppgifter och utmaningar tillsammans.

I ett mötesrum under entréplan på Kungälvssjukhus hejar ett gäng lokalvårdare på varandra medan de slår sig ner. De går på olika scheman och uppskattar när hela arbetsgruppen får möjlighet att ses. Väggarna i rummet är täckta av stora blädderblocks-sidor med färgglada post-it-lappar på.

– Sist vi träffades pratade vi bland annat om det här, säger HR-strategen Johanna Örtendahl Christensson och pekar på två av anteckningsbladen.

På den ena står det ”Vad kännetecknar en bra kollega?” och på den andra ”Vad

Divina Liljeblad tar emot en post-it-lapp med vad som kännetecknar en bra ledare.

Snart ska den upp på väggen bakom Johanna Örtendahl Christensson.

FOTO: SOFIA SABEL



I stället för att försöka lösa konflikter har vi fått hjälp att skapa en arbetsmiljö där de inte behöver uppstå.

kännetecknar en bra ledare?” Intressant nog är svaren ungefär samma på båda frågorna. På post-it-lapparna står det: uppmärksam, snäll, tydlig, ansvarsfull, har förmåga att lyssna, lojal och behandlar alla lika.

DET ÄR TREDJE och sista utbildningstillfället i grupputvecklingsinsatsen Framsteget för lokalvårdsgruppen på Kungälvssjukhus. De är en av sammanlagt 250 arbetsgrupper på förvaltningen Fastighet, stöd och service som ska gå Framsteget. Den är framtagen på initiativ av förvaltningsledningen med målet att stärka förståelsen och upplevelsen av att alla bidrar och gör skillnad för helheten.

För att nå dit ska Framsteget skapa förutsättningar att samarbeta, ta ansvar för verksamheten, känna tillit och utveckla lärandet.

I MÖTESRUMMET har deltagarna delat upp sig tre och tre för samtal om de områden de tycker är viktigast att arbeta vidare med. Så småningom ska det leda till att gruppen kan formulera en handlingsplan tillsammans.



FOTO: SOFIA SABEL

Johanna Örtendahl Christensson är HR-strateg och leder arbetet med Framsteget.



FOTO: SOFIA SABEL

Hanzi Karlsson är i vanliga fall patientvaktmästare, men uppdraget som Framstegets ledare har gett honom mersak.

– Dialog, delaktighet och gemenskap är kärnan i vårt arbetssätt. Därför håller inte chefen i programmet utan deltar på samma villkor som sina medarbetare, säger Johanna Örtendahl Christensson.

I stället leds utbildningen av en medarbetare inom förvaltningen som gått en utbildning för att bli Framstegets ledare. Dagens grupp leds av Hanzi Karlsson. I vanliga fall arbetar han som patientvaktmästare och transporterar patienter men nappade på möjligheten att bli Framstegets ledare.

– Mitt uppdrag är att varsamt leda deltagarna i rätt riktning, men det är de själva som gör jobbet. Att få ta del av deras process, insikter och utveckling är en jättekick och

det här skulle jag gärna fortsätta att arbeta med, säger han.

EN CENTRAL DEL i Framstegets upplägg är att varje grupp får möjlighet att anpassa insatsen utifrån hur behoven ser ut. De kan välja mellan tre fokusområden – kommunikation, ansvar och arbetsglädje.

Väggarna i mötesrummet skvallrar om att lokalvårdarna har valt kommunikation. De är en heterogen arbetsgrupp där det finns många skilda bakgrunder, vilket kan öka risken för missuppfattningar.

Men även om varje grupp har sin specifika sammansättning av människor, yrkeskategorier och utmaningar är grupputvecklingsinsatsen likadan för alla förvaltningens medarbetare.

– Grupperna gör ungefär samma resa och kommer fram till liknande slutsatser, oavsett var man stod i början. Det är tydligt att vi i grunden är väldigt lika och behöver ungefär samma saker för att må bra på jobbet. Det handlar om våra grundläggande behov som behöver översättas till metoder som man kan arbeta vidare med, säger Johanna Örtendahl Christensson.

EN AV DELTAGARNA på dagens utbildning är Piyaradee Srinara Lundberg. Hon är skyddsombud på sin arbetsplats och hoppas att Framsteget ska fungera förebyggande.

– I stället för att försöka lösa konflikter har vi fått hjälp att skapa en arbetsmiljö där de inte behöver uppstå. Jag tror mycket på att se sig själv i spegeln och fråga sig hur kan jag bidra till en bra arbetsmiljö? För alla kan bidra.

Kollegan Divina Liljeblad lyssnar koncentrerat och berättar att utbildningen gett henne en inblick i hur de andra i arbetsgruppen tänker.



– Det har varit väldigt givande. Jag vågar också själv säga mer och fråga när jag inte förstår. Jag är en sådan person som alltid ska klara sig själv men nu tänker jag att jag inte bara ska hjälpa andra utan be om hjälp.

DE BÖRJAR BLI dags att avrunda i mötesrummet. Handlingsplanen är formulerad och klar. Lokalvårdsgruppen på Kungälvssjukhus ska arbeta vidare med att få till fler samarbeten, försöka hjälpa varandra mer och bli bättre på att ställa klargörande frågor. Deras sista övning är att skriva ner positiv feedback på små lappar till sina kollegor. De börjar mingla runt, läsa upp och lämna över sina lappar. Snart fylls rummet av fniss och en och annan kram.

Text: Åsa Rehnström



Dialog, delaktighet och gemenskap är kärnan i vårt arbetssätt.



Framsteget styrs av deltagarna. Deras åsikter och känslor ligger till grund för vad gruppen arbetar med och hur man gör det.

På bilderna syns från översta bilden: Joana Levin, Piyaradee Srinara Lundberg, Gladys Aniafor Logor samt Claudia Agavrioloae.

FOTON: SOFIA SABEL



ILLUSTRATION: JOEN WETTERHOLM

Full koll på intensiven

– men inte sin post

Läkaren Christin Edmark har ADHD

På måndag presterar du på topp men på tisdag går det inte att komma ur sängen.

Neuropsykiatriska diagnoser är osynliga funktionsnedsättningar som det ofta saknas kunskap om och förståelse för i arbetslivet. Christin Edmark är läkare och har ADHD: "Jag kan prestera galant och fungera skitdåligt".

Christin Edmark har alltid haft tydliga mål. Hon skulle bli läkare och vara specialist vid trettio. Och så blev det. Idag är hon intensivvårdsläkare, anestesispécialist och har mängder av akademiska meriter. Men

livet utanför jobbet, med vardagliga sysslor som att städa och öppna posten, har stundtals varit övermäktigt.

– Min hjärnas vindlingar är helt outgrundliga och det har tagit mig långt i yrkeslivet, men det hjälper mig tyvärr inte alls i livet. I stället blir det som att lyckas utan att vara lycklig, säger hon.

ATT HA ADHD innebär att du är motivationsstyrd. Finns inte motivationen har du svårt att genomföra en uppgift men när den finns kan du prestera på hög nivå.

För Christins del betyder det att hon arbetar bra under press, medan rutiner och förutsägbarhet gör henne utmattad.

Hon tar ett exempel från när hon arbetade på en vårdcentral.

– Den överstrukturerade tillvaron gjorde att jag ständigt målade upp katastrofscenarion som gjorde mig utbränd på två veckor. Normaliteten blev ett sövande bakgrundsbrus som drev mig till vansinne, säger hon.

Bäst fungerar hon i den extrema stress som kan infinna sig på en intensivvårdsavdelning. När en situation har samma tempo som tankarna i hennes huvud är hon i synk med tillvaron.

– De stresshormoner som ger andra hjärtklappning gör mig lugn. Då kan jag äntligen fungera och behöver inte oroa mig

för katastrofen, den är redan där. Man kan säga att det är självmedicinering via livräddning, säger hon med ett leende.

FÖR NÅGRA ÅR SEDAN tog livet en ny vändning när Christin blev svårt sjuk. Efter en lång och tuff period med operationer, blodförgiftning och hemsjukvård sökte hon samtalsstöd och det var då en remiss gick i väg för ADHD-utredning.

– Diagnosen kom som en fullständig chock för mig. Jag började omvärdera situationer och händelser i mitt liv. Jag kände en sorg över den jag var, men kanske framför allt den jag inte var. Jag sörgde hur hård jag har varit mot mig själv, att jag piskat mig själv att springa fortare och fortare, när jag egentligen kunde ha flugit, säger hon.

Hon påbörjade en lång, inre resa och så småningom ersattes självförtroende med självkänsla och yttre styrka med inre.

IDAG ARBETAR CHRISTIN som läkare igen. Hon är även bloggare, sångerska och egenföretagare. Hon gör ett bättre jobb när hon får bolla flera, roliga och olika uppdrag. Samtidigt har hon inte mer energi än någon annan, hon bara använder den annorlunda och det förutsätter perioder av vila.

– Det kan dock vara svårt för chefer och kollegor att förstå hur man kan vara hög-

presterande, entusiastisk och rolig ena dagen och inte kan komma ur soffan den andra.

Tuffast är dock de krav som hon lägger på sig själv, de som bottnar i våra strukturella förväntningar utifrån kön. Christin jämför med manliga professorer som döljer sämre fungerande funktioner bakom akademiska prestationer och kommer undan med epitetet distra.

– Det fungerar inte för en tvåbarnsmamma. Att känna att jag inte räcker till för mina barn är nog det allra svåraste med att ha ADHD. Då hade det inneburit ett enormt bra stöd om det funnits en större flexibilitet från arbetsgivarens sida.

NUMERA ÄR DET mest omgivningen som lider om Christin inte passar in. Själv har hon lärt sig att lita på att hon själv vet vad hon känner och behöver. Och hon har slutat att lyssna på alla oombedda råd.

– Som mindfulness, det är plågsamt för många med ADHD. Så många appar jag har provat som ska hjälpa mig att slappna av! Fast det jag behöver är självmedkänsla och en förståelse från omgivningen för att jag är den jag är, säger hon.

Text: Åsa Rehnström

Lena Lehmann föreläser även i höst om diskriminering i arbetslivet utifrån funktionsnedsättning.



Läkaren Christin Edmark fungerar bäst under extrem press medan rutiner och förutsägbarhet kan skapa en inre stress.

FOTO: NINO RAMSBY

Så får vi ett arbetsliv för alla

Lena Lehmann är organisationskonsult och föreläser för HR-personal i VGR om diskriminering av funktionsnedsatta. Hon menar att neuropsykiatriska diagnoser är bortglömda i arbetslivet och det gör att vi riskerar förlora viktiga resurser.

Slutar en Kerstin vill vi oftast ha en ny Kerstin. Det menar Lena Lehmann som föreläser om hållbar arbetshälsa och ofta inleder med att fråga: vem jobbar inte här och varför?

– Vårt arbetsliv styrs av valda sanningar som skapar snäva normer. Men i stället för att forma arbetslivet efter de som befinner sig inom normen bör vi anpassa det efter de som inte passar in. På så sätt kan vi få ett arbetsliv som passar alla, säger hon.

Metoden kallas för Universell utformning och omfattar allt från den fysiska och sociala miljön till organisation, ledarskap, rekrytering och kompetensförsörjning. Genom att eftersträva en universell utformning på strukturell nivå slipper vi genomföra olika anpassningar i efterhand.

Lena Lehmann uppmanar så väl chefer som



Lena Lehmann

FOTO: PRIVAT

kollegor att gå en kamp med sina egna tankar.

– Vi behöver bli bättre på att hantera olikheter och fråga oss vad som egentligen krävs för att klara ett visst arbete. Måste alla ha "social kompetens" för att göra ett bra jobb? Om vi inte utmanar våra valda sanningar riskerar många människor bli bortvalda och viktiga resurser gå förlorade, som kreativitet, förmåga att tänka utanför boxen, detaljseende och mycket mer.

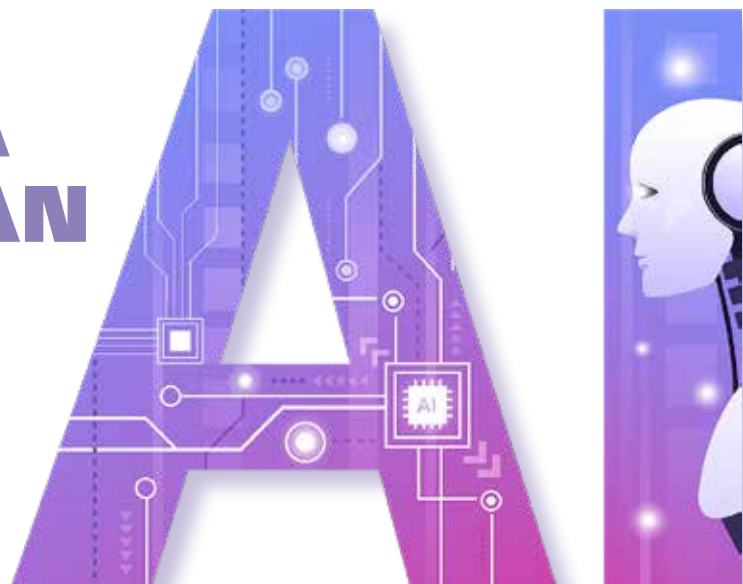
Text: Åsa Rehnström

De sju diskrimineringsgrunderna

- **Kön**
- **Könsöverskridande identitet eller uttryck**
- **Etnisk tillhörighet**
- **Religion eller annan trosuppfattning**
- **Funktionsnedsättning**
- **Sexuell läggning**
- **Ålder**

Källa: Diskrimineringslagen

SÅ KAN



BLI ETT EFFEKTIVT ARBETS- VERKTYG

Oavsett om du är undersköterska, tandläkare eller apotekare är artificiell intelligens, eller AI, på väg att bli ett självklart arbetsverktyg på alla arbetsplatser. Men vad kan AI göra som inte vi kan? Och inte minst – vad kan vi göra som inte AI kan? Forskaren Magdalena Ramstedt Stadin, som studerar interaktionen mellan människa och dator, menar att vi och den nya, digitala kollegan kompletterar varandra väl.

”Artificiell intelligens är som en mångfaceterad spegel som reflekterar och förstärker de bilder den matas med, oavsett om de är sanna eller falska.”

Så lyder det svar du får om du ber det populära AI-verktyget ChatGPT att beskriva AI. Ber du i stället Magdalena Ramstedt Stadin, postdoktor i människa-datorinteraktion vid Uppsala universitet, att göra samma beskrivning blir svaret:

– AI kan ses som en programmerad intelligens som bygger på självlärande algoritmer. Utifrån en enorm mängd data, så kallad ”big data”, kan AI se mönster, göra anpassningar, lära sig av erfarenheter och komma med egna antaganden.

MAGDALENA RAMSTEDT STADIN är inbjuden av Institutet för stressmedicin för att ge en digital föreläsning till VGR:s medarbetare om AI och arbetsmiljö. Hon menar att AI både kan stödja och ersätta oss, beroende på vilka arbetsuppgifter vi har.

– Generellt sett kan man säga att chansen att få stöd av tekniken ökar med din utbildningsgrad, och tvärtom. Framför allt är det de repetitiva och monotona arbetsuppgifterna som AI kan ta över, säger hon.

AI kan till exempel ta över vissa administrativa uppgifter inom vården och

ge personalen mer tid till patienter. En annan vinst är att låta farliga och obekväma arbetsuppgifter genomföras av AI-integrerade teknologier.

Men Magdalena Ramstedt Stadin varnar också för att förmågor kan försvinna allt eftersom AI tar över arbetsuppgifter. Hon tar ett exempel med robotassisterad kirurgi.



Magdalena
Ramstedt Stadin

– Forskning visar att vid robotassisterad kirurgi utjämnas delvis prestationsskillnaden mellan erfarna och oerfarna kirurger. På kort sikt kan det eventuellt öka patient-säkerheten men på lång sikt riskerar vi att förlora grundläggande kompetenser och erfarenheter.

EN ANNAN RISK med att AI tar mer plats i vår arbetsmiljö är spridning av desinfor-



Tro inte på allt och testa vad den går för. Det är lätt att tjasas av AI och tycka att möjligheterna är oändliga när vi först börjar använda olika AI-system.

mation. Det som verkar korrekt kan vara felaktig information med avsikt att manipulera eller övervaka, i till exempel brottsligt eller politiskt syfte.

Eftersom det är vi som matar AI med all data speglar antaganden från ett AI-system även våra fördomar. På så sätt riskerar AI att förstärka stereotyper och nidbilder. Magdalena Ramstedt Stadins råd är att utmana AI.

– Tro inte på allt och testa vad den går för. Det är lätt att tjasas av AI och tycka att möjligheterna är oändliga när vi först börjar använda olika AI-system. Men AI är inte magi och efter ett tag upptäcker man att det finns brister. Vi behöver pröva, utmana och testa mot andra källor för att ta reda på vad AI kan och inte kan.

ETT ANNAT RÅD är att vara försiktig med kommersiella AI-program och att aldrig lägga in känsliga data i dem.

Som arbetsgivare är det viktigt att vara transparent och ha en pågående kommunikation om hur AI fungerar och hur den kommer fram sina slutsatser.

– Vi pratar ibland om Black box, där varken användaren eller programmeraren har en insyn i hur AI kommit fram till sin slutsats. Men för att kunna använda AI på rätt sätt och försäkra sig om lagar efterföljs måste vi kunna följa hela tråden hur AI kommer fram till sitt antagande.

UTVECKLING INOM AI går snabbt och det inte alltid befintliga riktlinjer och organisationsmodeller hänger med. Ett exempel är när AI används som stöd i beslutsprocesser – vem bär då ansvar för beslutet?

– Vi behöver räta ut den typen av frågetecken för att kunna känna oss trygga att använda AI som ett arbetsverktyg.

Och det är precis så Magdalena Ramstedt Stadin tycker man ska se på AI – som ett arbetsverktyg som vilket annat.

– När AI och människa samarbetar blir vi mer produktiva och får mer tid till de arbetsuppgifter vi tycker är meningsfulla. Faktum är att vi är bra på olika saker och kan kompensera varandra väl.

Vad är det då som vi är bra på men inte AI – och tvärtom?

– AI är bra på att hantera och bearbeta en stor mängd data, genomföra repetitiva uppgifter och ta logiska beslut, medan vår förmåga till känslor och empati gör oss överlägsna på relationella, mellanmänniska och komplexa uppgifter, säger Magdalena Ramstedt Stadin.

Eller för att återknyta till AI-verktyget ChatGPT egen beskrivning av AI: *”Precis som en spegel är AI också begränsad till det den kan se, och den kan aldrig ersätta den unika tolkningen och förståelsen som människan kan bidra med.”*

Text: Åsa Rehnström



BILD: ADOBE FIREFLY

ARBETSLUST TESTAR AI

Det här ser ut att vara en bild tagen i en vårdmiljö – men det är det inte. Bilden är helt och hållet skapat av ett bildprogram som styrs av ett AI. Med hjälp av en riktig bild, som ger en referens på vilka färger och typ av bild vi vill ha (se nedan), och en instruktion, kallad **prompt**, kan det AI-styrda systemet ta fram bilden.



REFERENSBILD: Fotografi från Nusjukvården/Akutmottagningen NÄL. FOTO: KENT ENG

PROMT.

I det här fallet använde vi följande **prompt**: arbetsmiljö på sjukhus, mottagning, stort rum, tre läkare och sköterskor, kvinnor och män, olika hudton, patient sitter i rullstol, ljus rum, naturmaterial, konst på väggarna, fönster, bildskärm.

Forskaren förklarar

Magdalena Ramstedt Stadins digitala föreläsning för VGR:s medarbetare är en del av Institutet för stressmedicins satsning. Forskaren förklarar. En till två gånger per halvår bjuds forskare in för att hålla en digital föreläsning om ett aktuellt ämne.

Du hittar föreläsningarna på Institutets hemsida. Forskaren förklarar är en utveckling av det som tidigare var ISM-nätverket.



Här kan du se hela Magdalena Stadins föreläsning om AI och arbetsmiljö:



BILD: ISM

Sommar med värmeböljor påverkar arbetsmiljön

I takt med att jordens klimat förändras blir värmeböljor på sommaren allt vanligare. De höga inomhustemperaturerna gör avtryck på vår arbetsmiljö men än finns inte tillräckligt med forskning för att kunna rekommendera ett gränsvärde.

Mare Löhmus Sundström är docent vid Karolinska Institutet och ska leda ett nytt forskningsprojekt om vad som påverkar hur varmt det blir inomhus – och hur vi klarar den värmen.

– Tidigare studier har främst utgått från vad termometern visar utomhus. Men de flesta är inne större delen av dygnet – och det är också där de flesta värmerelaterade besvären uppstår, säger hon.

Kroppens naturliga svar på hög värme är att sänka arbetstakten för att minska kroppens värmeproduktion.

Uppmärksamhet och omdöme försämrats och olycksfallsrisken ökar.

Det är arbetsgivarens ansvar att kontrollera och åtgärda lufttemperatur, temperaturen på omgivande ytor, luftfuktighet och lufthastighet, alltså de faktorer som påverkar hur vi upplever temperatur. Det är en del av det löpande skyddsarbetet på arbetsplatsen, enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Mare Löhmus Sundström konstaterar att svenska hus sällan är byggda för varma somrar. De har ofta god isolering, vilket förvisso kan hålla värmen ute, men när det väl blivit varmt är det svårt att få ned temperaturen.

– Vi behöver kunskap för att kunna skapa regler för framtidens hus, säger hon.



När värmeböljan påverkar din arbetsmiljö – tips från Folkhälsomyndigheten.

Jämställdhetspris till arbete med smärtvård och våldsoffer

Årets tema på Västra Götalandsregionens jämställdhetspris är våld i nära relationer och psykisk ohälsa.

På temat psykisk hälsa tilldelas priset Anke Samulowitz vid Kunskapscentrum för jämlik vård på Regionhälsan. Genom att fläta samman forskning och verksamhetsutveckling samt ta fram verktyget Smärtkuben har hon skapat förutsättningar för medarbetare att reflektera och motverka genusnormer i mötet med patienter med långvarig smärta.

Karin Svensson Malchau och Mikael Sundfeldt, verksamhetsområde ortopedi på Sahlgrenska universitetssjukhuset, tilldelas priset på temat våld i nära relationer. En ortopedisk skada är ofta orsak till den första kontakten med sjukvård i samband med en fysisk skada och de har infört ett systematiskt screeningsystem för att identifiera kvinnor som är utsatta för psykisk eller fysisk våld i nära relation.



Regionutvecklare Anke Samulowitz.



Mikael Sundfeldt och Karin Svensson Malchau tilldelades VGR:s jämställdhetspris 2024.

Forskare tipsar: 10 råd till chefer i besparingstider

Precis som i många andra regioner råder tuffa sparkrav inom VGR. Det riskerar att försämma arbetsmiljön för alla medarbetare.

– Nu är det viktigt att chefen har koll på medarbetarna. Men någon måste också ha koll på chefen så att besparingar inte tar ut sin rätt i ohälsa, säger Linda Corin, doktor i arbetsvetenskap vid Institutet för stressmedicin (ISM).

Men hur kan man främja ett gott ledarskap i ekonomiskt tuffa tider? Linda Corin och hennes kollega Lisa Björk, docent i arbetsvetenskap vid ISM forskar om chefers förutsättningar att skapa en god arbetsmiljö och delar med sig av tio konkreta råd till www.suntarbetsliv.se.

10 TIPS

- Kommunikation är a och o.
- Dela värld så att hela organisationen drar åt samma håll.
- Ställ krav på dialog och täta avstämningar med egna chefer.
- Prioritera att vara närvarande för medarbetarna.
- Ta hjälp av medarbetarna.
- Fånga upp tidiga tecken på ohälsa eller tankar på att sluta.
- Kompromissa inte med egna hälsan. Säkra upp med HR och företagshälsovård.
- Ta stöd av chefskollegor.
- Var tydlig med vilken hjälp du behöver från stödfunktioner.
- Våga ifrågasätta dokumentation du inte får feedback på.

Folktandvård får nystiftat hållbarhetspris

Den första pristagaren av VGR:s nya, interna hållbarhetspris till en anställd eller verksamhet som bidrar till VGR:s sociala och ekologiska hållbarhetsmål är utsedd.

Det är Folktandvården Mellerud som belönas för sitt initiativ att låta en grupp äldre samåka till kliniken och få behandling vid ett och samma tillfälle. På så sätt har man kunnat anpassa besökstiden, färdigbehandla fler, öka tryggheten och undvika miljöpåverkande resor.



ILLUSTRATION: JOEN WETTERHOLM

Sommartips i regionen



Besök barnens slott

Ta med barnen och hälsa på i ett slott i sommar. Läckö slott vid Vänerns strand ordnar slottsäventyr för barn varje dag. Aldern avgör om äventyren innehåller drakagg, försvunna halsband eller spöken.

På Naturum, som berättar om Vänern och dess skärgård, ordnas småkrypsafari och guidade turer med kanot.

Ta en kurs i byggnadsvård

Passa på att förkovra dig i sommar. På Slöjd & Byggnadsvård på Nääs slott ges sommarkurser inom allt från fönsterreovering, linoljefärg till lera som byggmaterial. Med kurser som "Snickeri för skräckslagna" och "Byggnadsvårdsläger" finns något för alla.



Gå nattvisning av hällristningar med egen guide

Slå ihop dig med några vänner och boka en egen guide till Tanums världsarv. Du kan boka allt från en entimmes guidning av Vitlyckehällen till en guidning på fyra timmar där ni besöker ristningar som ligger långt från vägar och turiststråk.

Det kanske bästa sättet att uppleva hällristningarna är i ficklampans ljus på natten, då de syns tydligare och mer detaljerat än på dagen. På nattvisningen berättar guiden om de 3000 år gamla bilderna, hällristarna och deras värld.

Lyssna på podd från VGR

I VGR:s vitt skilda verksamheter görs mängder av poddar med skiftande inriktningar. I *Sahlgrenskapodden* berättar patienter och medarbetare om värden ur olika perspektiv. I *GöteborgsOperans samtal* berättar konstnärliga team, solister och dansare om sitt arbete. I *Botaniska trädgårdspodden* följer du årets skiftningar i Botaniska tillsammans med trädgårdsmästare. Podden *Sex på arbetstid* handlar om sex och sexuell hälsa.



FOTON: VGR

Arbets skador inom tandvården kan bero på vibrationer

Riskerar tandvårdspersonal att drabbas av kärl- och nervskador på grund av vibrationer i arbetet? Den frågan ska en grupp forskare från Göteborgs universitet försöka hitta svaret på genom en ny studie skriver VGR Focus.

Tandvårdspersonal utsätts dagligen för vibrationer. Men till skillnad från inom industrin görs inga rutinmässiga kontroller, utöver vanliga hälsoundersökningar, på hur det påverkar personalen.

Lars Gerhardsson är överläkare och professor i arbetsmiljömedicin vid Sahlgrenska akademien vid Göteborgs universitet. I sitt arbete tar han emot patienter som drabbats av arbets skador och forskar i ämnet.

– Vi vet genom tidigare enkäter att tandvårdspersonal får liknande skador som inom industrin. Men inga studier har belagt ett samband med exponeringen för vibrationer i arbetet. Det är det vi vill försöka göra med den nya studien, säger Lars Gerhardsson.

STUDIEN GÖRS PÅ 30 tandhygienister, 60 tandläkare och 60 tandtekniker. Tandhygienisterna och tandläkarna rekryteras bland Folktandvården Västra Götalands medarbetare.

Drygt 20 procent av Lars Gerhardssons patienter har skador som uppkommit efter vibrationer, vilket är en liten ökning. Han betonar att det är viktigt med arbetsmiljön men också att få till en förändring av verktygen.

– Om vi kan få tillverkarna att bli mer intresserade av att konstruera verktygen på ett sätt som gör att användaren inte exponeras för vibrationerna vore mycket vunnet.



BILD: FREEPK.COM

PÅ JOBBET

Läraren som blev psykolog på nätet

Anna Larsson inledde sin karriär som psykolog ungefär när terapi via nätet introducerades inom Närhälsan. Idag är det en utbredd arbetsmetod som hon ser många fördelar med: "Det gör terapi tillgängligt för fler och ger en möjlighet att mer direkt hjälpa patienter med det som är svårt här och nu".

Strax innan pandemin fick Anna Larsson sitt första arbete som legitimerad psykolog, på Närhälsan Dalsjöfors vårdcentral utanför Borås. Där arbetar hon fortfarande och stortrivs.

– Jag uppskattar att vara i en organisation där jag har möjlighet att pröva på olika roller och arbeta med psykisk hälsa på olika sätt, säger hon.

Anna är språklärare från början. Men när hon insåg att hon tyckte att eleverna var mer intressanta än ämnet hon undervisade i bestämde hon sig för att söka till psykologprogrammet.

Idag består hennes vardag av en mix av arbetsplatser och uppgifter. Hon varvar mellan vårdcentralen och distansarbete, mellan forskningsprojekt om behandling av migrän, koordination av kognitiv beteendeterapi via internet och rollen som psykisk rådgivare till vårdcentralens ledning.

– Jag tycker om att verka i olika sammanhang och få tillgång till olika plattformar. Det gör arbetet mer levande och de olika delarna främjar varandra.

Men kärnan i hennes arbete är alltid mötet med patienten.

– Att få vara med och uppleva när en patient utvecklas är oerhört meningsfullt och tillhör de bästa stunderna på jobbet, säger hon.

Redan vid starten av sin psykologkarriär fick Anna möjlighet att ta emot patienter online. Hon upplevde att arbetssättet initialt



Psykologen Anna Larsson träffar många av sina patienter via nätet.

FOTO: SOFIA SABEL

väckte en del oro för att patienternas tilltro till psykologen skulle påverkas negativt.

– Men det visade sig att patienterna kanske var mer redo än psykologerna. Genom videosamtal med släkt och vänner var det en samtalsform som patienterna redan var vana vid.

ANNA MENAR att appen Närhälsan Online med dess möjlighet att boka tid när det passar och ta samtalet på en trygg plats gör det lättare att söka hjälp.

– Med en lägre tröskel och mindre kö kan du få hjälp precis när du behöver det, vilket ofta ger bäst resultat. Man kan säga att psykologsamtalen i Närhälsan Online fungerar mer som en konsultation eller

krishantering snarare än en lång terapi-behandling.

Anna tror att vi i framtiden kommer att få se mer patientstyrd vård i vilken patienten är mer delaktig.

För egen del vill hon arbeta med de faktorer som håller oss friska.

– Jag läser på min specialistutbildning och fokuserar på hälsopsykologi. Det handlar i stor del om hur vi kan bli medvetna om vårt mående och utveckla egna strategier som förebygger ohälsa.

Text: Åsa Rehnström