

arbetslust

N°3 | 2025

en tidskrift om människa, hälsa och arbetsliv i Västra Götalandsregionen

VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN

Nya tag mot
diskriminering

SIDAN 12-13



**Därför
försvinner
utmattnings-
diagnos**

– experten förklarar

SIDAN 8-9

**Hyllad
nystart för**
Medicinhistoriska
museet

SIDAN 4-7

Rätt till religion

Can Altintasli arbetar för
livsfrågors plats på jobbet

SIDAN 10-11

Arbetslust är en tidning för dig som arbetar inom VGR. Här kan du läsa om **hälsa och arbetsliv**. Du får lära känna medarbetare, besöka arbetsplatser, ta del av aktuell forskning och satsningar inom VGR. Och mycket mer.

Arbetslust ges ut fyra gånger per år av Hälsan & Arbetslivet och Institutet för stressmedicin.

arbetslust

VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN

Hälsan & Arbetslivet
www.vgregion.se/halsan

Institutet för stressmedicin
www.vgregion.se/stressmedicin

ANSVARIG UTGIVARE:
Åsa Ohlsson Drangel

REDAKTÖR:
Åsa Rehnström,
asa_rehnstrom@vgregion.se

TIDSKRIFTSRÅD:

Anna Selander
Hälsan och Stressmedicin,
anna_selander@vgregion.se

Marica Heimdahl
Institutet för stressmedicin,
marica_heimdahl@vgregion.se

Rebecka Bleckert
Hälsan och Arbetslivet,
rebecka_bleckert@vgregion.se

Birgitta E Larsson
Sahlgrenska Universitetssjukhuset,
birgitta_e_larsson@vgregion.se

Angelica Hadzikostas
Kulturförvaltningen
angelica_hadzikostas@vgregion.se

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

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

TRYCKERI:
Risbergs Uddevalla
Svanenmärkta



FOTO: SOFIA SABEL

Can Altintasli är ledningsansvarig sjuksköterska på medicinska akutsjukvårdsavdelningen på Sahlgrenska och engagerad i rätten att utöva religion på jobbet. Han har ett uppdrag inom människorättsbaserad vård och har bland annat tagit fram samtalsstöd om tro och livsfrågor för personal.

på gång på gång på gång

Efter Millenium: VGR ska bli bättre rustad

Under hösten genomförs två uppdrag, inom ramen för Samordningsgrupp vårdinformationsmiljö, som ska ta fram förslag på hur VGR ska bli bättre rustad inför nästa införande. Uppdragen ska vara klara i december och förse regionstyrelsen med underlag för att kunna ta beslut om ett nytt vårdinformationssystem.

Extern granskning och insamling av medarbetarnas erfarenheter vid införandet

av Millenium visar att behovet av ett strukturerat arbetssätt för att stödja medarbetare och organisation, så kallad förändringsledning, underskattades inför driftstarten av Millenium. Även beslutsgången var otydlig, det var svårt att förstå organisering och struktur. Uppdragen ska bidra till att skapa goda förutsättningar för förändringsledning samt tydliga beslutsvägar.



Caroline Söderström och Jesper Söderblom i Katt på hett plåttak.

Gå på teater till lägre pris i höst

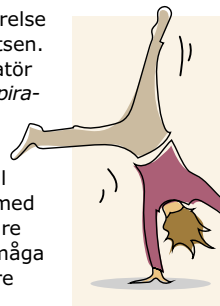
VGR:s medarbetare får 20 procents rabatt på Tennessee Williams klassiska pjäs Katt på hett plåttak på Göteborgs Stadsteater. Erbjudandet gäller till och med den 28 november och du väljer den dag som passar bäst för dig.

Biljetterna beställer du via "Min anställning" och "Förmåner" på intranätet.

Tips ur Regionkalendern

17/10: Minikurs som inspirerar till rörelse och hälsosamma rutiner på arbetsplatsen. För dig som är eller vill bli hälsoinspiratör på din arbetsplats. *Läs mer om hälsoinspiratörer på friskvårdssatsningen Tillsammans i VGR:s intranätssida.*

4/11: Utbildningsdag för HR-personal om god arbetsmiljö för medarbetare med ADHD och autism. Hur kan arbetsgivare arbeta med medarbetares funktionsförmåga och stötta chefer som har medarbetare med diagnoser?



Välbefinnande – årets tema för VGR tour

Precis som förra året är VGR tour – inspirationsdagarna för alla medarbetare inom VGR – digitala och pågår hela november. Årets tema är välbefinnande och bland talarna åter ses flera kända podd-profiler.



FOTO: DUMMAMÄNNISKOR.SE

Lina Thomsgård och Björn Hedensjö från podden "Dumma människor", Agnes Sjöström från "Lyckopodden" och Magnus Lindwall, Cecilia Åkesdotter samt Anders Rosengren. Där har du årets inspiratörer i VGR Tour.

– Vi vill fokusera på det inre välmåendet och existentiell hälsa i år, säger Åsa Axelsson, hälsoutvecklare som arrangerar VGR tour.

Från vecka 45 till 48 kommer en ny föreläsare vända sig till VGR:s medarbetare för att dela sina tankar och upplevelser kring välbefinnande.

– Nytt för i år är att flera av föreläsningarna har formatet av en dialog, snarare än en ensam talare, vilket vi förstått att medarbetarna uppskattar.

Här kan du läsa hela programmet:



KOLLEGAN HAR ORDET

Hösten är officiellt här och förhoppningsvis känns arbetsrutinerna välbekanta och bekväma igen efter semestern. Men övergången från ledighet till arbete är inte alltid lätt och ibland infinner sig inte den arbetslust vi alla längtar efter.

Therese Sundberg är psykolog på VGR:s företagshälsovård Hälsan och Arbetslivet Masthugget. I höstens första nummer av Arbetslust skriver Therese Sundberg om ...



FOTO: PRIVAT

När arbetslusten tryter

Det vilar en särskild känsla över de första dagarna efter semestern. I skrivande stund befinner jag mig i övergången mellan ledighetens kravlösa stillhet och vardagens rytm. Det är den första fredagen i augusti. Sommarvärmen dröjer sig kvar även om morgnarna börjat blir svalare. Dagarna känns tunnare, som om de håller andan inför allt som snart skall sätta fart igen.

EFTER SEMESTERN ställs många av oss inför en inre konflikt – viljan att ta sats krockar med känslan av att inte riktigt orka komma i gång. Förväntningar om att vara fylld av energi efter några veckors ledighet möts av en ovälkommen tröghet. Arbetslusten, den som vi hoppas ska infinna sig väl tillbaka på jobbet igen, lyser med sin frånvaro.

Det är naturligt att bli frustrerad när det händer. Har jag tappat gnistan? Kanske du frågar dig själv. Du sneglar på kollegan som rusar fram med nyvunnen kraft. Du tänker att du borde ha mer energi och lust efter semestern. Just här, i glappet mellan förväntan och verklighet, behöver vi stanna upp och möta oss själva med vänlighet.

I MITT ARBETE har jag märkt att låg arbetslust ofta möts med motstånd.

Många försöker trycka undan känslan och bita ihop när det känns motigt, ofta ger det motsatt effekt. Samtidigt har jag förmånen att också få ta del av det som sker när vi i stället vågar möta det som känns svårt med en tillåtande nyfikenhet. När vi slutar tolka låg motivation eller orkeslöshet som ett misslyckande och i stället väljer att se på det som information – här finns något som behöver förstås, förändras eller få vila mjukt en stund.

Ibland tryter arbetslusten för att vi är överbelastade. Ibland för att vi är uttråkade. Eller så har vi tappat kontakten med det som ger arbetet en känsla av mening. Det kan vara svårt att veta vad som är vad och vilken väg som leder framåt. Riktningen hittar vi ofta när vi tillåter oss att stanna upp och blicka inåt.

ARBETSLUST FRODAS i närvaro. I känslan av att få bidra, bli förstådd, känna mening. Den växer i möten som känns äkta, i uppgifter som engagerar, i pauser som tillåts vara just pauser och inte bara transportsträckor från en uppgift till en annan. Så om arbetslusten känns långt borta just nu – går det att låta det få vara så en stund?

Kanske behöver du en påminnelse om att det är okej att vara mänsklig, även

på jobbet. Att det finns utrymme för dagar då allt känns lite grått, även när solen skiner. Att arbetslusten sällan är konstant utan dynamisk.

Det är just därför vi behöver ge plats åt det mjuka. Att möta oss själva med frågor som öppnar snarare än krav som stänger. Vad behöver jag just nu för att känna lite mer lust? Ibland är det små saker som hjälper oss över semesterns tröskel – ett vänligt möte, en meningsfull arbetsuppgift, ett skratt i fikarummet. Något som påminner oss om varför vi är här.

TILL DIG SOM LÄSER det här vill jag skicka med en inbjudan till att ta dig an hösten med varsamhet. Med en öppenhet inför det faktum att arbetslusten sällan kommer på beställning och med tillit till att den, likt en gammal vän, ofta hittar tillbaka.

Therese Sundberg

Nyöppnat

museum

nomineras till europiskt pris

När Medicinhistoriska museets medarbetare stod inför en nödvändig renovering och stängning valde de att se det som en möjlighet. Alla kompetenser i den lilla arbetsgruppen behövdes och tillsammans formade de ett museum som nominerats till Europas största museipris.

text Åsa Rehnström foto Sofia Sabel

Kanske har du gått förbi det gamla, gula huset på Östra Hamngatan i Göteborg, som under 1800-talet var Sahlgrenska sjukhuset och numera huserar Medicinhistoriska museet. Du kanske till och med varit där och med en liten rysning minns glasmontrar med tidiga operationsverktyg och skyltdockor med sjuksköterskeuniformer.

– Den förra basutställningen skapades redan 1986 och hela museet var i stort behov av ett omtag, säger museichef Lisa Sputnes Mouwitz.

EFTER ATT HA varit stängt i drygt fyra år är Medicinhistoriska museum nu öppet igen. Stängningen var en speciell period i verksamhetens historia då museet omformades från grunden. Samlingarna inventerades, nya riktningar formulerades, medarbetare anställdes och en helt ny basutställning skapades. Bakom nystarten finns ett sammanvätsat gäng vars medvetna arbete belönats med en nominering till European Museum of the Year Awards 2025.

– Nomineringen var en fantastisk bekräftelse för vårt arbete och att vi har tänkt rätt, säger Lisa och går på knarrande golv genom museets nya basutställning Eld och blod.

UTSTÄLLNINGEN ÄR uppdelad i flera rum med olika teman och färgsättningar. Från det gröna rummet om naturmedicin och tidiga försök att bota människor till det gråa rummet

om rashygien, kontroll och de stora institutionerna. Med hjälp av instrument, utrustning och inredning från 1700-talet och framåt skildras inte bara vård av patienter utan också en mängd olika yrkesgrupper och arbetsmiljöer.

– Ibland får vi äldre besökare som tar med yngre släktingar för att visa hur deras arbetsliv varit som till exempel sjuksköterska på 40-talet, säger Lisa.

DET ÄR EN STOLT museichef som visar runt på det återöppnade museet. Det var när Oterdahlska huset, som den gamla fastigheten från slutet av 1700-talet kallas, behövde grundförstärkas för att klara Västlänkens borrhningar som museet tvingades stängas och tömmas 2018.

– Vi såg det som en chans till nystart, sökte pengar och under hela pandemin satt vi på var sitt håll och arbetade för en gemensam vision, säger Lisa.

Hon hämtade inspiration från Stockholms stadsmuseums renovering och dess museichef som gav rådet att ta vara på tiden när museet är stängt.

– Vi fick en möjlighet att fråga oss vad som är speciellt med våra samlingar och vilket sorts museum vi vill vara. Och vi kunde gå grundligt och systematiskt fram och låta det ta tid.

MEDICINHISTORISKA MUSEET är en liten enhet med bara fem medarbetare och allas delaktighet i det som skulle ta form var nöd-



Oterdahlska huset på Östra Hamngatan i Göteborg byggdes redan 1793.

vändig och grundläggande för att det skulle bli så bra som möjligt.

– Nu var det dags att lyssna på den där frustrationen vi känt länge, över saker vi vill ändra på. Man kan säga att vi skakade allas huvuden över bordet, säger hon med ett skratt.

LISA GJORDE EN grundlig behovsanalys och identifierade vilka kompetenser som saknades och en ny utställningsproducent anställdes. I samband med en pensionsavgång anställdes även en ny konservator.

I den lilla arbetsgruppen, som även består av museipedagog och receptionist, behövdes alla kompetenser och under processen har medarbetarna fått chans att utmana och utveckla sina yrkesroller. Bland annat har museipedagogen gjort research och skrivit manus till den nya basutställningen och receptionisten har skapat en databas och har arbetat med att iordningsställa biblioteket.

– Eftersom vi är ett begränsat ekosystem i vår personalstyrka har vi experimenterat mycket, försökt identifiera bra idéer och tillåtit oss att testa. Det skall vara en kort sträcka från idéer till beslut för att det aldrig ska uppstå idétorka, säger Lisa.

I ETT LITET NYTT bibliotek med hyllor hela vägen upp till taket och en grönskande William Morris-tapeter på väggarna möter vi utställningsproducenten Annika Engström och museipedagogen Robert Wallsson. Annika, som formgivit utställningen, berättar att arbetet med att bygga upp museet har skapat en stark arbetsgrupp.

– Jag tror vi har blivit bra på att läsa av varandra och bildat ett driv i gruppen, säger hon.

Robert menar att de flytande yrkesrollerna kräver lyhördhet.

– Det gäller att vara observant så att man inte klampar in på någons område på ett sätt som inte uppskattas. Det är viktigt att vi har den ständiga dialog som vi har.

– När det uppstår konflikter tar vi dem oftast med en gång i stället för att gå och skapa surdegar, säger Annika.

ÄVEN CHEFSROLLEN har analyserats och Lisa fick en möjlighet att fundera på vilket sorts chef hon ville vara. ▶



Utställningen En blodig historia handlar om blod – att ge det för att rädda liv, dess funktion i kroppen men också blod som symbol inom tro och magi.



Konst skapad av patienter på Lillhagens sjukhus. Just nu pågår även utställningen Lillhagen i färg: konstnärliga uttryck från den psykiatriska vården med verk som lånats ut till Göteborgs stadsmuseum.



Konservator Anna Stowe och utställningsproducent Annika Engström har varit med och format den nya permanenta utställningen Eld och blod.



Nomineringen var en fantastisk bekräftelse för vårt arbete och att vi har tänkt rätt.

Lisa Sputnes Mouwitz, museichef

– Bland annat insåg jag att jag ville vara mindre operativ och att jag behövde arbeta på att släppa på kontrollen. Men jag bestämde mig också för att undvika onödiga möten.

Omkonstruktionen av museet har resulterat i en rad andra satsningar utöver grundverksamheten. Bland annat har man skapat ett rum för tillfälliga utställningar som byts ut en gång per år. Just nu handlar den om blod och blodgivning. Man satsar på samverkan med andra aktörer, som i den uppmärksammade utställningen Lillhagen i färg på Göteborgs stadsmuseum och olika forskningsprojekt.

Ett av forskningsprojekten har resulterat i boken ”Det femte Sahlgrenska som medicinskt mediesystem” som ger en inblick i en aldrig tidigare skildrad del av Sahlgrenska sjukhusets historia. Arbetet med boken, som både Robert och Lisa är medförfattare till, och arbetet med basutställningen pågick parallellt och berikade varandra.

– Boken, precis som våra samlingar, är en del av Göteborgs historia och genom att berätta om det lokala berättar vi också om det nationella och internationella, säger Robert.

INFÖR EUROPEAN MUSEUM of the Year Awards 2025 bestämde sig arbetsgruppen för att skicka in en ansökan. Genom intervjuer, en film och mängder av annan dokumentation försökte de sammanfatta de senaste årens arbete– och det gav resultat. I maj åkte kollegorna ner till Bialystok i Polen för att delta på European Museum Forum tillsammans med muser från 18 olika länder och tävla om att bli årets museum.

– Tyvärr vann vi inte, men bara att vårt lilla museum var nominerat i en grupp med många fantastiska museer var en stor ära och hela resan gav energi och självförtroende för vårt arbete framåt, säger Robert.

– Det var också givande att träffa kollegor från hela Europa, många med helt andra



Medicinhistoriska museet består av en liten personalgrupp som arbetar nära varandra. Från höger: utställningsproducent Annika Engström, museichef Lisa Sputnes Mouwitz, konservator Anna Stow, receptionist Erika Jakobsson och museipedagog Robert Wallson.



Museipedagog Robert Wallson och museichef Lisa Sputnes Mouwitz har skrivit en bok om en del av museets historia.



MEDICIN HISTORISKA museet

Medicinhistoriska museet var det första av sitt slag i Sverige och berättar om hur samhällliga förändringar, vetenskapliga framsteg och människosyn har påverkat sjuk- och hälsovårdens utveckling.

Det hela började med sjuksköterskan och förfärdsföreståndarinnan Ingeborg Kastman. Vid en vindsröjning på Sahlgrenska sjukhuset under 1930-talet räddade hon föremål som annars kanske skulle ha kastats, en del av stort historiskt värde men också rena vardagsföremål.

I samlingarna finns 50 000 olika objekt, däribland en del föremål som utvecklats i Göteborg och blivit betydelsefulla över hela världen, som PAS, den första medicinen mot TBC, en sugklocka som används vid svåra förlossningar och en teknik för att reparera höftfrakturer.

utmaningar än våra, vilket gav tankar och insikter som vi tog med oss, säger Annika.

För nu börjar en annan sorts utmaning. Museet är öppet igen, skolbesöken är bokade, arbetet med nästa tillfälliga utställning håller på som bäst och besökarna strömmar till. Det är vardag på museet igen.

– Det var en väldigt rolig tid under omgörningen och nu gäller det att inte stanna upp bara för att vi har gått in i mer vanliga rutiner, säger Robert.

Lisa håller med.

– Vi ska fortsätta att öppna dörrar och utvecklas, behålla vår öppna dialog och vårt lustfyllda samarbete, säger hon. ●

Text: Åsa Rehnström



Filmtips!

Se museets presentationsfilm som var en del av deras ansökan till European Museum of the Year Award. Filmen är producerad av Medicabyrån.

Utmattningssyndrom

– diagnosen som väcker debatt

Många oroas över att diagnosen utmattningssyndrom ska försvinna. Andra ser den som ett svenskt påhitt som äntligen rensas bort. Överläkaren Kristina Glise reder ut vad som gäller.

text Julia Arell foto Sofia Sabel



Aldrig tidigare har så många varit sjukskrivna för stress som under 2024. Kvinnor löper mer än dubbelt så stor risk att drabbas som män.

Överläkaren och forskaren Kristina Glise har ägnat större delen av sitt yrkesliv åt utmattning. På 80-talet var hon själv en stressad småbarnsmamma som tröttnade på nattjourer och i stället sökte sig till den lugnare företagshälsovården.

Där såg hon en ny patientgrupp komma. – Tidigare sökte man för värk, konflikter eller alkoholproblem. Men på 90-talet, när räntorna steg och man skar ner inom offentlig sektor, dök en ny typ av patienter upp. De var högt utbildade – psykologer, överläkare. Patienterna var utmattade och kunde inte tänka klart.

Sjukskrivningarna ökade. Många led av utmattning och angav arbetet som

orsak. Detta var något nytt och ledde till att en expertgrupp, där Kristina ingick, tog fram kriterier för en ny diagnos – utmattningssyndrom.

Men nu ska diagnosen alltså tas bort.

– Tas bort? Det är fel formulerat, invänder Kristina och förtydligar:

– Det som händer är att WHO under 2028 uppdaterar det internationella klassifikationssystemet, från ICD 10 till ICD 11. För att få en enhetlig standard som underlättar forskning och behandling, försvinner alla nationella undantag. Utmattningssyndrom kommer således att få en ny diagnoskod som är bredare och mer generell, säger Kristina.

UTMATTNINGSSYNDROM beror på långvarig stress och brist på återhämtning. Orsaken finns i arbetslivet, ofta kombinerat med privata stressfaktorer. Kontakt med arbetsplatsen måste därför

ingå i behandlingen för att vara framgångsrik, enligt Kristina.

– Arbetsmiljön går att påverka, till skillnad från många privata problem. Det fungerar inte att lägga hela ansvaret på individen när någon blir sjuk av stress på jobbet. Arbetet kan anpassas så att sjukskrivna snabbare kommer tillbaka, och förebyggande insatser kan i bästa fall förhindra att fler blir sjuka, säger hon.

En rapport från Försäkringskassan visar att brister i arbetsmiljön, särskilt i kontaktyrken och välfärden, är en stark riskfaktor för stressrelaterad psykisk ohälsa.

Här tycker Kristina att arbetsgivarna behöver göra mer.

– Sjukskrivningsstatistiken pekar tydligt ut branscher där arbetsmiljön kan förbättras, och det arbetet bör intensifieras. Människor är inga maskiner. Forskning visar att omorganisationer som upplevs som negativa kan resultera i psykisk ohälsa några år senare.

STRESSRELATERAD OHÄLSA kopplad till arbete finns i hela världen. Ändå finns en utbredd uppfattning att diagnosen utmattningssyndrom bara finns i Sverige.

Det stämmer inte, menar Kristina. Internationellt används ofta begreppet burnout – reaktioner på en ogynnsam arbetssituation. Burnout är ingen medicinsk diagnos och individerna är ofta kvar i arbete.

– Men när tillståndet blir så allvarligt

att det leder till sjukskrivning talar man om clinical burnout eller burnout syndrome, vilket motsvarar utmattningssyndrom.

Nio europeiska länder klassar idag burnout syndrome som en arbetsrelaterad sjukdom. Det pågår också arbete med att ta fram internationella diagnoskriterier för detta.

– Så nej, det är inget svenskt fenomen. Men en skillnad är att vi i Sverige hanterar dessa patienter inom framför allt primärvården, medan andra länder gjort det inom företagshälsovården, där man är mer van att arbeta mot arbetsplatser.

FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN i Sverige drogs ner på 90-talet och då hamnade mycket av ansvaret för patientgruppen på primärvården.

– Primärvården behöver mer stöd i hur man tar hand om utmattningssyndrom och liknande tillstånd. De här patienterna behöver tid och det är viktigt att få träffa samma läkare vid sina kontakter med vården, säger Kristina.

Utmattningssyndrom har länge kritiserats. En orsak, tror Kristina Glise, är att diagnosen kopplas till långa sjukskrivningar. Det är också den diagnos som kostar samhället mest – under 2023 stod stressrelaterade sjukfall för 21 procent av sjukpenningsutgifterna. Det kan därför finnas ett politiskt incitament att “ta bort” diagnosen, särskilt om man tror att den driver sjukskrivning.

– Att patienter med utmattningssyndrom är sjukskrivna länge beror på att en mindre grupp är mycket allvarligt sjuka. Trots försök till arbetsåtergång går det inte.

För denna grupp blir sjukskrivningen lång, oavsett om diagnosen byter namn. Kristina understryker att prognosen är god för majoriteten, och att 87 procent återgår i arbete inom sju till tio år.

ATT ARBETE OCKSÅ kan vara en meningsskapande friskfaktor är Kristina Glise själv ett exempel på. Hon är delvis pensionerad men arbetar fortfarande två dagar i veckan – en på Institutet för



Överläkaren och forskaren Kristina Glise ingick i den expertgrupp som tog fram kriterierna för den då nya diagnosen utmattningssyndrom.

stressmedicin och en med patienter.

– Jag är intresserad av forskningen och ömmar dessutom för mina patienter. Om jag kan bidra på något vis, vill jag gärna göra det. ●



”Arbetsmiljön går att påverka, till skillnad från många privata problem. Det funkar inte att lägga hela ansvaret på individen när någon blir sjuk av stress på jobbet

Kristina Glise

Får Gud plats på jobbet?



Sjuksköterskan Gabrielle Brile är kristen och tron ger henne stöd i arbetet: "Det handlar om värdegrund. För mig är alla patienter lika mycket värda, oavsett om man släpats in av polisen eller är en from 93-åring" säger hon.

På akutvårdsavdelningen rör de sig dagligen i en miljö där människor är sjuka, i kris eller dör. Ändå upplever Can, Gabrielle och Sundus att man sällan pratar om religion och trosfrågor på jobbet.

text Julia Arell foto Sofia Sabel

Från Sahlgrenskas huvudentré breder korridoren ut sig som ett kors – på ena sidan ligger sjukhuskyrkan och på den andra numera även en moské.

Can Altintasli tar oss till ett lugnare rum i den nybyggda delen. Han är ledningsansvarig sjuksköterska på den medicinska akutvårdsavdelningen, MAVA, och engagerad i rätten att utöva religion på jobbet.

– Jag är själv inte särskilt utövande och tillhör inget samfund. Men i kris

sökte jag mig, liksom många, till högre makter.

DET VAR FÖR några år sedan, när Can blev svårt sjuk och låg på sjukhus, som han insåg vikten av att våga prata om tro och existentiella frågor i vården.

– Vi arbetar i en miljö där människor dör, är i kris eller försöker hitta mening. Varför blir vissa sjuka och andra inte? Många patienter kommer in efter suicidförsök – vi behöver kunna möta dem i de här samtalen.

Han fortsätter:

– Trots att vi har palliativa patienter är vi ofta sena att fråga om deras tro. Oavsett vad man själv tror på är det bra att känna till att man kan tillkalla präst, att katoliker ska ha sista smörjelsen och så vidare, säger Can.

IDAG HAR HAN ett deltidsuppdrag inom människorättsbaserad vård, där normkritik ingår, och har bland annat tagit fram samtalsstöd om tro och livsfrågor för personal.

Men frågorna har inte alltid varit närvarande. Det blev tydligt under Riva hinder – en obligatorisk utbildning om jämlik vård, där arbetslaget bland annat fick diskutera sekularitetsnormen.

Can vänder sig till sin kollega, sjuksköterskan Gabrielle Brile.

– Du fick mig att vakna och inse hur stark den normen är!

Gabrielle nickar.

– Under Riva hinder blev det tydligt att vi aldrig pratat om tro på avdelningen, samtidigt som vi är med om omvälvande upplevelser. En del saker går inte alltid att förklara medicinskt och vetenskapligt, och det kan kännas djupt orättvist, säger hon.

Som exempel på sekularitetsnormen (en oskriven regel om att vi förväntas vara icke-religiösa) nämner de att avdelningarna alltid har julpynt men sällan ramadanpynt, trots att många patienter och anställda är muslimer.

– Det kan förklaras med att julpynt anses icke-religiöst för vissa, konstaterar Can.



Can Altintasli efterfrågar tydliga riktlinjer när det kommer till religion och andra trouppfattningar på arbetsplatsen.

GABRIELLE ÄR KRISTEN och säger att hennes tro påverkar hennes jobb "jättemycket".

– Det handlar om värdegrund. För mig är alla patienter lika mycket värda, oavsett om man släpats in av polisen eller är en from 93-åring, säger hon.

Hon bär en diskret ängel runt halsen, men skyltar i övrigt inte med sin tro.

– Det har varit en stor diskussion om att vårdpersonal inte ska få visa religiösa symboler. Men ibland, om jag har ett djupare samtal med en patient, kan de nog märka att jag är kristen.

Hon skrattar till.

– En gång talade jag med en man om Gud medan jag satte in hans kateter, på hans initiativ. För honom var det samtalet viktigt.

Hon säger också att hon aldrig skulle be med sina patienter på jobbet, men att hon kan ha med dem i sin privata bön, som i en tacksamhetsbön när något gått bra.

– Eller om något tynger mig kan jag be att Gud tar över, när jag inget mer kan göra.

Can var tidigare emot religiösa inslag på jobbet men har ändrat åsikt.

– Nu tänker jag: vi är här för patienten skull, och det som är bra för patienten funkar för mig också. Om någon bad mig läsa Bibeln skulle jag göra det – jag deltar i patientens existentiella situation.

UNDERSKÖTERSKAN Sundus Abdulkadir lyssnar nyfiket. Hon är relativt ny på arbetsplatsen och har inte hunnit fundera så mycket på hur religion hanteras här.

– Men nu när jag hör Can och Gabrielle prata, sätter det igång tankar. Jag inser att konversationen om religion inte har kommit upp alls. Jag och mina kollegor pratar om annat.

Sundus är muslim och brukar besöka sjukhusmoskén på rasterna.

– Jag prioriterar alltid arbetsuppgifterna, men när det finns en lucka är mina kollegor förstående: "Gå och be, så tar jag över".

Arbetsgivarens inställning till religion sammanfattar de som neutral: inget aktivt motstånd men heller inget tydligt stöd. På frågan vad de önskar är svaret samstämmigt:

– Tydliga riktlinjer.

Gabrielle utvecklar:

– Jag tycker att det är självklart att kollegor som fastar under ramadan ska få gå och äta först om de inte ätit på hela dagen. Men det är outtalat, man pratar inte om hur saker ska lösas.

– Det finns inga ställningstaganden kring sådant som julpynt och ramadanpynt, bara outtalade gränser att förhålla sig till, säger Can.

Sundus håller med.

– Jag har aldrig haft ett samtal med cheferna om när jag får gå och be. Jag vet bara att de tycker att det är okej.



Undersköterskan Sundus Abdulkadir ber regelbundet i sjukhusmoskén. Hon och hennes kollegor pratar dock sällan om religion på jobbet.

Sedan vore det bra om det fanns någon representant att vända sig till.

GABRIELLE HADE önskat att det fanns större utrymme att berätta att man är troende, så att man kan känna samhörighet och stötta varandra.

– Säg att det är en jobbig situation på avdelningen, nu kramas vi och gråter ihop. Men tänk om vi istället kunde be ihop?

Alla tre ler, nästan chockat. Tanken känns absurd. Sekularitetsnormen är stark. ●

Artikelserien fortsätter på nästa uppslag. ▶

Religion på jobbet – vad säger lagen?

Diskrimineringslagen förbjuder att någon missgynnas på grund av religion eller annan tro.

Arbetsgivaren ska arbeta förebyggande och se till att ingen diskrimineras.

Religiösa symboler är tillåtna om de inte hindrar arbetet eller utgör en säkerhetsrisk.

Arbetsgivaren har ingen lagstadgad skyldighet att möjliggöra firandet av religiösa högtider, även om många väljer att göra det.

Källa: Diskrimineringsombudsmannen (DO), Arbetsmiljöverket

Ny satsning ska motverka diskriminering

Uppdaterade rutiner och ett nytt samtalsmaterial ska få oss att bli mer normkritiska. "Om vi vill bli Sveriges bästa arbetsgivare måste vi jobba med de här frågorna", säger HR-strateg Eva-Sofi Andersson.

Men hur pratar man om fördomar och går de verkligen att ändra på? Arbetslust träffade Eva-Sofi och forskaren Annika Theodorsson som arbetar med satsningen på likabehandling.

Vanligtvis arbetar Eva-Sofi Andersson och Annika Theodorsson i var sitt hörn av Västsverige. Eva-Sofi är HR-strateg på Sjukhusen Väst i Kungälv och Annika forskar om bland annat normkritik på Högskolan Väst i Trollhättan. Men under det gångna året har de strålat samman för att delta i en satsning som ska göra VGR:s arbetsplatser bättre på likabehandling.

– Jag tror att de flesta människor vet att diskriminering är olagligt, men det krävs mer än information för att mot-

”Prata om normer, lika rättigheter och möjligheter – Ett samtalsmaterial för en arbetsplats fri från kränkningar och diskriminering” kan användas vid allt från workshops till APT. Materialet innehåller illustrationer av situationer som på olika vis sätter fingret på våra normer, fördjupande texter, diskussionsfrågor och lästips.

– Det ska ge inspiration och stöd för att kunna prata om ett ämne som kan kännas både laddat och svårt, till och med privat. Att arbeta normkritiskt handlar om att gå till sig själv och medvetandegöra de normer som styr hur vi ser på andra människor, säger Annika.

Hon får medhåll av Eva-Sofi: – Vi har upptäckt att det är svårt att nå ut till chefer med de här frågorna. Många upplever att det är lätt att trampa fel och väljer därför ibland att inte göra någonting alls.

Annika betonar att vi alla har fördomar. Att det skulle vara omöjligt att överleva om vi inte kunde kategorisera och skapa enkla, snabba föreställningar om andra. Men vi har väldigt ofta fel och fördomarna skapar mycket skada.

– Vi behöver reflektera över vilka privilegier vi själva har men utan att skuldbelägga. För att skapa ett bra samtal om normer måste vi undvika i att dela upp oss i medvetna och omedvetna, säger hon.

ARBETSMATERIALET ÄR öppet hållet för att kunna anpassas till olika verk-



”Vi behöver alla reflektera kring hur vi ser på varandra” säger Annika Theodorsson.

FOTO: SOFIA SABEL

samheter. Ambitionen är att materialet ska inspirera, och inte bara vara en arbetsuppgift som måste bockas av.

Samtidigt är det viktigt att det finns tydliga rutiner och förväntningar på ett normkritiskt arbete för att inte riskeras att prioriteras bort.

Sedan tidigare finns den en lika-behandlingsplan inom VGR, men den är inte alltid lätt att använda.

– Likabehandlingsplanen saknar mycket att det som finns i vårt övriga systematiska arbetsmiljöarbete, som tydliga strukturer, mallar och check-listor och en tydlighet för hur chefer och skyddsombud ska agera, säger Eva-Sofi.

När ”Rutin för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen” skulle revideras var målsättningen därför att göra den mer praktisk och lik det övriga systematiska arbetsmiljöarbetet. Bland annat har den försetts med en check-lista som ger vägledning i hur aktiva

Tips: Utbildning

”En arbetsplats fri från diskriminering” är en halvdagsutbildning som ges på olika platser i regionen och ger ökad kunskap och trygghet i arbetet med att upptäcka, hantera och agera mot diskriminering, kränkningar och trakasserier.

Du hittar den på Lärportalen där den också finns som webbversion.

åtgärder kan bedrivas på olika nivåer i organisationen.

FÖR ATT UNDERLÄTTA ytterligare pågår ett arbete med att bygga upp olika typer av stödmaterial som ska samlas som en guide i Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete (läs mer i faktaruta). Det framtagna samtalsmaterialet är en av delarna i stödmaterialen.

– Vi har kommit en bit på väg i arbetet med kränkande särbehandling gentemot våra patienter, bland annat satsningen på Jämlik vård, men nu behöver vi också arbeta på hur vi behandlar varandra inom VGR, säger Eva-Sofi.

Hon fortsätter:

– Normkritik är en aktuell fråga i vårt samhälle. Den engagerar många unga och om vi ska vara en attraktiv arbetsgivare behöver vi arbeta med den.

MEN VAD KRÄVS för att ett normkritiskt arbete ska ge resultat?

– Från den absoluta verksamhetsledningen, via mellanchefer, till de som sitter och schemalägger på en avdelning måste det finnas en förståelse för att vi måste avsätta tid för det här arbetet. Vi behöver hitta former som fungerar för att prata om normer och fördomar. Alla ska känna sig inbjudna, ingen ska behöva uppleva det som hotfullt eller att någon skriver dem på näsan. Det finns inga dumma frågor, säger Annika.

– Som chef måste du våga ta upp det här även om du själv kanske känner dig



Trots att normkritik är ett allvarligt ämne menar Eva-Sofi Andersson och Annika Theodorsson att det ofta leder till både spännande och roliga samtal.

FOTO: SOFIA SABEL



Eva-Sofi Andersson menar att många chefer tycker det är svårt att prata om normer och därför behövs ett samtalsstöd.

FOTO: SOFIA SABEL

verka diskriminering. För att åstadkomma verklig förändring krävs tid, samtal och reflektion kring hur vi ser på och behandlar varandra, säger Annika.

I SAMBAND MED att VGR:s ”Rutin för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen” skulle uppdateras har därför ett helt nytt samtalsmaterial tagits fram.

obekvämt, tillsammans med gruppen kan ni utmana varandra, utforska området och lägga det på en nivå där det är högt i tak och som gör att man kan ta hand om det som kommer ur samtalen, säger Eva-Sofi.

ENLIGT ANNIKA är det dessutom väldigt roligt att arbeta med normkritik.

– Trots att det handlar om allvarliga och viktiga ämnen, som vi är pålagda att arbeta med, så blir det ofta många skratt. Det är både spännande och roligt att prata om vad det innebär att vara människa, arbeta tillsammans och vara olika, säger hon. ●

Text: Åsa Rehnström

Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete

Västra Götalandsregionens Guide för hälso- och arbetsmiljöarbete innehåller en rad guider inom olika arbetsmiljöområden, från distansarbete, tillbud och arbetsskada till buller och organisatorisk och social arbetsmiljö. Guiderna ska fungera som stöd vid hälsofrämjande, förebyggande och efterhjälpande arbete.

Samtliga guider finns samlade på www.vgregion.se och är tillgängliga för alla.



Vid pandemins frontlinje

På Mölndals sjukhus hänger ett konstverk som får sjukhusets medarbetare att stanna till, tystna en stund och ibland nicka igenkännande. Det uppskattade verket heter Delirium och skildrar vårdpersonalens kamp under covid-pandemin.

Delirium är skapat av den prisbelönta fotoduon Cooper & Gorfer. Duon intervjuade personal på Mölndals IVA för att bilda sig en egen uppfattning av deras arbete, bortom nyhetsrapporteringarna.

– Vi vill skapa en bild som ger uttryck

för laginsatsen. Vi tänkte på dem som en sorts organism, som en grupp som tillsammans också blir en form som man ser. Så man ser individen, men tillsammans är de i en konstant dans med varandra, säger Sarah Cooper.

Personalen från IVA deltog även i skapandeprocessen och på bilden syns verklighetens sjuksköterskor, läkare och sjukgymnaster kämpa med imaginära patienter, i en ständig strävan att rädda liv.

Delirium (något beskuren).
Foto och montage: Cooper & Gorfer.

Nu blir det lättare att lägga schema

Nu ska pärmar och papper, e-post och samtal bytas ut till digitala vyer med schema-ändringar i real-tid. I höst tar VGR första steget mot ett gemensamt schemahandlings-system som kan samplanera såväl yrkeskompetenser som olika verksamheter.

På många håll i VGR finns ett stort behov av att förbättra arbetet med schemaläggning. Idag sker planeringen manuellt och i olika system, vilket kräver omfattande administrativt arbete och är långt ifrån effektivt.

Men nu ska det bli ändring på det. Efter fler år av arbete med ett gemensamt regionalt schemahandlings-system är det dags att sjösätta TESSA i början av september. Fem piloter ska genomföras på olika hälso- och sjukvårdsverksamheter runt om i VGR.

– Vi har fått många förfrågningar om att få vara med i piloten. Det är väldigt roligt och visar på det stora intresset som finns för ett nytt schemahandlings-system, säger Jenny Ljus, delprojektledare och HR-strateg på Sahlgrenska universitetssjukhus.

TESSA ÄR EN molnbaserad lösning som kopplar samma olika enheter, verksamheter och förvaltningar. Systemet gör det även möjligt att matcha rätt person till rätt arbetsskift.

– Det handlar om samplanering. Baserat på vad din enhet ska göra kommer du som chef kunna få hjälp att schemalägga så du får rätt kompetens på rätt plats, vid rätt tillfälle på dygnet.

Text: Åsa Rehnström

DET NYA SYSTEMET innebär en förändring för bland annat VGR:s telefoni-service för medborgarna. I nuläget hanterar de cirka 800 jour- och beredskapslinjer och får aktuell information om bemanning via samtal, e-post och diverse olika system.

– Med TESSA får du en vy som kan visualisera vem som bemannar vilket team och få uppdateringar om förändringar i real-tid. Det gör att till exempel telefoni-service kommer att kunna se vem som är sjuk och vem som ersätter, i ett och samma system, säger Jenny Ljus.

Till att börja med i piloten omfattas 1 100 medarbetare och så småningom beräknas 35 000 medarbetare använda TESSA. Även om systemet fyller ett tydligt behov och är efterlängtat finns det en oro inför ett nytt stort digitalt system.

VAD SÄGER DU till dem som är oroliga efter Millenium?

– Det är en skillnad mellan Millenium och Tessa. Tessa är ett personaladministrativt och användarvänligt system. Andra regioners upplevelse är att om du har använt Outlook och Excell så kommer du hitta i TESSA. Det bygger på liknande principer, som drag and drop eller kopiera genom att högerklicka. Det är funktioner som många redan använder till vardags. Och om du behöver hjälp finns det bra, illustrativa filmer och instruktionsguider.

Jenny Ljus berättar att man tagit lärdom av de misstag som gjordes i samband med införandet av Millenium.

– Vi har skapat fem pilotenheter som kommer att utvärderas. Vi har även gjort omvärldsbevakning av övriga regioner som har infört systemet och kan på det sättet sätta rimliga tidsplaner för piloterna. Upptäcks brister kommer de omhändertas innan ett breddinförande sker.



Kirurgiläkarenheten på Södra Älvsborgs sjukhus är en av fem piloter för det nya schemalägningsverktyget TESSA. "Det här kommer ge oss en tydligare överblick, jämnare bemanning och framför allt – mer tid till våra patienter", säger överläkare Mimi Tsakiris.

Det är knappt en vecka innan schemalägningsverktyget TESSA ska börja användas på allvar på kirurgiläkarenheten på Södra Älvsborgs sjukhus. Förberedelserna har pågått sedan februari och det finns en förväntan inför start, dock inte så mycket oro.

– Vi har länge haft ett behov av ett mer effektivt schemalägningsverktyg och anmälde oss frivilligt att bli pilot,

säger Karin Martinsson, utvecklingskontroller och verksamhetens projektledare för TESSA.

KARIN VISAR IN i ett konferensrum där överläkaren och kirurgen Mimi Tsakiris väntar.

– Mimi är med i den referensgrupp vi bildade i början av arbetet. Läkarnas delaktighet i schemaläggningen har varit en självklar och viktig del och kommer även vara det fortsättningsvis säger hon.

MIMI HAR HAFT ansvar för enhetens schemaläggning i tio år och tror att TESSA kommer att bidra med tydlighet, samsyn och större effektivitet.

– Som det är idag lägger flera olika läkare mycket tid på att lägga schema för flera olika grupper och sektioner. Det är lätt att det uppstår en snedfördelning av bemanningen som bland annat kan resultera i att vi inte har tillräckligt

med bemanning till en bokad operations-sal, säger hon.

Kirurgi är en komplex verksamhet att schemalägga och det var ett av skälen att de valde att ansöka om att bli pilot.

– Många faktorer och verksamheter behöver synkas och det gör att vi har mycket att vinna på ett samordnande system. Nu kan vi samla alla pusselbitar på ett ställe och få en helhet, säger Karin.

I SAMBAND MED införandet har kirurgienheten valt att även se över vissa delar av sitt arbetssätt kring schemaläggning. Den kanske största förändringen är att man låter vårdadministratören Petra Palmberg ta över hela ansvaret för schemaläggningen.

Även om TESSA inte ännu är i fullt bruk har medarbetarna kunnat använda systemet sedan innan semestern för att lägga in planeringar.

Överläkare Mimi Tsakiris, projektledare Karin Martinsson och Petra Palmberg, nytillsatt schemaläggare, arbetar med de sista förberedelserna inför starten av TESSA.

FOTO: SOFIA SABEL

– Vi var lite oroliga efter Millenium men allt har rullat på fint.

Nu inleds den första nivån av införandet. Vid den andra nivån kommer bland annat Heroma och produktionsplanering kopplas till systemet och det kommer finnas möjlighet att ge information i mobilen om jourstörningar.

– Men vi tar vi en sak i sänder och går lugnt fram, säger Karin.

FÖRUTOM ATT LÄKARNA får mer tid till patienter finns det även en förhoppning om att arbetsmiljön ska påverkas positivt.

– Till exempel kommer antalet ändringar minimeras så att "lagt schema ligger". Det ger större stabilitet, trygghet och förutsägbarhet. Att veta vad du ska göra vid en viss tidpunkt är ett grundläggande behov och en förutsättning för att kunna planera din vardag, säger Karin. ●

Text: Åsa Rehnström



TESSA kopplar ihop enheter, verksamheter och förvaltningar för en mer effektiv schemaläggning. FOTO: SOFIA SABEL



Kvinnors hälsa blir arbetsmiljöfråga

Mens, klimakteriet och hormonella förändringar påverkar kvinnors vardag. Ändå är det tabubelagda ämnen på många arbetsplatser. Det ska en ny global standard ändra på.

– Kvinnor lever med mens eller menopaus i 40 år eller mer och det påverkar både livet och arbetslivet och det finns behov av en standard som lyfter de här frågorna, säger Sarah Sim, standardiseringschef på svenska institutet för standarder (SIS), till tidningen Arbetsliv.

SIS arbetar med en internationell standard, kallad ISO 45 010, som ska ge vägledning i hur arbetsplatser kan hantera mens och

klimakteriet på arbetsplatsen. – Vi behöver ha ett genusmedvetande i arbetsmiljöfrågorna. Hur stöttar och inkluderar vi alla på arbetsplatsen? undrar Sarah Sim.

Standarden uppmanar arbetsgivare att skapa inkluderande arbetsmiljöer genom exempelvis tillgång till mensskydd, anpassade arbetskläder och policyer som tar hänsyn till kvinnors hälsa.

– Det finns fördelar inte bara för medarbetarna utan även för organisationerna att arbeta med dessa frågor. Man kan undvika frånvaro eller att medarbetare till och med slutar, säger Sarah Sim.

En regionklassiker på Allahelgona

Visste du att VGR har sin alldeles egna klassiker. Regionklassikern vänder sig till alla medarbetare inom VGR och innebär att du under 24 månader genomför skidåkning, löpning eller gång, cykling och simning. Ett tips är att börja med Västsveriges

kanske största terränglopp, Finalloppet, som går av stapeln den 1 november genom natursköna Skatås och Delsjöområdet i Göteborg, har flera har olika distanser. Läs mer om Finalloppet på Regionklassikerns egen hemsida som du hittar via intranätet.



Finalloppet 2024.

AI-tolk underlättar patientsamtal

Nu kan hälso- och sjukvården använda ett AI-baserat tolkverktyg för att underlätta viss typ av kommunikation mellan patient och medarbetare.

Patienter och medarbetare väljer om de vill skriva eller tala in text i det nya AI-baserade tolkverktyget. De kan också välja om de vill läsa översättningen i text eller höra översättningen uppläst i tal.

Verktyget är till för att användas vid enklare kommunikation som till exempel under provtagning eller i samband med omvårdnad av inläggande patienter.

I dagsläget finns det möjlighet att tolka upp till 15 olika språk med verktyget som går att använda på VGR:s mobiltelefoner, surfplattor och datorer.



BILD: TOLKFÖRMEDLING VÄST



Frågor om våld i nära relation ger resultat

Sedan 2023 får Västra Götalandsregionens medarbetare en fråga om våld i nära relation under sina utvecklingsamtal. Satsningen har lett till att fler våldsutsatta fångas upp och får stöd.

– Forskning visar att kvinnor oftare utsätts för våld i nära relationer och att 25 procent av kvinnlig sjukvårdspersonal har sådana erfarenheter, säger Mari Brännvall, utvecklingsledare vid VGR:s kompetenscentrum om våld i nära relationer, till VGRFokus.

Västra Götalandsregionen har sedan tidigare inarbetade rutiner där vårdpersonal frågar patienter om de utsätts

för våld. Våren 2023 tog regionen nästa steg och började ställa frågan även till sina anställda.

– Vi vet att våldsutsatta medarbetare uppmärksammats. Vi har också fått positiv respons från många chefer. De tycker att utbildningarna är bra just för att de kombinerar kunskap om våldets mekanismer med praktiska verktyg för att kunna agera, säger Mari Brännvall.

VGR:s kompetenscentrum om våld i nära relationer har tagit fram en regiongemensam vägledning för att hantera, bemöta och stötta våldsutsatta medarbetare som bygger på trestegsmodellen informera, fråga och stödja.

Kulturtips



Konsert med Hans Abrahamsens verk "let me tell you". Inspelning från Göteborgs Konserthus 2013 – med Barbara Hannigan som soloist. Ur arkivet.

Bjud hem

Sveriges nationalorkester

I vanliga fall håller Göteborgs Symfoniker till i Konserthuset i Göteborg, men nu kan orkesterns 109 musiker komma till dig. Slå dig ner i din favoritfåtölj och ta dig



an hösten med magiska konsertupplevelser som du kan streama genom GSOPlay. Varje vecka släpps en ny inspelning. GSOPlay finns där du kan ladda ner appar.

Höst och Halloween möts i en dryck



Varje höst dyker den lite otippade kombon pumpa och kaffe upp på menyerna på många kaféer. Pumpkin spice latte är en värmande och smakrik höstdryck som är lätt att göra hemma. Ett plus är att du får användning av pumparesterna från Halloween. Det vill säga om du satsar på att skrämmas med butternut-pumpa i år.

Två glas:

- 1 dl kaffe eller te
- 1 dl puré av butternut-pumpa
- 1 tsk malen kanel
- 1 krm malen muskot
- 1 krm malen ingefära
- ½ malen kryddnejlika
- 4 dl standardmjölk
- honung
- ½ dl vispgrädd
- malen kanel

Mixa kaffe eller te med pumpapuré och kryddor. Pumpapuré finns att köpa eller göras genom att du rostar skalad pumpa i ugnen på 200° i cirka 15 minuter och mixer. Värm mjölken och häll den över kaffet. Blanda och smaka eventuellt av med honung. Toppa med lättvispad grädd och lite kanel.

Källa: ICA

Tipsa Arbetslust!

Har du en idé till ett artikeluppslag eller ett ämne som du vill att Arbetslust ska belysa?

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



BILD: FREEPIK.COM

Louise bygger broar mellan VGR och Bryssel

Västra Götalandsregionens medarbetare har sina arbetsplatser från Bengtsfors i norr till ... Bryssel i söder. Ja, VGR har faktiskt ett Brysselkontor. Tillsammans med två kollegor följer Louise Årebäck EU:s arbete och bevakar regionens intressen.

Louise Årebäck vinkar glatt från skärmen samtidigt som hon sätter på sin mikrofon. Möten via länk är, och har alltid varit, en central del av hennes yrkesliv. Från den första praktiken i Bryssel under pandemin, till dagens arbete som regionutvecklare och EU Policy Advisor på VGR:s Brysselkontor som innehåller dagliga, digitala möten med kollegorna hemma i regionen.

– Vi på Brysselkontoret bevakar och tolkar det som händer på EU-nivå åt VGR. När det är ett viktigt lagförslag eller policy på gång krokar vi arm med sakkunniga medarbetare och tillsammans tar vi fram strategier för att påverka politiken i en linje som överensstämmer med Västra Götalandsregionens arbete och målsättningar.

LOUISE OCH HENNES två kollegor har sitt kontor i Nordic House i centrala Bryssel. Där sitter representanter för offentlig verksamhet, företag, lärosäten och intresseorganisationer från de nordiska länderna.

– Sverige har nio regionkontor och två stadskontor, sammanlagt finns det cirka 350 regionkontor här som representerar olika regioner i Europa.

Louise beskriver EU:s högkvarter som en bubbla, en intressant och dynamisk värld där demokrati blir

Louise Årebäck tar en paus från arbetet på Nordic House i Bryssel som har en grönskande innergård.



FOTO: ELINOR JAKOBSSON

verklighet på ett tydligt och konkret sätt.

– Det är väldigt spännande att arbeta nära politiken och få förståelse för hur EU-samarbetet fungerar, att lagstiftning inte bara dyker upp utan bygger på massa arbete och ett tydligt syfte. Det är lärorikt och utvecklande att befinna sig i den här miljön, säger hon.

Det var när hon läste statsvetenskap i Lund och fick möjlighet att göra praktik som hon sökte sig till Bryssel. Det gav mersmak och efter examen sökte hon en ledig tjänst på Region Skånes kontor i Bryssel där hon blev kvar i fyra år. När hon sedan började på VGR:s Brysselkontor var det lite som att komma hem för Louise som är född och uppväxt i Borås.

MÅNGA ÅR I BRYSSEL har dock gjort den belgiska huvudstadstaden till hennes hem. Hon har träffat en belgisk partner och trivs i staden.

– Det finns en varm och öppen kultur här. Belgarna går gärna ut och äter och umgås med vänner på kvällarna. Det är en relativt liten stad där det går fint att ta sig fram med cykel eller att gå.

NÄR LOUISE ÄR ledig utforskar hon gärna någon av stadens helgmarknader eller många loppisar. Om hon inte umgås med vänner. För livet i EU-bubblan innehåller en alldeles speciell gemenskap.

– Vi som arbetar i Bryssel är alla här för att följa EU-politiken och vi delar upplevelser på ungefär samma sätt som när man går i skolan. Dessutom lämnar vi ofta vänner och familj när vi kommer hit och behöver varandra på ett socialt plan. Det skapar en inkluderande och stark gemenskap med människor från hela Europa.

Text: Åsa Rehnström